ETUC SociAll

L'impact des marchés du travail sur les ratios de dépendance économique et sur l'adéquation et la viabilité des retraites

L'impact des marchés du travail sur les ratios de dépendance économique et sur l'adéquation et la viabilité des retraites

JOSEF WÖSS*
AK, Vienna

FRANZ ASTLEITHNER
FORBA, Working Life Research Centre, Vienna

INGO SCHÄFER
DGB, Berlin

BETTINA STADLER
FORBA, Working Life Research Centre, Vienna

ERIK TÜRK
AK, Vienna

ANDREW WATT
Macroeconomic Policy Institute, IMK, Düsseldorf

* Auteur-ressource: josef.woess@akwien

2021

With the financial support of the European Union

ETUC SociAll

TABLE DES MATIERES

Sommaire Exécutif ... 4

1. Introduction ... 6

2. Lacunes existantes concernant l'intégration à l'emploi des personnes en âge de travailler ... 8

2.1. Taux d'emploi ... 8

2.2. Chômage (prolongé) ... 11

2.3. Sous-utilisation de la main d'œuvre ... 14

2.4. Les marchés européens du travail face à la crise COVID ... 16

3. 3. Action politique nécessaire pour améliorer l'intégration à l'emploi ... 21

3.1. Le Plan de Relance pour l'Europe et la réforme de la gouvernance économique ... 22

3.2. Politiques du marché du travail ... 23

4. Ratios de dépendance - le marché du travail comme déterminant clé ... 27

4.1. Vieillissement de la population ... 27

4.2. Réinterprétation des données démographiques ... 28

4.3. Dépendance économique - scénario standard vs. scénario d'emploi élevé ... 29

4.4. Calcul du ratio de dépendance économique - ue 27 ... 33

4.5. Calcul du ratio de dépendance économique – Etudes de cas de pays ... 35

5. Impact des marchés du travail sur l'adéquation des retraites et la viabilité budgétaire ... 37

5.1. Niveau des prestations de retraite – le rôle clé de la carrière professionnelle précédente ... 38

5.2. Financement des pensions – le rôle clé des cotisations sur le revenu du travail ... 42

5.3. Viabilité financière des systèmes de retraite - rôle clé d'une bonne intégration à l'emploi ... 43

Références ... 46

ANNEXE 1 : calcul du ratio de dépendance économique - cas de pays ... 49

ANNEXE 2 : calcul du ratio de dépendance économique - scénario ue 2030+ ... 56

ANNEXE 3 : chiffres supplémentaires sur les lacunes du marché du travail ... 58

- La quantité et la qualité (niveau des revenus) de l'emploi dans presque tous les systèmes de pension déterminent largement à la fois le niveau des droits individuels à pension et le financement des pensions. Ainsi, l'amélioration de l'intégration professionnelle à tous les âges aurait des effets positifs à la fois sur l'adéquation des retraites et la viabilité des systèmes de retraite.

- Depuis de nombreuses années, dans un contexte de vieillissement de la population, le débat public sur les retraites s'est presque exclusivement concentré sur les questions de viabilité financière.

- Dans ce contexte, les évolutions futures du ratio “personnes âgées / personnes en âge de travailler” sont souvent assimilées à tort à des modifications de la relation entre les retraités et les cotisants et appelées preuves (présumées) de non-viabilité.

- Par conséquent, la plupart des stratégies visant à relever le défi du vieillissement se concentrent sur l'augmentation substantielle de la limite d'âge entre l'âge de travail et l'âge de la retraite en tant que «réponse clé» (voir par exemple Commission européenne 2021, Livre vert sur le vieillissement).

- Cependant, ne regarder que l'âge pour évaluer l'état actuel et l'évolution future de la relation entre les bénéficiaires de prestations et les cotisants est en deçà des réalités économiques de base. À cette fin, il convient de prendre en compte le «ratio de dépendance économique», défini comme «les chômeurs plus les retraités par rapport aux personnes ayant un emploi», comme suggéré dans la partie analytique du livre blanc de la Commission européenne sur les pensions.

- Les données empiriques sur la situation économique de la population actuelle en âge de travailler indiquent un énorme potentiel pour une meilleure intégration dans l'emploi tout au long de l'âge de travailler, avec plusieurs millions de personnes sans emploi ou sous-employées non enregistrées dans les statistiques officielles du chômage.

- En 2019, selon l'indicateur Eurostat de “Sous-utilisation de la main d’œuvre”, l'offre de main-d'œuvre non satisfaite dans la tranche d'âge des 20 à 64 ans s'élevait à 27 millions de personnes dans l'UE 27. Parallèlement, en raison de la pandémie et malgré une des interventions politiques majeures un grand nombre de travailleurs ont été contraints à une certaine forme d'inactivité (parfois partielle).

- Dans ce contexte, pour atteindre des taux d'emploi nettement plus élevés dans des emplois de qualité, comme le souhaite l'objectif ambitieux de 78% de la Commission européenne en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030, une action politique globale tant au niveau de l'UE qu'au niveau national est nécessaire, allant de la réforme de la gouvernance économique à des réformes bien adaptées ciblant des lacunes spécifiques telles que les obstacles à l'emploi pour les femmes.

- Le contraste entre un «scénario standard» et un «scénario d'emploi élevé» démontre l'énorme potentiel d'une stratégie du marché du travail de «convergence vers le haut» :

- Les projections du rapport sur le vieillissement de la Commission européenne basées sur l'«absence de changement de politique» sur l'évolution future de l'emploi et du chômage («scénario standard») entraîneraient une augmentation de 29% du «taux de dépendance économique» sur la période 2019-2070

- Réaliser un "scénario d'emploi élevé" basé sur l'hypothèse que les niveaux nationaux d'emploi (Suède) et de chômage (République tchèque) des meilleures pratiques de 2019 dans la tranche d'âge des 20 à 64 ans seraient atteints dans l'UE 27 d'ici 2070, ne conduirait qu'à une augmentation de 8%, malgré une augmentation attendue de 72% du ratio «vieillesse / âge de travailler» sur la même période.

- Ainsi, atteindre dans l'UE-27 un niveau d'intégration de l'emploi qui existe déjà dans les États membres les plus performants de l'UE réduirait l'augmentation future attendue du «ratio de dépendance économique» sur la période 2019-2070 à moins d'un tiers.

- Les calculs de cas par pays fondés sur les mêmes hypothèses du scénario "d'emploi élevé" montrent également des résultats stupéfiants. Malgré des différences remarquables, liées à de grandes variations à la fois dans l'état actuel et dans les projections futures du scénario "standard" sur la démographie et l'évolution du marché du travail, dans tous les pays examinés, réaliser le scénario de "convergence vers le haut" contiendrait considérablement - et dans certains cas même inverserait - l'augmentation attendue du ratio de dépendance économique.

- En outre, un scénario alternatif de "taux d'emploi élevé" plus orienté à court terme a été calculé, principalement sur la base de l'hypothèse que l'objectif de taux d'emploi pour 2030 de la Commission européenne serait atteint et que des progrès supplémentaires seront réalisés pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2040 (Scénario "UE 2030+") : la réalisation de ce scénario neutraliserait toute augmentation du "ratio de dépendance économique" au cours de cette période.

- Les systèmes de retraite à travers l'Europe ayant déjà subi des réformes globales (certaines de ces réformes sont même allées trop loin et devraient être reconsidérées), il est maintenant temps de se concentrer sur des marchés du travail inclusifs, sur une stratégie de "convergence vers le haut".

- «Le meilleur moyen de garantir des retraites adéquates et durables est d'améliorer l'intégration sur le marché du travail des personnes en âge de travailler, dans des emplois de qualité» (CES, Programme d'action 2019-2023)

1. INTRODUCTION

"Les travailleurs salariés et non-salariés ont droit, lorsqu'ils prennent leur retraite, à une pension proportionnelle à leurs cotisations et leur assurant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes chances d'acquérir des droits à pension. Toute personne d'âge avancé a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité."

(Socle Européen des Droits Sociaux, Principe 15)

Pendant de nombreuses années, au lieu de choisir une approche fondée sur les besoins, dans le contexte du vieillissement de la population, le débat public sur les retraites s'est concentré sur les questions de viabilité budgétaire, tant au niveau de l'UE qu'au niveau national. Dans ce contexte, les évolutions futures du rapport "population âgée/population en âge de travailler", communiquées sous le nom de "ratio de dépendance", sont souvent qualifiées de preuves (présumées) de non-durabilité - sur la base d'une fausse équation de la relation numérique entre les groupes d'âge avec le ratio "bénéficiaires de prestations / cotisants". En conséquence, de nombreuses stratégies visant à relever le défi du vieillissement se concentrent presque exclusivement sur l'augmentation de la limite d'âge entre l'âge de travailler et l'âge de la retraite, ce qui se traduit par un besoin allégué de relever substantiellement l'âge légal de la retraite.

Dans cet esprit, le Livre vert sur le vieillissement récemment publié par la Commission européenne déclare : «… le taux de dépendance des personnes âgées de l'UE en 2040 ne resterait au même niveau qu'en 2020 si la vie professionnelle était étendue jusqu'à l'âge de 70 ans.."[1]

Cependant, le ratio «population âgée / population en âge de travailler» à lui seul ne dit pas grand-chose sur la relation entre les cotisants et les bénéficiaires de prestations, comme le montre clairement, par exemple, le rapport sur le vieillissement de la Commission européenne en 2018 : alors qu'en 2016 dans l'UE 27 il y avait 3,3 personnes âgées de 20 à 64 ans pour une personne âgée de 65 ans et plus, il n'y avait que 1,6 cotisant pour un retraité.[2] L'énorme différence résulte principalement des insuffisances du marché du travail pour les personnes en âge de travailler, reflétées par les faibles taux d'emploi et le nombre élevé de chômeurs et de préretraités.

Ainsi, pour évaluer l'état actuel et les développements futurs du ratio "bénéficiaires de prestations / cotisants", la situation économique des personnes de tous âges doit être prise en compte, comme suggéré dans le Livre blanc de la Commission européenne sur les retraites qui définit le "ratio de dépendance économique" comme "chômeurs plus retraités par rapport aux personnes ayant un emploi".[3]

En ce qui concerne l'évolution future, la question cruciale est de savoir dans quelle mesure l'augmentation attendue du ratio «population âgée / population en âge de travailler» se traduira par une augmentation du «ratio de dépendance économique». Comme le montre cette étude, cela dépendra en grande partie de l'évolution future du marché du travail. En mettant en œuvre une stratégie de «convergence vers le haut» tout au long de l'âge de travailler, comme le souhaitait le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux récemment publié par la Commission Européenne[4] avec son objectif ambitieux de taux d'emploi de 78% pour 2030 (UE 27 / tranche d'âge 20-64 ans), l'augmentation attendue du «ratio de dépendance économique» pourrait être considérablement réduite, ce qui aurait un impact positif sur la viabilité budgétaire. Dans certains États membres de l'UE,

[1] Commission Européenne (2021a)
[2] Commission Européenne (2018). Rapport sur le Vieillissement 2018, tables III.1.61, III.1.86
[3] Commission Européenne (2012) Chapitre 2.3.
[4] Commission Européenne (2021d)

la mise en œuvre d'une «stratégie pour un emploi élevé» pourrait même entraîner une diminution de ce ratio, et ce malgré un vieillissement considérable de la population.

En outre, une meilleure intégration dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle entraînerait des progrès substantiels en ce qui concerne l'objectif de protection de la vieillesse énoncé dans le socle européen des droits sociaux, en particulier parmi les groupes actuellement les plus touchés par les écarts d'adéquation des pensions. «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité» pour les femmes, les personnes peu scolarisées, les immigrés, etc. bénéficieraient considérablement à leur protection à l'heure de la vieillesse.

Ainsi, comme indiqué dans le programme d'action de la CES 2019-2023, «le meilleur moyen d'assurer des pensions adéquates et durables est d'améliorer l'intégration des personnes en âge de travailler sur le marché du travail, dans des emplois de qualité."[5]

Dans notre étude, nous partons de réflexions sur la tranche d'âge des 20 à 64 ans, classiquement définie comme l'âge de travailler. Sur la base des données d'Eurostat, nous signalons des lacunes importantes sur le marché du travail qui se traduisent par un faible taux d'emploi et des taux de chômage élevés. La situation des femmes et des travailleurs peu qualifiés fait l'objet d'une attention particulière. En outre, nous abordons le risque de sous-estimer les besoins existants pour une meilleure participation au marché du travail en raison d'une définition très large de l'emploi et d'une définition très étroite du chômage. Faisant référence au critère «Sous-utilisation de la main d'œuvre» d'Eurostat[6] nous nous concentrons sur les besoins non satisfaits en matière d'emploi. Bien que 2019 soit notre principale année de référence, nous fournissons également un aperçu de l'impact du corona virus sur les marchés du travail en 2020.

Dans la section 2, nous donnons un aperçu approximatif des mesures politiques nécessaires pour réduire le ralentissement du marché du travail et augmenter les taux d'emploi dans les emplois de qualité. Pour mobiliser le plein emploi et le potentiel de productivité, une stratégie globale est nécessaire, comprenant à la fois une réforme de la gouvernance économique et une intervention politique ciblée sur des lacunes plus spécifiques, telles que les obstacles à l'emploi existants pour les femmes ou les faibles opportunités d'emploi pour les jeunes.

Dans la section 3, après avoir présenté quelques exemples courants d'interprétation inappropriée des données démographiques (et des recommandations politiques qui en découlent), nous présentons des calculs de scénarii de l'évolution du « ratio de dépendance économique » sur la période 2019-2070, à la fois pour l'UE 27 et certains États membres. Les calculs du « scénario standard », basés sur les hypothèses d'«absence de changement de politique » du rapport sur le vieillissement de la Commission de l'UE, sont comparés à un « scénario d'emploi élevé », qui s'appuie sur l'hypothèse que d'ici 2070, les niveaux de meilleures pratiques actuels parmi les États membres de l'UE en ce qui concerne les taux d'emploi et de chômage seront atteints. En outre, pour l'UE à 27, nous avons calculé un scénario à plus court terme et plus ambitieux, sur la base de la réalisation présumée de l'objectif d'emploi de la Commission pour 2030 et de progrès supplémentaires en matière d'emploi entre 2030 et 2040.

Enfin, dans la section 4, sur la base d'études de cas de pays, nous fournissons des informations sur la manière dont la durée et la qualité (niveau de rémunération) de l'emploi affectent à la fois les niveaux des prestations de retraite et le financement des retraites. Nous concluons par quelques réflexions sur les aspects clés de la viabilité financière.

[5] CES (2019), item 375

[6] Eurostat (2020), Sous-utilisation de la main d'œuvre – statistiques annuelles sur les besoins non satisfaits en matière d'emploi. Statistiques expliquées.

2. LACUNES EXISTANTES CONCERNANT L'INTEGRATION A L'EMPLOI DES PERSONNES EN AGE DE TRAVAILLER

Dans notre analyse, nous nous concentrons principalement sur la population en âge de travailler, classiquement définie comme la tranche d'âge des 20 à 64 ans. Nous montrons qu'il existe un énorme potentiel pour une meilleure insertion professionnelle tout au long de l'âge de travailler, qui ne se reflète que partiellement dans le taux de chômage, l'indicateur le plus connu d'une mauvaise intégration sur le marché du travail.

Premièrement, nous donnons un aperçu de la situation du marché du travail dans l'UE 27, en mettant en évidence certains groupes dont l'intégration à l'emploi est particulièrement faible. Une attention particulière est accordée à l'impact de la définition très large de l'emploi de l'OIT et d'Eurostat et de la définition très étroite du chômage.

Ensuite, nous nous référons à l'indicateur de « sous-utilisation de la main d'œuvre » d'Eurostat. Cet indicateur, au-delà des personnes officiellement enregistrées comme étant au chômage, comprend également d'autres groupes de personnes sans emploi répondant à des critères spécifiques et les employés à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus d'heures.

Dans notre analyse globale du marché du travail, nous nous référons principalement aux données de 2019 et, par conséquent, à la situation avant le déclenchement de la crise corona. L'impact de la pandémie sur les marchés du travail est analysé plus en détail à la fin de cette section.

Des informations complémentaires sur les personnes occupant des emplois précaires et, par conséquent, ayant également besoin d'une `` meilleure insertion professionnelle '' et susceptibles d'acquérir des droits à pension insuffisants et de contribuer peu ou même pas au financement des pensions, sont données à l'annexe 3 (temps partiel involontaire , bas salaires, travailleurs sous contrat temporaires, travail indépendant précaire)

2.1. TAUX D'EMPLOI

- Dans l'UE 27, avant même le déclenchement de la crise corona, seuls 73% des personnes en âge de travailler avaient un emploi - avec de grandes variations entre les pays, hommes / femmes, groupes d'âge et autres catégories.
- Parmi les personnes enregistrées comme «ayant un emploi», il y a une part considérable d'emploi marginal à temps partiel, de contrats de courte durée et de nombreuses autres formes d'emploi précaires. Les données d'Eurostat sur le taux d'emploi global n'éclairent pas ces lacunes.

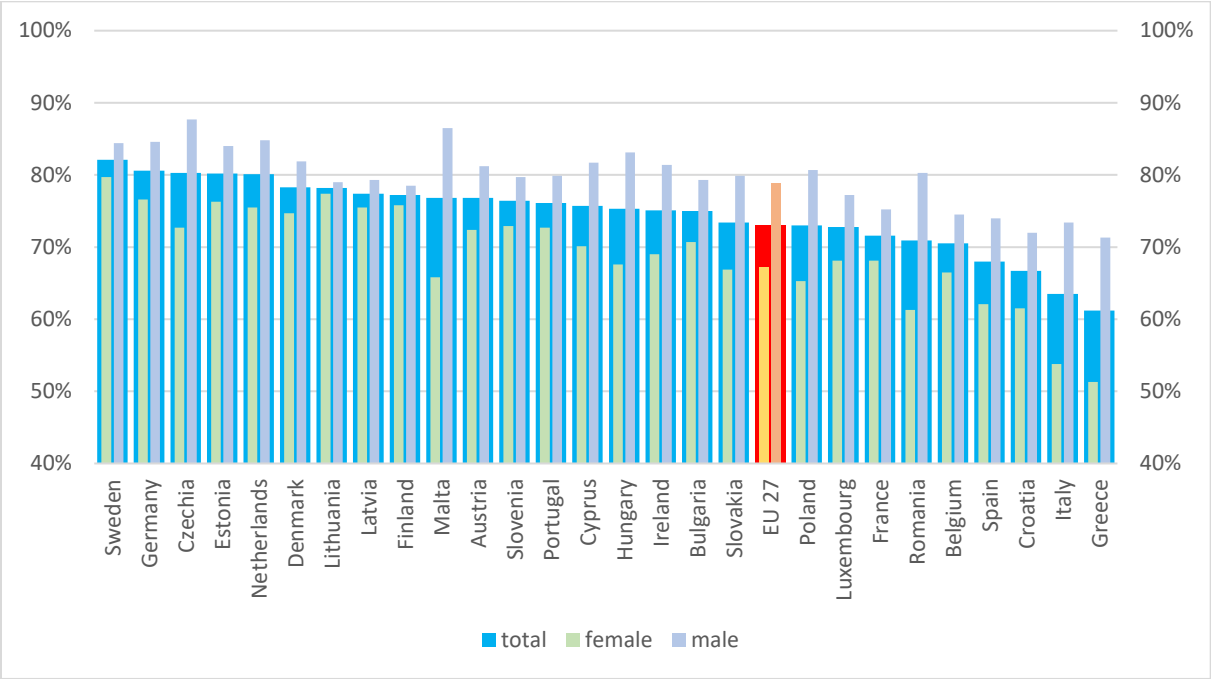
En 2019, les taux d'emploi globaux dans les États membres de l'UE dans la tranche d'âge des 20 à 64 ans variaient entre 82% en Suède et seulement 61% en Grèce. Dans l'UE 27, le taux était de 73%.

Les taux d'emploi des hommes variaient entre 88% en République tchèque et 71% en Grèce, tandis que pour les taux d'emploi des femmes l'écart était encore plus large, allant de 80% en Suède et 78% en Lituanie à seulement 51% en Grèce et 54% en Italie.

L'écart du taux d'emploi entre les femmes et les hommes [7] était le plus bas en Lituanie (1,6 p.p.) et en Finlande (2,8 p.p.) et le plus élevé à Malte (20 p.p.) et en Italie (19,5 p.p.). Dans l'UE 27, dans tous les groupes d'âge, les femmes ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes.

[7] Différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes

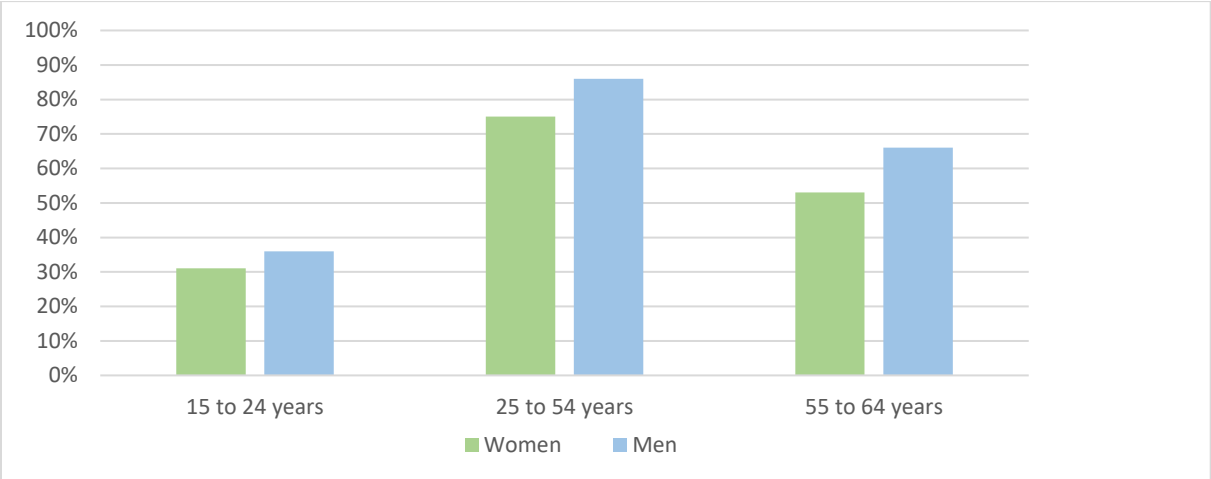
Figure 1 : Taux d'emploi - total, femmes, hommes / groupe d'âge 20-64 ans (2019)



Source : Eurostat, Taux d'emploi par sexe, âge et citoyenneté (%) [LFSA_ERGAN]

Alors qu'en 2019, 86% des hommes en âge d'activité professionnelle maximale (25 à 54 ans) occupaient un emploi, chez les femmes du même groupe d'âge, ce taux n'était que de 75%, soit un écart de taux d'emploi entre les sexes de 11 p.p. Parmi les travailleurs âgés (groupe d'âge 55-64 ans), l'intégration à l'emploi est globalement nettement plus faible et l'écart d'emploi un peu plus élevé, avec un taux d'emploi de 66% chez les hommes et de 53% chez les femmes. Si parmi ceux qui entrent sur le marché du travail (tranche d'âge 15-24 ans), les taux d'emploi sont naturellement plus faibles, l'écart d'emploi dans cette tranche d'âge est moins prononcé (5 p.p.).

Figure 2 : EU 27 - Taux d'emploi par sexe et groupe d'âge (2019)

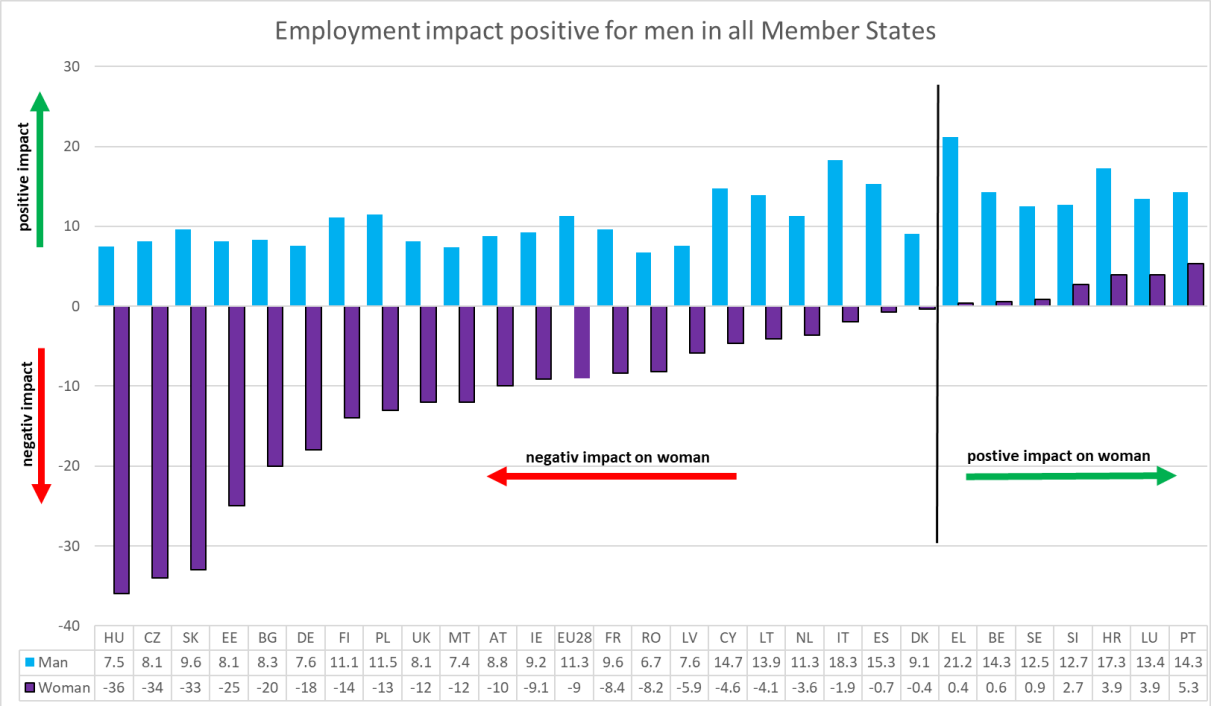


Source : Eurostat, Taux d'emploi par sexe, âge et citoyenneté (%) [LFSA_ERGAN]

Une des principales raisons de la participation différente des hommes et des femmes à l'emploi est la divergence des modes de garde d'enfants. Dans tous les pays, avoir un enfant de moins de 6 ans coïncide avec des taux d'emploi plus élevés pour les hommes tandis que, dans la plupart des pays, les taux d'emploi des femmes sont négativement affectés par les responsabilités familiales. Dans certains États membres de l'UE, il y a un impact négatif énorme sur les mères. En Hongrie, avoir un enfant de moins de 6 ans diminue le taux d'emploi de 36 p.p., en Tchéquie de 34 p.p. et en Slovaquie de 33 p.p.

De l'autre côté, il y a quelques pays où le fait d'avoir un enfant est également associé à une plus forte participation des femmes à l'emploi.

Figure 3 : Répercussions sur l'emploi d'avoir un enfant de moins de 6 ans (2019)

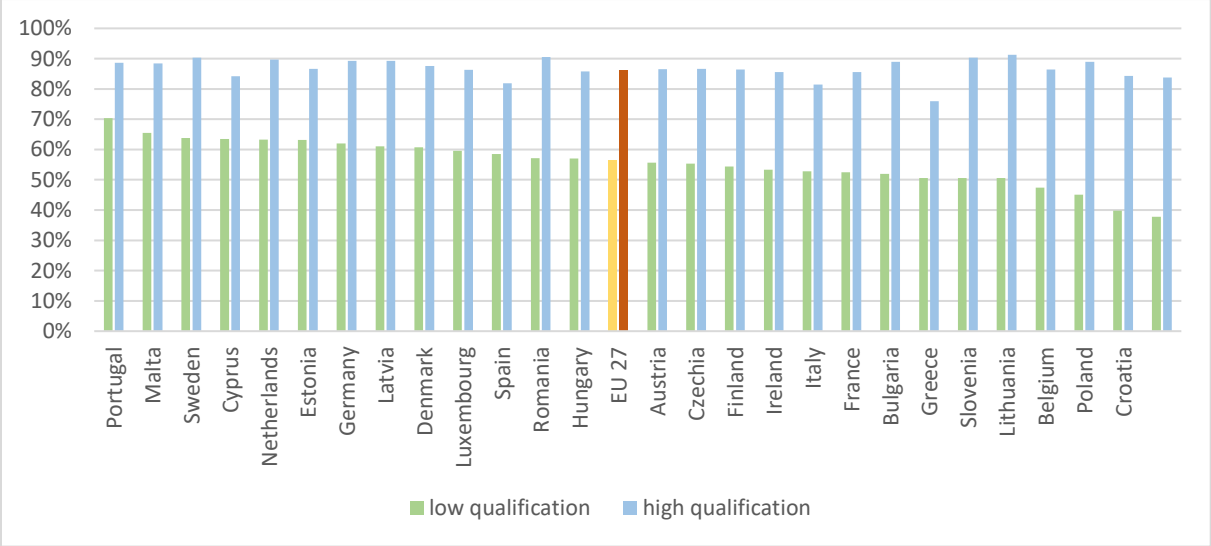


	HU	CZ	SK	EE	BG	DE	FI	PL	UK	MT	AT	IE	EU28	FR	RO	LV	CY	LT	NL	IT	ES	DK	EL	BE	SE	SI	HR	LU	PT
Man	7.5	8.1	9.6	8.1	8.3	7.6	11.1	11.5	8.1	7.4	8.8	9.2	11.3	9.6	6.7	7.6	14.7	13.9	11.3	18.3	15.3	9.1	21.2	14.3	12.5	12.7	17.3	13.4	14.3
Woman	-36	-34	-33	-25	-20	-18	-14	-13	-12	-12	-10	-9.1	-9	-8.4	-8.2	-5.9	-4.6	-4.1	-3.6	-1.9	-0.7	-0.4	0.4	0.6	0.9	2.7	3.9	3.9	5.3

Source : Commission Européenne (2020a), p 59

Des écarts importants concernant les taux d'emploi existent également en ce qui concerne le niveau de scolarité, comme le montre la figure 4 pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, groupe d'âge qui a pour la plupart terminé ses études. Le groupe de personnes ayant terminé l'enseignement supérieur enregistre un taux d'emploi de 86% tandis que parmi ceux qui n'ont pas plus que le premier cycle du secondaire, le taux n'est que de 56%.

Figure 4 : Employment rates by level of educational attainment / age group 25-64 (2019)



Source : Eurostat, Taux d'emploi par sexe, âge et niveau de scolarité (%) [LFSA_ERGAED].

Emploi précaire / définition de l'emploi

Le taux d'emploi global d'Eurostat comprend un large éventail de types d'emploi très différents, y compris une part considérable de formes marginales et précaires. Pour avoir une image complète des lacunes existantes en matière d'insertion professionnelle parmi les personnes enregistrées comme employées, il faudrait une analyse approfondie des données sur l'emploi (qualité de l'emploi, niveau de salaire, temps de travail, temps partiel volontaire / involontaire, type de contrat de travail, etc.), qui sort du cadre de la présente étude.[8]

Cependant, il est nécessaire de mettre en évidence un aspect spécifique de la «qualité de l'emploi», lié à la définition de l'emploi. Selon la définition de l'OIT et également utilisée par Eurostat, il suffit qu'une personne ait travaillé pour un salaire ou un profit pendant au moins une heure au cours d'une semaine donnée pour être enregistrée comme employée.[9]

Considérer tous les travailleurs à temps partiel, y compris ceux qui ne travaillent qu'à temps partiel marginal, exactement comme ceux qui travaillent à plein temps crée des problèmes importants lorsqu'il s'agit d'analyser les «taux de dépendance économique» et l'impact de l'intégration à l'emploi sur l'adéquation et la durabilité des pensions. Pour être désigné comme «contributeur», le niveau des revenus devrait être suffisant pour permettre une vie décente grâce à son propre revenu, pour contribuer substantiellement au financement des pensions et pour acquérir des droits à pension importants. Les mini-jobbers, de toute évidence, ne remplissent pas ces critères.

Malheureusement, les données disponibles d'Eurostat montrant que 2,7% de la population active de l'UE-27 travaillent moins de 10 heures par semaine (2019)[10], ne permettent pas de les scinder de manière appropriée car la limite de temps de travail est à un niveau trop bas.

L'Allemagne peut servir d'exemple à quel point cela pourrait être pertinent dans certains pays : jusqu'à un demi-million de personnes âgées entre 60 et l'âge légal de la retraite travaillent dans un emploi marginal non assuré[11] avec un salaire maximum de 450 euros par mois.[12] Cela représente environ 16% des employés de ce groupe d'âge. Au total, environ 4,2 millions de personnes en Allemagne n'ont qu'un emploi rémunéré marginal - 2,6 millions de femmes et 1,6 homme (mars 2021). En 2019, 15% de toutes les femmes employées et 9% de tous les hommes employés appartenaient à cette catégorie[13] tandis que le taux global d'Eurostat pour l'Allemagne sur les «personnes occupées travaillant moins de 10 heures» ne fait état que d'un taux de 4,4%.[14] Ainsi, au moins pour l'Allemagne, fixer la limite du temps de travail si bas revient à sous-estimer largement le phénomène de l'emploi marginal à temps partiel.

2.2. CHÔMAGE (PROLONGÉ)

- En 2019, 6% de la population active de l'UE étaient classés comme chômeurs.
- • Les données officielles ont tendance à sous-estimer le chômage. Pour obtenir une image plus appropriée du chômage, il faut prendre en considération le «chômage prolongé».

[8] Certaines informations sont fournies en annexe 3

[9] En outre, les personnes ayant un emploi mais absentes pour vacances, congé de maladie, congé de maternité, etc. sont également classées comme occupant un emploi (voir Eurostat, 2021a)

[10] Commission européenne (2020b), Accès à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants. Cadre de suivi. Version 0, table 5.16

[11] Nommé „ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung"(seulement un emploi faiblement rémunéré), c'est-à-dire les personnes n'ayant pas de deuxième emploi en plus de cet emploi marginal.

[12] Sur la base du salaire minimum légal allemand, cela correspond à un maximum de 11 heures de travail par semaine.

[13] Bundesagentur für Arbeit – Statistikportal statistik.arbeitsagentur.de

[14] Voir FN 5

Définition du chômage

Le taux de chômage est le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active d'un groupe d'âge (Eurostat, 2021a). La définition de l'OIT / Eurostat, fondée sur des données d'enquête, considère qu'une personne est au chômage si elle remplit les critères suivants :

- pas de travail rémunéré (d'au moins une heure) pendant la semaine de référence
- recherche active d'emploi au cours des quatre dernières semaines
- disponible pour commencer à travailler dans les deux prochaines semaines (ou a déjà trouvé un emploi qui doit commencer dans les trois prochains mois)

En 2019, selon les statistiques du chômage d'Eurostat, 6% de la main-d'œuvre de l'UE remplissait ces conditions et, par conséquent, étaient enregistrés comme chômeurs, avec de grandes variations entre les pays. La Grèce (17%) et l'Espagne (14%) avaient les taux les plus élevés, la République tchèque (2%) le plus bas. Au total, le nombre de personnes enregistrées comme chômeurs était de 13,4 millions.

Incidence du chômage très variable

Le chômage touche tous les groupes de personnes, à des degrés très différents. Pour donner quelques exemples de groupes très touches :

Jeunes : le chômage des jeunes se reflète le mieux dans le taux NEEF, qui recense ceux qui ne sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation. En 2019, 16,4% des 20 à 34 ans de l'UE 27 faisaient partie de ce groupe. Les taux NEEF variaient énormément, de 7,3% en Suède à 27,8% en Italie.[15]

Personnes ayant un niveau d'éducation inférieur : à l'échelle de l'UE, le taux de chômage des personnes ayant un niveau de premier cycle de l'enseignement secondaire ou inférieur en 2019 était de 12,5% contre 4,0% des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Par conséquent, une personne peu scolarisée est plus de 3 fois plus susceptible d'être au chômage qu'une personne hautement diplômée. (Eurostat, 2021c).

Migrants : En 2019, le taux de chômage des personnes nées en dehors de l'UE-27 était de 12,3% contre 6,0% pour les personnes nées dans l'Union.[16]

Chômage (prolongé)

Dans la définition de l'OIT / Eurostat, ni les chômeurs profitant d'autorisations accordée par les législations nationales de travailler quelques heures, ni les chômeurs qui ne remplissent pas les critères restrictifs de recherche et de disponibilité ne sont enregistrés comme chômeurs dans les statistiques.

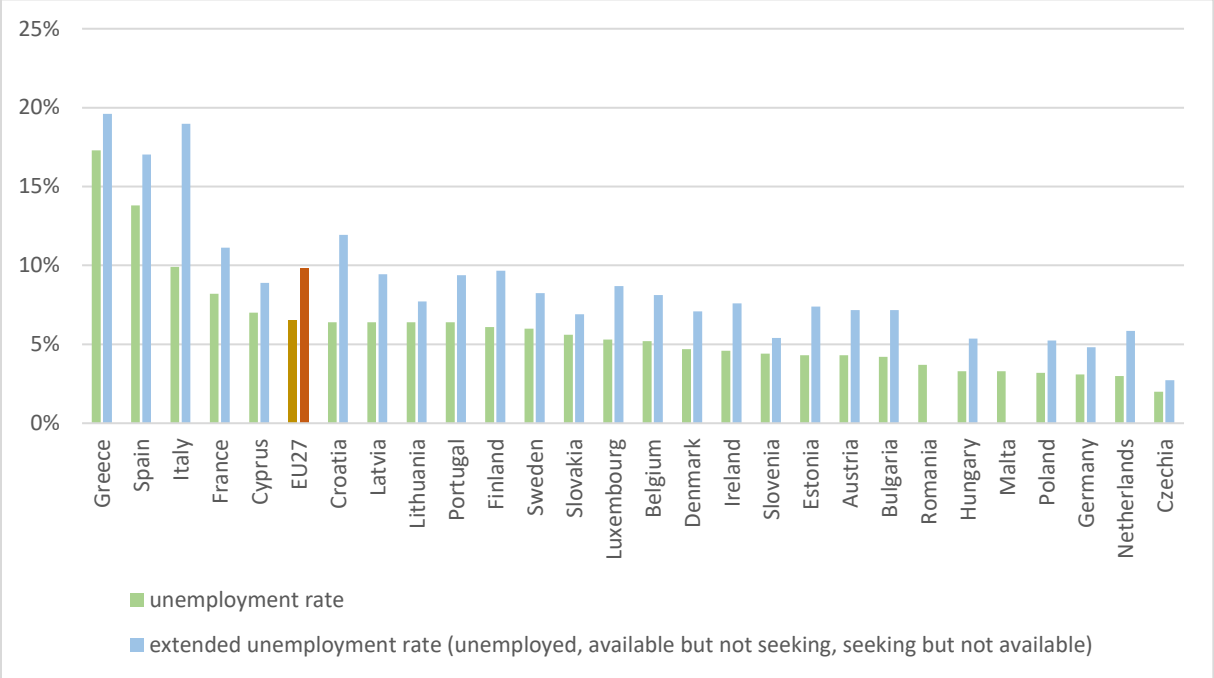
Les personnes sans emploi «disponibles pour travailler mais ne recherchant pas activement» et celles «à la recherche d'un emploi mais pas immédiatement disponibles pour travailler» sont des sous-groupes parmi les personnes classées comme inactives. Le premier des deux groupes est qualifié par Eurostat de «découragé» car, généralement, les personnes «disponibles pour travailler mais ne recherchant pas (ou plus) activement» ne voient aucune possibilité de trouver un emploi. La plupart des «découragés» sont des chômeurs de longue durée. En revanche, le groupe «recherchant mais non immédiatement disponibles pour travailler» comprend par exemple les personnes en formation, en voie de qualification ou ayant d'autres obligations, telles que des tâches domestiques ou des tâches de garde d'enfants, dont elles ne peuvent se libérer à très court terme.

[15] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

[16] Eurostat. (2021). *Taux de chômage par sexe, âge et pays de naissance (%) [lfsa_urgacob]*.

Ainsi, ne regarder que les taux de chômage officiels ne donne pas une image complète du chômage existant. Afin d'obtenir une image plus complète, il est nécessaire d'envisager le «chômage prolongé», en ce compris à la fois les «découragés» et ceux «qui ne sont pas immédiatement disponibles».

Figure 5 : Taux de chômage et taux de chômage prolongé / groupe d'âge 20-64 ans (2019)



Source : Eurostat, Indicateurs supplémentaires du chômage - données annuelles [LFSI_SUP_A], Emploi et activité par sexe et âge [LFSI_EMP_A] & Chômage par sexe et âge [UNE_RT_A]; La Roumanie et Malte ne sont pas représentées en raison de données peu fiables sur les personnes à la recherche d'un emploi mais non disponibles. Le dénominateur pour les calculs du taux de chômage prolongé inclut à côté de la population active ceux qui sont disponibles mais non à la recherche et ceux qui sont à la recherche mais ne sont pas disponibles (main-d'œuvre élargie, voir sous utilisation de la main d'oeuvre).

La figure 5 montre que dans presque tous les États membres de l'UE, le «chômage prolongé» dépasse largement les taux de chômage officiels. En termes de points de pourcentage, la différence la plus prononcée existe en Italie et en Croatie.

Offre de main-d'œuvre

Nous pouvons conclure de ce qui précède que la seule prise en compte des statistiques officielles de l'emploi et du chômage sous-estime massivement l'offre de main-d'œuvre qui pourrait potentiellement contribuer au financement des assurances sociales, y compris des retraites.

La sous-estimation de l'offre potentielle de main-d'œuvre inutilisée provient des personnes déjà intégrées mais souhaitant travailler davantage que de celles qui sont prêtes à l'emploi mais non enregistrées comme chômeurs en raison d'une définition très étroite de ce terme, et allant jusqu'à celles qui sont empêchées d'accéder à l'emploi pour des raisons structurelles (manque de structures d'accueil pour enfants adéquats, manque de soutien pour les soins de longue durée, etc.).

Des exemples allemands illustrent une sous-estimation de l'offre de main-d'œuvre dans les statistiques officielles du marché du travail qui est clairement liée aux définitions :

- Les chômeurs de plus de 58 ans qui ne se sont pas vu proposer un emploi soumis aux cotisations de sécurité sociale par l'agence pour l'emploi pendant 12 mois ne sont plus comptabilisés comme chômeurs. Pour cette raison, sur 457 000 chômeurs entre 60 ans et l'âge légal de la retraite (65 ans et 9 mois), près de 155 000 personnes ne sont pas enregistrées

comme chômeurs.[17] De facto, du fait d'un manque de soutien de la part de l'agence pour l'emploi, l'écrasante majorité de ces personnes peut se déclarer découragée et ne pas activement chercher d'emploi.

- De nombreuses personnes percevant l'ALG II (revenu social minimum pour les personnes capables de travailler) ne sont pas considérés comme des chômeurs car ils occupent un emploi faiblement rémunéré pendant quelques heures par semaine et ne remplissent donc pas les critères de chômage de l'OIT / Eurostat. Les règles d'ALG II rendent le micro-emploi particulièrement attractif.

2.3. SOUS-UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- En 2019, au-delà des 13,4 millions de personnes enregistrées comme chômeurs, il y avait 13,6 millions de personnes présentant des caractéristiques de sous-emploi ou de chômage
- La «sous-utilisation de la main d'œuvre» totale représentait 12,7% de la population active élargie; c'est à peu près le double du taux de chômage officiel

Nous avons déjà montré que l'offre de main-d'œuvre non satisfaite dépasse largement les estimations basées sur les données du chômage. L'indicateur de «sous-utilisation de la main d'œuvre» d'Eurostat est le plus important, il vise à montrer l'écart entre le volume de travail rémunéré souhaité par les travailleurs et la réalité du marché du travail. La sous-utilisation de la main d'œuvre comprend trois indicateurs «complétant le taux de chômage» :

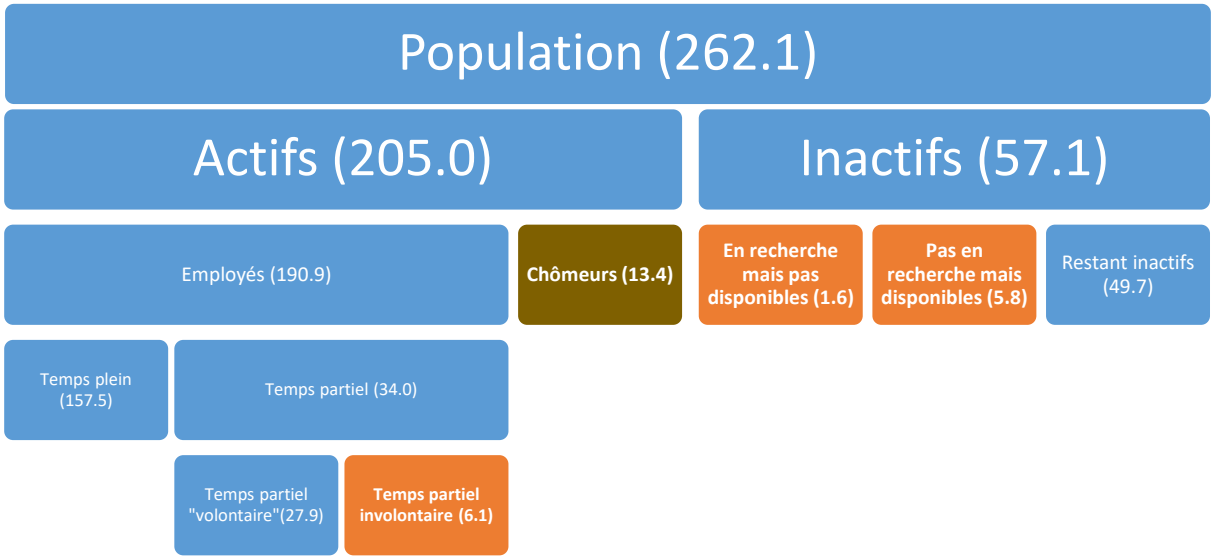
- Les travailleurs à temps partiel sous-employés, c'est-à-dire travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler plus
- Les personnes sans emploi disponibles pour travailler mais ne recherchant pas activement (sans emploi «découragés»)
- Les personnes sans emploi en recherche mais pas immédiatement disponibles

Les deux derniers groupes sont désignés par Eurostat sous le nom de «main-d'œuvre supplémentaire potentielle».

Les encadrés orange de la figure 6 donnent un aperçu à la fois des composantes du ralentissement du marché du travail et de leur taille respective au sein de la tranche d'âge 20-64 ans.

[17] Données de février 2021, Agentur für Arbeit : statistik.arbeitsagentur.de

Figure 6 : EU 27 - Composition de la sous-utilisation de la main d'oeuvre (tranche d'âge 20 à 64 ans / 2019) Personnes en millions entre parenthèses [18]



Source : (Eurostat, 2021e).

Dans l'UE-27, sur 262,1 millions dans le groupe d'âge 20-64 ans, 205 millions étaient comptabilisés comme économiquement actifs (employés ou chômeurs) et 57,1 comme inactifs. Sur les inactifs, 5,8 millions étaient disponibles pour travailler, mais pas activement à la recherche d'un emploi et 1,6 millions en recherche, mais pas immédiatement disponibles pour travailler. Cela représente respectivement 10,2% et 2,8% de toutes les personnes classées comme «inactives».

Sur la population active, 190,9 millions étaient enregistrés comme employés, 13,4 millions comme chômeurs. 157,5 millions étaient employés à temps plein, 34 millions à temps partiel. Sur les travailleurs à temps partiel, 6,1 millions émettaient le souhait de travailler plus d'heures et étaient disponibles pour le faire.[19]

En additionnant les travailleurs à temps partiel involontaires, les demandeurs d'emploi «découragés» et ceux qui recherchent du travail mais «non immédiatement disponibles», la « sous-utilisation de la main d'œuvre » se hisse au-delà du chômage, avec 13,6 millions de personnes présentant des caractéristiques de sous-emploi ou de chômage en plus des 13,4 millions déjà officiellement reconnus comme chômeurs.

Note : Il y a de bonnes raisons de croire que les données d'Eurostat sur le travail à temps partiel involontaire ont tendance à sous-estimer le potentiel existant de travailler plus d'heures. Une étude récente basée sur d'autres données d'enquête (SOEP - panel socio-économique) a révélé qu'en Allemagne environ 3 millions de travailleurs à temps partiel souhaiteraient prolonger leur temps de travail de 11 heures en moyenne par semaine, ce qui correspond à environ 930.000 équivalents temps plein.[20]

[18] Note : Les chiffres relatifs à la population et à l'emploi mentionnés dans cette section (sur la base des données de l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat) diffèrent quelque peu des chiffres correspondants de 2019 publiés dans les «Hypothèses sous-jacentes» du rapport sur le vieillissement de la Commission européenne 2021 auquel nous faisons référence au chapitre 3.

[19] Il convient de noter que ceux qui souhaitent travailler (ou travailler plus) mais sont entravés par d'autres obligations telles que les soins, ne sont pas inclus dans les chiffres d'Eurostat sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Si tel était le cas, cette statistique serait encore plus élevée.

[20] Tobsch V/Holst E (2019), Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland", SOEPpapers 1032/2019

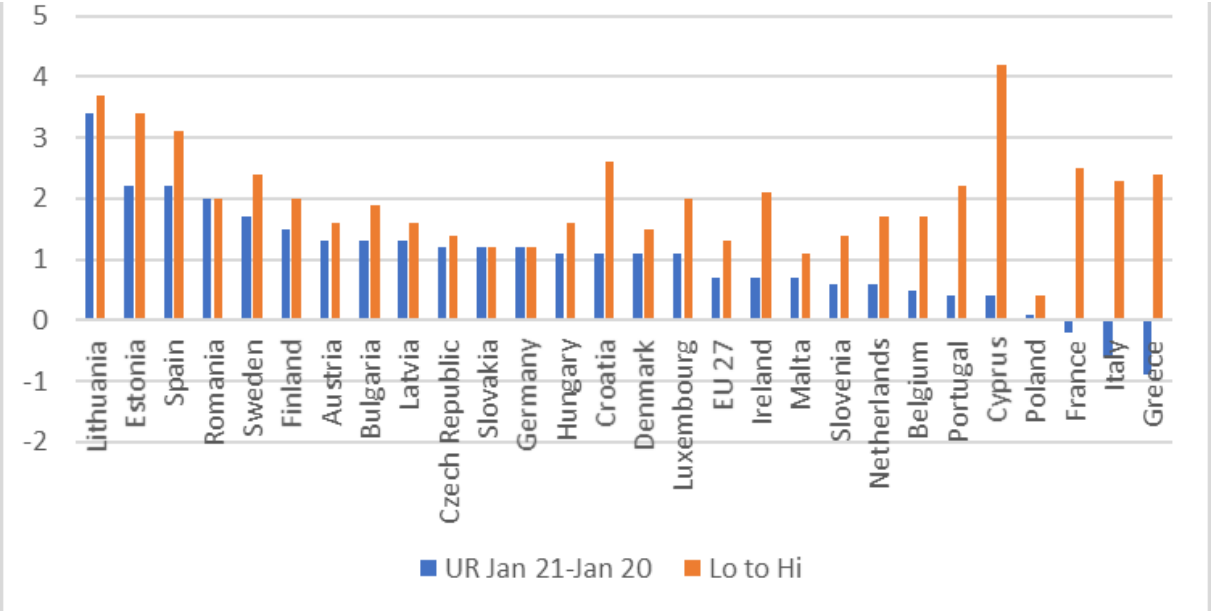
2.4. LES MARCHES EUROPEENS DU TRAVAIL FACE A LA CRISE COVID

La discussion s'est jusqu'à présent concentrée sur les caractéristiques structurelles importantes des marchés du travail européens, dont les paramètres ont tendance à évoluer assez lentement d'une année à l'autre. La plupart des chiffres cités datent de 2019 ou des années précédentes, car l'objectif est d'esquisser le marché du travail dans des conditions plus ou moins normales. C'est la meilleure base pour discuter des tendances et des prévisions à plus long terme qui feront l'objet de la section 3 du présent rapport.

En 2020, l'économie et le marché du travail de tous les pays de l'UE ont été frappés à un degré sans précédent par la crise provoquée par la pandémie de COVID-19. Ses effets se poursuivent en 2021. Dans cette section, nous examinons brièvement comment certaines des variables déjà évoquées ont changé pendant la crise. Ceci est important pour nos objectifs, car la manière dont les économies européennes se sont adaptées à la crise offre des informations pertinentes pour réfléchir à des réponses appropriées en matière de politique économique et du marché du travail. Et, plus fondamentalement, la situation actuelle représente le nouveau point de départ; les dommages causés par la crise devront être réparés avant que les changements nécessaires à long terme puissent être réalisés.

Le choc de production lié au verrouillage des économies était sans précédent dans l'Europe d'après-guerre, dépassant facilement celui de la Grande Récession. Dans ce contexte, la hausse du chômage a été très limitée (Watt 2020a). Au cours de l'année, le taux de chômage mensuel n'a augmenté que de 0,7 pp. Les évolutions au cours de l'année civile semblent, à première vue, suggérer une expérience très différente d'un pays à l'autre, avec des augmentations de plus de 2 points dans deux pays baltes et en Espagne, tandis que la France, l'Italie et la Grèce ont en fait affiché des taux plus faibles en fin d'année qu'au début. Cependant, cela reflète en grande partie une dynamique différente à l'entrée de la crise : dans certains pays, le chômage était initialement en train de chuter rapidement à partir de niveaux élevés. Si l'on regarde la différence entre le meilleur et le pire mois de l'année («lo to hi»), les pays de l'UE sont plus étroitement regroupés autour de la moyenne de l'UE de 1,3 pp.

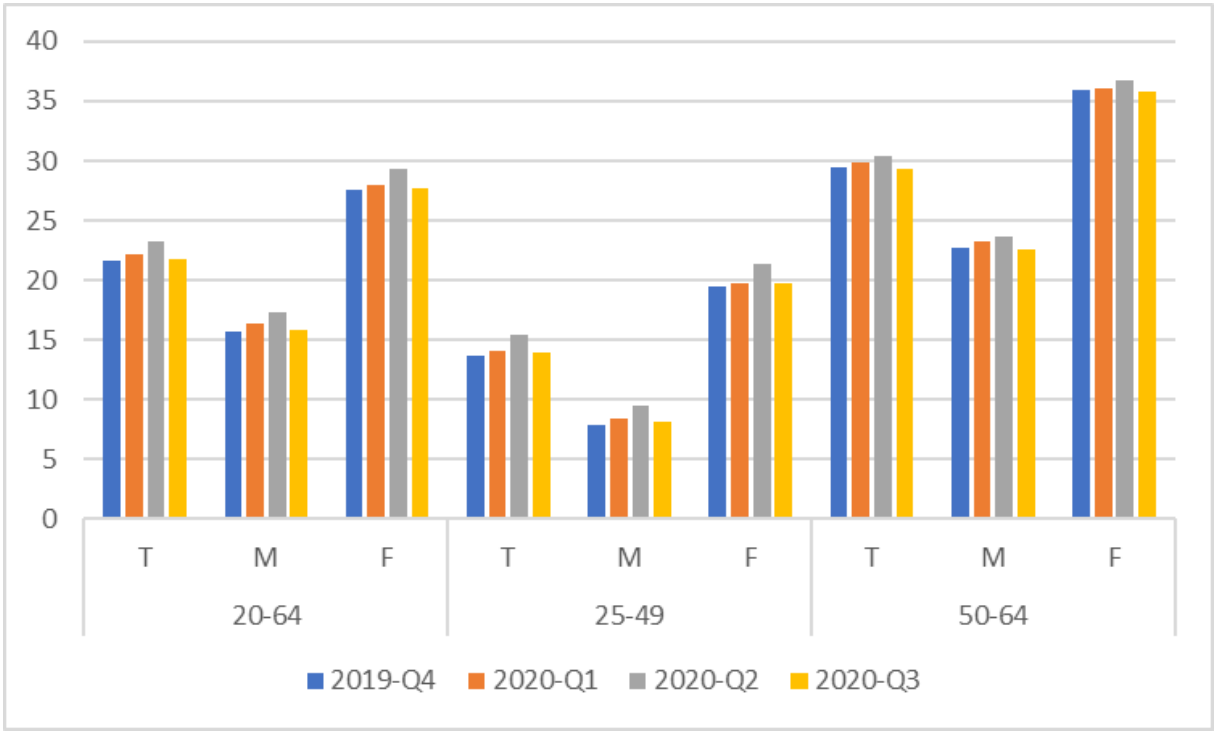
Figure 7 : Évolution des taux de chômage en 2020



Il y a un certain nombre de raisons pour lesquelles une crise économique d'une telle ampleur ne s'est pas manifestée beaucoup plus dans le chômage déclaré. Certains représentent des succès politiques manifestes[21]; d'autres sont plutôt une forme de chômage caché.

Le retrait du marché du travail vers l'inactivité est particulièrement préoccupant. Il a été substantiel au deuxième trimestre. Même si ce phénomène semble avoir été largement inversé au troisième trimestre, les données ne sont pas désaisonnalisées, il faudra donc davantage de données pour le confirmer. La figure 8 montre une augmentation globale de 1,7 pp par rapport au dernier trimestre de 2019; il convient de noter que les travailleurs du noyau dur, en particulier les femmes, sont les plus touchés.

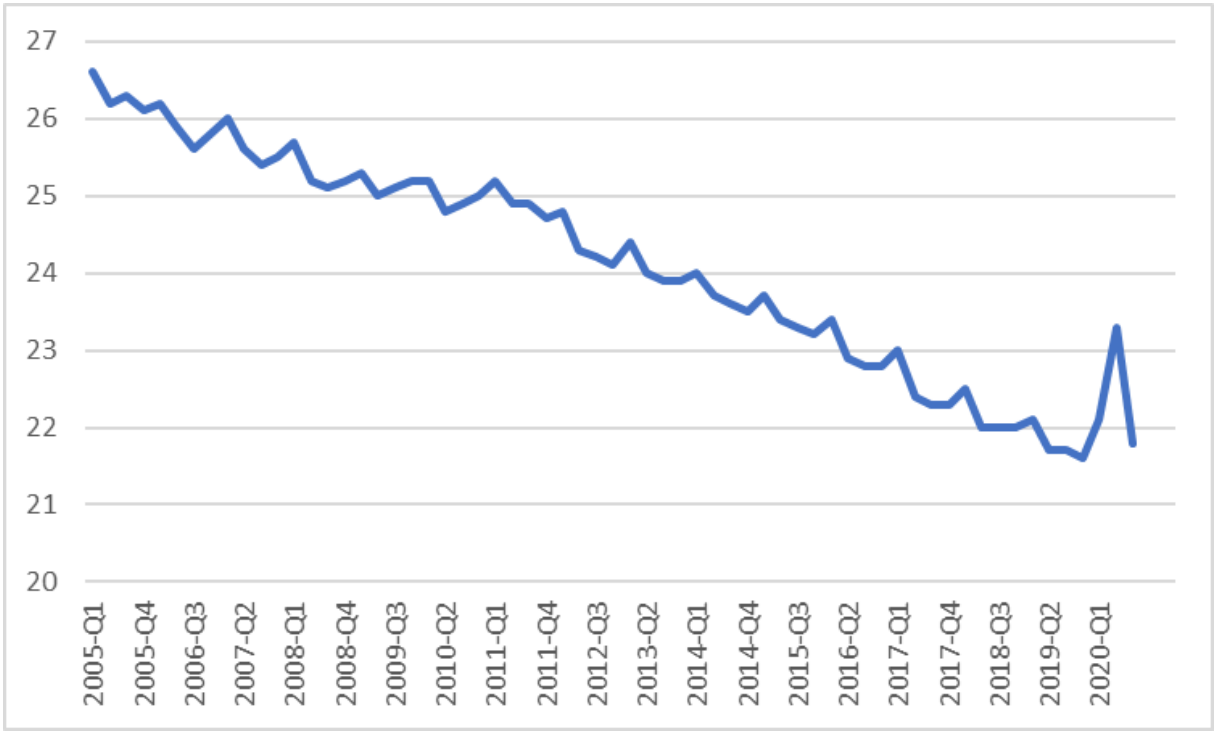
Figure 8 : Taux d'inactivité, 20 à 64 ans (données non corrigées des variations saisonnières)



Pour replacer cette hausse dans son contexte : la figure 9 montre la rupture claire, mais temporaire, d'une tendance à la baisse à plus long terme des taux d'inactivité.

[21] Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux ont joué un rôle clé – see : Eurofound (2021b), Implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques pendant l'épidémie de Covid-19

Figure 9 : Taux d'inactivité depuis 2005

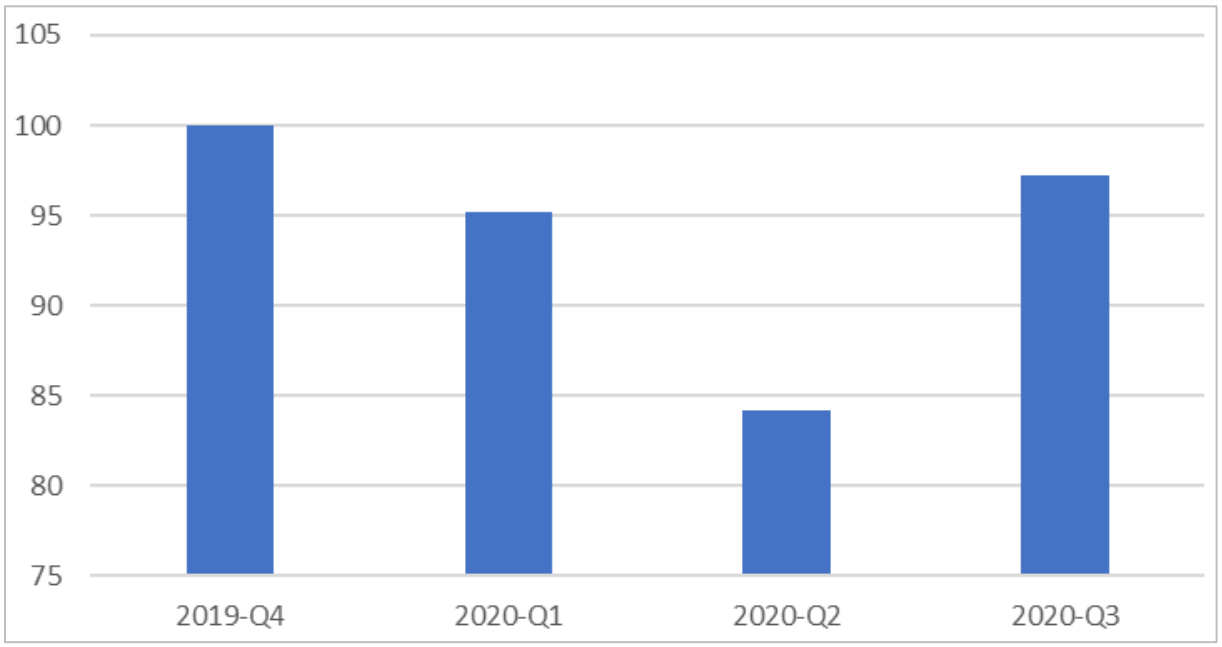


Un mécanisme d'ajustement supplémentaire consistait à maintenir l'emploi grâce à la réduction du temps de travail. Elle a pu prendre différentes formes, allant de la récupération volontaire d'heures supplémentaires accumulées jusqu'à des programmes de réduction du temps de travail financés par l'État, y compris à zéro heure. L'impact global de ces mesures peut être vu dans la figure 10. Déjà au premier trimestre de 2021, le nombre total d'heures a baissé de 5%, pour tomber à un niveau ne représentant que 84% de celui du dernier trimestre de 2020.

La réduction du temps de travail présente l'avantage majeur de maintenir les relations de travail; la reprise substantielle et rapide au troisième trimestre en témoigne. Néanmoins, les heures réduites réduisent également (plus ou moins) proportionnellement les cotisations aux systèmes d'assurance sociale (y compris les retraites)[22], tandis que les régimes de RTT soutenus par l'État tirent également parti des recettes publiques et sont donc implicitement en concurrence avec d'autres allocations.

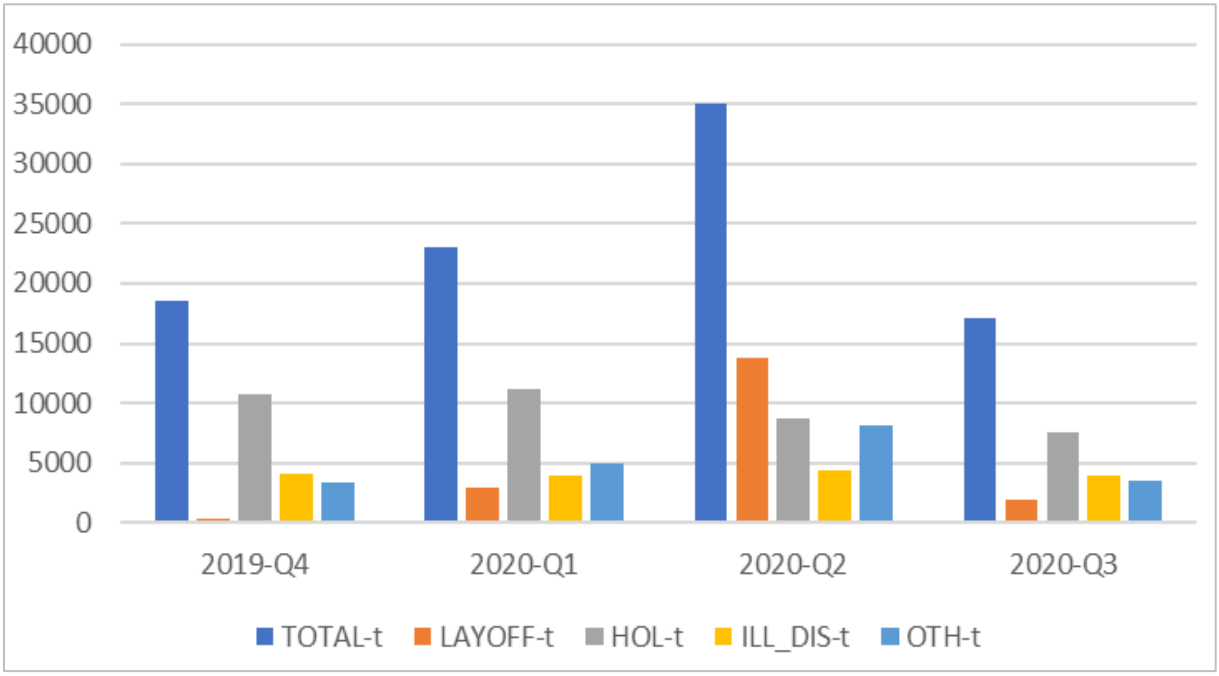
[22] Dans certains pays, les régimes de RTT incluent des cotisations à des régimes de sécurité sociale tels que le système de retraite. Par exemple, en Allemagne, les cotisations sont versées à hauteur de 80% des gains diminués de la réduction du temps de travail en plus de la cotisation pour le temps de travail restant. En conséquence, la contribution au système de retraite a encore augmenté en 2020 d'environ 0,9%. Dans la crise corona actuelle, cela est financé par l'agence pour l'emploi, qui rembourse exceptionnellement les employeurs pour ces cotisations.

Figure 10 : Total des heures de travail, T4 2019 = 100 (données corrigées des variations saisonnières), UE27



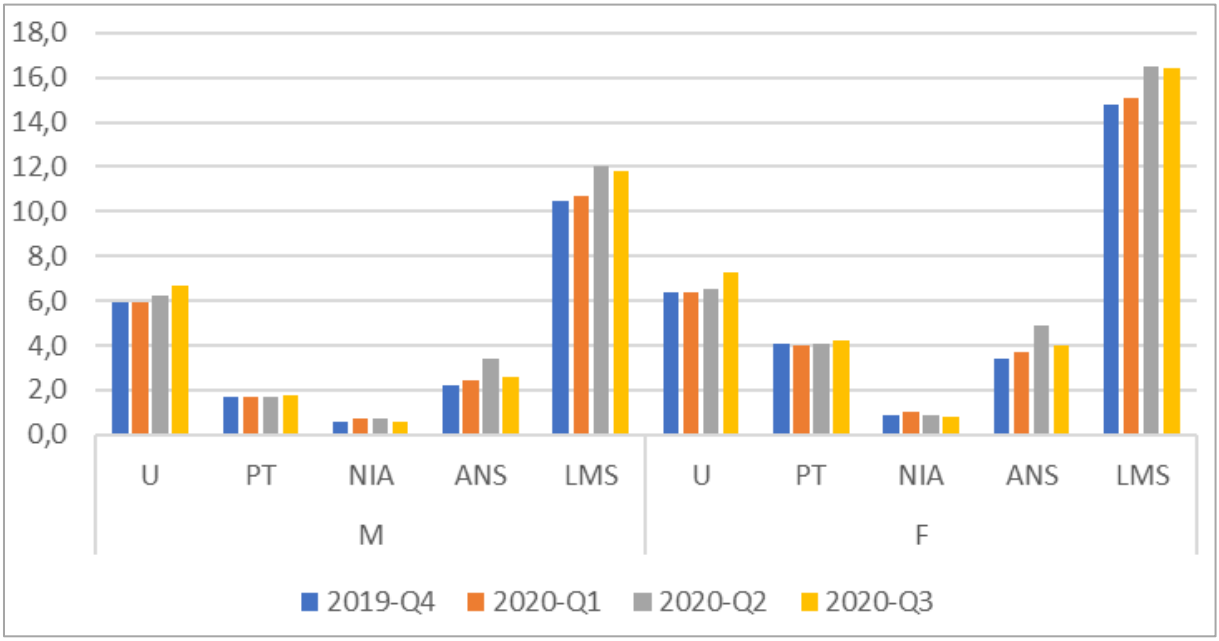
Certaines données supplémentaires sur l'utilisation des programmes de mise à pied sont présentées à la figure 11. Le total des absences a presque doublé au deuxième trimestre, augmentant de près de 17 millions. La raison de loin la plus importante était le licenciement temporaire des travailleurs ou la mise au chômage partiel (environ 14 millions). Au troisième trimestre, ces licenciements représentaient environ 7,4% de l'emploi total et étaient environ 40% plus élevés que les absences en raison des vacances des travailleurs au cours d'un trimestre typique. De manière peut-être surprenante, les absences pour maladie, bien que quelque peu élevées, n'ont pas contribué de manière significative à l'augmentation des absences au travail. Ces chiffres confirment le rôle essentiel joué par les programmes publics de mise en congés ou de chômage partiel, pour lesquels un refinancement au niveau de l'UE est devenu disponible via le programme SURE. Mais il y a aussi eu une augmentation substantielle de la catégorie «autres raisons», qui a plus que doublé pour atteindre environ 8,1 millions de travailleurs. Cette catégorie comprend les absences pour responsabilités personnelles ou familiales et reflète le fait que de nombreux travailleurs ont été contraints de prendre un congé sans solde en raison de la fermeture de structures de garde d'enfants, mais sont également susceptibles de représenter les soins à des parents malades. En conséquence, il existe des différences significatives entre les sexes dans les chiffres (non représentés). Les femmes sont sous-représentées par rapport aux hommes dans les programmes de chômage partiel, mais nettement surreprésentées dans la catégorie «autres raisons».

Figure 11 : Absences du travail par raison, données corrigées des variations saisonnières



Enfin, nous réexaminons la statistique Eurostat de la Sous-utilisation de la Main d'Œuvre évoquée ci-avant. Dans l'ensemble, le critère SMŒ est passé de 12,5 à 14,1% entre le quatrième trimestre 2020 et le deuxième trimestre de cette année; il ne recule que marginalement au T3 (13,9%). Cela reflète un glissement d'abord vers l'inactivité (ici précisément des travailleurs disponibles mais pas en recherche active d'emploi) puis vers le chômage. L'augmentation du SMŒ était légèrement plus élevée pour les femmes (1,7 pp) que pour les hommes (1,5 pp).

Figure 12 : Composantes de la Sous-utilisation de la Main d'œuvre par sexe en pourcentage, UE27



Dans l'ensemble, les marchés du travail européens ont été exposés à des chocs majeurs en 2020 en raison de la pandémie. Les décideurs politiques au niveau national mais aussi européen ont fait preuve d'une grande créativité pour éviter que le choc de production ne se traduise par une augmentation brutale du chômage déclaré. Dans la mesure où les relations de travail pourraient être maintenues grâce à divers programmes de réduction du temps de travail et de mise en congés temporaires, les

mesures politiques contribuent largement à permettre à la reprise de se dérouler avec un minimum de retard. Les revenus aussi se sont maintenus, au moins en partie, évitant les effets d'entraînement sur la demande. À plus long terme, le plus important est que les compétences spécifiques à l'emploi aient été préservées.

Cependant, la crise soulève néanmoins de nombreuses questions préoccupantes concernant le financement des régimes de retraite et d'autres systèmes d'assurance sociale. Non seulement le chômage a augmenté, mais un grand nombre de travailleurs ont été contraints à une certaine forme d'inactivité (même partielle); cela a particulièrement touché les femmes, qui ne contribuent donc pas (entièrement) au financement des systèmes d'assurance retraite. Les données actuellement disponibles montrent qu'une proportion considérable de la dislocation du marché du travail, qui a culminé au deuxième trimestre, s'est inversée au troisième trimestre. Cependant, de nombreux pays européens, ayant bénéficié d'un été comparativement plus facile, sont entrés dans une deuxième vague à l'automne qui a conduit tôt ou tard à de nouveaux confinements et à d'autres mesures restrictives. Plus la dislocation du marché du travail se prolongera, plus les effets négatifs (hystérésis) à long terme pourront être préoccupants, allant potentiellement jusqu'à faire baisser les taux d'emploi à plus long terme. De plus, les différentes mesures de soutien apportées par les gouvernements ont exercé des pressions importantes sur les finances publiques. La hausse associée de la dette publique qui devra être servie implique une concurrence imminente du côté des dépenses du bilan de l'État. Cela souligne à quel point il est vital que tant les gouvernements nationaux que l'UE prennent toutes les mesures nécessaires pour relancer l'économie européenne et réparer les dommages causés par la crise sur le marché du travail aussi rapidement et efficacement que possible. C'est ce dont traite la section suivante.

3. 3. ACTION POLITIQUE NECESSAIRE POUR AMELIORER L'INTEGRATION A L'EMPLOI

"ne Europe sociale forte est le fondement non seulement de la prospérité et du bien-être de nos citoyens, mais aussi d'une économie compétitive. À cet égard, il sera essentiel de disposer d'une main-d'œuvre innovante, qualifiée, capable de façonner les transitions écologique et numérique et de s'y adapter. Toutefois, alors que l'Europe entre dans une nouvelle décennie, des progrès doivent encore être accomplis pour atteindre des niveaux élevés d'emploi, de compétences et d'employabilité, et pour consolider les systèmes de protection sociale. … Étant donné que le chômage et les inégalités devraient augmenter par suite de la pandémie, concentrer nos efforts stratégiques sur la création d'emplois de qualité, le perfectionnement et la reconversion professionnels et la réduction de la pauvreté et de l'exclusion est essentiel pour affecter nos ressources là où elles sont les plus nécessaires" (Commission Européenne 2021, Plan d'Action du Socle Européen des Droits Sociaux)

Pour atteindre les taux d'emploi plus élevés et créer les bons emplois nécessaires à une Europe sociale forte, y compris en termes d'adéquation et de viabilité des retraites, les pays de l'UE doivent surmonter les carences structurelles de leurs marchés du travail et les dommages causés par les crises économiques actuelles et récentes. Cela nécessitera des mesures politiques aux niveaux européen et national.

Nous présentons ici un bref aperçu de certaines des principales réformes et mesures politiques nécessaires pour faire remonter les taux d'emploi dans des emplois de bonne qualité.[23]

[23] Bien entendu, tous les sujets qui sont d'une importance vitale pour une bonne insertion professionnelle et un emploi continu jusqu'à la retraite ne peuvent pas être abordés dans cette étude, comme la question très importante de la santé et de la sécurité au travail, de la prévention et de la réadaptation. Un aperçu plus complet

3.1. Le Plan de Relance pour l'Europe et la reforme de la gouvernance economique

Les politiques du marché du travail, examinées dans la sous-section suivante, sont des outils essentiels pour promouvoir des emplois productifs de haute qualité. Mais ils seront vains si l'environnement macroéconomique et, en particulier, le cadre politique sont tels que l'économie est impuissante à faire face aux chocs négatifs qui font baisser la production et l'emploi en deçà de niveaux potentiels. La crise financière mondiale et les crises de l'euro qui ont suivi ont causé d'énormes dommages aux marchés du travail européens, en particulier dans le sud. Ils étaient encore en pleine convalescence lorsque le choc du covid, très différent mais tout aussi pernicieux, a frappé.

Jusqu'à présent, les graves erreurs commises lors de la crise de l'euro ont été largement évitées. La politique économique européenne a réagi rapidement.[24] Les règles fiscales ont été suspendues. La BCE a intensifié ses mesures de soutien, notamment le programme PEPP qui permet à la banque centrale d'acheter des obligations de certains pays pour limiter les écarts de taux d'intérêt. En conséquence, les États membres de l'UE n'ont pas, jusqu'à présent, été contraints de se serrer la ceinture et ont été en mesure de soutenir les entreprises et les revenus face aux restrictions induites par la pandémie. Cependant, les pressions sur les budgets nationaux augmentent. Les règles budgétaires seront réappliquées dans un proche avenir.

Il est donc essentiel qu'en plus du soutien continu de la politique monétaire, le processus de révision du cadre de gouvernance économique soit mené à bien avant que les règles ne soient réimposées. Sans entrer dans les détails ici (voir par exemple Dullien et al 2020), il y a maintenant un degré considérable d'accord entre les économistes universitaires et les institutions décisionnelles sur la direction nécessaire des réformes, sinon sur les détails.

- Les règles de la dette doivent être révisées pour tenir compte de la capacité d'endettement des pays dans un environnement à taux bas; la question de la durabilité est la clé, et non les plafonds de dette arbitraires.
- Les règles de déficit doivent être révisées (par exemple via une règle de dépenses) pour s'assurer qu'elles encouragent un comportement anticyclique et empêchent une austérité procyclique préjudiciable.
- Les investissements publics qui élargissent la capacité de production et renforcent la résilience sociale doivent être protégés et même encouragés par une forme de «règle d'or» leur permettant d'être financés par le déficit.
- Les règles doivent accorder une plus grande attention aux déséquilibres macroéconomiques (en particulier du compte courant) et le faire de manière symétrique (c'est-à-dire se concentrer autant sur les excédents que sur les déficits) pour assurer une évolution économique équilibrée et durable. La procédure concernant les déséquilibres macroéconomiques devrait être révisée et son fondement institutionnel renforcé en conséquence (Koll/Watt 2018).

En plus de réformer les règles des politiques économiques nationales, l'Europe a besoin de plus d'action collective, de mise en commun des ressources économiques pour sortir plus forte de la crise, à court terme, et pour rendre l'ensemble de l'économie européenne plus productive, plus cohésive et résiliente aux chocs – ainsi qu'écologiquement durable - à plus long terme. Ici, des progrès considérables ont été accomplis. Le programme SURE a été lancé pour refinancer les régimes de chômage partiel des États membres, allégeant ainsi la pression sur les budgets nationaux en cas de besoin. Le programme NextGenerationEU, et en particulier la Facilité pour la Reprise et la Résilience (FRR), marque une étape historique. Pour la première fois, l'UE pourra emprunter collectivement sur

de l'action politique nécessaire est, par exemple, présenté par la CES (2019a), dans son Programme d'Action 2019-2023

[24] Un aperçu peut être trouvé dans Watt (2020b)

les marchés des capitaux - à hauteur de trois quarts de trillion d'euros - pour financer des projets décidés au niveau national. Des études (par exemple Watzka / Watt 2020) montrent que la FRR stimulera l'activité économique en soutenant l'investissement public et comporte une forte composante redistributive : les États membres les plus durement touchés par la crise et ceux à faible revenu par habitant en bénéficient de manière disproportionnée.

La FRR est à la fois un pas en avant historique et insuffisant pour assurer une reprise rapide et solide. La relance de la croissance ne représentera en moyenne que de quelques décimales du PIB par an. Pendant ce temps, les États-Unis viennent d'annoncer un plan de relance d'environ 10% du PIB. Même si les deux ne sont pas strictement comparables, les dimensions sont clairement de magnitudes différentes. L'Europe doit intensifier ses efforts. Le Green Deal européen marque un engagement impressionnant, sur papier, à relever le défi de la lutte contre le changement climatique et plus particulièrement de la décarbonation de l'économie européenne d'ici 2050. D'énormes investissements sont nécessaires. Celles-ci créeraient également de bons emplois bien rémunérés qui, accessoirement, aideraient à soutenir les régimes de retraite et autres systèmes d'assurance sociale. Mais les plans et engagements ambitieux doivent s'accompagner d'activités concrètes pour lesquelles des ressources financières sont nécessaires. Dans l'environnement actuel de faible taux d'intérêt - les gouvernements nationaux solvables et l'UE dans son ensemble pourraient lever des capitaux à long terme à des taux d'intérêt réels négatifs - il est économiquement irresponsable de ne pas investir massivement dans notre capacité de production dans les compétences de la main-d'œuvre, notre santé publique et dans la tâche vitale d'écologiser l'économie pour qu'elle soit durable. Un programme ambitieux d'investissement dans des biens publics véritablement européens (tels que les trains à grande vitesse, les réseaux de transport d'électricité et les systèmes de santé publique - voir Creel et al 2020) devrait être considéré comme un complément aux projets nationaux financés par la FRR et d'autres programmes de l'UE.

3.2. Politiques du marche du travail

Des groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes entrant sur le marché du travail, les travailleurs âgés, les travailleurs issus de l'immigration ou les travailleurs ayant une capacité de travail réduite sont particulièrement touchés par une mauvaise insertion professionnelle et, par conséquent, présentent des risques plus élevés de protection vieillesse insuffisante.

Dans le cadre de cette étude, nous ne pouvons nous concentrer que sur quelques groupes pour lesquels une action politique est indispensable pour une meilleure participation au marché du travail - les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les immigrés. Nous abordons certaines questions clés qui devraient être prises en compte dans les politiques futures. En outre, nous soulignons l'importance du dialogue social en tant qu'instrument essentiel pour remédier avec succès aux lacunes existantes du marché du travail et aux nouveaux besoins.

Les Femmes

Les femmes, en raison de discriminations dans plusieurs domaines tels que la répartition inégale du travail non rémunéré selon le sexe, souvent pérennisées ou même renforcées par la réglementation légale, sont beaucoup moins bien intégrées dans l'emploi rémunéré que les hommes - ce qui se traduit par des taux d'emploi plus faibles, des salaires horaires plus faibles d'une part, et a contrario des taux de travail à temps partiel et de dépendance financière vis-à-vis des partenaires plus élevés.

Dans ce contexte, afin d'atteindre un niveau de pension permettant un vieillissement dans la dignité, de nombreuses femmes n'ont d'autre choix que de prolonger leur vie active, souvent dans des emplois marginaux à temps partiel faiblement rémunérés, afin de compenser au moins en partie les pertes financières associées à des carrières fragmentées et à de très faibles revenus.

ETUC SociAll

Politiques nécessaires pour améliorer l'intégration professionnelle des femmes :

- Mettre en œuvre la stratégie de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes " Vers une Union de l'égalité : La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 "[25]
- Combattre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, par exemple en soutenant le plan d'action de la Commission 'Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes'[26] et la mise en œuvre d'une directive européenne qui change la donne sur la transparence salariale entre les hommes et les femmes.[27] La réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en plus de favoriser généralement l'équité, contribuera à accroître la participation des femmes au marché du travail car tant que les revenus des femmes seront inférieurs, les contraintes économiques pour les ménages inciteront à une répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré selon le sexe.
- Fourniture d'un réseau dense de structures de garde d'enfants à la fois abordables et de haute qualité, ainsi que d'infrastructures pour les soins de longue durée. En plus d'augmenter l'offre de main-d'œuvre, l'extension et l'amélioration de l'infrastructure de soins augmenteront également la demande de travail rémunéré.
- Favoriser une répartition équilibrée du congé parental entre l'homme et la femme, par exemple par des incitations financières pour une répartition égale du congé parental entre les parents. Tant que les employeurs supposeront que les femmes sont plus susceptibles de prendre un congé parental et de travailler à temps partiel, la discrimination structurelle prévaudra.
- - Mettre en œuvre des programmes spécifiques pour améliorer l'insertion professionnelle des femmes au-delà d'un certain âge, par exemple en améliorant les conditions de travail dans les secteurs économiques dominés par les femmes, en aidant les femmes à réintégrer le marché du travail après des interruptions de carrière ou en soutenant des programmes de requalification et de perfectionnement spécifiques à destination des travailleuses âgées. Dans une perspective à plus moyen et long terme, une approche fondée sur le cycle de vie est désespérément nécessaire, compte tenu des obstacles à l'emploi auxquels les femmes sont confrontées tout au long de l'âge de travailler.
- - Éviter les désincitations fiscales et sociales concernant l'entrée sur le marché du travail des «seconds revenus». La manière dont les régimes fiscaux et de prestations sont mis en place peut avoir un effet dissuasif sur les seconds revenus, qui sont le plus souvent des femmes. Dans les pays où un impôt progressif sur le revenu fait référence au revenu du ménage, l'entrée sur le marché du travail de la personne à faible revenu est moins intéressante. De même, les options d'emploi sans contribution sociale pour un emploi avec un salaire marginal seulement peuvent avoir un effet de connexion pour les seconds revenus.
- Répartition plus équitable des soins non rémunérés et des travaux ménagers entre les hommes et les femmes
- Restreindre l'admissibilité d'heures de travail très longues ou imprévisibles - les femmes en sont les plus affectées.

[25] Commission Européenne (2020c)
[26] Conseil de l'Union Européenne (2020)
[27] Voir Commission Européenne (2021b), Proposition de directive et CES (2021a), réponse à la proposition de directive de la Commission européenne

Les travailleurs peu qualifiés

Dans la section 1, nous avons vu que le chômage touche beaucoup plus les travailleurs à faible niveau d'éducation que ceux à haut niveau de qualification. En outre, très probablement la plupart des 5,8 millions de sans-emploi disponibles pour travailler mais ne recherchant pas activement[28] et qui sont enregistrés comme «découragés» dans la catégorie des «inactifs» sont également des personnes peu qualifiées. Les données montrent qu'un faible niveau d'éducation / de qualification se traduit très fréquemment par un risque élevé de chômage et, plus tard, par des prestations de retraite insuffisantes.

Le socle européen des droits sociaux dans son premier principe aborde clairement la question : " Toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail."

Action politique nécessaire pour atteindre les objectifs du SEDS (voir également les programmes de la Commission européenne, tels que 'Soutien à l'emploi des jeunes – Un pont vers l'emploi pour la prochaine génération'[29] and 'Parcours de renforcement des compétences : de nouvelles perspectives pour les adultes'[30]) :

- Garantir une formation de haute qualité des employés et un apprentissage tout au long de la vie pour tous les travailleurs, en particulier des programmes à bas seuil spécialement conçus et adaptés pour les travailleurs peu formés et peu qualifiés. Un changement technologique rapide nécessite d'adapter les qualifications à l'évolution des besoins.
- Mettre en place une véritable «garantie des compétences» permettant aux travailleurs peu qualifiés d'acquérir au moins des compétences de base certifiées et des compétences clés reconnues sur le lieu de travail.
- Mise en place d'un congé-éducation annuel payé.
- - Extension de la recherche d'emploi publique et de l'aide à l'emploi. Les agences publiques pour l'emploi constituent toujours une interface importante entre la demande et l'offre de main-d'œuvre. Les stratégies qui visent ceux qui ne font pas partie de la population active, comme les «découragés», peuvent contribuer à améliorer considérablement les chances de (ré)intégrer le marché du travail, par exemple en informant sur les possibilités d'emploi et les formations disponibles. L'aide à l'emploi et les accompagnateurs peuvent aider les candidats à faire face aux défis de l'entrée sur le marché du travail. En outre, des programmes de subventions à l'emploi bien adaptés peuvent être la première étape vers l'emploi.
- Fixer le salaire minimum à un niveau approprié. Les personnes peu scolarisées sont de loin les plus touchées par les salaires horaires très bas qui découragent la reprise d'emploi.
- Réduire considérablement les taux NEEF en offrant aux jeunes des possibilités d'emploi ou de formation. Ceci est de la plus haute priorité, car le fait de ne pas avoir d'emploi, ni de suivre des études ou une formation pendant la jeunesse, dans de nombreux cas, réduit massivement les opportunités d'emploi sur l'ensemble de l'âge de travailler.
- Réduire les inégalités dans le système éducatif et le décrochage scolaire.

[28] Groupe d'âge 20-64 ans
[29] Commission Européenne (2020e)
[30] Commission Européenne (2016), voir aussi : Conseil de l'Union européenne (2019)

Les travailleurs migrants

Les travailleurs immigrés, dans l'ensemble, bénéficient de conditions moins favorables sur les marchés du travail et sont moins intégrés dans l'emploi que ceux nés dans le pays. Les stratégies suivantes pourraient contribuer à accroître la participation au marché du travail :

- Lutter contre la discrimination des travailleurs immigrés et favoriser les politiques de diversité.
- Valider les compétences des migrants de pays tiers.
- Augmenter l'offre existante de cours de langue, en particulier pour les migrants nouvellement arrivés.
- Permettre aux réfugiés une entrée précoce sur le marché du travail pour éviter la déqualification et les effets psychologiques négatifs causés par le chômage de longue durée.
- Fournir rapidement des logements et des services sociaux pour les réfugiés comme base d'une entrée réussie sur le marché du travail.
- Éviter la ségrégation dans les zones géographiques et les écoles afin de favoriser l'égalité des chances pour tous.
- Remédier aux déficits éducatifs de la deuxième génération et des générations suivantes grâce à un soutien spécial

Renforcer le dialogue social et les droits de participation des travailleurs

Le dialogue social et les droits de participation des travailleurs sont les pierres angulaires du modèle social européen et du socle européen des droits sociaux.[31] Les pays dotés des partenariats sociaux les plus développés et des systèmes sociaux les plus efficaces sont parmi les plus performants, résilients et compétitifs au monde. Néanmoins, une action politique est nécessaire pour réaliser le plein potentiel du dialogue social[32] et des droits de participation des travailleurs [33].

Afin de surmonter les lacunes existantes du marché du travail et de relever de nouveaux défis, tels que faire face et façonner activement la transition numérique et verte, il est d'une importance cruciale d'avoir un partenariat social efficace. Les partenaires sociaux ont une connaissance précise des réalités du marché du travail et peuvent fournir l'expertise nécessaire pour élaborer des mesures politiques adéquates tant au niveau de l'UE qu'au niveau national. En outre, les partenaires sociaux ont à leur disposition des instruments (la négociation collective) qui permettent de cibler directement des défis spécifiques, tels que le changement technologique[34], la discrimination au travail [35] ou les déséquilibres entre la vie personnelle et professionnelle[36].

Afin de donner deux autres exemples de domaines politiques dans lesquels l'implication et l'action des partenaires sociaux sont essentielles, on notera :

- Pour une bonne et productive intégration sur le marché du travail des séniors, de bonnes conditions de travail tout au long de la vie - et, par conséquent, le maintien de la santé physique et mentale - sont d'une importance capitale.

[31] Voir SEDS Article 8

[32] Commission européenne (2021c), Rapport sur le renforcement du dialogue social européen; voir aussi Eurofound (2020b), Renforcement des capacités pour un dialogue social efficace dans l'Union européenne

[33] Voir CES (2020), La démocratie au travail est importante et CES (2021b), Résolution 2021 - Année pour plus de démocratie au travail

[34] Pour donner un exemple : Partenaires sociaux européens (2020), accord-cadre sur la numérisation

[35] Voir Eurofound (2020a), Rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la discrimination au travail

[36] Voir CES (2019b), Rééquilibrer - Stratégies et bonnes pratiques des syndicats pour promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Afin de développer des stratégies de renforcement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, les connaissances des partenaires sociaux et la participation des travailleurs sont fondamentales.

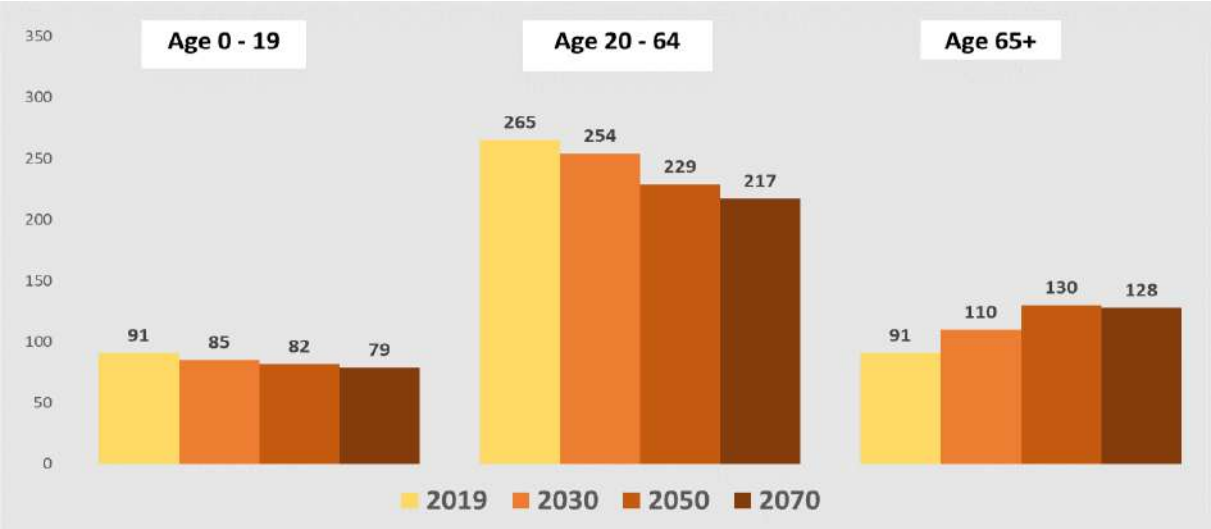
4. RATIOS DE DEPENDANCE - LE MARCHE DU TRAVAIL COMME DETERMINANT CLE

4.1. VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

Selon les projections démographiques d'Eurostat, de 2019 à 2070, la population de l'UE à 27 devrait passer de 447 à 424 millions d'habitants.[37]

Le vieillissement de la population devient évident en examinant les principaux groupes d'âge de 0 à 19 ans, de 20 à 64 ans et de 65 ans et plus, ces deux derniers étant traditionnellement appelés âge de travailler et âge de la retraite. Alors que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devrait augmenter de 37 millions, La tranche d'âge 20-64 ans devrait aller dans la direction opposée, avec une baisse de 48 millions.

Figure 13 : UE 27 - Population 2019-2070 (principaux groupes d'âge)



Source : Commission Européenne, Rapport sur le vieillissement 2021. Hypothèses sous-jacentes et méthodologies de projection

Vieillissement de la population sur la période 2019-2070, en termes relatifs :

- La part du groupe d'âge des 65 ans et plus dans la population totale devrait passer de 20% à 30%.
- Le «ratio vieillesse / âge de travailler» démographique, c'est-à-dire le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans, devrait passer de 34,4% à 59,2%.

Note : Ce que l'OCDE depuis son édition de 2019 du «Panorama des pensions» qualifie correctement de «ratio vieillesse / âge de travailler» est largement connu sous la dénomination malheureuse de «ratio de dépendance des personnes âgées». Qualifier le « ratio vieillesse / âge actif » de « ratio de

[37] Commission Européenne (2020d), Rapport sur le vieillissement 2021. Hypothèses sous-jacentes et méthodologies de projection.
Il faut noter que, sur une longue période, une grande incertitude demeure dans toutes les projections, y compris celles sur l'évolution démographique. Cependant, malgré l'incertitude quant à son étendue, dérivée de la structure par âge actuelle, il est prouvé qu'un vieillissement massif de la population aura lieu. Par souci de simplicité, dans cette étude, nous limitons l'utilisation du contexte démographique à la projection démographique de référence d'Eurostat.

dépendance » dans le contexte des retraites suggère que l'évolution future de ce quotient est un déterminant clé de la viabilité financière, alors que, comme le montre cette étude, se contenter de regarder la structure par âge d'une société est loin d'être suffisant pour prendre en compte les réalités économiques de base. Malheureusement, la Commission européenne s'en tient toujours à l'ancienne terminologie et à des déductions très problématiques, telles que «Le taux de dépendance des personnes âgées…. donne une idée de la manière dont le vieillissement démographique modifie l'équilibre entre les bénéficiaires et les contributeurs»[38] or «… Le taux de dépendance des personnes âgées en 2040 ne resterait au même niveau qu'en 2020 que si la vie active était prolongée jusqu'à 70 ans.»[39] Ainsi, la terminologie «ratio de dépendance vieillesse» semble conduire à l'équation fausse et trompeuse du ratio démographique pur «vieillesse / âge de travailler» et du ratio «bénéficiaires de prestations / cotisants». En conséquence, l'augmentation substantielle de l'âge limite entre l'âge de travail et l'âge de la retraite est souvent présentée comme la seule solution durable aux déséquilibres à venir, du moins si l'on veut éviter des réductions drastiques des retraites.

Il va sans dire que les fortes augmentations attendues de la part des personnes âgées dans la population totale et du « ratio vieillesse / âge de travailler » représentent un défi majeur pour toutes les sociétés européennes et, en particulier, pour les questions liées à la vieillesse, comme les pensions (et les soins de longue durée).

La Commission européenne a cherché dans certaines publications à mettre l'accent sur l'augmentation des taux d'emploi, mais, jusqu'à présent, ces derniers n'ont pas reçu l'attention nécessaire. Les exemples comprennent :

- Le Livre blanc sur les pensions de la Commission européenne (2012) : «De nombreux pays peuvent encore largement améliorer l'adéquation et la viabilité futures de leurs systèmes de retraite en relevant les taux d'emploi, non seulement parmi les classes d'âge supérieures, mais aussi parmi les groupes qui se caractérisent par des taux d'emploi plus faibles, comme ceux des femmes, des migrants et des jeunes. Atteindre l'objectif que l'UE s'est fixé en matière d'emploi ou rattraper les pays les plus performants pourrait presque permettre de neutraliser les effets du vieillissement de la population sur l'importance relative des pensions de retraite par rapport au PIB»[40]
- - Commission européenne (2008), Rapport démographique 2008 : «Augmenter les niveaux d'emploi [dans les emplois de qualité] est sans doute la stratégie la plus efficace avec laquelle les pays peuvent se préparer au vieillissement de la population. »[41]

De nombreux éléments indiquent que la confusion entre les relations purement démographiques et économiques a joué un rôle clé pour ne pas placer ces stratégies axées sur l'emploi au centre des préoccupations des décideurs.

4.2. RÉINTERPRÉTATION DES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Depuis les années 1990, le débat public sur la perspective à long terme des régimes publics de retraite s'est concentré sur l'évolution démographique, l'augmentation des «taux de dépendance des personnes âgées» et la pression qui en résulte sur les finances publiques.

[38] Commission Européenne (2020d), Rapport Vieillissement 2021. Hypothèses sous-jacentes. p 24
[39] Commission Européenne (2021a), Livre vert sur le vieillissement. p 13
[40] Commission Européenne (2012), LIVRE BLANC Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables Chapitre 2.3.
[41] Commission Européenne(2008), Rapport démographique 2008, p 144

La plupart de la myriade de déclarations contestant la viabilité financière à long terme des systèmes de retraite publics financés par répartition sont, que ce soit directement ou indirectement, fondées sur des données démographiques - et sur leur interprétation trompeuse et mal orientée!

Ainsi, le commissaire européen Andor, dans le but de soutenir la demande de la Commission de relever l'âge légal de la retraite, a déclaré dans une déclaration racoleuse lors de la présentation du livre vert de 2010 sur les pensions : „ Le nombre de retraités en Europe par rapport à ceux qui financent leurs pensions devrait doubler d'ici 2060 - la situation actuelle n'est tout simplement pas viable."[42]

Cependant, aucune des nombreuses études de la Commission européenne sur les développements futurs n'a jamais prédit que le ratio entre retraités et cotisants doublera au cours des prochaines décennies. Mais alors, à quoi le commissaire Andor faisait-il référence dans sa déclaration ? La réponse est assez simple : il ne parle pas de la prétendue relation entre les cotisants et les retraités, mais plutôt au ratio « vieillesse / âge actif », défini à l'époque comme le groupe d'âge des 65 ans et plus par rapport à la tranche d'âge 15-64 ans. Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans est ici réinterprété et assimilé au nombre de personnes en situation d'emploi («ceux qui financent») et le nombre de personnes de 65 ans et plus est assimilé au nombre de retraités.

Un modèle d'argumentation trompeur similaire peut être trouvé, comme déjà mentionné dans le livre vert de la Commission européenne sur le vieillissement et dans le rapport précédent sur l'impact du changement démographique : " L'Europe sera confrontée à un défi majeur pour financer ses dépenses liées à l'âge, d'une manière qui soit également équitable entre les générations. En effet, le rapport entre les personnes qui paient des impôts et des cotisations de sécurité sociale et ceux qui perçoivent des pensions et d'autres prestations diminue rapidement. En 2019, il y avait en moyenne 2,9 personnes en âge de travailler pour chaque personne de plus de 65 ans. En 2070, ce ratio devrait tomber à 1,7."[43]

Une simple comparaison du nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans et du nombre de personnes ayant un emploi montre à quel point il est éloigné de la réalité économique d'assimiler la population en âge de travailler aux contributeurs (valeurs de 2019)

-	Nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans	265 millions
-	Nombre de travailleurs âgés de 20 à 64 ans	194 millions

Pourquoi ces énormes différences? Principalement parce que parmi les personnes en âge de travailler, et même avant le déclenchement de la crise corona, près d'un quart n'avait pas d'emploi. Et, parmi le grand nombre de personnes sans emploi, une part importante a besoin de prestations de remplacement de revenu, comme les chômeurs ou ceux qui sont en préretraite (souvent liée au marché du travail).

Un coup d'œil sur les ratios actuels « vieillesse / âge de travailler » dans certains pays de l'OCDE montre à quel point ce rapport a peu de valeur informative sur la qualité et la solidité des systèmes sociaux : Comparez par exemple les 13,2% Mexique ou les 15,2% de la Turquie avec les 36,5% de l'Allemagne, les 40,1% de la Finlande, ou les 52% du Japon. Le Mexique et la Turquie affichent apparemment des ratios « vieillesse / âge de travailler » très faibles, mais sont loin d'être les plus performants, car dans ces pays, en plus d'une faible productivité du travail, une proportion significativement plus faible de personnes en âge de travailler a un emploi (du moins de manière formelle).

4.3. Dependance economique - scenario standard vs. scenario d'emploi eleve

'Le défi du vieillissement est souvent illustré par le doublement du rapport de dépendance des personnes âgées (c'est-à-dire du rapport entre les plus de 65 ans et les 15 à 64 ans), qui passera de 26

[42] Commission Européenne (2010), L'Union européenne amorce un débat public sur l'avenir des retraites
[43] Commission Européenne (2020d)

% en 2010 à 50 % en 2050. Cependant, le véritable nœud du problème réside dans le rapport de dépendance économique, qui correspond au rapport en pour cent entre le nombre de chômeurs et de retraités et le nombre de travailleurs.' (Commission Européenne 2012, Livre Blanc sur les retraites, section 2.3.)

Jusqu'à présent, de manière incompréhensible, dans les deux rapports phares de l'UE sur les retraites et les défis liés à la vieillesse (le Rapport sur l'adéquation des pensions et le Rapport sur le vieillissement), le "ratio de dépendance économique" suggéré dans le livre blanc n'a jamais été utilisé.

Au lieu de cela, le rapport sur le vieillissement affiche le soi-disant «ratio de dépendance économique des personnes âgées», qui compare le nombre de personnes inactives âgées de 65 ans et plus au nombre de personnes ayant un emploi. De manière incompréhensible, cet indicateur ne prend pas en compte la part actuelle de 28% des retraités âgés de moins de 65 ans (Rapport sur le vieillissement 2018), ignorant ainsi le potentiel de réduction future des besoins de transfert pour les retraités de la tranche d'âge des moins de 65 ans. En outre, les besoins de revenus de remplacement des chômeurs ne sont pas pris en compte. Ainsi, l'indicateur de «dépendance économique des personnes âgées» du rapport sur le vieillissement sous-estime massivement les effets positifs de l'amélioration de l'intégration dans l'emploi des personnes en âge de travailler.[44]

Dans cette section, sur la base de la définition du Livre blanc, nous calculons deux scénarios d'évolution future du «ratio de dépendance économique».

- **Scenario Standard (S.St.)**
- **Scénario d'emploi élevé (S.E.E.)**

Le scénario standard est essentiellement basé sur les projections «sans changement de politique» des rapports sur le vieillissement de la Commission européenne pour 2021 (démographie, emploi, chômage) et 2018 (retraités [45]). Afin d'enregistrer le chômage de manière aussi complète que possible, nous incluons non seulement les personnes classées comme chômeurs selon la définition de l'EFT, mais également les personnes sans emploi classées par Eurostat comme «à la recherche d'un emploi mais pas immédiatement disponibles» ou «disponibles mais pas activement à la recherche» (voir section 1). En règle générale, les deux groupes de personnes sans emploi ont besoin de prestations de remplacement de revenu.

Dans le scénario d'emploi élevé, nous supposons une «convergence vers le haut» des marchés du travail : les niveaux actuels des «meilleures pratiques» concernant les taux d'emploi dans la tranche d'âge 20-64 ans (82% en Suède) et le chômage prolongé[46] (seulement 3% de la population active en République tchèque) devraient être atteints d'ici 2070. Nous nous concentrons exclusivement sur la

[44] Au-delà de la question des retraites, l'aspect de la dépendance économique devrait être envisagé encore plus largement. Car en fin de compte, les personnes économiquement actives doivent pourvoir à toutes les personnes inactives, y compris les enfants, les malades, les chômeurs, les retraités, etc. Considérant la dépendance économique dans une perspective aussi plus large, comme dans le «ratio de dépendance économique totale» de la Commission européenne, montre également que ne s'intéresser qu'au ratio «vieillesse / âge de travailler» surestime massivement l'augmentation future de la dépendance économique. Jusqu'en 2070, le rapport sur le vieillissement 2021 prévoit une augmentation de 13% du «ratio de dépendance économique totale», c'est-à-dire bien en deçà du ratio «vieillesse / âge de travailler» de plus de 70%.

[45] Malheureusement, au moment de la préparation de cette étude, les estimations du rapport sur le vieillissement 2021 sur l'évolution future du nombre de retraités ne sont pas encore publiées. Si des modifications essentielles des hypothèses associées (âge moyen de sortie ou taux de participation dans les tranches d'âge supérieures) indiquent la nécessité d'une adaptation, nous essayons de la prendre en compte (au moins approximativement).

[46] Voir Section 2.2.

tranche d'âge 20-64 ans.[47] Par conséquent, en ce qui concerne l'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus, les hypothèses sont identiques dans les deux scénarios. Ainsi, les effets escomptés sur l'emploi des réformes de l'âge légal de la retraite déjà adoptées sont inclus mais, même dans le scénario d'emploi élevé, il n'y a pas d'hypothèse d'un relèvement supplémentaire de l'âge légal de la retraite.[48]

Figure 14 : Base de données / hypothèses clés pour le calcul des deux scénarios

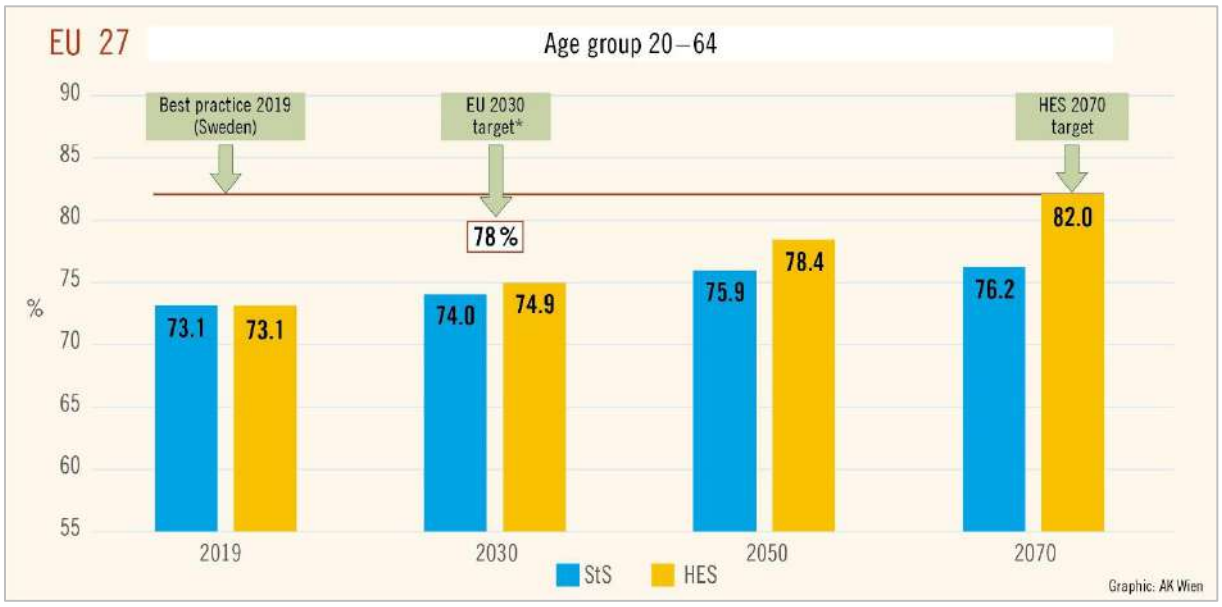
	SCENARIO STANDARD (S.ST.) (Hypothèse «sans changement de politique»)	**SCÉNARIO D'EMPLOI ÉLEVÉ (S.E.E.)** (Hypothèse de «convergence vers le haut»)
DÉMOGRAPHIE	Rapport sur le vieillissement (RV) 2021[49]	RV 2021
EMPLOYÉS	RV 2021	Groupe d'âge 20-64 ans : Augmentation progressive du taux d'emploi pour atteindre les meilleures performances de 2019 (82% Suède) niveau d'ici 2070 Groupe d'âge de 65 ans et plus : Rapport sur le vieillissement 2021
CHÔMEURS (DÉFINITION ÉTENDUE)	Chômeurs (concept EFT) →RV 2021 Sans emploi «découragé» et sans emploi «pas immédiatement disponible» → Taux Eurostat 2019 (projection prospective en ligne avec le taux de chômage de l'EFT / relation constante)	Baisse progressive du taux de chômage prolongé de 2019 pour atteindre le meilleur niveau de performance de 2019 (3% République tchèque) d'ici 2070
RETRAITÉS	Tranche d'âge 65+ : → RV 2018 (chiffres adaptés à la population de 65 ans et plus du RV 2021) Tranche d'âge de moins de 65 ans : → RV 2018 (chiffres adaptés à la population de moins de 65 ans du RV 2021)	Tranche d'âge 65+ : égal au scénario standard (sauf augmentation résultant d'une augmentation de l'emploi dans les pays à faibles taux de couverture des retraites) Tranche d'âge de moins de 65 ans : diminution conforme à l'augmentation présumée des taux d'emploi dans le groupe d'âge des 55 à 64 ans

[47] En raison de l'accent mis sur la tranche d'âge 20-64 ans - conformément au cahier des charges - nous n'incluons pas les personnes âgées de moins de 20 ans dans nos calculs. Bien entendu, dans une analyse plus approfondie, il faudrait également prendre en considération les travailleurs et les chômeurs de cette tranche d'âge (même si l'impact sur les résultats devrait être plutôt marginal).

[48] L'âge effectif de la retraite est un paramètre important du ratio «bénéficiaires de prestations par cotisant». Cependant, il existe également d'autres paramètres très importants qui reçoivent bien moins d'attention, comme le montre cette étude.

[49] Rapport sur le vieillissement 2021, hypothèses sous-jacentes et méthodologies de projection

Figure 15 : Hypothèses de taux d'emploi dans le scénario standard (SSt) et le scénario d'emploi élevé (SEE)

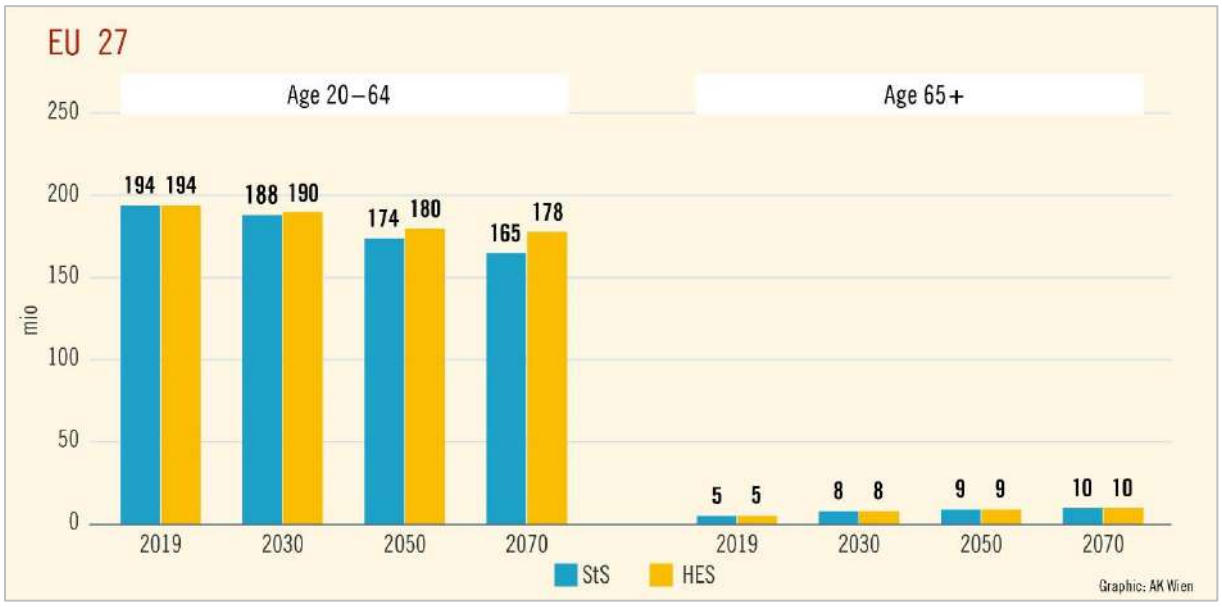


** Le calcul d'un scénario alternatif, basé sur l'objectif d'emploi 2030 de l'UE et l'hypothèse d'une nouvelle augmentation au cours de la prochaine décennie pour atteindre 80% en 2040 est annexé à l'étude (scénario UE 2030+)*

Le fait qu'un taux d'emploi de 82% parmi les personnes âgées de 20 à 64 ans ait déjà été atteint dans un État membre de l'UE prouve que l'objectif de l'UE pour l'emploi à l'horizon 2030 et notre scénario de haut niveau d'emploi s'inscrivent manifestement dans le domaine du réalisable. Cependant, des mesures politiques globales tant au niveau de l'UE qu'au niveau national seront nécessaires (voir section 3).

Il convient de noter dans ce contexte que l'UE au cours des prochaines décennies, contrairement au passé, devra très probablement faire face à un déclin substantiel de la population en âge de travailler (voir 3.1.). Même dans le scénario d'emploi élevé, le nombre de personnes occupées est en baisse, passant de 199 millions en 2019 à 188 millions en 2070 (groupes d'âge 20-64 ans et 65 ans et plus). Dans le scénario standard, la baisse est encore davantage prononcée, avec une baisse à seulement 175 millions à l'horizon 2070 (- 12% par rapport à 2019).

Figure 16 : Hypothèses d'emploi dans le scénario standard (S.St.) et le scénario de taux d'emploi élevé (S.E.E.)



En opposant l'évolution future du « ratio de dépendance » clé utilisé jusqu'à présent dans le contexte des pensions (« ratio de dépendance des personnes âgées ») et les deux scénarios de l'évolution future du « ratio de dépendance économique » du Livre blanc, l'impact énorme d'une bonne – ou au contraire d'une mauvaise – intégration sur le marché du travail des personnes en âge de travailler devient évidente. Ainsi, en ce qui concerne le défi du vieillissement, l'importance clé d'une stratégie de «convergence vers le haut» et d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité est démontrée, alors que le seul « ratio de dépendance des personnes âgées» n'a qu'un pouvoir explicatif très limité.[50]

4.4. Calcul du ratio de dependance economique - UE 27

Dans l'UE 27, en 2019, le taux de dépendance économique était de 69,7%, c'est-à-dire que pour 100 personnes en activité, il y avait près de 70 personnes soit au chômage, soit à la retraite.

-	Personnes en situation d'emploi	198 m.
-	Retraités	116 m.
-	Chômeurs (incl. sans-emploi «découragés» ou «non immédiatement disponibles»)	22 m.

En revanche, le ratio «vieillesse / âge de travailler» n'était que de 34,4%.

-	Personnes âgées de 20 à 64 ans	265 m.
-	Personnes âgées de 65 ans et plus	91 m.

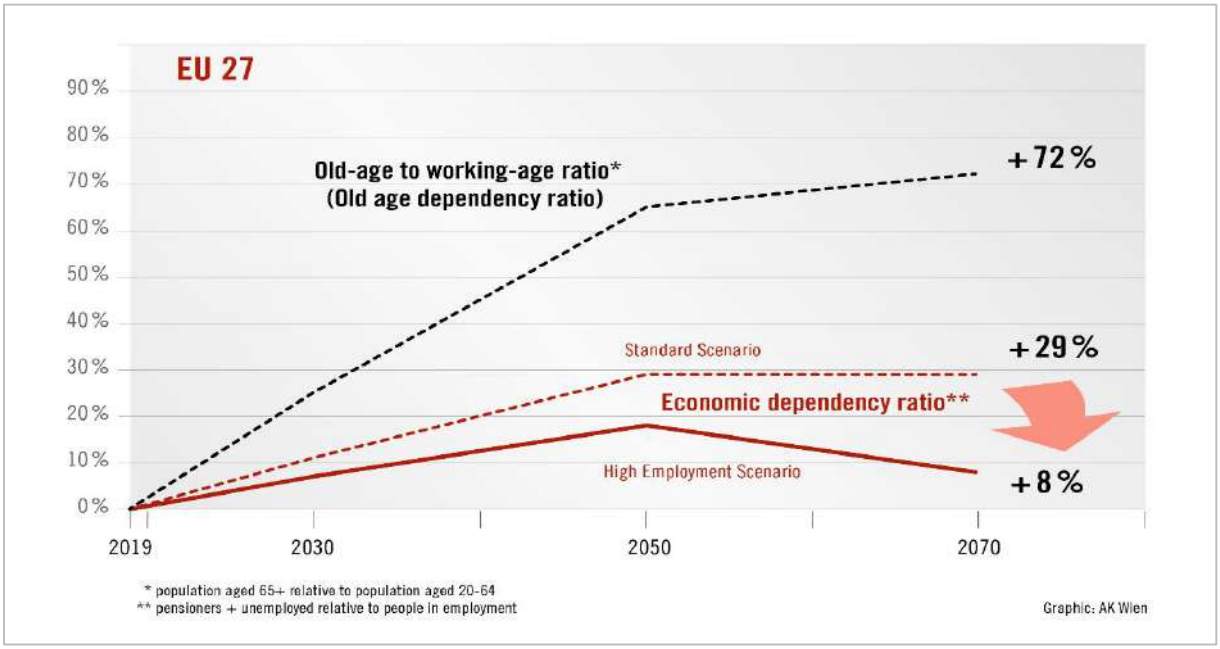
Comme déjà mentionné (3.1.), Le ratio «vieillesse / âge actif» devrait atteindre 59,2% d'ici 2070. Par rapport au niveau de 34,4% en 2019, cela signifie une augmentation de 72%. Le scénario standard et le scénario d'emploi élevé sont tous deux calculés dans ce contexte de déplacement massif entre les groupes d'âge des 65 ans et plus et des 20 à 64 ans.

Le scénario standard, avec ses projections de taux d'emploi et de chômage plutôt pessimistes (basées sur l'hypothèse «pas de changement de politique»), montre une augmentation de 29% du ratio de dépendance économique, de 69,7% à 89,7% en 2070. L'hypothèse clé du marché du travail pour les 20-64 ans, tirée du rapport sur le vieillissement de la Commission de l'UE 2021, est un taux d'emploi de 76,2% en 2070, un taux nettement inférieur à l'objectif de 78% de la Commission en matière de taux d'emploi pour 2030!

D'autre part, le scénario de l'emploi élevé, avec son augmentation progressive supposée à 82% du taux d'emploi en 2070 et, parallèlement, une diminution progressive des pensions de retraite anticipée liées au marché du travail et du « chômage prolongé » (jusqu'à 3%), révèle une augmentation de seulement 8%, malgré une augmentation projetée de 2,5 millions de retraités âgés de 65 ans et plus (voir figure 17)

[50] L'étude ayant dû être préparée dans un court laps de temps, nous avons dû renoncer à une analyse plus approfondie de la qualité des emplois des personnes classées comme «employées» dans les données de l'EFT et utilisées dans tous les documents clés de l'Union européenne. Pour de nombreux pays, de telles analyses (par exemple, limiter le nombre considéré d'employés à seulement ceux qui occupent un emploi plus que marginal à temps partiel - voir la section 2) révéleraient un potentiel encore nettement plus élevé pour une meilleure intégration sur le marché du travail et, par conséquent, pour limiter l'augmentation du ratio de dépendance économique due à la seule démographie (voir la note sur le calcul du cas allemand au chapitre 4.5.)

Figure 17 : UE 27 - «Ratio vieillesse / âge de travailler» versus «Ratio de dépendance économique» (scénario standard / scénario d'emploi élevé)



En comparant le scénario standard et le scénario d'emploi élevé, l'énorme impact des différentes évolutions du marché du travail devient évident : la mise en œuvre d'une stratégie du marché du travail de « convergence vers le haut » pourrait réduire l'augmentation attendue du taux de dépendance économique à moins d'un tiers de ce que les hypothèses de base de la Commission Européenne prévoient dans le scénario standard.

Malgré une augmentation attendue de 72% du ratio «vieillesse / âge de travailler» sur la période 2019-2070, la mise en œuvre du scénario d'emploi élevé ne conduirait qu'à une augmentation de 8% du «ratio de dépendance économique».

Table 1 : UE 27 - Scénario standard et scénario d'emploi élevé - Données clés

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			265.02	253.52	229.06	217.16	91.28	109.37	130.31	128.52
People in employment	empl. rate	St.S.	73.1%	74.0%	75.9%	76.2%				
		H.E.S.	73.1%	74.9%	78.4%	82.0%				
	employed	St.S.	193.73	187.61	173.86	165.48	4.56	8.00	9.40	9.68
		H.E.S.	193.73	189.84	179.68	178.07	4.56	8.00	9.40	9.68
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	10.6%	11.2%	9.0%	8.8%				
		H.E.S.	10.6%	9.1%	6.0%	3.0%				
	unemployed	St.S.	21.71	22.39	16.56	15.69				
		H.E.S.	21.71	18.27	11.28	5.44				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		29.06	26.81	24.61	23.06	87.36	102.07	120.86	118.20
	H.E.S.		29.06	26.81	20.48	15.60	87.36	102.07	120.86	118.20

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio*		34.4	43.1	56.9	59.2	+71.8%
Economic dependency** ratio	St.S.	69.7	77.4	88.5	89.7	+28.6%
	H.E.S.	69.7	74.5	81.3	75.6	+8.4%

* people aged 65+ per 100 people aged 20-64
** pensioners and unemployed per 100 people in employment

Excursus - Scénario UE 2030+

Par rapport à l'objectif de taux d'emploi de 78% fixé récemment par l'UE pour 2030[51], notre scénario d'emploi élevé avec son augmentation linéaire supposée du taux d'emploi à 82% sur la période 2019-2070 peut être interprété comme une prolongation dans le temps, ce qui implique une augmentation plus modérée au cours des deux décennies suivantes. En supposant une augmentation linéaire du taux d'emploi atteignant 82% en 2070, cela signifierait que dans le scénario de haut niveau d'emploi, l'objectif de 78% de l'UE pour 2030 ne pourrait être atteint que vers 2050.

Afin de montrer également l'évolution du taux de dépendance économique dans l'hypothèse de la réalisation de l'objectif ambitieux de l'UE en matière d'emploi pour 2030, nous ajoutons à l'annexe 2 de cette étude le calcul d'un «scénario UE 2030+». Résultat remarquable : la réalisation de ce scénario neutraliserait toute augmentation du «ratio de dépendance économique» sur la période 2019-2040.

Hypothèse principale : l'objectif de 78% du taux d'emploi de l'UE sera atteint d'ici 2030 et des progrès supplémentaires, plus modérés, sont réalisés entre 2030 et 2040 pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2040.

4.5. Calcul du ratio de dependance economique – Etudes de cas de pays

Sur la base des mêmes hypothèses et méthodologie cibles pour 2070 que pour l'UE 27, des calculs du ratio de dépendance économique ont également été préparés pour plusieurs États membres impliqués dans le projet SociAll de la CES.

En raison des différences importantes entre les pays, tant en ce qui concerne l'état actuel que les projections sur l'évolution future de la démographie et du marché du travail, le résultat des calculs diffère considérablement. Cependant, il y a une conclusion clé commune à tous : la mise en œuvre d'une stratégie du marché du travail de «convergence vers le haut» parmi les personnes en âge de

[51] Commission européenne 2021, Plan d'action pour le Socle Européen des Droits Sociaux

travailler limiterait considérablement l'augmentation future du ratio de dépendance économique, voire l'inverserait dans certains cas.

*Table 2 : Calculs du ratio de dépendance économique - UE 27 / Belgique / France / Italie / Allemagne / Autriche / Bulgarie / Croatie (scénario standard vs. scénario d'emploi élevé)**

		2019	2030	2050	2070	Evolution 2070/2019
UE27						
Ratio de dépendance économique	S.St	69.7	77.4	88.5	89.7	+ 28.6%
	S.E.E.	69.7	74.5	81.3	75.6	+ 8.4%
Ratio vieillesse / âge de travailler		34.4	43.1	56.9	71.8	+ 71.8%
BELGIQUE						
Ratio de dépendance économique	S.St	69.8	78.3	88.5	95.4	+ 36.8%
	S.E.E.	69.8	73.9	76.8	75.5	+ 8.3%
Ratio vieillesse / âge de travailler			40.5	49.2	53.3	+ 64.0%
FRANCE						
Ratio de dépendance économique	S.St	86.0	94.6	100.1	101.6	+ 18.1%
	S.E.E.	86.0	91.0	88.9	79.6	- 7.4%
Ratio vieillesse / âge de travailler			44.9	54.8	56.9	+ 56.0%
ITALIE						
Ratio de dépendance économique	S.St	86.0	85.1	94.0	85.7	- 0.4%
	S.E.E.	86.0	82.2	85.0	66.8	- 22.3%
Ratio vieillesse / âge de travailler			48.0	66.5	65.6	+ 68.8%
ALLEMAGNE						
Ratio de dépendance économique	S.St	61.3	73.9	80.5	82.3	+ 34.2%
	S.E.E.	61.3	71.1	76.4	77.1	+ 25.8%
Ratio vieillesse / âge de travailler			46.4	52.8	54.6	+ 51.1%
AUTRICHE						
Ratio de dépendance économique	S.St	66.2	74.6	85.1	89.0	+ 34.5%
	S.E.E.	66.2	73.8	80.8	79.2	+ 19.7%

Ratio vieillesse / âge de travailler			40.3	51.5	55.9	+ 82.3%
BULGARIE						
Ratio de dépendance économique	S.St	71.5	80.7	93.1	94.5	+ 32.2%
	S.E.E.	71.5	74.3	80.3	76.7	+ 7.3%
Ratio vieillesse / âge de travailler			42.7	60.5	60.8	+ 68.8%
CROATIE						
Ratio de dépendance économique	S.St	88.3	97.9	103.7	113.9	+ 29.0%
	S.E.E.	88.3	90.8	89.8	88.4	+ 0.1%
Ratio vieillesse / âge de travailler			44.5	57.2	64.6	85.6%

*) *Données et graphiques sous-jacents - voir Annexe 1*

La comparaison de l'évolution des ratios de dépendance économique dans les scénarios standard ou d'emploi et élevé révèle des résultats stupéfiants pour presque tous les pays examinés, tels que la réduction de la projection de +29% à près de 0% (2070/2019) en Croatie ou l'inversion de la prévision d'une augmentation de 18% à une baisse de 7% en France. En Italie, la comparaison de 2070 à 2019, même dans le scénario standard, ne montre aucune augmentation du «ratio de dépendance économique», tandis que le scénario d'emploi élevé révèle une baisse de plus de 22%!

Même en Allemagne, où les taux d'emploi de l'EFT sont déjà proches de l'hypothèse du scénario d'emploi élevé de 82%, la mise en œuvre de ce scénario entraînerait une réduction significative du «taux de dépendance économique» de 34% à 26%. En outre, il faut tenir compte du fait qu'en Allemagne, parmi les personnes enregistrées comme employées dans les données de l'EFT, il y a une grande part de soi-disant « mini-jobbers »(voir section 2), qui ne cotisent pas et n'obtiennent pas de droits à pension de manière significative. Une étude similaire antérieure[52], sur la base d'une analyse plus approfondie du marché du travail qui permettait d'exclure les « mini-jobbers », montrait que le niveau actuel du taux de dépendance économique en Allemagne est largement sous-estimé et que la mise en œuvre d'une stratégie d'emploi élevé aurait un énorme potentiel pour contenir l'augmentation future du «ratio de dépendance économique».

5. IMPACT DES MARCHES DU TRAVAIL SUR L'ADEQUATION DES RETRAITES ET LA VIABILITE BUDGETAIRE

Tous les systèmes de pension des États membres de l'UE - à l'exception des régimes purement basés sur la résidence - sont étroitement liés aux marchés du travail en ce qui concerne

- les droits à pension des particuliers ;
- le financement des retraites et ;
- la viabilité financière à long terme des systèmes.[53]

[52] Türk E/Blank F/Logey C/Wöss J/Zwiener R (2018) See also : Wöss J/Türk E (2019)

[53] Cela est vrai à la fois pour les systèmes financés par répartition et les systèmes de capitalisation. Néanmoins, en raison de l'importance beaucoup plus grande dans les systèmes de pension européens et d'un rôle beaucoup plus important dans le débat sur la durabilité, nous nous concentrons ici exclusivement sur les systèmes par répartition. Néanmoins, une évaluation critique de la viabilité à long terme des systèmes capitalisés dans un

Dans cette section, nous donnons un aperçu des liens quantitatifs entre les marchés du travail et les systèmes de retraite, principalement sur la base d'exemples de pays. Les régimes complémentaires de pension minimum soumis à conditions de ressources ou de revenus, tels que la «pension de garantie» suédoise ou le «complément de compensation» autrichien, ainsi que les pensions professionnelles[54] ne sont abordés que dans le contexte du financement ou en ce qui concerne les questions de viabilité à long terme.

Premièrement, en présentant brièvement le calcul des prestations de retraite dans quatre pays sélectionnés, nous montrons que l'acquisition de droits individuels à la pension repose avant tout sur des déterminants liés à l'emploi tels que le nombre d'années d'emploi, le niveau des revenus et le pourcentage des revenus versés à titre de cotisation. Par souci de simplicité, nous nous référons presque exclusivement aux régimes publics pour les salariés du secteur privé.

Ensuite, il est montré que la cotisation payée sur les salaires ou les revenus d'activité est l'instrument clé pour le financement des pensions tant dans les régimes à cotisations définies (RCD) que dans les régimes à prestations définies (RPD).

Enfin, dans le contexte du vieillissement de la population et des préoccupations liées à la viabilité financière, nous passons aux questions à long terme et intergénérationnelles. Sur la base des résultats des calculs du ratio de dépendance économique de la section 3, nous montrons que l'amélioration de l'intégration sur le marché du travail des personnes en âge de travailler est en effet «la stratégie la plus efficace avec laquelle les pays peuvent se préparer au vieillissement de la population», même si l'échelle concrète des impacts dans les systèmes nationaux peut varier en fonction de la législation.[55]

5.1. Niveau des prestations de retraite – le role cle de la carriere professionnelle precedente

Hormis quelques rares systèmes basés sur la résidence, comme la pension de base aux Pays-Bas [56], tant l'éligibilité à une pension que le montant de la pension individuelle sont largement déterminés par la carrière professionnelle précédente. Pour le montrer, nous examinons les mécanismes de calcul et d'indexation des pensions de vieillesse en Belgique, en Allemagne, en Autriche et en Suède.[57]

Dans chacun de ces pays, malgré des règles largement divergentes en matière de calcul des prestations de retraite, la carrière professionnelle est le déterminant le plus important du taux de remplacement du revenu que les individus perçoivent pendant leur retraite. Les mécanismes d'équilibrage social prévoyant des compléments de pension minimum pour les personnes dans le besoin ou des crédits de

contexte de marchés financiers très volatils et de taux d'intérêt bas constituerait une tâche importante pour les travaux futurs.

[54] Parmi toutes les variantes de régimes de retraite, les pensions professionnelles sont les plus étroitement liées à l'emploi.

[55] Par exemple, dans l'assurance-retraite publique allemande, les mécanismes d'autorégulation mis en œuvre afin de limiter les taux de cotisation à un niveau fixé politiquement prévoient que l'évolution du ratio «contributeurs / retraités» a un impact direct sur l'évaluation et l'indexation des pensions. Ainsi, l'effet budgétaire négatif de la détérioration attendue de ce ratio due à la démographie est principalement absorbé par une réduction «automatique» du niveau des pensions, mettant ainsi en œuvre les principes de fonctionnement des régimes à cotisations définies. D'un autre côté, ce mécanisme conduit à la situation dans laquelle le gain résultant de l'augmentation des taux d'emploi sera partiellement répercuté sur les retraités sous la forme d'une augmentation supplémentaire des prestations de retraite globales.

[56] Le système de retraite de base étant complété par un solide «pilier» de retraite professionnelle, aux Pays-Bas également, la carrière professionnelle précédente est le principal déterminant du revenu global de pension de la plupart des retraités..

[57] Informations principalement extraites de : OCDE (2019), Panorama des Pensions (Profils de Pays); Commission Européenne (2018), Rapport sur l'adéquation des retraites, Volume II – Profils de Pays

pension pour des périodes assimilées telles que le chômage ou l'éducation des enfants, n'ont qu'un rôle complémentaire.

Belgique

Les pensions publiques des salariés sont calculées sur la base du salaire moyen à vie, avec réévaluation des revenus des années précédentes en fonction des prix. Pour le calcul, un plafond aux gains annuels est appliqué (€ 55.657 / 2018).

Une pension complète est versée à condition qu'une personne ait 45 années de carrière - elle est de 60% (75% dans le cas où le pensionné a un conjoint à charge avec un revenu de pension nul ou faible) du salaire brut moyen indexé en fonction des prix. Ainsi, le taux d'accumulation annuel nominal [58] de 1,33% (60% / 45) ou 1,67% (75% / 45). Étant donné que les revenus des années précédentes sont réévalués uniquement en fonction des prix, le taux d'accumulation effectif [59] est, en fonction de la croissance moyenne des salaires réels, significativement plus faible (1,04% ou 1,31%)[60].

Les prestations de retraite sont également indexées en fonction des prix à la consommation. Des adaptations partielles à l'évolution des salaires sont possibles grâce au système d'ajustement au niveau de vie négocié avec les partenaires sociaux.

Allemagne

Le calcul des prestations de retraite en Allemagne est basé sur le salaire moyen à vie, mis en œuvre par un système de « points de gains»'[61]. Pour chaque année de cotisation, le revenu assuré est converti en «points de gains». Quel que soit le taux de cotisation et donc la cotisation en euros, une personne reçoit un «point de gains» si son salaire est égal au «salaire moyen» officiel[62] de l'année. Un salaire inférieur ou supérieur conduit à des «points de gains» proportionnellement inférieurs ou supérieurs. Le salaire assurable et le maximum réalisable de «points de gains» sont limités à un plafond annuel (€ 78.000 / 2018).

Au moment du départ à la retraite, tous les «points de gains» perçus au cours de la vie sont additionnés et multipliés par la «valeur actuelle de la pension», qui s'applique aux personnes nouvellement retraitées ainsi qu'à celles déjà retraitées. La «valeur actuelle de la pension» est ajustée chaque année le premier juillet par une formule d'indexation, qui est basée sur la croissance des salaires bruts ajustée par le «facteur de contribution» et le «facteur de durabilité».[63]

---

[58] Les régimes à prestations définies spécifient normalement un taux d'accumulation nominal, exprimé en pourcentage des gains individuels ouvrant droit à pension, auquel les droits à prestations s'accumulent pour chaque année de couverture.

[59] Le taux d'accumulation effectif mesure le taux auquel les droits aux prestations sont effectivement constitués pour chaque année de couverture. Il est étroitement lié aux taux de remplacement (bruts) et peut être calculé pour tous les types de régimes de retraite. Pour les RPD, il est égal au taux d'accumulation nominal corrigé des effets s'appliquant aux gains ouvrant droit à pension (par exemple, valorisation des gains antérieurs, facteurs de durabilité).

[60] Sur la base de l'hypothèse d'une augmentation annuelle moyenne des gains réels 1,25%, comme supposée par l'OCDE pour le calcul des droits à pension des travailleurs entrant sur le marché du travail en 2018. Voir : OCDE (2019), Panorama des Pensions 2019.

[61] En Allemand : 'Entgeltpunkte'

[62] Le salaire moyen utilisé n'est pas déterminé statistiquement mais une valeur donnée historique actualisée annuellement.

[63] Ces facteurs visent à restreindre les dépenses de retraite afin de limiter l'augmentation du taux de cotisation, de sorte que le taux de cotisation ne dépasse pas une limite supérieure politiquement déterminée. Par conséquent, le système à points allemand présente une similitude avec les régimes RCD.

En 2018, un point de pension était évalué à 31,53 € (Allemagne de l'Ouest, moyenne annuelle), soit un taux d'accumulation effectif annuel de 0,99%.[64]

Autriche

Depuis 2005, l'Autriche dispose d'un système de compte de pension à prestations définies. La prestation de pension s'accumule annuellement à 1,78% (taux nominal d'accumulation annuel) du revenu assuré. Les crédits de pension acquis sont comptabilisés dans des comptes de pension individuels auprès de l'assurance pension légale et indexés en fonction de la croissance des salaires. Comme il n'y a pas d'indexation des crédits de pension acquis l'année de la retraite, le taux d'accumulation annuel effectif est d'environ 1,74%.[65]. Les gains ouvrant droit à pension sont limités à un plafond annuel (€ 71.820 / 2018).

Pendant la retraite, les prestations de retraite sont indexées en fonction des prix à la consommation. Cependant, ces dernières années, l'indexation des pensions a été fixée dans des textes légaux spécifiques, prévoyant une indexation plus élevée pour les pensions les plus basses et une indexation plus faible pour les pensions plus élevées.

Suède

À la fin des années 90, la Suède a introduit un système strict de compte de pension à cotisations définies. Il se compose de deux éléments, la «pension de revenu» financée par répartition et la «Premium Pension» préfinancée. La «pension de revenu» est un régime notionnel à cotisations définies (NCD). Les cotisations tout au long de la vie sont la base essentielle du calcul des prestations de retraite dans les deux systèmes. Les cotisations sont versées en pourcentage du salaire ne dépassant pas le plafond des gains ouvrant droit à pension (skr 468.750 soit € 46.180 / 2018).[66]

Jusqu'à la retraite, la cotisation annuelle versée à la «pension de revenu» est créditée dans les comptes de pension des particuliers auprès de l'Agence suédoise des pensions et indexée annuellement sur un «indice de revenu» basé sur la croissance moyenne des salaires ajustée par un «mécanisme d'équilibre». À la retraite, les avoirs notionnels du compte individuel sont convertis en rente. Le «diviseur de rente» dépend de l'âge de la retraite individuelle et de l'espérance de vie unisexe restante attendue pour chaque cohorte. Les pensions sont revalorisées avec l'augmentation des gains moyens nominaux moins le taux d'intérêt imputé de 1,6%. L'indexation des pensions est également ajustée par le «mécanisme d'équilibre».

Dans la «Premium Pension» préfinancée, les contributeurs peuvent choisir entre différentes options d'investissement. Outre le volume des cotisations à vie (et l'espérance de vie supplémentaire), le montant des prestations de retraite dépend en grande partie du rendement (et des coûts) de l'investissement.

Taux de remplacement du revenu

Les calculs du taux de remplacement théorique de l'OCDE [67] pour les nouveaux venus sur le marché du travail montrent des différences remarquables en ce qui concerne la générosité des systèmes de retraite. Les chiffres ci-dessous se réfèrent aux calculs du «scénario de référence» (carrière complète), en supposant une entrée sur le marché du travail en 2018 à 22 ans, des gains constants pour un niveau

[64] Blank F/Türk E (2017). À la suite de la réforme des retraites déjà adoptée, le taux d'accumulation devrait baisser à 0,83% pour les nouveaux venus sur le marché du travail.
[65] Blank F, Türk E (2017)
[66] Les employeurs doivent payer un impôt supplémentaire sur les gains au-dessus du plafond correspondant au même pourcentage que leur cotisation retraite.
[67] OECD (2019), Pensions at a Glance, Chapter 5

de revenus moyens [68] et une retraite à l'âge légal national. Pour plusieurs États membres de l'UE, les taux de remplacement théoriques du «scénario de base» indiquent clairement des écarts substantiels d'adéquation des pensions, même pour les travailleurs ayant une carrière à plein emploi.

Dans le tableau 3, afin de permettre une certaine comparaison, seuls les États membres de l'UE dont l'âge légal de la retraite est compris entre 65 et 67 ans sont inclus.[69] Les taux de remplacement attendus fournis par les régimes de retraite complémentaire préfinancés sont inclus [70] si tant est que ces régimes soient obligatoires.[71]

Table 3 : Taux de remplacement (théorique) des pensions pour les travailleurs ayant une carrière professionnelle ininterrompue à partir de 22 ans jusqu'à l'âge légal de la retraite; gains moyens constants; entrée sur le marché du travail en 2018

	Âge de la retraite	Taux de remplacement brut	Taux de remplacement net *
		Régimes obligatoires	
Autriche	65	76.5%	89.9%
Hongrie	65 (m)	56.1%	84.3%
Espagne	65	72.3%	83.4%
France	66	60.1%	73.6%
Belgique	67	46.8%	66.2%
Lettonie	65	44.6%	54.3%
Suède	65	54.1%	53.4%
Allemagne	67	38.7%	51.9%
République Tchèque	65	45.9%	37.3%
Pologne	65 (m)	29.4%	35.1%
Lituanie	65	23.6%	31.0%

Source : OCDE (2019), Panorama des Pensions. Tables 5.3., 5.5. Ratio pensions / revenus individuels, en tenant compte des impôts et des cotisations.

Les calculs alternatifs de l'OCDE pour les personnes ayant une carrière interrompue, une entrée tardive sur le marché du travail, etc. montrent clairement l'importance majeure de l'emploi dans tous ces systèmes de retraite.[72] Par exemple, les salariés moyens avec une entrée tardive sur le marché du

[68] As employment careers are modelled as constant relative income position, gross replacement of average lifetime pay equals the replacement of last wage.

[69] In OECD's Pensions at a Glance calculations, underlying legal retirement ages vary among EU Member States between 62 in Luxembourg, Greece and Slovenia and 74 (!) in Denmark

[70] The OECD calculations of future replacement rates provided by pre-funded schemes are based on optimistic 3% average real rate of investment return assumption over the next few decades. Against the background of lasting low interest rates, the EU Commission in its Ageing Report 2021 (Underlying Assumptions & Projection Methodologies) has reduced its former 3% assumption to 2%.

[71] OECD also calculates expected replacement rates including supplementary schemes with "broad coverage". Among the countries listed in Table 3 supplementary schemes fulfilling this condition exist in Belgium and in Germany. The total net replacement rates, also taking into account such schemes, are 72.4% in Belgium and 68.0% in Germany. As a substantial share of the people in employment are not covered, these values have to be considered with caution.

[72] Les réformes des retraites qui déplacent la base de calcul vers les gains à vie (telles que mises en œuvre dans de nombreux pays) renforcent encore l'importance de la carrière professionnelle sur les droits aux prestations de retraite.

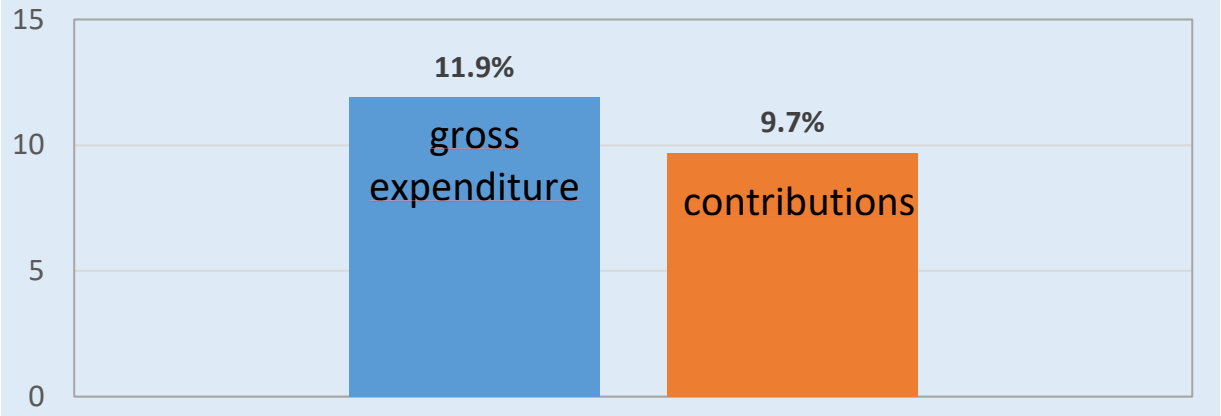
travail (à 27 ans) et une interruption de chômage de 10 ans subissent des réductions du taux de remplacement, parmi les pays énumérés au tableau 3, partant de moins 15% en République tchèque et en Espagne et pouvant dépasser moins 30 % en Pologne et en Lituanie.[73]

Ces chiffres indiquent clairement l'importance cruciale de lutter contre les carences du marché du travail et d'améliorer l'intégration dans l'emploi tout au long de l'âge de travailler afin d'atteindre les objectifs d'adéquation des pensions du Socle Européen des Droits Sociaux. En outre, dans les États membres de l'UE où les jeunes d'aujourd'hui, même dans l'hypothèse d'une carrière à plein emploi, peuvent s'attendre à des taux de remplacement du revenu net extrêmement bas (très probablement dans de nombreux cas inférieurs au seuil de risque de pauvreté), le réexamen des réformes des retraites mises en œuvre sera de toute évidence nécessaire.

5.2. Financement des pensions – le role cle des cotisations sur le revenu du travail

Selon le rapport sur le vieillissement 2018 de la Commission Européenne, en 2016, 11,9% du PIB ont été consacrés aux retraites publiques dans l'UE 27. En revanche, les recettes collectées par le biais des cotisations représentaient 9,7% du PIB.

Figure 18 : UE 27 - Dépenses publiques de retraite / recettes des cotisations (% du PIB, 2016)



Source : Commission européenne, Rapport sur le vieillissement 2018, projections économiques et budgétaires, p 367

L'écrasante majorité des recettes de cotisation est perçue en pourcentage du revenu du travail [74]. Les cotisations provenant d'autres sources, telles que les cotisations versées par l'État pour les périodes de garde d'enfants, ne jouent qu'un rôle statistiquement mineur.

La figure 19 montre des différences significatives entre les États membres de l'UE en ce qui concerne les taux de cotisation aux régimes de retraite. Les principales raisons de ces differences sont :

- Une générosité des régimes très variable (voir ci-dessus - taux de remplacement)
- une gamme très différente de prestations fournies (par exemple, pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivant dans certains pays, mais uniquement les pensions de vieillesse dans d'autres pays)
- parts très différentes du financement fiscal supplémentaire (alors que dans certains pays le financement repose presque exclusivement sur les cotisations, d'autres bénéficient d'un financement fiscal supplémentaire substantiel; seul le Danemark a un système où le

[73] OCDE (2019), Panorama des Pensions, Figure 5.13.
[74] Le terme «revenu du travail» comprend à la fois les revenus du travail des salariés et des travailleurs indépendants.

financement par cotisations n'a pas de rôle pertinent dans le financement des pensions publiques[75])

Figure 19 : Taux de cotisation de pension obligatoire - taux effectifs sur les revenus moyens (2018)

OCDE (2019), Panorama des Pensions, table 8.1. (employés + employeurs)

En fin de compte, presque tout le financement des retraites est basé sur les revenus de l'emploi, que ce soit directement via le paiement des cotisations ou, dans la mesure où les systèmes sont (co)financés par les impôts, plus indirectement en contribuant aux recettes de l'État en payant l'impôt sur le revenu.

Même le fonctionnement des systèmes préfinancés, avec environ US$ 50 trillions d'actifs de retraite dans les plans d'épargne-retraite dans la zone OCDE [76], mis à part son lien étroit avec le développement des marchés financiers internationaux, dépend en grande partie du paiement continu (d'énormes quantités) de cotisations, principalement collectées sur les revenus du travail.

Dans l'ensemble, il est évident que l'emploi, tant en termes quantitatifs que qualitatifs (nombre de personnes en emploi / niveau de rémunération), détermine dans une large mesure le financement des retraites.

5.3. VIABILITE FINANCIERE DES SYSTEMES DE RETRAITE - ROLE CLE D'UNE BONNE INTEGRATION A L'EMPLOI

Pendant des décennies, les différends sur la manière d'assurer le financement à long terme et l'adéquation des prestations de retraite publiques dans le contexte du vieillissement massif de la population sont au centre des débats sur les politiques sociales.

Certaines déclarations, telles que l'éloge de la baisse prévue de la part du PIB pour les dépenses publiques de retraite [77] dans le contexte d'une augmentation massive attendue des personnes âgées

[75] Au Danemark, seules les pensions professionnelles du deuxième pilier sont financées par la contribution des revenus du travail.

[76] OCDE (2020), Le Point sur les Marchés des Pensions. Dans la plupart des pays, plus de 50% des actifs de retraite sont désormais détenus dans des régimes à cotisations définies. Pourtant, sur certains grands marchés de retraite, les régimes à prestations définies occupent toujours une place importante, comme en Suisse (89% de tous les avoirs de retraite).

[77] Commission européenne (2020), Rapport sur l'impact du changement démographique : „ Grâce [!] À l'impact des réformes substantielles des systèmes de retraite dans la plupart des États membres, [les dépenses au titre des pensions publiques] devraient croître plus lentement que le PIB " – COM(2020) 241, p 21

dans la population totale, soulèvent des questions fondamentales d'équité intergénérationnelle aux dépens des jeunes d'aujourd'hui.

Comme le montre la section 3, la réinterprétation des données démographiques joue un rôle important dans ce contexte. Le facteur qui, au-delà de la productivité, de la croissance des revenus et de la répartition équitable de la richesse acquise, compte finalement beaucoup plus que la relation numérique entre les groupes d'âge, c'est le ratio entre le nombre de bénéficiaires de prestations et celui des cotisants.

Le «ratio de dépendance économique» et le niveau des prestations (par rapport au revenu d'activité) déterminent la part du revenu (national) nécessaire pour financer les pensions et les allocations de chômage. Ou, à l'inverse, étant donné une certaine part du revenu national réservée au financement de ces transferts, plus le ratio de dépendance économique est bas, plus le niveau de transferts abordable est élevé. Les marchés du travail et l'adéquation et la viabilité des systèmes de retraite sont étroitement liés.

Une meilleure intégration sur le marché du travail et donc une participation accrue à la distribution primaire des revenus favorisent directement la viabilité budgétaire en élargissant la base de financement et en réduisant les besoins de transfert. Les personnes qui perçoivent un revenu d'activité équitable n'ont plus besoin d'allocations de chômage, de pensions de retraite anticipée liées au marché du travail, etc.

D'autre part, des carrières plus continues dans de bons emplois, au lieu d'être au chômage ou hors de la population active ou de ne gagner qu'un revenu marginal, augmenteront les droits à pension individuels futurs, en particulier parmi les groupes les plus vulnérables avec, à l'heure actuelle, de fréquentes interruptions de carrière et / ou de faibles revenus (personnes peu instruites, femmes, migrants, etc.). Ainsi, une meilleure intégration sur le marché du travail améliore l'adéquation des pensions et réduit la pauvreté des personnes âgées sans compromettre la viabilité budgétaire.[78]

En d'autres termes, il s'agit d'une part de préparer un plus gros gâteau et de permettre à davantage de personnes de participer directement à la préparation de ce gâteau et d'en recevoir leur juste part. D'autre part, une stratégie inclusive d'une meilleure intégration sur le marché du travail réduit également le nombre de personnes ayant besoin de transferts, permettant ainsi des parts individuelles plus importantes.

Malheureusement, de nombreuses recommandations politiques sur la façon de faire face au vieillissement de la population n'en tiennent pas suffisamment compte. Au lieu de cela, sans trop tenir compte de l'énorme potentiel d'augmentation du nombre de cotisants et de diminution du nombre de de bénéficiaires prestations de remplacement de revenu via une meilleure intégration à l'emploi tout au long de l'âge de travailler, le relèvement de la limite d'âge entre l'âge de travailler et l'âge de la retraite est présenté comme la solution clé, du moins si l'on admet qu'une nouvelle réduction massive des prestations de retraite ou une augmentation massive des taux de cotisation pour ceux qui ont un emploi doit être évitée.[79] En ce sens, le Livre Vert sur le Vieillissement récemment publié par la Commission Européenne déclare : " Une vie professionnelle plus longue est une réponse clé. … Le taux

[78] En outre, étant donné que ces effets positifs sur les retraites se produiront avec un décalage important, le lissage des augmentations et la réduction des pics des dépenses de retraite faciliteraient également la faisabilité financière.

[79] Cela s'explique également par l'hypothèse dans les modèles macroéconomiques typiques que le taux d'emploi et le taux de retraités représentent une part donnée de chaque cohorte en dessous et au-delà de l'âge de la retraite. Ainsi, un âge de retraite plus élevé conduit à la fois à un plus grand nombre d'employés et à moins de prestations sans égard aux réalités du marché du travail et de l'économie fondamentale.

de dépendance des personnes âgées ne resterait au même niveau qu'en 2020 si la vie active était prolongée jusqu'à 70 ans."[80]

Comme le montre le «scénario UE 2030+» (voir annexe 2), «le vrai problème», c'est-à-dire le ratio «chômeurs plus retraités par rapport aux personnes ayant un emploi» pourrait être stabilisé jusqu'en 2040 en mettant en œuvre une stratégie très différente, c'est-à-dire en atteignant les objectifs de la stratégie 2030 de l'UE en matière d'emploi et en obtenant une augmentation supplémentaire, plus modérée, du taux d'emploi entre 2030 et 2040.

L'étude montre clairement qu'il est urgent de repenser la compréhension de la durabilité et l'utilisation d'indicateurs appropriés :

- Dans un contexte de vieillissement massif de la population, l'équité intergénérationnelle exige l'acceptation politique d'une augmentation future (dans des limites raisonnables) de la part du PIB affectée aux besoins des personnes âgées, en ce compris les pensions, les soins de santé et les soins de longue durée.
- Les indicateurs faisant référence à la situation économique des personnes (de tous âges) au lieu du seul âge doivent être mis en évidence à la fois dans l'analyse des développements sociétaux et dans les conseils politiques.
- Afin de garantir également l'adéquation et la viabilité financière des pensions des jeunes d'aujourd'hui, une stratégie intégrée de politique du marché du travail et des retraites est nécessaire. Étant donné que le système de retraite à travers l'Europe a déjà connu des réformes globales (certaines de ces réformes sont même allées trop loin et devraient être reconsidérées), il est temps à présent de se concentrer sur des marchés du travail inclusifs, c'est-à-dire sur une stratégie du marché du travail «plus d'emplois et de meilleure qualité».

La réalisation d'une stratégie de «convergence vers le haut» pourrait considérablement contenir une nouvelle augmentation du ratio de dépendance économique, allégeant ainsi substantiellement la charge financière du vieillissement et, en outre, contribuant à l'objectif fondamental des systèmes de retraite : fournir à chacun des revenus de retraite adéquats.

Une participation plus large et meilleure au marché du travail n'est pas seulement la meilleure réponse au défi démographique et aux problèmes de retraites : c'est aussi un facteur majeur de croissance économique, de viabilité budgétaire[81] ainsi que de bien-être pour les citoyens.

[80] Commission Européenne (2021a), p 12/13
[81] Voir Türk E/Wöss J/Zuleeg F (2012)

RÉFÉRENCES

Council of the European Union (2019), Council conclusions on the implementation of the Council Recommendation on Upskilling Pathways : New Opportunities for Adults EUR-Lex - 52019XG0605(01) - EN - EUR-Lex (europa.eu)

Council of the European Union (2020), Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap : Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work

Creel Jérôme/Holzner Mario/Saraceno Francesco/Watt Andrew/Wittwer Jérôme (2020) 'How to spend it. A proposal for a European Covid-19 recovery programme'', IMK Policy Brief 92, Düsseldorf June 2020

Dullien Sebastian/Paetz Christoph/Watt Andrew/Watzka Sebastian (2020) 'Proposals for a reform of the EU's fiscal rules and economic governance', IMK Report 159e, Düsseldorf June 2020

ETUC (2019a), ETUC Action Programme 2019-2023 ETUC Action Programme 2019-2023 | ETUC

ETUC (2019b), Rebalance – Trade Unions' strategies and good practices to promote work-life balance 743-Rebalance-long-EN-web.pdf (etuc.org)

ETUC (2020), Democracy at work matters. Democracy at Work - Now more than ever!_v5.pdf (etuc.org)

ETUC (2021a), Adopted Resolution : ETUC Response to the EU Commission Proposal for a Directive to Strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms | ETUC

ETUC (2021b), ETUC Resolution on 2021 – Year for More Democracy at Work Adopted - EN ETUC Resolution on 2021 Year for More Democracy at Work.pdf

EU Commission (2008), Demography report 2008

EEU Commission (2012), An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. White Paper.

EU Commission (2016), Council Recommendation on Upskilling Pathways : New Opportunities for Adults. Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways : New Opportunities for Adults (europa.eu)

EU Commission (2020a). *Joint Employment Report 2020*.

EU Commission (2020b), *Access to social protection for workers and the self-employed : Version 0 of the monitoring framework.* https ://op.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_KE0220931ENN

EU Commission (2020c), A Union of Equality : Gender Equality Strategy 2020-2025 IMMC.COM%282020%29152%20final.ENG.xhtml.1_EN_ACT_part1_v11.docx (europa.eu)

EU Commission (2020d), The 2021 Ageing Report. Underlying Assumptions & Projection Methodologies The 2021 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies (europa.eu)

EU Commission (2020e), Youth Employment Support : a Bridge to Jobs for the Next Generation EUR-Lex - 52020DC0276 - EN - EUR-Lex (europa.eu)

EU Commission (2021a), Green Paper on Ageing. Fostering solidarity and responsibility between generations.

EU Commission (2021b), Proposal for a Directive to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms com-2021-93_en_0.pdf (europa.eu)

EU Commission (2021c), Report on strengthening EU social dialogue Publications catalogue - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu)

EU Commission (2021d), The European Pillar of Social Rights Action Plan The European Pillar of Social Rights Action Plan | European Commission (europa.eu)

Eurofound (2021), Involvement of social partners in policy making during Covid-19 outbreak Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak | Eurofound (europa.eu)

Eurofound (2020a), Role of social partners in tackling discrimination at work Role of social partners in tackling discrimination at work (europa.eu)

Eurofound (2020b), Capacity building for effective social dialogue in the European Union Industrial relations - Capacity building for effective social dialogue in the European Union (europa.eu)

Eurofound (2017), *Reactivate : Employment opportunities for economically inactive people*.

European Social Partners (2020), European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation Final 22 06 20_Agreement on Digitalisation 2020.pdf (etuc.org)

Eurostat (2021a), *Main concepts—Employment and unemployment (LFS)*. https ://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts

Eurostat (2021a), *´Unemployment—Statistics Explained*. https ://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary :Unemployment

Eurostat (2021b), *Employment rate by sex, age group 20-64 [LFSI_EMP_A]*. https ://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/T2020_10/default/table

Eurostat (2021c), *Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) [lfsa_ergaed]*. https ://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

Eurostat (2021d), *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment. [Lfsa_eppgai]*. http ://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

Eurostat (2021e), *Labour market slack – annual statistics on unmet needs for employment—Statistics Explained*. https ://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment

Eurostat. (2021g), *Part-time employment as percentage of the total employment. [Lfsa_eppga]*. http ://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

Eurostat (2021), *Self-employment by sex, age and occupation [lfsa_esgais]*. https ://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

Eurostat (2021h), *Self-employment statistics—Statistics Explained*. https ://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics

Eurostat (2021i), *Unemployment statistics and beyond*. https ://ec.europa.eu/eurostat/cache/statistics_explained/visualisations/employment/2019/tool1

Koll W. / Watt A. (2018), Convergence and stability in the Euro Area through effective macroeconomic policy coordination, IMK Studies 61e, https ://www.boeckler.de/imk_5274.htm?produkt=HBS-006951&chunk=1&jahr=

OECD (2018), *The Future of Social Protection : What Works for Non-standard Workers?* OECD. https ://doi.org/10.1787/9789264306943-en

OECD (2020), Pension Markets in Focus Pension Markets in Focus 2020 (oecd.org)

Türk Erik/Blank Florian/Logeay Camille/Wöss Josef/Zwiener Rudolf (2018), Den demografischen Wandel bewältigen : Die Schlüsselrolle des Arbeitsmarktes. IMK-Report 137

Türk Erik/Wöss Josef/Zuleeg Fabian (2012), 1000 billion Euros at stake : How boosting employment can address demographic change and public deficits, EPC ISSUE PAPER NO. 72, European Policy Center, Brussels https ://www.epc.eu/en/Publications/1000-billion-Euros-at-stake-H~2479e4

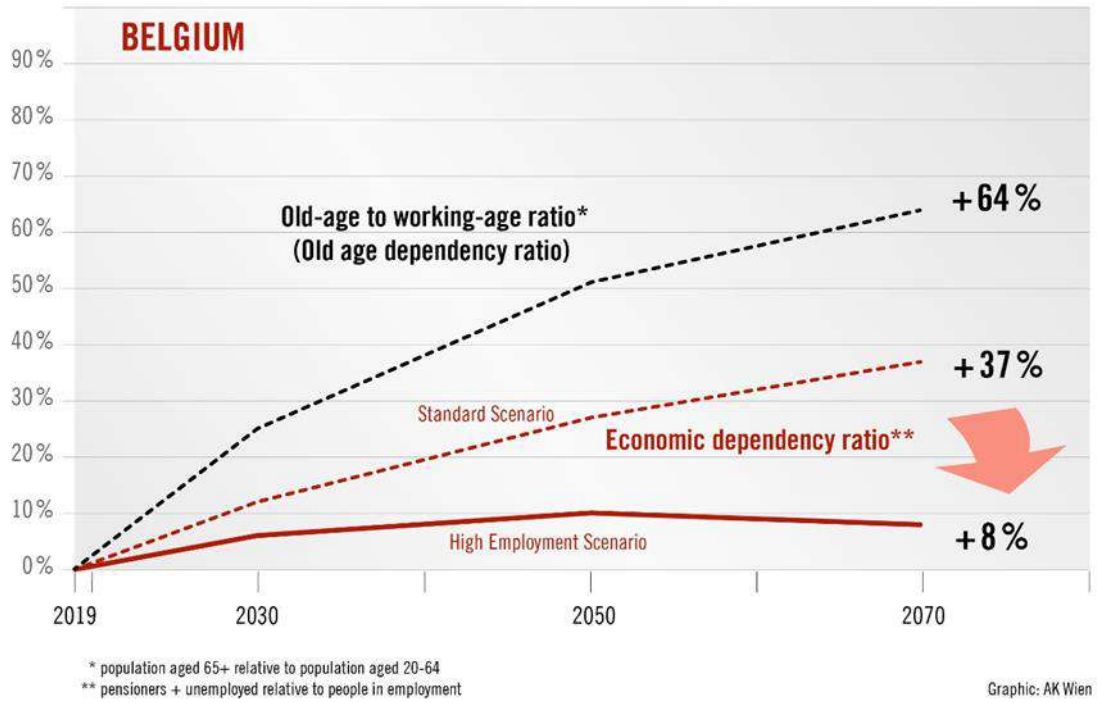
Watt Andrew (2020a), Labour market in the pandemic : unemployment only part of the story. Social Europe / Blog. https ://www.socialeurope.eu/author/andrew-watt

Watt Andrew (2020b), 'EU economic policy response to the coronavirus pandemic', IMK Policy Brief 93e, Düsseldorf June 2020

Watzka Sebastian/Watt Andrew (2020), The macroeconomic effects of the EU Recovery and Resilience Facility, IMK Policy Brief no. 98, October 2020, Düsseldorf

Wöss Josef/Türk Erik (2019), How to best address pension adequacy and financial sustainability : The labour market as key determinant. In : Cabral/Rodrigues (ed.), The Future of Pension Plans in the EU Internal Markets. Springer Verlag

ANNEXE 1 : CALCUL DU RATIO DE DEPENDANCE ECONOMIQUE - CAS DE PAYS



Belgium

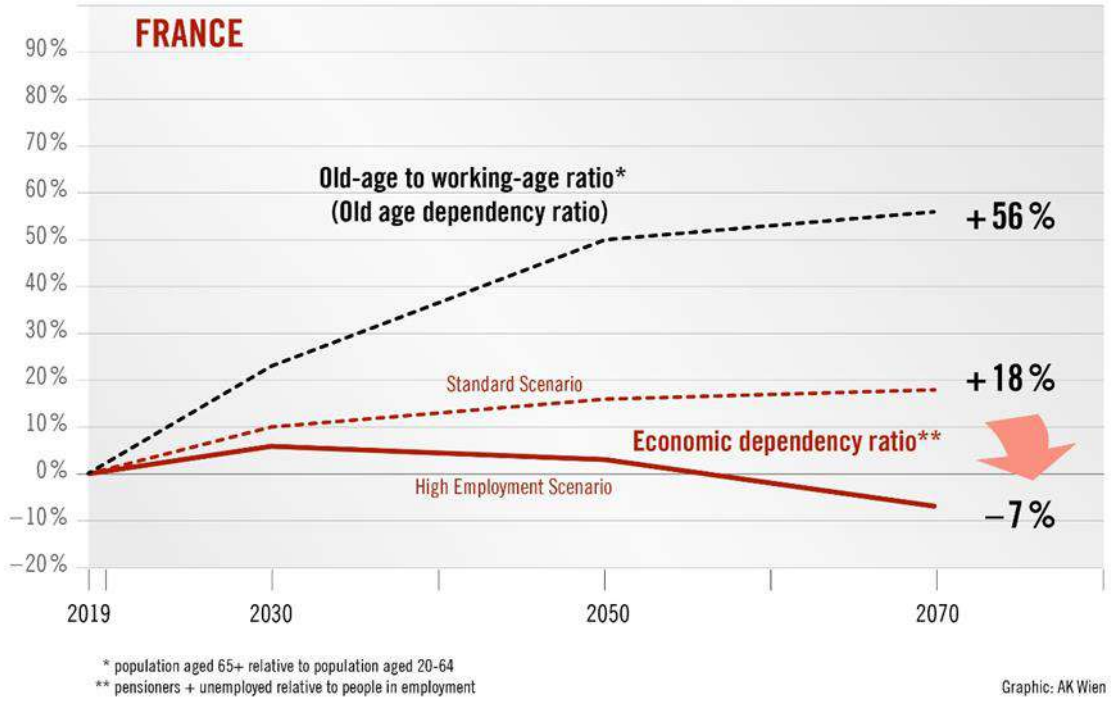
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			6,72	6,61	6,39	6,21	2,19	2,68	3,14	3,31
People in employment	empl. rate	St.S.	70,6%	71,6%	71,2%	70,9%				
		H.E.S.	70,6%	72,9%	77,4%	82,0%				
	employed	St.S.	4,75	4,73	4,55	4,40	0,05	0,14	0,14	0,14
		H.E.S.	4,75	4,82	4,95	5,09	0,05	0,14	0,14	0,14
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	8,7%	10,4%	10,4%	10,4%				
		H.E.S.	8,7%	7,6%	5,3%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,44	0,53	0,51	0,50				
		H.E.S.	0,44	0,38	0,27	0,16				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		0,77	0,68	0,48	0,47	2,14	2,61	3,16	3,36
	H.E.S.		0,77	0,68	0,48	0,43	2,14	2,61	3,16	3,36

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		32,5	40,5	49,2	53,3	64,0%
Economic dependency ratio	St.S.	69,8	78,3	88,5	95,4	36,8%
	H.E.S.	69,8	73,9	76,8	75,5	8,3%

Annex 1



France

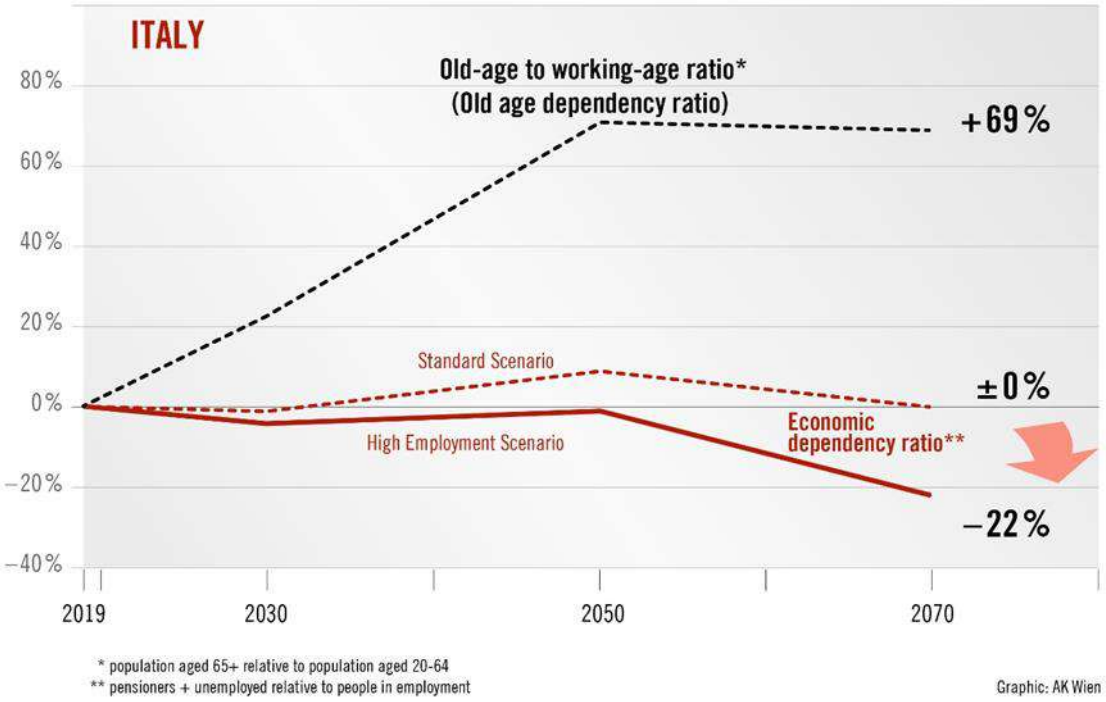
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			37,33	36,91	35,51	35,05	13,61	16,56	19,44	19,94
People in employment	empl. rate	St.S.	71,6%	72,4%	74,6%	74,5%				
		H.E.S.	71,6%	73,7%	77,8%	82,0%				
	employed	St.S.	26,73	26,72	26,49	26,11	0,40	0,69	1,10	1,11
		H.E.S.	26,73	27,19	27,64	28,74	0,40	0,69	1,10	1,11
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	11,8%	11,7%	9,8%	9,8%				
		H.E.S.	11,8%	10,0%	6,5%	3,0%				
	unemployed	St.S.	3,44	3,40	2,76	2,77				
		H.E.S.	3,44	2,94	1,89	0,88				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		5,73	5,35	4,83	4,46	14,15	17,15	20,00	20,40
	H.E.S.		5,73	5,25	3,63	2,47	14,15	17,15	20,00	20,40

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,5	44,9	54,8	56,9	56,0%
Economic dependency ratio	St.S.	86,0	94,6	100,1	101,6	18,1%
	H.E.S.	86,0	91,0	88,9	79,6	-7,4%

Annex 1



Italy

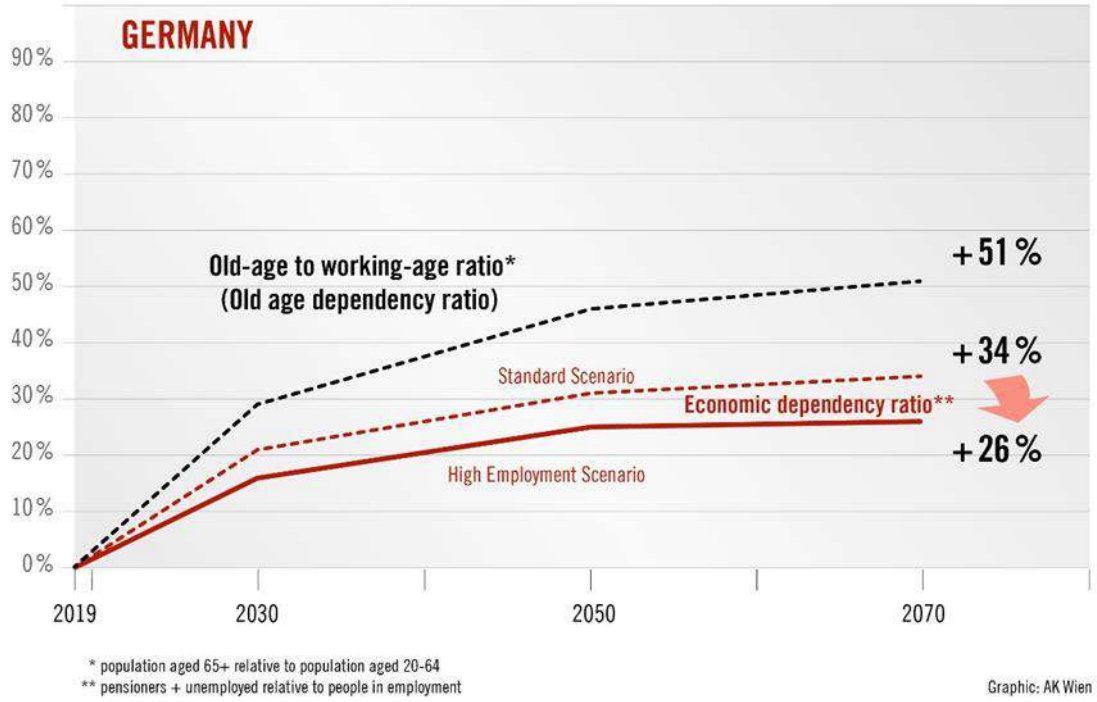
people in millions			Age 20-64					Age 65+			
			2019	2030	2050	2070		2019	2030	2050	2070
Population			35,66	34,05	29,40	27,37		13,87	16,36	19,56	17,97
People in employment	empl. rate	St.S.	63,6%	66,3%	69,4%	69,8%					
		H.E.S.	63,6%	67,3%	74,6%	82,0%					
	employed	St.S.	22,68	22,58	20,40	19,11		0,58	1,47	1,75	2,20
		H.E.S.	22,68	22,91	21,95	22,45		0,58	1,47	1,75	2,20
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	21,2%	19,3%	14,9%	14,7%					
		H.E.S.	21,2%	17,5%	10,3%	3,0%					
	unemployed	St.S.	5,32	4,79	3,24	3,02					
		H.E.S.	5,32	4,37	2,37	0,68					
			Age -64					Age 65+			
Pensioners	St.S.		2,01	1,57	0,86	0,69		12,63	14,05	16,68	14,49
	H.E.S.		2,01	1,57	0,86	0,69		12,63	14,05	16,87	15,03

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070		2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		38,9	48,0	66,5	65,6		68,8%
Economic dependency ratio	St.S.	86,0	85,1	94,0	85,7		-0,4%
	H.E.S.	86,0	82,2	85,0	66,8		-22,3%

Annex 1



Germany

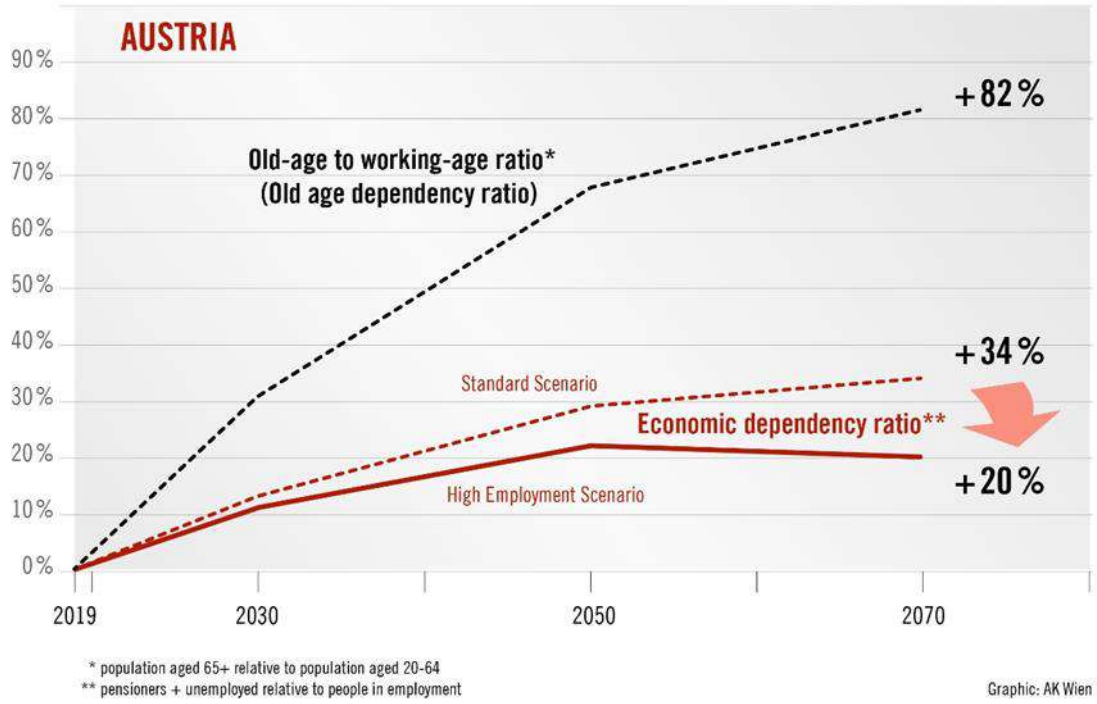
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			49,77	46,08	43,88	42,54	17,99	21,38	23,18	23,23
People in employment	empl. rate	St.S.	80,6%	80,0%	80,4%	80,7%				
		H.E.S.	80,6%	80,9%	81,4%	82,0%				
	employed	St.S.	40,11	36,86	35,28	34,33	1,18	2,03	1,75	1,66
		H.E.S.	40,11	37,27	35,74	34,88	1,18	2,03	1,75	1,66
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	5,2%	6,7%	6,9%	6,9%				
		H.E.S.	5,2%	4,8%	3,9%	3,0%				
	unemployed	St.S.	2,17	2,63	2,58	2,50				
		H.E.S.	2,17	1,84	1,43	1,07				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		3,02	2,84	2,52	2,37	20,11	23,25	24,71	24,71
	H.E.S.		3,02	2,84	2,52	2,37	20,11	23,25	24,71	24,71

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,1	46,4	52,8	54,6	51,1%
Economic dependency ratio	St.S.	61,3	73,9	80,5	82,3	34,2%
	H.E.S.	61,3	71,1	76,4	77,1	25,8%

Annex 1



Austria

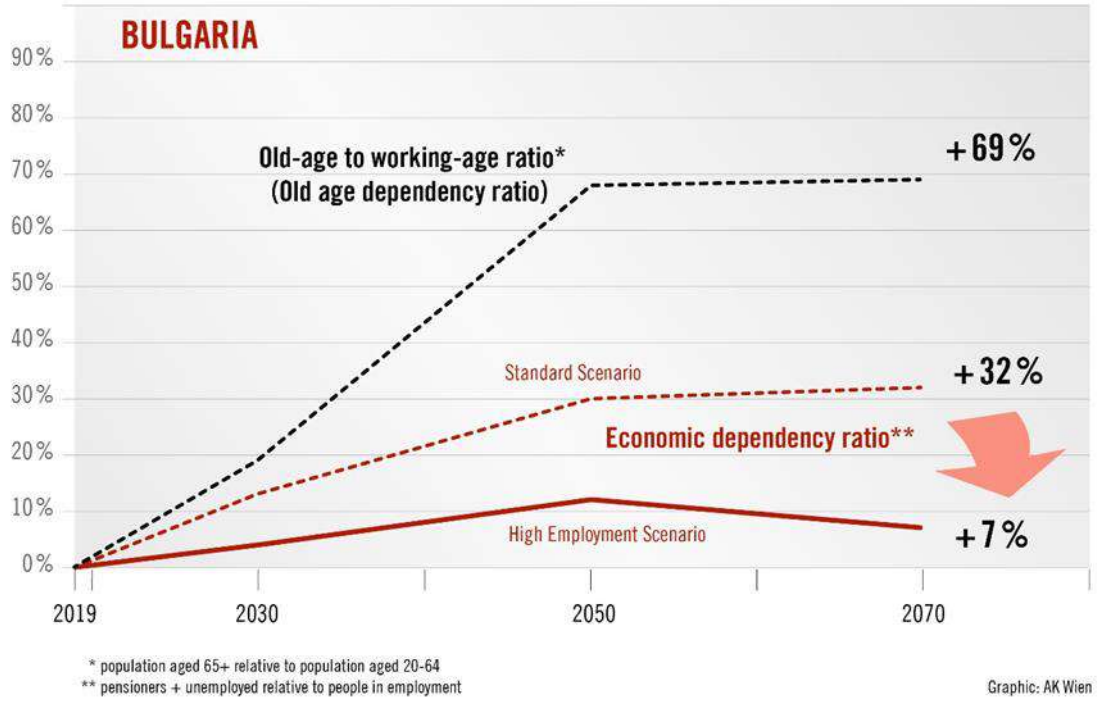
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			5,48	5,27	5,05	4,84	1,68	2,13	2,60	2,70
People in employment	empl. rate	St.S.	76,8%	77,5%	79,2%	79,5%				
		H.E.S.	76,8%	77,8%	79,9%	82,0%				
	employed	St.S.	4,21	4,08	4,00	3,85	0,06	0,10	0,11	0,11
		H.E.S.	4,21	4,10	4,03	3,97	0,06	0,10	0,11	0,11
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	8,1%	7,5%	7,5%	7,5%				
		H.E.S.	8,1%	7,0%	5,0%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,35	0,32	0,32	0,30				
		H.E.S.	0,35	0,30	0,21	0,12				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		0,68	0,62	0,52	0,44	1,79	2,18	2,66	2,77
	H.E.S.		0,68	0,62	0,48	0,33	1,79	2,18	2,66	2,77

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		30,7	40,3	51,5	55,9	82,3%
Economic dependency ratio	St.S.	66,2	74,6	85,1	89,0	34,5%
	H.E.S.	66,2	73,8	80,8	79,2	19,7%

Annex 1



Bulgaria

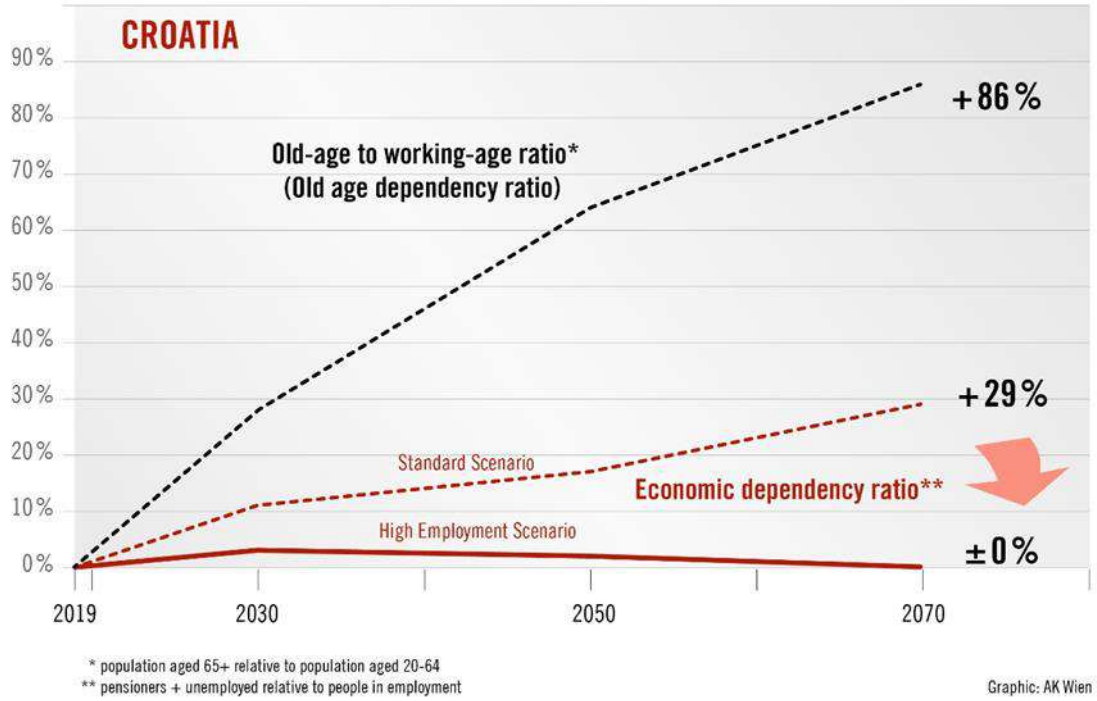
people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			4,16	3,66	2,87	2,56	1,50	1,56	1,74	1,56
People in employment	empl. rate	St.S.	75,2%	73,3%	73,0%	73,5%				
		H.E.S.	75,2%	76,6%	79,3%	82,0%				
	employed	St.S.	3,13	2,68	2,10	1,88	0,09	0,11	0,12	0,09
		H.E.S.	3,13	2,80	2,28	2,10	0,09	0,11	0,12	0,09
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	7,6%	9,4%	9,6%	9,6%				
		H.E.S.	7,6%	6,7%	4,8%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,25	0,27	0,21	0,19				
		H.E.S.	0,25	0,19	0,11	0,06				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		0,51	0,48	0,35	0,25	1,53	1,51	1,50	1,42
	H.E.S.		0,51	0,46	0,31	0,19	1,53	1,51	1,50	1,42

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		36,0	42,7	60,5	60,8	68,8%
Economic dependency ratio	St.S.	71,5	80,7	93,1	94,5	32,2%
	H.E.S.	71,5	74,3	80,3	76,7	7,3%

Annex 1



Croatia

people in millions			Age 20-64				Age 65+			
			2019	2030	2050	2070	2019	2030	2050	2070
Population			2,43	2,17	1,79	1,53	0,85	0,96	1,02	0,99
People in employment	empl. rate	St.S.	66,8%	68,2%	69,6%	69,6%				
		H.E.S.	66,8%	69,8%	75,9%	82,0%				
	employed	St.S.	1,63	1,48	1,24	1,07	0,02	0,03	0,04	0,03
		H.E.S.	1,63	1,51	1,36	1,26	0,02	0,03	0,04	0,03
Unemployed (extended)	unempl. Rate (% of LF)	St.S.	13,1%	15,8%	13,7%	13,7%				
		H.E.S.	13,1%	11,1%	7,0%	3,0%				
	unemployed	St.S.	0,23	0,25	0,18	0,16				
		H.E.S.	0,23	0,18	0,10	0,04				
			Age -64				Age 65+			
Pensioners	St.S.		0,32	0,22	0,15	0,13	0,90	1,00	1,00	0,97
	H.E.S.		0,32	0,22	0,15	0,12	0,90	1,00	1,00	0,99

Unemployed 65+ not shown because of marginal values

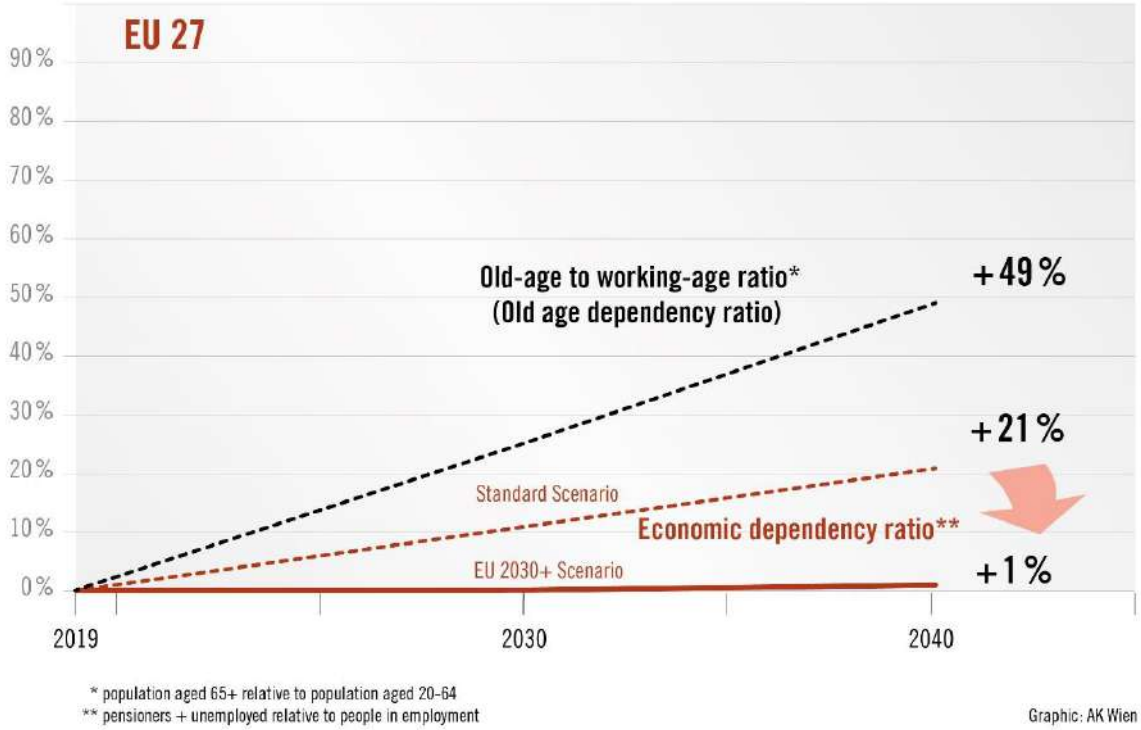
Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus H.E.S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2050	2070	2070/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		34,8	44,5	57,2	64,6	85,6%
Economic dependency ratio	St.S.	88,3	97,9	103,7	113,9	29,0%
	H.E.S.	88,3	90,8	89,8	88,4	0,1%

ANNEXE 2 : CALCUL DU RATIO DE DEPENDANCE ECONOMIQUE - SCENARIO UE 2030+

Principales hypothèses :

- L'objectif de taux d'emploi à l'horizon 2030 de la Commission européenne pour l'UE 27 (78% dans la tranche d'âge 20-64 ans)[82] sera atteint et des progrès supplémentaires, plus modérés, seront réalisés au cours de la prochaine décennie pour atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2040
- Le chômage et les pensions de retraite anticipée liées au marché du travail diminueront parallèlement à l'augmentation de l'emploi



[82] Commission Européenne (2021d)

Annexe 2

Scénario UE 2030+ - Données clés

EU27 Standard versus 2030 plus Scenario

people in millions			Age 20-64			Age 65+		
			2019	2030	2040	2019	2030	2040
Population			265,02	253,52	240,78	91,28	109,37	123,66
People in employment	empl. rate	St.S.	73,1%	74,0%	75,0%			
		2030 plus	73,1%	78,0%	80,0%			
	employed	St.S.	193,73	187,61	180,59	4,56	8,00	9,18
		2030 plus	193,73	197,75	192,62	4,56	8,00	9,18
Unemployed (extended)	unempl. rate	St.S.	10,6%	11,2%	10,1%			
		2030 plus	10,6%	8,4%	4,0%			
	unemployed	St.S.	21,71	22,39	19,34			
		2030 plus	21,71	17,53	7,90			
			Age -64			Age 65+		
Pensioners	St.S.		29,06	26,81	25,74	87,36	102,07	114,31
	2030 plus		29,06	23,24	19,30	87,36	102,07	114,31

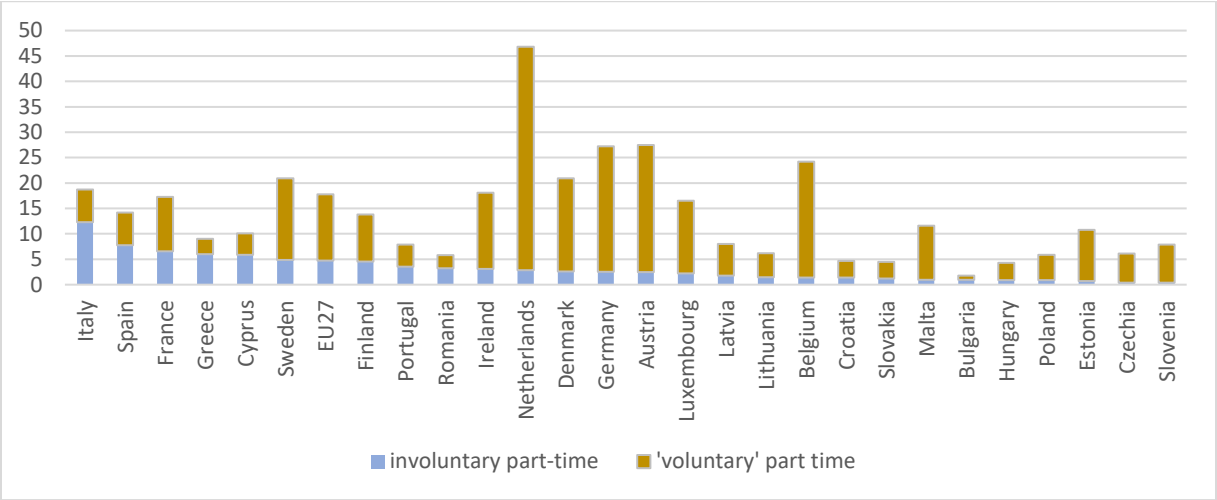
Unemployed 65+ not shown because of marginal values

Old-age to working-age ratio / Economic Dependency Ratio (St.S. versus EU 2030 plus S.)

Ratios per 100 people of the reference group		2019	2030	2040	2040/2019
Old-age to working-age ratio (65+/20-64)		34,4	43,1	51,4	49,1%
Economic dependency ratio	St.S.	69,7	77,4	84,1	20,7%
	2030 plus	69,7	69,5	70,2	0,8%

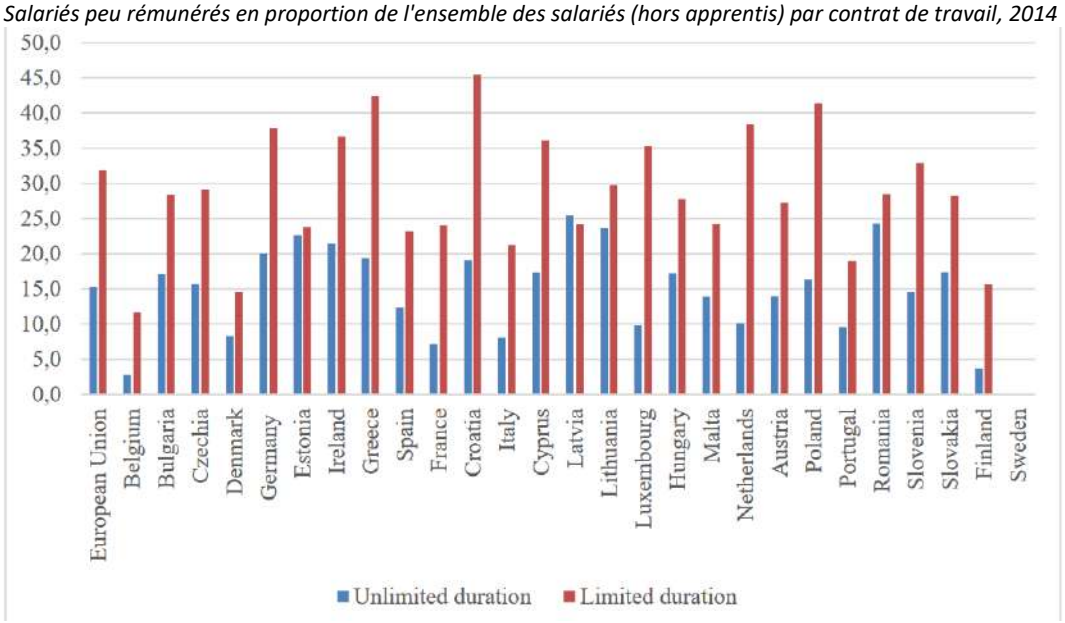
ANNEXE 3 : CHIFFRES SUPPLEMENTAIRES SUR LES LACUNES DU MARCHE DU TRAVAIL

Temps partiel et temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi total, personnes âgées de 20 à 64 ans, 2019



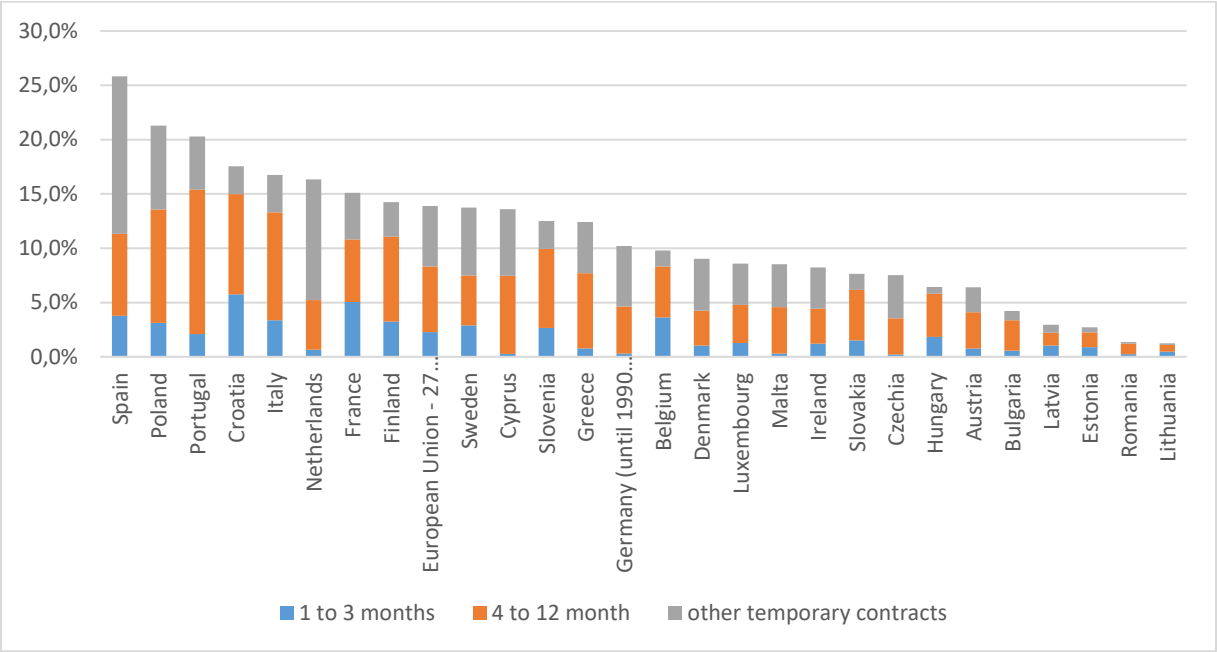
Source : Eurostat, Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, par sexe et âge (%) [lfsa_eppga] & Emploi à temps partiel involontaire en pourcentage de l'emploi total à temps partiel, par sexe et âge (%) [lfsa_eppgai]

Salariés peu rémunérés en proportion de l'ensemble des salariés (hors apprentis) par contrat de travail, 2014



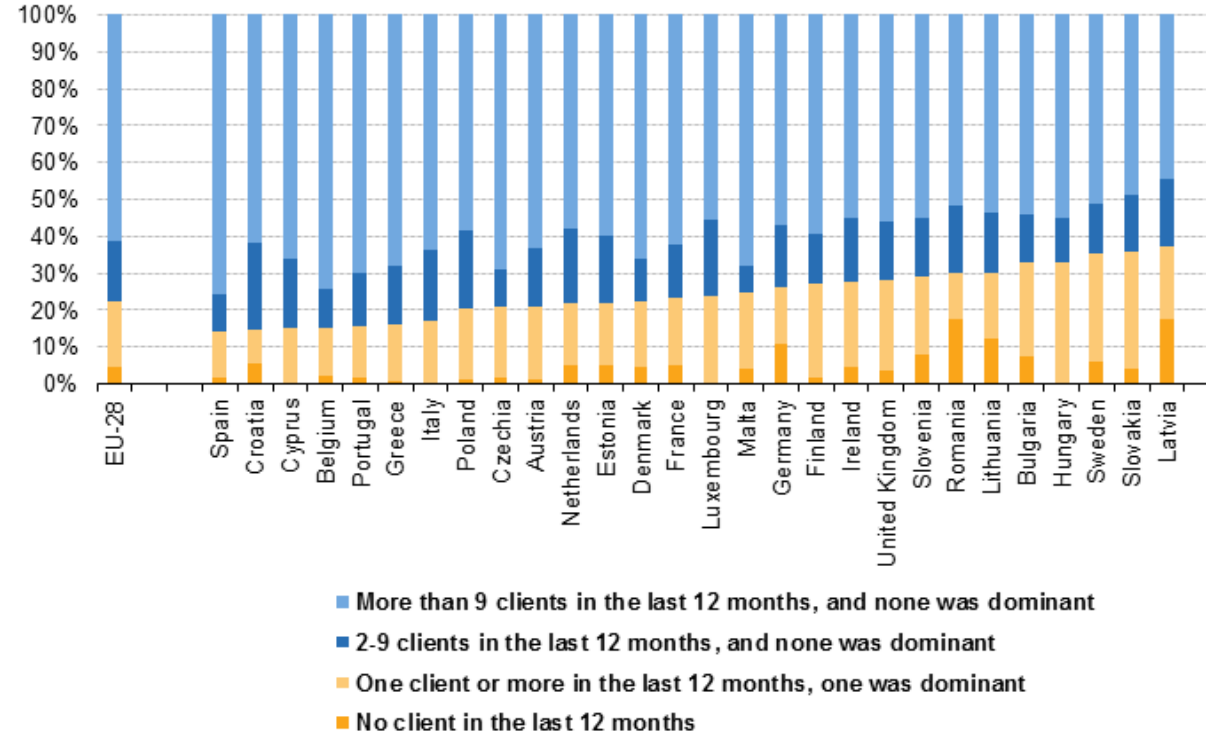
Source : Eurostat, LFS comme cité dans Commission européenne et direction générale de l'emploi, 2020 (2020, S. 101), se référant à la tranche d'âge de 15 à 74 ans. Ces chiffres sont en quelque sorte imprécis car ils ne différencient pas la raison (les jours fériés et les congés de maladie sont également inclus).

Salariés en contrats temporaires, par durée en pourcentage des salariés, personnes âgées de 20 à 64 ans, 2019



Source : Employés par sexe, âge et niveau de scolarité [LFSA_EEGAED]

Indépendants par nombre et importance des clients au cours des 12 derniers mois en pourcentage, 2017



Source : (Eurostat, 2021h) *basé sur l'enquête LFS AHM-2017*