

Chapitre 3

Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences

Le rythme rapide de croissance a fait apparaître sous un jour différent les problèmes du marché du travail. Par le passé, on s'inquiétait surtout du chômage structurel de longue durée régionalisé. Cet aspect paraît moins préoccupant aujourd'hui face au nouvel enjeu que représente la nécessité d'assurer une offre suffisante de main-d'œuvre. À 4.9 % au dernier trimestre 2007, le taux de chômage se situe à un niveau d'étiage inégalé en 11 ans et la part de la population d'âge actif commencera de se contracter d'ici peu. Pour empêcher que l'offre de main-d'œuvre ne fasse obstacle à la croissance, il est indispensable d'accorder une plus grande attention à l'activation des réserves restantes de main-d'œuvre. Le présent chapitre passe en revue les secteurs où existent de telles réserves ainsi que les mesures à mettre en œuvre pour ramener ces réserves sur le marché du travail. Pour les cohortes de jeunes, la politique d'éducation est le problème essentiel. Dans les autres groupes, les comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE montrent qu'il existe des réserves importantes parmi les femmes d'âge très actif et les cohortes de seniors, dont l'origine peut être recherchée dans la politique familiale et l'incitation à la préretraite.

Jusqu'à ces derniers temps, le niveau élevé du taux de chômage structurel régionalisé était la principale préoccupation des responsables du marché du travail en République tchèque. Le rythme rapide de la croissance économique récente relègue ce problème à l'arrière-plan. Il y a en effet un risque dans ce contexte que des pénuries de main-d'œuvre ne pèsent sur la croissance économique à l'avenir. Le présent chapitre porte essentiellement sur les mesures à prendre pour approfondir les compétences et accroître les taux d'emploi de la main-d'œuvre nationale – les possibilités d'un renforcement de l'offre de main-d'œuvre grâce à la politique migratoire sont examinées dans le chapitre 4. On commencera ici par examiner les moyens d'améliorer les conditions générales du marché du travail, avant d'analyser les problèmes spécifiques des jeunes, des personnes d'âge très actif et des cohortes de seniors. Les conclusions pour l'action des pouvoirs publics sont résumées dans l'encadré 3.1.

Encadré 3.1. **Recommandations d'action pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences**

Conditions générales du marché du travail

Il faudrait s'employer à progresser encore vers l'allègement de la fiscalité du travail, en recourant davantage à la fiscalité indirecte.

Bien que la possibilité d'utiliser plus largement à titre de sanction le dispositif de réduction des prestations soit souhaitable, la création d'une sous-classe de bénéficiaires démotivés devrait être évitée. Les bénéficiaires sanctionnés devraient pouvoir encore être aidés dans le cadre de la politique de remise au travail.

La suppression de certaines restrictions du code du travail est la bienvenue mais il faudrait envisager une plus grande déréglementation. Au minimum, la période de préavis et les indemnités de licenciement devraient être liées au nombre d'années d'ancienneté.

Si le calendrier actuel des hausses des loyers réglementés est utile, une totale libéralisation du marché de la location devrait être envisagée.

Emplois atypiques

Plutôt que fournir des aides directes en faveur des emplois atypiques, il faudrait s'attacher à supprimer la cotisation sociale minimale et les autres obstacles à ce type d'emplois.

Cohortes de jeunes

Comme recommandé précédemment, des droits de scolarité devraient être introduits dans l'enseignement supérieur. Parallèlement, il faudrait mettre en place un système de prêts aux étudiants garantis par le secteur public, dont le remboursement serait assujéti aux gains après l'obtention du diplôme.

Pour remédier à l'élitisme dans l'enseignement secondaire, il faudrait que les élèves soient orientés de façon moins rigoureuse et qu'un accès plus large leur soit offert à des cours permettant de se qualifier pour des études universitaires. En outre, il faudrait établir davantage d'études comparatives des élèves et des établissements.

Encadré 3.1. **Recommandations d'action pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences** (suite)

Compte tenu des autres mesures examinées pour favoriser le travail à temps partiel, le plan destiné à augmenter le nombre d'emplois pour étudiants pourrait ne pas être utile.

Femmes d'âge très actif

Le système de congé de trois ans est trop long. Un congé maternité et un congé parental combinés de deux ans ou moins serait la solution à privilégier. Les plans visant à donner davantage de possibilités aux pères de prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants sont prometteurs et devraient être davantage développés.

Des efforts beaucoup plus soutenus devraient être faits pour encourager les services de garde d'enfants. Les options suivantes devraient être explorées en plus des mesures prévues :

- Pour la garde des enfants avant la maternelle, développer les services par le biais des dispositifs en place, c'est-à-dire inciter davantage les municipalités à offrir des services de garde d'enfants. Autrement, l'indemnité pour charges de famille pourrait être partiellement, ou totalement, remplacée par des coupons pouvant être utilisés pour des services publics ou privés.
- S'il n'est pas remédié rapidement à la pénurie actuelle de places, il faudrait envisager de fournir une aide supplémentaire aux jardins d'enfants.

Un examen complet des systèmes de prélèvements et de prestations intéressant les familles est requis pour accroître l'incitation à travailler. En particulier, et malgré le nouveau régime à trois vitesses, l'indemnité pour charges de famille est trop généreuse. En outre, un système définissant précisément le calcul des coûts du logement en vue de l'établissement de l'allocation logement devrait être envisagé.

Cohortes de seniors

Relever encore l'âge de la retraite est indispensable pour augmenter les taux d'emploi des cohortes de seniors.

Un nouvel ajustement des règles applicables en cas de travail au-delà de l'âge normal de la retraite devrait être étudié, en particulier en ce qui concerne le traitement des cotisations de retraite.

Il faudrait envisager de faire passer le montant de la réduction des pensions versées en cas de retraite anticipée au-dessus du niveau de neutralité.

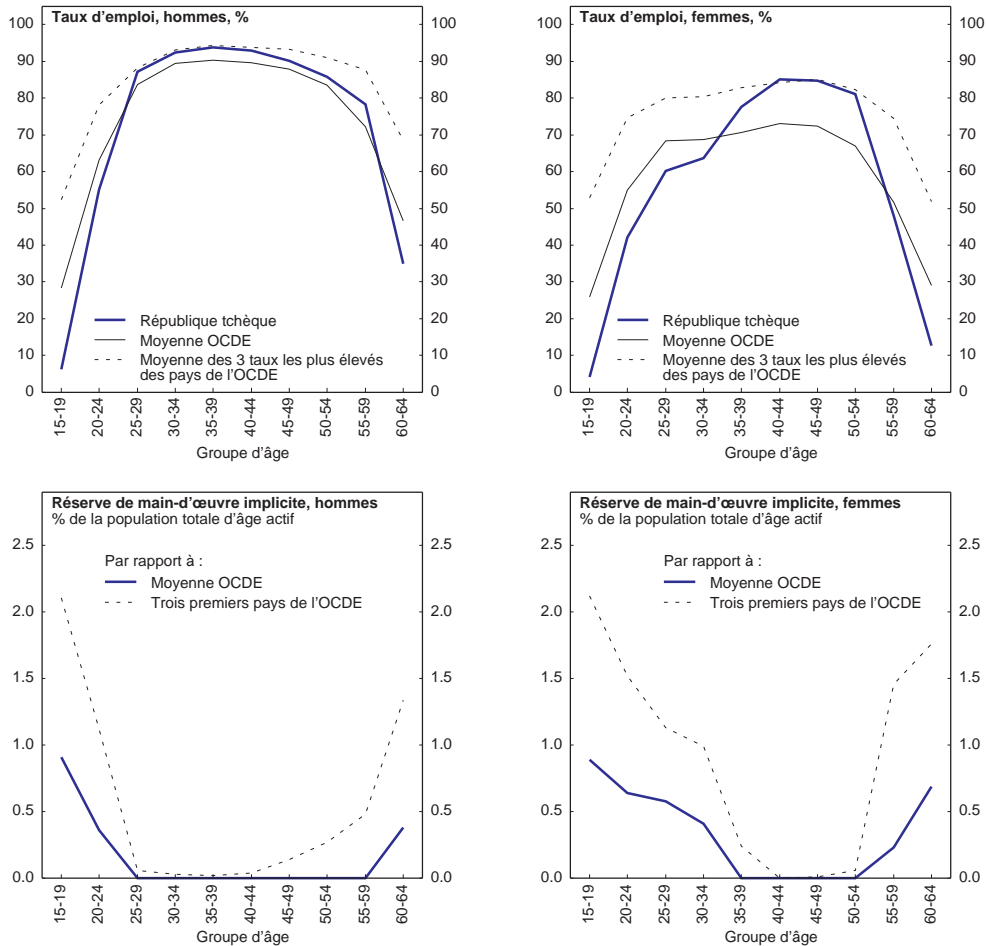
La première phase envisagée de la réforme des retraites instaure des avancées sur ces trois fronts, et il est donc important de la mettre en œuvre.

Quelles sont les réserves de main-d'œuvre nationale ?

D'après les comparaisons internationales des taux d'emploi, il semblerait qu'en République tchèque ce soient essentiellement parmi les jeunes, certains groupes de femmes d'âge actif et les cohortes de seniors que se situent les réserves restantes de main-d'œuvre. Le graphique 3.1 compare les taux d'emploi de la République tchèque avec la moyenne globale de l'OCDE et une moyenne des trois taux supérieurs. Pour les hommes comme pour les femmes âgés de 15 à 24 ans, les taux tchèques sont bien inférieurs à ces niveaux de référence. C'est aussi le cas pour les 55 à 64 ans. Parmi les femmes d'âge actif, si les taux d'emploi parmi les 40 à 54 ans sont parmi les plus élevés de la zone OCDE, les taux pour les femmes de 25 à 39 ans sont inférieurs à la moyenne. Pour apprécier


l'importance des réserves, les cadres inférieurs du graphique 3 utilisent des données sur la population pour calculer l'importance des groupes concernés par les écarts des taux d'emploi. Par exemple, la différence entre le taux d'emploi des hommes de 60 à 64 ans et celui des pays se situant à l'extrémité supérieure de l'échelle implique une réserve équivalant à un peu moins de 1.5 % de la population totale d'âge actif.

Graphique 3.1. Taux d'emploi en République tchèque comparés à ceux des autres pays



Note : Le taux d'emploi correspond aux effectifs employés en pourcentage de la population du même âge et du même sexe. Les réserves de main-d'œuvre supposées correspondent au nombre d'emplois supplémentaires nécessaires pour que le taux d'emploi en République tchèque soit au niveau du taux d'emploi de référence. Les données concernent 2006. Le groupe d'âge est 15-64 ans.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (2007).

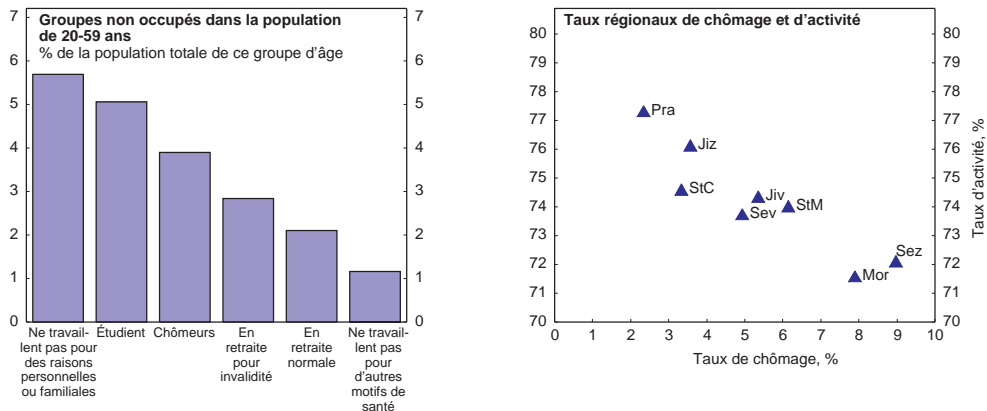
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/315286573488>

Dans le cas des cohortes de jeunes, l'exercice de comparaison doit être réalisé avec prudence. À première vue, il semble que les taux d'emploi des jeunes soient beaucoup plus élevés dans nombre d'autres pays de l'OCDE malgré des taux d'inscription dans l'enseignement tertiaire généralement équivalents ou plus élevés¹. Cependant, l'Office statistique tchèque estime que dans l'Enquête sur la population active beaucoup d'étudiants exerçant un emploi ne signalent pas qu'ils travaillent. Une étude spéciale des étudiants tchèques réalisée dans le cadre du projet Eurostudent d'Eurostat donne à penser

que cette analyse est exacte. Ses résultats montrent en effet que le revenu des étudiants est constitué pour une grande partie par de l'argent gagné par les intéressés eux-mêmes.

Dans les réserves de main-d'œuvre entrent, bien entendu, ceux qui recherchent activement un travail (c'est-à-dire les chômeurs), mais une majorité de ces personnes ne travaillent pas pour d'autres raisons. Comme indiqué dans la partie en haut à gauche du graphique 3.2, parmi les 20 à 59 ans, les personnes qui étudient, sont à la retraite ou n'exercent pas un emploi pour des raisons personnelles ou familiales sont beaucoup plus nombreuses que les chômeurs. Cependant, les conditions du marché du travail influent sur ces situations, comme le montre la relation négative entre le chômage régional et les taux d'activité dans la partie droite du graphique 3.2. Il s'agit là d'une bonne nouvelle pour les décideurs car l'existence d'un chômage « occulte » assez important est ainsi confirmée.

Graphique 3.2. **Autres aspects des réserves de main-d'œuvre de la République tchèque**



Note : Les groupes de personnes non pourvues d'un emploi ont été constitués sur la base des réponses données par les personnes interrogées à la question de savoir pourquoi elles n'exercent pas un emploi rémunéré.

Les taux de chômage et d'activité concernent chacune des huit régions NUTS2 :

Pra	Praha	Sev	Severovýchod
StC	Střední Čechy	Jiv	Jihovýchod
Jiz	Jihozápad	StM	Střední Morava
Sez	Severozápad	Mor	Moravskoslezsko

Source : Office statistique tchèque (2007), *Enquête sur la population active*, troisième trimestre 2007.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/315312804228>

Progrès dans l'amélioration des conditions générales du marché du travail

Pour augmenter les taux d'emploi, plusieurs options sont envisageables. Diminuer les impôts et les cotisations sociales pesant sur le travail en est une. Suivant la situation des ménages, le coin fiscal en République tchèque est généralement bien inférieur au niveau le plus élevé enregistré dans la zone OCDE, mais supérieur à la moyenne. Par exemple, des calculs de l'OCDE montrent que, en 2007, le coin fiscal moyen pour 8 types de ménage était de 50 % en République tchèque contre plus de 60 % dans certains pays et une moyenne de 46 % pour la zone OCDE². Les mesures fiscales examinées dans le chapitre 2 vont à peu près dans la bonne direction, car elles allègent la fiscalité sur le travail en augmentant l'imposition indirecte. D'autres progrès dans ce sens devraient être recherchés. Comme le suggère le chapitre 2, un nouveau rétrécissement de l'écart entre le taux réduit et le taux normal de la taxe à la valeur ajoutée pourrait être un moyen de financer des réductions du coin fiscal.

En outre, une amélioration générale du marché du travail par le biais de réformes des indemnités de chômage et des aides sociales, ainsi que de la réglementation du marché du travail, est un moyen de répondre à la nécessité de renforcer les capacités d'utilisation de main-d'œuvre. S'agissant des aides sociales, les précédentes *Études* ont critiqué le système du « niveau de vie minimum » (ou « système d'assistance aux besoins élémentaires »), correspondant à un seuil de revenu garanti pour les ménages, maintenu au besoin par des paiements complémentaires. Le problème essentiel est que ce seuil peut décourager l'emploi dans certains cas. En janvier 2007, un deuxième seuil, moins généreux (*existenční minimum*, ou revenu minimum de subsistance), a été introduit pour pénaliser ceux qui ne coopèrent pas avec les bureaux de l'emploi³. Il est prévu d'élargir la portée des sanctions de ce type. Par exemple, on envisage de radier des registres de l'emploi ceux qui refusent des offres d'emploi ou des programmes de formation. La radiation du registre implique non seulement que les individus concernés ne seront plus admissibles au revenu minimum de subsistance mais qu'ils n'auront plus accès à plusieurs prestations en nature. En outre, il est prévu que les bureaux de l'emploi prennent davantage de mesures concrètes pour favoriser le retour sur le marché du travail. En particulier, un des objectifs est d'offrir à ceux qui sont encore sans emploi après que leurs indemnités de chômage viennent à expiration des cours de formation ou des emplois dans le secteur public. Bien que la possibilité d'utiliser plus largement à titre de sanction le dispositif de réduction des prestations soit souhaitable, la création d'une sous-classe de bénéficiaires démotivés devrait être évitée. Les bénéficiaires sanctionnés devraient pouvoir encore être aidés dans le cadre de la politique de remise au travail. Par exemple, même si certains d'entre eux perdent leurs droits à prestations, ils devraient encore pouvoir faire l'objet de mesures ciblées d'activation.

Par ailleurs, il est prévu de concentrer davantage les prestations de chômage en début de période grâce à un raccourcissement d'un mois à cinq mois de sa durée maximale et à la modification du calendrier des versements. Dans le cadre du système actuel, l'indemnité se chiffre à 50 % des gains précédents les trois premiers mois et à 45 % les trois mois suivants. Il est envisagé un versement de 65 % des gains antérieurs les deux premiers mois, de 50 % le troisième et le quatrième mois et de 45 % le cinquième mois. Le montant de l'indemnité restera plafonné. Les modifications apportées au régime d'assurance maladie examinées dans le chapitre 2 devraient aussi contribuer à une plus grande efficacité de l'utilisation de main-d'œuvre en réduisant le nombre de jours de congé maladie.

Pour ce qui est de la réglementation du marché du travail, le nouveau code du travail élaboré par le gouvernement précédent est en vigueur depuis janvier 2007. Le principal partenaire de la coalition a toujours critiqué cette législation et plusieurs modifications mineures dans le sens d'une libéralisation y ont été apportées à l'automne 2007. Il s'agit notamment d'introduire une plus grande souplesse dans l'organisation du travail le week-end et du travail en équipes et dans le système de versement de primes aux travailleurs concernés. En outre, les employeurs ont une plus grande latitude pour modifier la durée du travail sans consulter les salariés, alors que les restrictions du nombre d'heures supplémentaires pour les cadres juniors ont été supprimées⁴.

L'assouplissement du code du travail est une évolution bienvenue, même si une plus grande déréglementation devrait être envisagée. Une réforme de grande ampleur est à l'étude, mais on ne dispose pas encore de précisions à cet égard. Il faudrait au moins que la période de préavis et les indemnités de licenciement soient liées au nombre d'années d'ancienneté. Actuellement, la période de préavis est toujours de deux mois et les

indemnités de licenciement de trois mois, quelle que soit la durée pendant laquelle la personne concernée a exercé l'emploi. Par rapport aux autres pays, ce dispositif est peu favorable pour les salariés en poste depuis longtemps mais relativement généreux pour ceux qui sont employés depuis peu. De fait, ce sont ces aspects de la réglementation du travail qui contribuent au niveau élevé de l'indicateur de la législation de la protection de l'emploi de l'OCDE pour la République tchèque par rapport aux autres pays. Les travailleurs nouvellement embauchés ne devraient avoir droit à ces avantages qu'au fur et à mesure que leur ancienneté augmente.

La forte régionalisation du chômage en République tchèque donne à penser que des obstacles existent sans doute à la mobilité du travail, question qui a souvent été examinée dans les *Études* précédentes. La propriété du logement est très courante et constitue un des facteurs freinant la mobilité de la main-d'œuvre. Un grand nombre d'appartements ont été transférés à leurs occupants à des prix favorables dans le cadre de la transition économique. En outre, la propriété des logements est encouragée par des subventions et un traitement fiscal généreux. Ainsi, la recommandation visant à réduire ces aides, qui a été formulée dans le chapitre 2, contribuerait aussi à l'amélioration de la situation du point de vue de la mobilité du travail. Le développement des marchés locatifs est freiné, non seulement par les fortes incitations à l'accession à la propriété mais également par la réglementation des loyers. Un programme de nets relèvements des plafonds applicables aux loyers est en cours et devrait être achevé d'ici à 2010. L'objectif est de fixer les loyers réglementés à un niveau à peu près équivalent à 5 % de la valeur du bien. Cette mesure sera sans doute utile, mais il faudrait envisager une libéralisation totale du marché locatif.

Encourager les emplois atypiques

L'augmentation de l'utilisation de main-d'œuvre implique vraisemblablement la création de davantage d'emplois « atypiques », comme le travail à temps partiel, le travail temporaire et le télétravail, car les réserves restantes de main-d'œuvre concernent généralement des groupes ayant des priorités qui peuvent rendre difficile le travail à plein-temps sur l'ensemble de l'année. Les dispositifs de travail atypique sont relativement peu courants jusqu'ici. Par exemple, moins de 5 % des salariés travaillent à temps partiel en République tchèque, contre plus de 15 % dans nombre de pays de l'OCDE. Cela est dû en partie aux conditions économiques. Les niveaux de revenu en République tchèque signifient que moins de ménages sont prêts à envisager l'emploi à temps partiel par rapport aux pays où les gains réels sont plus élevés. Par ailleurs, du côté de la demande, la part relativement faible des emplois du secteur des services limite probablement le marché du travail à temps partiel.

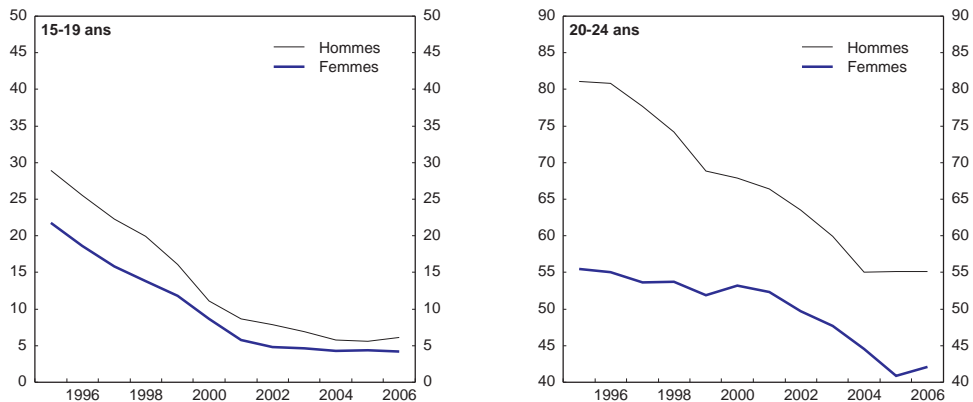
De plus, certaines politiques freinent le travail atypique. En particulier, la cotisation maladie minimale est identique à celle versée pour un emploi à plein-temps rémunéré au salaire minimum. Malgré des dérogations pour les étudiants, les parents (dans certaines circonstances) et les personnes travaillant au-delà de l'âge légal de la retraite, cette règle dissuade fortement la création d'emplois à temps partiel dans le reste du marché du travail, en particulier pour les emplois où les taux de rémunération horaire sont faibles. Il est prévu de subventionner directement le travail à temps partiel par une réduction forfaitaire des cotisations sociales à verser par les employeurs qui embauchent des chômeurs acceptant des emplois représentant moins de 75 % de la durée du travail type. Cette mesure va dans le bon sens, mais, plutôt que des aides directes, il faudrait accorder la priorité à la suppression de la cotisation sociale minimale et des nombreux autres

obstacles au travail à temps partiel. Une telle réforme peut comporter des aspects complexes. En particulier, les cotisations minimales sont souvent en place pour remédier à la sous-déclaration des gains et à la fraude fiscale, de sorte que leur suppression pourrait devoir s'accompagner de mesures visant à faire face à ces problèmes d'autres manières.

Cohortes de jeunes : encourager un bon équilibre entre travail et études


Comme dans d'autres pays de l'OCDE, les taux de chômage parmi les jeunes ont eu tendance à baisser, bien que probablement moins qu'indiqué dans le graphique 3.3 en raison de la sous-déclaration du travail des étudiants (voir discussion précédente). De manière générale, il s'agit bien entendu d'une évolution positive car elle reflète un allongement des périodes consacrées à des études à plein-temps, qui en principe devraient permettre l'acquisition de compétences utiles au marché du travail et une amélioration du potentiel de croissance. Cependant, la progression du temps passé dans le système d'enseignement souligne la nécessité d'assurer les formes d'apprentissage appropriées et à un rythme adéquat dans les établissements scolaires et les universités.

Graphique 3.3. Taux d'emploi des cohortes de jeunes, %



Note : Le taux d'emploi correspond au nombre de salariés en pourcentage de la population du même âge et du même sexe.

Source : OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/315325833406>

La demande a augmenté rapidement dans l'enseignement tertiaire, car de plus en plus de jeunes quittant l'école souhaitent poursuivre leurs études avant d'entrer sur le marché du travail. Cela a entraîné des problèmes pour les établissements du secteur tertiaire, notamment les universités, qui privilégient traditionnellement les cours de longue durée à forte connotation académique. Ils se sont cependant adaptés à la situation, par exemple en offrant la possibilité de préparer sur trois ans de nouveaux diplômés à vocation professionnelle. Cependant, des réformes plus poussées sont nécessaires. Comme recommandé dans une analyse approfondie du système d'enseignement, présentée dans l'Étude 2006, des droits de scolarité devraient être introduits dans l'enseignement supérieur. Une telle mesure contribuerait à rendre ce secteur moins tributaire de l'offre en améliorant les signaux du marché entre étudiants, prestataires de services et marché du travail. Afin de ne pas décourager les étudiants, en particulier ceux venant de familles modestes, l'introduction de droits de scolarité devrait s'accompagner de la mise en place d'un système de prêts aux étudiants garantis par le secteur public, avec des remboursements assujettis aux gains après l'obtention du diplôme.

Bien que l'enseignement secondaire tchèque ait une bonne réputation, il est fondé sur une approche élitiste qui n'est pas adaptée à préparer un plus fort pourcentage des étudiants à suivre des études secondaires. Les recommandations faites à cet égard dans l'Étude 2006 sont toujours valables. En particulier, les étudiants devraient faire l'objet d'une orientation moins rigoureuse et un accès plus large devrait être donné aux cours qui offrent des passerelles vers l'enseignement supérieur. La nécessité de davantage d'études comparatives entre les écoles et les étudiants recommandée dans l'Étude est aussi toujours valable.

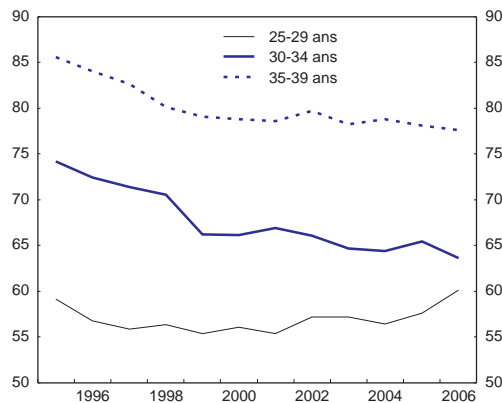
L'actuel gouvernement semble être plus favorable à des réformes de ce type, bien qu'il soit difficile d'évaluer encore les progrès concrets qui pourront être faits. De fait, dans la déclaration qu'il a prononcée au début de son mandat, le gouvernement a expressément écarté la possibilité d'introduire des droits de scolarité afin de satisfaire les vues des partenaires plus jeunes de la coalition. Néanmoins, il est prévu de soumettre d'ici au milieu de 2009 des propositions qui devraient préparer le terrain à l'introduction de ces droits. Dans l'enseignement secondaire, certaines des faiblesses seront en principe résolues par une réforme des programmes et des méthodes d'enseignement, qui visent un enseignement moins anticonformiste et une plus grande priorité à l'acquisition des compétences clés. Ce programme, qui est en place depuis 2004, est aujourd'hui largement opérationnel et la question principale qui se pose est celle de savoir si les enseignants réagiront comme voulu au nouveau système. Malheureusement, la mise en place d'examens nationaux communs de fin de scolarité, qui permettrait une comparabilité souhaitable entre les examens et les résultats, a été différée. Selon les autorités, c'est parce que les programmes restent trop différents les uns des autres. Il est prévu d'introduire d'autres mesures dans l'enseignement secondaire, mais elles sont encore pour la plupart à l'état de projet. En particulier, l'examen d'État final serait subdivisé en deux niveaux.

Le ministère de l'Éducation prévoit de soumettre un projet de loi qui permettra de subventionner activement les emplois étudiants. L'objectif est de mettre en place une forme spéciale de contrat de travail de courte durée en vertu duquel les cotisations sociales et maladie seraient soit réduites, soit éliminées. Compte tenu des autres mesures examinées pour soutenir le travail à temps partiel (voir plus haut), une mesure aussi ciblée pourrait ne pas se révéler nécessaire.

Femmes d'âge très actif : assurer les bonnes incitations pour concilier travail et famille


La politique familiale tchèque encourage les mères à s'occuper à plein-temps de leurs enfants et ne pas travailler tant que ceux-ci ne sont pas suffisamment âgés pour aller au jardin d'enfants, grâce à un congé parental de longue durée associé à des prestations en espèces et à des aides très limitées aux structures d'accueil des jeunes enfants. Ainsi, les femmes passent généralement plusieurs années en dehors de la population active lorsqu'elles ont des enfants (les hommes ne prennent un congé parental que dans un très petit pourcentage des ménages). Cette situation explique les taux d'emploi relativement faibles des femmes de 25-39 ans et contribue à l'écart salarial entre les sexes. Les taux d'emploi des 25-29 ans se sont redressés ces dernières années et ceux des 30-39 ans ont continué de baisser (graphique 3.4), ce qui tient sans doute à l'augmentation de l'âge moyen auquel les femmes commencent à fonder une famille.

Graphique 3.4. Taux d'emploi des femmes d'âge très actif, %



Note : Le taux d'emploi correspond au nombre de salariés en pourcentage de la population du même âge et du même sexe.

Source : OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/315334187886>

Des progrès vers une plus grande souplesse du congé parental et des aides financières

Le système de congé parental et de prestations en espèces prévoit une aide pendant les cinq premières années après la naissance d'un enfant et une aide à long terme qui peut perdurer jusqu'à la vingt-cinquième année environ :

- Pour les femmes qui travaillent, le congé de maternité commence généralement un mois et demi avant la naissance et sa durée maximum est généralement de 28 semaines (tableau 3.1). Durant cette période, l'aide financière versée comprend une prestation d'assurance liée aux gains (allocation de maternité) et une prime de naissance exceptionnelle universelle. Après quoi, la mère ou le père peut utiliser le congé parental pour ne pas travailler jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans. Ce dispositif est complété par une indemnité parentale monétaire qui est versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de quatre ans. Les femmes qui ne travaillent pas reçoivent aussi la prime de naissance et sont admissibles à l'indemnité parentale à compter de la date de naissance de leur enfant. Il importe de noter que l'indemnité peut être perçue alors que le bénéficiaire travaille, mais l'accès aux services collectifs de garde d'enfants est limité. En particulier, pour les enfants de moins de trois ans, ces services ne peuvent pas être utilisés plus de 5 jours par mois (tableau 3.1).
- La plupart des familles bénéficient d'une aide financière à long terme. Il existe un crédit d'impôt familial sur le revenu du travail. En outre, les systèmes de niveau de vie minimum et de minimum de subsistance prévoient un seuil au-dessous duquel le revenu familial ne peut descendre. Par ailleurs, les familles reçoivent deux types d'allocations pour enfants à charge et une allocation logement, même si leur revenu est supérieur au niveau de vie minimum.

De fortes augmentations des prestations ont été adoptées au cours de la période qui a précédé les élections de 2006. Ces mesures étaient motivées par des objectifs politiques et ne s'inscrivaient pas dans le cadre d'une réforme systématique. Depuis janvier 2007, l'indemnité parentale et l'allocation pour enfants à charge ont presque doublé (voir ci-après) et la prime de naissance a sensiblement augmenté. Un nouveau système d'allocations de logement est aussi entré en vigueur en 2007. Dans ce système, le coût du logement n'est plus pris en compte dans le calcul du niveau de vie minimum. Les

Tableau 3.1. **Congé parental et aide financière aux familles**

Dispositif	Aspects principaux	Montant des prestations en 2008(montant mensuel sauf indications contraires)
Prime de naissance (<i>Porodné</i>)	Paiement exceptionnel à la naissance de chaque enfant.	13 000 CZK, montant réduit par rapport à 2007 et non lié désormais au niveau de vie minimum.
Congé et allocation de maternité (<i>Materská dovolená a peněžité pomoc v mateřství</i>)	Le congé maternité est de 28 semaines (37 en cas de grossesses multiples) et est couvert par une prestation d'assurance. Un minimum de 14 semaines doit être pris.	L'allocation représente 69 % des gains antérieurs mais avec un plafond de 14 849 CZK.
Congé parental et indemnité parentale (<i>Rodičovský příspěvek</i>)	Les salariés ont droit à un congé parental de trois ans. L'indemnité parentale peut être versée pour une période allant jusqu'à quatre ans. En 2007, l'indemnité a été sensiblement accrue et en 2008 un nouveau système à trois vitesses a été introduit. Les versements sont diminués du montant du congé maternité ou maladie reçu (cela signifie qu'une mère assurée ne recevra en général pas l'indemnité lorsqu'elle est en congé maternité).	Pour l'indemnité parentale, il existe trois options de versement : 11 400 CZK (deux ans) ; 7 600 CZK (trois ans) ; pour l'option sur quatre ans, l'indemnité est de 7 600 CZK jusqu'à ce que l'enfant ait 21 mois et de 3 800 CZK par la suite. L'option sur deux ans est décidée à la fin du congé de maternité et dépend des gains antérieurs. L'option sur quatre est prise lorsque l'enfant a 21 mois. L'indexation n'est plus liée au niveau de vie minimum
Allocations pour enfants à charge (<i>Prídavek na dítě</i>)	Allocation par enfant (jusqu'à l'âge de 26 ans) versée aux ménages ayant un revenu représentant jusqu'à 2.4 fois le niveau de vie minimum. Le barème des prestations a été modifié en 2007 et 2008.	De 500 à 700 CZK en fonction de l'âge de l'enfant. L'indexation n'est plus liée au niveau de vie minimum.
Cotisation sociale (<i>Sociální příspěvek</i>)	Représente en fait une deuxième allocation pour enfants à charge. Les familles y ont droit si leur revenu est inférieur à deux fois le niveau de vie minimum mais, dans ce cas, sont comptabilisées dans le calcul du revenu l'allocation pour enfants à charge et l'indemnité parentale. Évaluée sur une base trimestrielle.	La prestation dépend du revenu de la famille et de l'âge de l'enfant. Elle va de 50 CZK pour un enfant de moins de six ans dans une famille au revenu proche du niveau de vie minimum à 1 228 CZK pour un enfant âgé de 15 à 26 ans dans une famille au niveau de vie minimum. Cette prestation reste liée au niveau de vie minimum.
Paiements supplémentaires d'aide sociale (niveau de vie minimum et minimum de subsistance ou <i>Životní a existenční minimum</i>)	Les paiements complémentaires sont fondés sur un calcul du « niveau de vie minimum » et du minimum de subsistance. Le coût du logement n'est pas comptabilisé dans le calcul du revenu pour le versement de ces paiements supplémentaires.	Le niveau de vie minimum est calculé en ajoutant des valeurs pour chaque membre de la famille. Ces valeurs vont de 1 600 CZK pour les enfants de moins de six ans à 2 880 CZK pour le premier adulte. Par exemple, le niveau de vie minimum pour un ménage de deux parents avec deux enfants de moins de six ans est de 8 680CZK par mois.
Allocations logement (<i>Príspevek na bydlení</i>)	Paiement couvrant l'écart entre les estimations du coût du logement et 30 % du revenu des ménages (35 % à Prague). Les estimations de coûts sont fixées par décret gouvernemental sur avis du ministère du Travail et des Affaires sociales.	Pour les propriétaires de logements, les estimations du coût du logement vont de 2 653 CZK pour un ménage d'une personne à 7 385CZK pour une famille de quatre personnes. Il existe des tarifs communs dans tout le pays. L'indexation n'est plus liée au niveau de vie minimum.
Déduction fiscale pour enfants (<i>Sleva na dani na dítě</i>)	Réduction par enfant de l'impôt à acquitter pour chaque ménage.	10 440 CZK pour chaque enfant – montant accru à compter de 2007 dans le cadre de la réforme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
<i>Pour mémoire</i>		Salaire minimum en 2008 : 8 000 CZK. Salaire moyen en 2008 (estimation) : 23 000 CZK.

simulations de Galuščák et Pavel (2007) montrent que l'augmentation de l'indemnité parentale a sensiblement dopé les revenus. L'effet combiné des autres changements introduits en 2007 varie suivant le type de ménage. Cependant, l'analyse ne met pas en

évidence une plus grande générosité des allocations de logement. Certaines de ces mesures sont aujourd'hui inversées. La prime de naissance a été réduite à compter de 2008 et la plupart des prestations familiales sont maintenant découplées du niveau de vie minimum (tableau 3.1 et chapitre 2), ce qui devrait se traduire par une érosion de leur niveau en valeur réelle au fil du temps.

En outre, un système d'indemnité parentale à « trois vitesses » a été introduit cette année. En 2007, la prestation a doublé pour atteindre 7 582 CZK par mois. Depuis janvier de cette année, les parents peuvent choisir entre le versement des prestations sur deux, trois ou quatre années. Dans le cas d'un versement sur deux ou trois années, les indemnités mensuelles sont respectivement de 11 400 CZK et de 7 600 CZK, alors que sur quatre ans l'indemnité est de 7 600 CZK jusqu'à ce que l'enfant ait 21 mois, puis de 3 800 CZK. Seuls ceux dont les gains antérieurs représentaient plus de deux fois le salaire minimum peuvent choisir l'option sur deux ans. Il est difficile de prévoir la réaction des parents à ce dispositif. Comme la prestation peut être perçue en période d'activité, les options ne correspondent pas nécessairement aux choix en matière de congé. En outre, la valeur totale de la prestation ne varie pas beaucoup entre les trois options⁵. Mais certains peuvent par exemple choisir l'option sur deux ans parce que cela leur permettra d'avoir un accès gratuit aux services de garde lorsque leur enfant aura deux ans.

D'autres modifications ont été apportées au régime de congé et d'aide financière. Désormais, le congé de maternité est le même pour les parents mariés et célibataires. De plus, on prévoit d'introduire un congé paternité d'une semaine, assorti d'une prestation liée aux gains. Par ailleurs, le projet de loi sur le régime maladie qui a été reporté (chapitre 2) instaure une option permettant aux pères de reprendre la suite du congé maternité lorsque le nourrisson est âgé de sept semaines. Dans ce cas, l'allocation de maternité serait basée sur le salaire du père.

Les structures publiques d'accueil des jeunes enfants restent rares

L'offre de services publics d'accueil des enfants avant la maternelle s'est tellement contractée que cette formule n'est pratiquement plus une option pour la plupart des parents, car ils n'ont pas de telles structures à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail. On compte moins de 50 centres publics se consacrant à la garde des enfants de moins de trois ans, contre plus de 1 000 au début des années 90. Certains jardins d'enfants offrent des places pour les enfants de moins de trois ans, mais seulement 6 % environ des enfants de ce groupe d'âge sont inscrits dans l'une des structures publiques d'accueil.

La réduction spectaculaire des services s'explique en partie par les évolutions démographiques mais aussi par les politiques mises en œuvre qui ont limité la demande et l'offre. Du côté de l'offre, les structures publiques d'accueil des enfants avant l'âge de la maternelle relèvent légalement des municipalités. Cependant, l'administration centrale ne fournit aucun financement supplémentaire et n'établit pas non plus d'obligations de service (en dehors de celles concernant la santé et la sécurité). Dans ces conditions, les municipalités ont toute latitude pour déterminer le niveau des services et le montant des redevances d'utilisation. En théorie, le processus démocratique local devrait assurer un niveau adéquat de services mais, dans la pratique, l'absence de soutien de l'administration centrale implique vraisemblablement que les services fournis par les communes ne permettent pas de couvrir les besoins⁶.

Les politiques mises en œuvre du côté de la demande ont aussi contribué à la diminution du nombre de structures d'accueil des jeunes enfants. Ainsi qu'on l'a indiqué, les parents recevant l'indemnité parentale n'ont qu'un accès restreint aux structures collectives de garde d'enfants. En conséquence, le seul moyen, en théorie, pour les parents d'utiliser les services publics de garde d'enfants et de retourner au travail est de renoncer à l'indemnité parentale. Cela accroît de façon sensible le prix implicite des structures d'accueil des enfants. Dans ces conditions, la plupart des parents acceptent l'indemnité parentale et prennent un congé, ou s'arrangent pour faire garder leurs enfants par de la famille ou des amis⁷.

Le réseau de maternelles a été soumis à des tensions récemment, ce qui complique davantage la vie des parents qui essaient de concilier travail et famille. En théorie, les jardins d'enfants accueillent les enfants de trois à six ans. Mais ils manquent de place, à cause d'un mini baby-boom. Par exemple, au cours de l'année scolaire 2006-07, il semblerait qu'une grande partie des demandes pour les enfants de trois à quatre ans aient été rejetées – la loi oblige les jardins d'enfants à offrir des places aux enfants de cinq ans. En conséquence, une lacune importante peut intervenir dans l'aide apportée aux familles durant la période pendant laquelle les parents ne reçoivent plus d'indemnité mais n'ont pas non plus une place garantie dans un établissement scolaire.

Le ministère du Travail et des Affaires sociales étudie une nouvelle stratégie en matière d'aide aux familles. Elle comprend une mesure novatrice de garde collective d'enfants à domicile. Dans ce système, des parents dûment enregistrés pourront offrir des services à leur domicile pour quatre enfants au maximum (les leurs inclus). Parallèlement, il est prévu de supprimer les réglementations sanitaires et sécuritaires inutiles applicables aux structures d'accueil des enfants.

Une réforme radicale doit être envisagée

Si les diverses mesures prises récemment et les mesures envisagées sont les bienvenues, elles ne contribuent pas suffisamment à aider les parents qui souhaitent concilier travail et famille. Le principal problème est la priorité accordée à la période de trois années de garde à plein-temps des enfants par les parents. D'après le dernier rapport de l'OCDE intitulé *Bébés et employeurs* (OCDE, 2007a), la durée optimale de ce congé se situe, dans la perspective essentiellement du marché du travail, entre quatre et six mois. Du point de vue de l'épanouissement des enfants, le rapport met en exergue des données très convaincantes selon lesquelles de longues périodes d'inactivité sont préjudiciables aux carrières des parents et au revenu familial et peuvent ainsi se révéler néfastes. Le rapport examine aussi les nombreuses études consacrées à l'impact de différents types de garde sur le développement de l'enfant. Il conclut que le développement pâtit de l'absence d'une prise en charge individualisée à plein-temps pendant les six à douze premiers mois. Pour les enfants plus âgés mais qui n'ont pas encore deux ans, le rapport ne relève pas d'avis consensuel sur les mérites relatifs de la garde individuelle et de la garde institutionnalisée. Pour les enfants à partir de 2-3 ans, il donne à penser que le développement cognitif est favorisé par une prise en charge formelle de bonne qualité et des interactions avec d'autres enfants.

Au total, même si l'on tient compte des impératifs de développement de l'enfant, le régime de congé de trois ans est trop long. Il faudrait prévoir un congé de maternité et un congé parental d'une durée combinée de deux ans. Une réduction du congé parental semble pour l'heure peu probable car le gouvernement tchèque actuel estime que ce

régime reflète les préférences sociétales pour la garde en milieu familial. On pense que ces préférences s'expliquent en partie par le bilan négatif de la garde collective avant 1989. De plus, les autorités mettent l'accent sur les recherches qui se prononcent en faveur du mode de garde individuel.

Pour réduire le congé parental et tirer parti des avantages que représente pour le développement cognitif la prise en charge formelle des enfants, des efforts beaucoup plus soutenus doivent être faits pour encourager les services de garde d'enfants. Les projets de réforme mentionnés plus haut sont prometteurs, mais d'autres pistes devraient être explorées :

- Pour la prise en charge avant la maternelle, il faudrait envisager de développer les services par les voies existantes, c'est-à-dire inciter davantage les municipalités à offrir des structures d'accueil des enfants. Autrement, l'indemnité parentale pourrait être remplacée, partiellement ou totalement, par des coupons pouvant être dépensés dans des centres publics et privés de garde d'enfants.
- S'il n'est pas remédié rapidement à la pénurie actuelle de places, une aide supplémentaire pour les jardins d'enfants devrait être envisagée.
- Si les pères sont en mesure de participer à la garde des enfants cela permettra aux mères de renforcer leurs liens avec le marché du travail. À cet égard, les mesures prévoyant d'offrir aux pères davantage de possibilités de prendre un congé pour garde d'enfants s'avèrent prometteuses et devraient être développées.

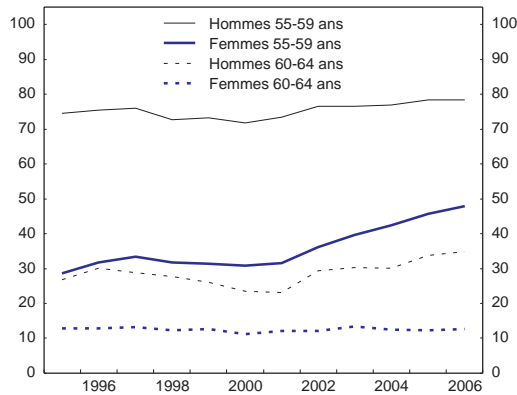
Il faut procéder à un réexamen d'ensemble du régime de prélèvements et de prestations applicable aux familles afin d'accroître les incitations à exercer un emploi. Les mesures visant à supprimer les distorsions créées par les hausses des prestations de 2007 sont les bienvenues. Néanmoins, il faudrait faire davantage. En particulier, malgré le nouveau système à trois vitesses, l'indemnité parentale est trop généreuse. En outre, la réforme de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ne résout pas le problème du taux d'imposition marginal effectif généralement très élevé des ménages à faible revenu, une fois prises en compte les prestations en espèces. Ce problème est dû principalement au calendrier de retrait des allocations logement et des indemnités pour enfants à charge et a été aggravé par les hausses des prestations de 2007. Les simulations récentes du FMI donnent à penser que ces augmentations de l'aide sociale, tout en diminuant le taux d'imposition moyen (avec un ajustement pour les transferts), ont fait grimper le taux marginal au-dessus de 70 % pour les ménages à faible revenu (FMI, 2008). En outre, la nouvelle allocation logement devrait être évaluée. Il semble que l'estimation des hausses des coûts des logements par le ministère du Travail et des Affaires sociales soit ouverte à interprétation, de sorte qu'une utilisation abusive du système n'est pas à exclure. Des modalités permettant un calcul précis des coûts du logement devraient être envisagées.

Cohortes de seniors : nécessité d'accélérer la réforme des retraites

C'est parmi les seniors que la réserve de main-d'œuvre est presque certainement la plus importante. Les taux d'emploi dans ce groupe sont restés stationnaires, voire ont diminué légèrement, jusqu'au début des années 2000. Ils se sont depuis accrus pour les femmes de 55-59 ans et pour les hommes de 60-64 ans, alors que le taux pour les femmes de 60-64 ans est resté stationnaire (graphique 3.5). Ce sont des facteurs du côté de la demande qui ont influé sur ces tendances, notamment le ralentissement macroéconomique de la fin des années 90, qui a pesé sur les taux d'emploi dans l'ensemble


du marché du travail. L'action des pouvoirs publics joue également un rôle ; les changements de paramètres du régime de pensions vieillesse et les réformes des dispositifs de préretraite augmentent l'âge effectif de départ à la retraite.

Graphique 3.5. **Taux d'emploi des seniors, %**



Note : Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes pourvues de l'emploi en pourcentage de la population du même âge et du même sexe.

Source : OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/315366636402>

La pension vieillesse a une influence clé sur les taux d'emploi des seniors. Malgré un relèvement continu, l'âge légal de départ à la retraite est faible par rapport à un grand nombre de pays de l'OCDE ; il est actuellement d'un peu moins de 62 % pour les hommes et se situe entre 56 et 60 ans pour les femmes. La législation actuelle ne portera l'âge de départ à la retraite qu'à 63 ans pour les hommes et entre 59 et 63 ans pour les femmes. Le chapitre 2 souligne la nécessité de nouveaux relèvements afin de réduire la charge que le régime de retraite représente pour le budget. Cependant, il est clair que de nouveaux relèvements de l'âge de la retraite sont aussi indispensables pour augmenter les taux d'emploi parmi les seniors.

Le rôle des pensions vieillesse dans les décisions de retraite

Du fait des possibilités de départ en retraite anticipée, l'âge effectif de départ à la retraite est généralement bien inférieur à l'âge légal. Des changements souhaitables sont intervenus ces dernières années :

- Suite à l'annulation de divers dispositifs et options, il n'y a plus désormais qu'une seule possibilité de départ en préretraite, qui permet aux travailleurs de partir en retraite trois ans à l'avance avec une réduction permanente de la pension versée (tableau 3.1). Précédemment, par exemple, le système ne supposait qu'une réduction temporaire de la pension. En outre, au début des années 2000, le montant des pensions versées a été encore réduit. La nouvelle formule est proche de la neutralité actuarielle : elle est fondée sur des tables de vie unisexes et le montant total de la pension versée est diminué de la valeur des cotisations de retraite perdues en prenant une retraite anticipée.
- Les possibilités de repousser le départ à la retraite au-delà de l'âge légal ont été élargies. Il est désormais possible de différer sa retraite avec une augmentation correspondante de la pension versée par la suite (tableau 3.2). Depuis 2004, les personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite peuvent simultanément exercer un emploi et toucher leur

pension (sans limite de gains), ce qui constitue une autre option pour ceux souhaitant continuer de travailler. Cette mesure a sans doute incité davantage de personnes à travailler au-delà de l'âge légal et pourrait expliquer la hausse du taux d'emploi des hommes de 60 à 64 ans en 2004 (graphique 3.5).

Tableau 3.2. **Options de préretraite et de retraite différée dans le système de pension vieillesse**

	Caractéristiques
Options de préretraite	
Réduction permanente de la pension	Ce système permet de partir à la retraite trois ans avant l'âge légal, lorsque la personne a cotisé pendant au moins 25 ans. Avant la réforme du début des années 2000, la base de calcul de la pension était réduite de 0.6 % pour chaque période de trois mois à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite. Depuis la réforme, la réduction est de 0.9 %. Les réformes proposées en 2008 portent cette décote à 1.5 % la première année si le départ en retraite intervient trois ans avant l'âge légal. Il n'est pas possible de travailler et de recevoir simultanément des indemnités de préretraite.
Options de retraite différée et problèmes connexes	
Retraite différée	La base de calcul est accrue de 1.5 % pour chaque période de trois mois travaillée au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.
Conditions spéciales applicables au travail après l'âge de la retraite	Depuis 2004, il est possible de travailler et de percevoir une pension vieillesse, sans limitation des gains. Les contrats d'emploi ne peuvent dépasser une année (mais peuvent être renouvelés). Il est prévu de supprimer cette condition. Le paiement de l'assurance maladie est limité à 81 jours par an maximum. Les intéressés cotisent au régime de retraite mais ces cotisations ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension versée.

Ces mesures sont utiles mais davantage pourrait être fait. Un nouvel ajustement des règles pour les personnes travaillant au-delà de l'âge minimum de la retraite devrait être envisagé, en particulier pour ce qui est du traitement des cotisations de retraite. Ceux qui travaillent tout en recevant une pension de retraite continuent de verser des cotisations qui ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions versées ; c'est-à-dire que ces cotisations n'ont aucun « rendement » pour les individus concernés. La première phase de la réforme des retraites à l'étude au Parlement s'attaque à ce problème. Il est prévu que les individus pourront percevoir la moitié de leur pension et obtenir une majoration de la base de calcul de 1.5 % pour chaque période de travail de six mois, comme dans le cas d'une pension différée ; la majoration sera plus réduite si l'individu perçoit la pension complète tout en travaillant.

En outre, il faudrait envisager de faire passer le montant de la réduction des pensions versées en cas de préretraite au-dessus du seuil de neutralité. La neutralité actuarielle dans les options de préretraite est une approche intéressante qui est suivie, ou du moins recherchée, dans nombre de pays de l'OCDE. Néanmoins, elle a ses inconvénients. Premièrement, la neutralité est calculée sur la base de tables de vie unisexes. Compte tenu de l'important écart entre les sexes pour ce qui est de l'espérance de vie, les réductions sont de ce fait « neutres » soit pour les hommes, soit pour les femmes. Deuxièmement, lorsque les taux d'actualisation sont actuariellement neutres, les données internationales montrent que la plupart des ménages choisissent de prendre leur retraite le plus tôt

possible, l'hypothèse étant que leur taux d'actualisation personnel est plus élevé que la réduction de la pension. Compte tenu de ces problèmes, et si l'augmentation du taux d'emploi des seniors constitue une priorité, on pourrait envisager d'appliquer aux pensions des réductions supérieures au niveau de neutralité. Il est intéressant de noter que la première phase de la réforme des retraites prévoit effectivement une réduction accrue de la base de calcul (tableau 3.3). De fait, étant donné que la pension actuelle ressemble de près à une pension forfaitaire, il faudrait progressivement éliminer purement et simplement les possibilités de départ en préretraite.

Pensions d'invalidité

Comme dans plusieurs pays, la pension d'invalidité est utilisée comme un moyen de partir en préretraite, avec une couverture s'étendant au-delà de ce qui était prévu à l'origine et qui mérite donc d'être étudiée. Le problème en République tchèque n'est pas aussi grave que dans certains États membres. Néanmoins, une part non négligeable des 20-59 ans non pourvus d'un emploi perçoivent des pensions d'invalidité (graphique 3.3) et le relèvement actuel de l'âge de la retraite pourrait inciter davantage de personnes à tirer parti du régime d'invalidité.

On distingue actuellement deux formes d'invalidité, à savoir l'invalidité « totale » et l'invalidité « partielle » suivant la classification de la réduction de la capacité de travail de l'individu concerné (tableau 3.3). La pension d'invalidité totale est calculée de la même manière que la pension vieillesse mais le versement est généralement plus élevé. La principale caractéristique de la pension d'invalidité partielle est qu'elle n'entraîne pas de restriction du travail : le versement représente en moyenne 55 % de la pension d'invalidité totale⁸. Le système a déjà été quelque peu durci. Depuis 2007, la classification dans la catégorie de l'invalidité partielle ne permet plus à une personne de percevoir la pension vieillesse deux ans avant avec seulement une réduction temporaire de la pension versée (au lieu de la réduction permanente dans l'option type de retraite anticipée du régime de pension vieillesse).

D'autres changements opportuns des pensions d'invalidité sont prévus dans le cadre de la première phase de la réforme des pensions (voir chapitre 2). La principale proposition consiste à introduire une nouvelle pension d'invalidité partielle moins généreuse (tableau 3.1) et à modifier légèrement les plafonds déterminant l'admissibilité. La nouvelle pension s'appliquera à ceux ayant un taux d'incapacité de 35 à 52 % et couvrira une grande partie des bénéficiaires des pensions d'invalidité ; environ les trois quarts des invalides partiels actuels entrent dans cette catégorie. L'objectif de ces changements est de différencier les types d'invalidité et les paiements correspondants. Depuis le milieu des années 90, l'évaluation de la capacité de travail est fondée sur une appréciation de l'aptitude à réaliser un travail en général, pas seulement dans le métier précédent de la personne concernée. Dans cette optique, le processus d'évaluation a déjà intégré les bonnes pratiques. Les réglementations applicables au degré de réduction de la capacité de travail ont été actualisées pour tenir compte des évolutions des possibilités de traitement et des modifications de l'environnement de travail. Cependant, comme dans d'autres pays de l'OCDE, de plus amples travaux seront probablement requis pour éviter le paiement « passif » de prestations dans le cadre de programmes de réinsertion professionnelle, avant le versement de pensions d'invalidité ou de pensions vieillesse⁹.

Tableau 3.3. **Conditions actuelles et prévues d'admissibilité à des pensions d'invalidité**

	Système actuel	Système actuellement envisagé
Invalidité totale	<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction d'au moins 66 % de la capacité de travail. ● Pour les personnes âgées de plus de 28 ans, il faut avoir cotisé au moins cinq ans à l'assurance pour être admis à recevoir une pension d'invalidité. Une période de cotisation moins longue s'applique aux demandeurs plus jeunes. ● Montant de la pension calculé de la même manière que celui de la pension vieillesse. ● Possibilité de travailler seulement à concurrence d'un tiers de la durée normale du travail à temps plein. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction d'au moins 70 % de la capacité de travail. ● Même conditions, mais il n'est pas possible de continuer à recevoir indéfiniment une pension d'invalidité après l'âge légal de départ à la retraite.
Invalidité partielle	<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction d'au moins 33-65 % de la capacité de travail. ● Mêmes conditions de cotisation à l'assurance que pour la pension d'invalidité totale. ● Montant de la pension calculé de la même manière que celui de la pension vieillesse mais sur la base de paramètres moins généreux. ● Pas de restrictions à l'exercice d'un emploi rémunéré. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction d'au moins 50-69 % de la capacité de travail. ● Autrement, mêmes conditions que pour la pension d'invalidité partielle actuelle.
Projet de nouvelle pension d'invalidité partielle		<ul style="list-style-type: none"> ● Réduction d'au moins 35-50 % de la capacité de travail. ● Pension versée inférieure à la pension d'invalidité partielle. ● Autrement, mêmes conditions que pour l'invalidité partielle.

Notes

1. Des taux d'emploi supérieurs pour les cohortes jeunes sont observés dans des pays comme l'Australie, le Danemark, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas.
2. Ces chiffres sont calculés à partir de la dernière édition de *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2008). Les calculs sont fondés sur des coïncidences fiscales tenant compte de l'impôt sur le revenu, des cotisations sociales salariales et patronales et d'un ajustement pour les prestations en espèces.
3. Le niveau de vie minimum pour une personne seule est actuellement de 3 126 CZK par mois, alors que le revenu minimum de subsistance équivalent est de 2 020 CZK, soit environ 65 % du premier.
4. Les corrections apportées au code du travail à l'automne 2007 prévoient aussi la suppression d'une règle empêchant les parents ayant des enfants de moins d'un an de faire des heures supplémentaires ainsi que de la mesure limitant la durée de travail des 16-18 ans à 30 heures par semaine (la limite générale de 40 heures par semaine en moyenne s'appliquera dorénavant).
5. Les mères qui n'ont pas droit à des prestations de maternité (par exemple parce qu'elles ne travaillaient pas précédemment) doivent opter pour l'indemnité parentale de quatre années. Dans ce cas, la valeur totale de la prestation est de 262 000 CZK. Pour les mères ayant droit à des prestations de maternité, la durée de versement de l'indemnité parentale est réduite de cinq mois dans chaque cas. La valeur totale des prestations est, respectivement, de 216 600 CZK, 235 600 CZK et 224 200 CZK pour les options de deux, trois et quatre années.
6. On ne dispose pas de données précises sur le montant des redevances d'utilisation appliquées par les municipalités. Cependant, Kuchařová et Svobodová (2006) signalent que les redevances vont de 2 000 CZK à 7 500 CZK par mois suivant les prestataires de services publics et privés et qu'il est probable que les municipalités se situent dans la fourchette inférieure.
7. De fait, après la forte augmentation de l'indemnité en 2007, le prix implicite des services publics de garde d'enfants a atteint un niveau important. Par exemple, si l'on prend l'indemnité parentale dans l'option sur trois ans (7 600 CZK par mois) et si l'on part de l'hypothèse que les redevances à verser pour les services publics de garde d'enfants sont de 2 000 CZK par mois, on a un prix implicite qui se situe à un niveau bien supérieur au salaire minimum (8 000 CZK par mois).
8. Le ministère du Travail et des Affaires sociales (2006) estime que la valeur moyenne des nouvelles pensions d'invalidité totale était en 2005 de 8 396 CZK par mois contre 4 809 CZK pour la pension d'invalidité partielle.
9. L'OCDE réalise actuellement une série d'études sur les politiques d'invalidité. La dernière en date couvrait l'Australie, l'Espagne, le Luxembourg et le Royaume-Uni (OCDE, 2007). Une étude couvrant

le Danemark, la Finlande, l'Irlande et les Pays-Bas est prévue prochainement et un document de synthèse doit être présenté.

Bibliographie

- FMI (2008), « Czech Republic: Selected issues », *IMF Country Reports*, 08/40, FMI, Washington, DC.
- Galuščík, K. et J. Pavel (2007), *Unemployment and Inactivity Traps in the Czech Republic: Incentive Effects of Policies*, Banque nationale tchèque, Prague.
- Goglio, A. (2006), « Getting education right for long-term growth in the Czech Republic », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 497, OCDE, Paris.
- Hemmings, P. (2007), « Family policy in Hungary: how to improve the reconciliation between work and family? », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 566, OCDE, Paris.
- Hemmings, P. et E. Whitehouse (2006), « Assessing the 2005 Czech proposals for pension reform » *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 496, OCDE, Paris.
- Kuchařová, V. et K. Svobodová (2006), *Pre-school Childcare Facilities in the Czech Republic*, Research Institute of Work and Social Affairs, Prague.
- Ministère du Travail et des Affaires sociales (2006), *Actuarial Report on Social Insurance*, ministère du Travail et des Affaires sociales, Prague.
- Ministère du Travail et des Affaires sociales (2005), *National concept of family policy*, ministère du Travail et des Affaires sociales, Prague.
- Ministère du Travail et des Affaires sociales (2004), *National report on family*, ministère du Travail et des Affaires sociales, Prague.
- OCDE (2008), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007b), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : un panorama*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007c), *Regards sur l'éducation*, OCDE, Paris.
- OCDE (2007d), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles (vol. 2) : Australie, Espagne, Luxembourg et Royaume-Uni*, OCDE, Paris.
- Sokačová, L. (éd.) (2007), « Career – Family – Equal opportunities: Studies on Women and Men in the Czech Labour Market », *Gender Studies*, Prague.

Glossaire

APEC	Coopération économique Asie-Pacifique
CI	CzechInvest
ČSSD	Parti social-démocrate tchèque
CT	CzechTrade
IDE	Investissement direct étranger
IPC	Indice des prix à la consommation
IRPP	Impôt sur le revenu des personnes physiques
KDU-ČSL	Union chrétienne démocrate-Parti populaire tchèque
KSČM	Parti communiste de Bohême et de Moravie
MCE II	Mécanisme de change européen II
NUTS3	Nomenclature des unités territoriales statistiques, niveau 3
ODS	Parti civique démocrate
OMC	Organisation mondiale du commerce
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPP	Contrat de partenariat public-privé
R-D	Recherche et développement
SITC	Classification type pour le commerce international
TIC	Technologies de l'information et des communications
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna, Caisse générale d'assurance-maladie

Codes ISO

AUS	Australie
AUT	Autriche
BEL	Belgique
CAN	Canada
CZE	République tchèque
DNK	Danemark
FIN	Finlande
FRA	France
DEU	Allemagne
GRC	Grèce
HUN	Hongrie
ISL	Islande
IRL	Irlande
ITA	Italie

JPN	Japon
KOR	Corée
LUX	Luxembourg
MEX	Mexique
NLD	Pays-Bas
NZL	Nouvelle-Zélande
NOR	Norvège
POL	Pologne
PRT	Portugal
SVK	République slovaque
ESP	Espagne
SWE	Suède
CHE	Suisse
TUR	Turquie
GBR	Royaume-Uni
USA	États-Unis

Table des matières

Résumé	9
Évaluation et recommandations	11
Chapitre 1. Évolutions récentes et principaux enjeux	21
Une croissance rapide s'est mise en place	22
L'économie est étroitement liée à la mondialisation	25
Quelques problèmes se posent du côté de l'inflation	27
Une attitude conservatrice prévaut pour l'entrée dans la zone euro	28
Les principaux enjeux	29
L'évolution dans les autres secteurs	32
Notes	36
Bibliographie	38
Annexe 1A.1. Progrès de la réforme structurelle	39
Annexe 1A.2. Thèmes traités dans les <i>Études</i> précédentes	43
Chapitre 2. Assurer la viabilité des finances publiques : évaluation des réformes récentes en matière de fiscalité et de dépenses publiques	45
Les déficits récemment enregistrés soulignent la nécessité d'objectifs plus ambitieux	48
Actions possibles pour améliorer le processus budgétaire de l'administration centrale	50
Les réformes sur le front des recettes sont substantielles	52
Des progrès et des projets ambitieux en matière de réforme des dépenses publiques	57
Financements de l'UE : des difficultés liées à l'absorption des dotations	68
Notes	70
Bibliographie	72
Annexe 2A.1. Sélection de mesures fiscales prévues par le train de réformes de 2007	74
Chapitre 3. Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences	77
Quelles sont les réserves de main-d'œuvre nationale ?	79
Progrès dans l'amélioration des conditions générales du marché du travail	81
Encourager les emplois atypiques	83
Cohortes de jeunes : encourager un bon équilibre entre travail et études	84
Femmes d'âge très actif : assurer les bonnes incitations pour concilier travail et famille	85
Cohortes de seniors : nécessité d'accélérer la réforme des retraites	90
Notes	94
Bibliographie	95

Chapitre 4. La mondialisation et l'économie tchèque : quelle stratégie adopter ?	97
Quel rôle la mondialisation joue-t-elle dans l'économie tchèque ?	99
La mondialisation est facilitée par des coûts de main-d'œuvre favorables et une situation géographique avantageuse	108
Tirer le meilleur parti de la mondialisation : comment ajuster l'action gouvernementale ?	112
Notes	123
Bibliographie	124

Glossaire	127
----------------------------	-----

Encadrés

1.1. La situation politique	22
1.2. La stratégie tchèque d'entrée dans la zone euro	29
2.1. Recommandations en vue d'assurer la viabilité des finances publiques	46
2.2. Le ciblage budgétaire en République tchèque	48
2.3. Le ciblage budgétaire en République tchèque	49
3.1. Recommandations d'action pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences	78
4.1. Recommandations d'action concernant les stratégies de mondialisation	98
4.2. Une économie caractérisée par une forte tradition entrepreneuriale	102
4.3. La sous-traitance industrielle en République tchèque	105
4.4. L'importance grandissante des centres de services aux entreprises	107
4.5. La mondialisation discipline-t-elle l'action macroéconomique ?	112
4.6. Observations internationales sur l'efficacité des incitations à l'investissement	116

Tableaux

1.1. Évolution récente et prévisions (<i>Perspectives économiques</i> , n° 82, décembre 2007)	24
2.1. Programmes opérationnels créés pour absorber les dotations du budget 2007-13 de l'UE	69
3.1. Congé parental et aide financière aux familles	87
3.2. Options de préretraite et de retraite différée dans le système de pension vieillesse	92
3.3. Conditions actuelles et prévues d'admissibilité à des pensions d'invalidité	94
4.1. Échanges intrabranche pour l'ensemble du secteur manufacturier	102
4.2. Principales catégories d'exportations et d'importations	103
4.3. Indicateurs de la productivité et des coûts	111
4.4. Vue d'ensemble des programmes publics d'incitations à l'investissement	115

Graphiques

1.1. Évolution du PIB réel	23
1.2. Évolution dans le secteur des ménages	24
1.3. Évolution des exportations, des activités manufacturières, de l'investissement et de la balance courante	26
1.4. Évolution des prix, des taux d'intérêt et du taux de change	28

1.5.	Évolution budgétaire et problèmes à venir	30
1.6.	Évolution de l'emploi et du chômage	32
2.1.	Les estimations de déficit du ministère des Finances, octobre 2007	50
2.2.	Incidence sur le budget des dispositions du train de mesures budgétaires relatives aux impôts et aux cotisations sociales.....	53
2.3.	Incidence du nouvel impôt sur le revenu des personnes physiques : cas d'un célibataire ayant opté pour une déduction forfaitaire	55
2.4.	Effet net de la réforme des finances publiques sur les dépenses	58
2.5.	Taux nets de remplacement du revenu	62
2.6.	Implications budgétaires de l'augmentation progressive de l'âge de la retraite dans le cadre du système de retraite actuel	63
2.7.	Évolution de l'âge de la retraite prévue par les dispositions législatives récentes	63
2.8.	Taux de remplacement brut pour un individu entré dans le régime de retraite à 25 ans et rémunéré à hauteur de la moitié du revenu d'activité moyen	64
3.1.	Taux d'emploi en République tchèque comparés à ceux des autres pays	80
3.2.	Autres aspects des réserves de main-d'œuvre de la République tchèque	81
3.3.	Taux d'emploi des cohortes de jeunes, %	84
3.4.	Taux d'emploi des femmes d'âge très actif, %	86
3.5.	Taux d'emploi des seniors, %	91
4.1.	Configuration des échanges de biens et de services et de l'investissement	100
4.2.	Échanges et population	101
4.3.	Ventilation des opérations courantes, 2006	101
4.4.	Principales catégories d'exportations et d'importations, avec chacun des principaux partenaires commerciaux	104
4.5.	Évolution de la structure des exportations de services	106
4.6.	Évolution des prix à la consommation de certains produits exportables	108
4.7.	Indicateurs de la distance et du potentiel du marché	110
4.8.	Restrictivité de la réglementation des marchés de produits	113
4.9.	Densité des réseaux de transport des pays européens	120

Cette Étude est publiée sous la responsabilité du Comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement de l'OCDE, qui est chargé de l'examen de la situation économique des pays membres.

La situation économique et les politiques de la République tchèque ont été examinées par le Comité le 19 mars 2008. Le projet de rapport a ensuite été révisé à la lumière des discussions et finalement approuvé par le Comité plénier le 2 avril 2008.

Le projet de rapport a été établi pour le Comité par Philip Hemmings, Zuzana Smidova et Alessandro Goglio, sous la direction d'Andreas Wörgötter.

La précédente Étude de la République tchèque a été publiée en juin 2006.

Ce livre contient des...



StatLinks

**Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*.

Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>.

Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien.

Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.

STATISTIQUES DE BASE DE LA RÉPUBLIQUE TCHÈQUE, 2006

LE PAYS

Superficie (en milliers de km ²)	79	Villes principales, 31 décembre (en milliers d'habitants)	
Agricole (%)	54	Prague	1 188
Forestière (%)	34	Brno	367
		Ostrava	337

LA POPULATION

Population (en milliers)	10 287	Emploi (en milliers)	4 811
Nombre d'habitants par km ²	130	Secteur agricole	4
Accroissement naturel de la population (en milliers)	1	Secteur industriel	40
		Secteur des services	56
Immigration totale (en milliers)	35		

LE GOUVERNEMENT

Consommation publique (% du PIB)	21	Chambre des députés, avril 2006	Nombre de sièges
Recettes courantes du secteur public (% du PIB)	41	Parti social démocrate tchèque	70
Déficit du secteur public (% du PIB)	3	Parti démocratique civique	57
Dette publique définie par Maastricht (% du PIB)	30	Parti communiste	41
		Union démocrate chrétienne	21
		Union pour la liberté	10
		Indépendant	1
		Total	200

LA PRODUCTION

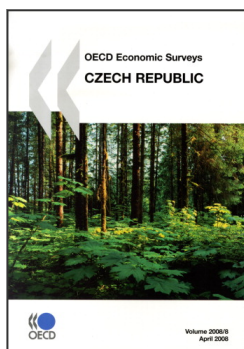
PIB, prix courants (en milliards de CZK)	3 232	Composition de la production (% du PIB)	
PIB par habitant (USD, prix courants)	13 930	Agriculture	3
Formation brute de capital fixe (% du PIB)	25	Industrie	38
		Services	59

LE COMMERCE EXTÉRIEUR

Exportations des biens et de services (% du PIB)	76	Importations des biens et de services (% du PIB)	73
Principales exportations (% du total)		Principales importations (% du total)	
Machines et matériel de transport	53	Machines et matériel de transport	43
Produits manufacturés	31	Produits manufacturés	32
Produits chimiques	6	Produits chimiques	11

LA MONNAIE

Unité monétaire : Koruny tchèque		Unités monétaires par euro	
Unités monétaires par USD, 2007	21.35	Année 2007	28.15
		Février 2008	25.34



Extrait de :
OECD Economic Surveys: Czech Republic 2008

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/eco_surveys-cze-2008-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2010), « Remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences », dans *OECD Economic Surveys: Czech Republic 2008*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/eco_surveys-cze-2008-5-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.