

II

(Actes dont la publication n'est pas une condition de leur applicabilité)

CONSEIL

DÉCISION DU CONSEIL

du 22 juillet 2003

relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres

(2003/578/CE)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 128, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission ⁽¹⁾,

vu l'avis du Parlement européen ⁽²⁾,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽³⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽⁴⁾,

vu l'avis du Comité de l'emploi,

considérant ce qui suit:

a lancé un processus caractérisé par une grande visibilité, un engagement politique fort et une large acceptation par toutes les parties concernées.

(1) L'article 2 du traité sur l'Union européenne fixe comme objectif à l'Union de promouvoir le progrès économique et social ainsi qu'un niveau d'emploi élevé. Selon l'article 125 du traité instituant la Communauté européenne, les États membres et la Communauté s'attachent à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier à promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter, ainsi que des marchés du travail aptes à réagir rapidement à l'évolution de l'économie.

(2) À l'issue de la réunion extraordinaire du Conseil européen sur l'emploi des 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg, la résolution du Conseil du 15 décembre 1997 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1998 ⁽⁵⁾

(3) Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne, à savoir devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. À cette fin, le Conseil a arrêté pour 2010 des objectifs généraux pour l'emploi et plus spécifiques pour l'emploi des femmes, qui ont été complétés lors du Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001 avec des objectifs intermédiaires d'ici janvier 2005 et un nouvel objectif, reflétant le défi démographique, pour l'horizon 2010, qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés, hommes et femmes confondus.

(4) Le Conseil européen de Nice, des 7, 8 et 9 décembre 2000, a approuvé l'agenda social européen, selon lequel le retour au plein emploi passe par des politiques ambitieuses en termes d'augmentation des taux d'activité, de diminution des écarts régionaux, de réduction des inégalités et d'amélioration de la qualité de l'emploi.

(5) Le Conseil européen de Barcelone, des 15 et 16 mars 2002, a préconisé un renforcement de la stratégie européenne pour l'emploi grâce à un processus consolidé, simplifié et mieux géré, à un calendrier qui tienne compte de la date butoir de 2010, et qui intègre les objectifs de la stratégie de Lisbonne. Le Conseil européen de Barcelone a également demandé que les processus de coordination des politiques soient rationalisés et dotés de calendriers synchronisés pour l'adoption des grandes orientations des politiques économiques et des lignes directrices pour l'emploi.

⁽¹⁾ Proposition du 8 avril 2003 (non encore publiée au Journal officiel).

⁽²⁾ Avis du 3 juin 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽³⁾ Avis du 14 mai 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁴⁾ Avis du 3 juillet 2003 (non encore publié au Journal officiel).

⁽⁵⁾ JO C 30 du 28.1.1998, p. 1.

- (6) Le Conseil européen de Bruxelles des 20 et 21 mars 2003 a confirmé que la stratégie pour l'emploi joue un rôle prépondérant dans la concrétisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et de marché du travail, et qu'elle devrait fonctionner de manière cohérente avec les grandes orientations des politiques économiques, qui fournissent à la Communauté un outil général de coordination en matière de politique économique. Le même Conseil européen a demandé que les lignes directrices soient en nombre limité, axées sur les résultats et qu'elles permettent aux États membres de définir la combinaison de mesures qui leur convient; qu'elles devraient, en outre, être sous-tendues par des objectifs appropriés. L'année 2003 offre une occasion particulière de recourir à des instruments rationalisés de coordination des politiques essentielles — les grandes orientations des politiques économiques, les lignes directrices pour l'emploi et la stratégie pour le marché intérieur — et de les inscrire dans une perspective de trois ans.
- (7) La stratégie pour l'emploi a fait l'objet d'une évaluation complète, comprenant une évaluation approfondie à mi-parcours, achevée en 2000, et une évaluation majeure portant sur les expériences acquises au cours des cinq premières années, achevée en 2002. Cette dernière évaluation a mis en évidence la nécessité d'instaurer une continuité dans la stratégie, afin de surmonter les faiblesses structurelles restantes et de relever les nouveaux défis auxquels sera confrontée l'Union européenne après l'élargissement.
- (8) Afin que l'agenda de Lisbonne soit mis en œuvre efficacement, les politiques de l'emploi des États membres doivent encourager, de manière équilibrée, trois objectifs qui se complètent et se soutiennent mutuellement, à savoir le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et enfin la cohésion sociale et l'insertion. La réalisation de ces objectifs requiert d'autres réformes structurelles, axées sur dix priorités essentielles et interdépendantes; en outre, une attention particulière devrait être accordée à la gestion cohérente de ce processus. Les réformes politiques requièrent une intégration de la dimension hommes-femmes lors de la mise en œuvre de toutes les actions.
- (9) Le 6 décembre 2001, le Conseil a adopté une série d'indicateurs visant à mesurer dix dimensions des investissements dans la qualité de l'emploi et il a demandé que ces indicateurs servent au suivi des lignes directrices et des recommandations européennes pour l'emploi.
- (10) Des politiques actives et préventives efficaces devraient contribuer à la réalisation des objectifs de plein emploi et d'insertion sociale, en veillant à ce que les chômeurs et les personnes inactives soient en mesure d'être compétitifs et d'intégrer le marché du travail. Ces politiques devraient être soutenues par des institutions du marché du travail modernes.
- (11) Les États membres devraient encourager la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en promouvant l'esprit d'entreprise et l'innovation dans un climat économique favorable. Les États membres s'attachent à mettre en œuvre la charte européenne des petites entreprises et ils sont engagés dans un processus d'étalonnage de la politique d'entreprise.
- (12) L'instauration d'un juste équilibre entre flexibilité et sécurité contribuera à soutenir la compétitivité des entreprises, à augmenter la qualité et la productivité du travail et à faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements économiques. À cet égard, les Conseils européens de Barcelone et de Bruxelles ont préconisé en particulier une révision de la législation en matière d'emploi, dans le respect du rôle des partenaires sociaux. Les niveaux des normes de santé et de sécurité au travail devraient être rehaussés, conformément à la nouvelle stratégie communautaire pour 2002-2006. Une attention particulière devrait être accordée aux secteurs qui présentent des niveaux particulièrement élevés de risques d'accidents du travail. L'accès des travailleurs à la formation est une composante essentielle de l'équilibre entre flexibilité et sécurité et il convient d'encourager la participation de tous les travailleurs en tenant compte des rendements des investissements pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. La restructuration économique constitue un défi en matière d'emploi, tant dans les États membres actuels que dans les futurs États membres et appelle une gestion positive associant tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux.
- (13) Le Conseil européen de Barcelone a accueilli favorablement le plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité; en outre, la résolution du Conseil du 3 juin 2002 sur le même sujet invitait la Commission, les États membres et les partenaires sociaux à entreprendre les mesures requises. L'amélioration de la mobilité professionnelle et géographique ainsi que du placement permettra une hausse de l'emploi et une accentuation de la cohésion sociale, en tenant compte des implications de l'immigration en termes d'emploi.
- (14) La mise en œuvre de stratégies cohérentes et globales d'éducation et de formation tout au long de la vie est essentielle pour parvenir au plein emploi et à une amélioration de la qualité et de la productivité du travail ainsi que de la cohésion sociale. Le Conseil européen de Barcelone a accueilli avec satisfaction la communication de la Commission intitulée «Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie», qui définissait les composantes fondamentales des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, à savoir travailler en partenariat, mieux connaître les besoins en éducation et en formation, fournir les ressources financières adéquates, faciliter l'accès aux

- possibilités d'apprentissage, créer une culture de l'apprentissage et rechercher l'excellence. Le processus lancé lors du Conseil européen de Lisbonne en vue de définir les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement joue un rôle important du point de vue du développement du capital humain, et il importe de mettre pleinement à profit les possibilités de synergies avec la stratégie pour l'emploi. Les 5 et 6 mai 2003, le Conseil a adopté des niveaux de référence (*Benchmarks*) des performances moyennes européennes en matière d'enseignement et de formation, dont plusieurs sont particulièrement pertinents dans le cadre des politiques en matière d'emploi. Le Conseil européen de Lisbonne a demandé un accroissement substantiel de l'investissement par tête dans les ressources humaines. Pour ce faire, il convient de prévoir des mesures d'incitation suffisantes pour les employeurs et les individus ainsi qu'une réorientation du financement public vers des investissements plus efficaces dans les ressources humaines, dans tous les domaines de l'éducation et de la formation.
- (15) La main-d'œuvre doit être adéquate pour répondre au défi démographique, soutenir la croissance économique, promouvoir le plein emploi et permettre de conférer un caractère durable aux systèmes de protection sociale. Le rapport conjoint de la Commission et du Conseil, intitulé «Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif», adopté par le Conseil le 7 mars 2002, conclut que cette démarche implique la mise en œuvre de stratégies nationales globales suivant une approche basée sur le cycle de vie. Les politiques devraient exploiter le potentiel d'emploi de toutes les catégories de personnes. Le Conseil européen de Barcelone a reconnu que l'Union européenne devrait chercher, d'ici 2010, à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle. Selon les estimations, en 2001 cet âge était de 59,9 ans.
- (16) Les disparités hommes-femmes sur le marché du travail devraient être progressivement éliminées pour que l'Union européenne puisse atteindre le plein emploi, améliorer la qualité du travail et promouvoir l'insertion sociale et la cohésion. Pour y parvenir, il faut à la fois intégrer la dimension hommes-femmes et mettre en œuvre des actions spécifiques, afin de créer les conditions permettant aux femmes et aux hommes d'entrer sur le marché du travail, de le réintégrer ou d'y demeurer. Le Conseil européen de Barcelone a reconnu que, d'ici 2010, les États membres devraient mettre en place des structures d'accueil pour 90 % au moins des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et pour au moins 33 % des enfants âgés de moins de trois ans. Les facteurs qui sous-tendent les disparités hommes-femmes en matière de chômage et de rémunérations devraient être traités de manière à les réduire, sans pour autant remettre en question le principe de différenciation des salaires en fonction de la productivité et de la situation du marché du travail.
- (17) L'intégration effective des personnes défavorisées sur le marché du travail permettra d'améliorer l'insertion sociale, les taux d'emploi et la pérennité des systèmes de protection sociale. Les solutions politiques doivent s'attaquer à la discrimination, proposer une approche personnalisée aux besoins des individus et créer des possibilités d'emplois adéquates grâce à des mesures d'incitation à l'embauche destinées aux employeurs. La décision 2001/903/CE du Conseil ⁽¹⁾ du 3 décembre 2001 a désigné 2003 comme «l'année européenne des personnes handicapées». L'accès au marché du travail constitue une priorité majeure pour ces personnes qui sont, selon les estimations, près de 37 millions dans l'Union européenne, et dont un grand nombre a la capacité et le désir de travailler.
- (18) Afin d'améliorer les perspectives en termes de plein emploi et de cohésion sociale, la différence entre le revenu du travail et le revenu lié au chômage ou à l'inactivité devrait être telle qu'elle encourage les personnes à accéder au marché du travail, de le réintégrer et à y demeurer, et qu'elle favorise la création d'emplois.
- (19) Par «travail non déclaré», on entend toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics. D'après les études réalisées, l'ampleur de l'économie informelle se situe en moyenne entre 7 % et 16 % du produit intérieur brut (PIB) de l'Union européenne. Il convient de transformer le travail non déclaré en emploi régulier afin d'améliorer l'environnement des entreprises en général, la qualité du travail des personnes concernées, la cohésion sociale ainsi que la pérennité des finances publiques et des systèmes de protection sociale. L'amélioration des connaissances sur l'étendue du travail non déclaré dans les États membres et dans l'Union européenne devrait être encouragée.
- (20) Les différences entre les régions de l'Union européenne en termes d'emploi et de chômage demeurent importantes et s'aggraveront après l'élargissement. Il convient de s'y attaquer en adoptant une approche large associant les acteurs à tous les niveaux, afin de favoriser la cohésion économique et sociale, en mettant à contribution les Fonds structurels de la Communauté.
- (21) L'évaluation des cinq premières années de mise en œuvre de la stratégie pour l'emploi a souligné l'importance d'améliorer la gouvernance pour garantir l'efficacité future de la stratégie. La réussite de la mise en œuvre des politiques de l'emploi dépend de la création de partenariats à tous les niveaux, de l'intervention de plusieurs services opérationnels et de l'offre de ressources financières adéquates pour soutenir la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les États membres sont responsables de cette dernière opération, notamment en assurant l'équilibre de ce processus aux niveaux régional et local.

⁽¹⁾ JO L 335 du 19.12.2001, p. 15.

- (22) La mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi requiert la participation active des partenaires sociaux, à toutes les étapes, depuis la conception des politiques jusqu'à leur application. Lors du sommet social du 13 décembre 2001, les partenaires sociaux ont exprimé la nécessité de développer et d'améliorer la coordination de la consultation tripartite. Il a également été décidé d'organiser un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, avant chaque Conseil européen de printemps.
- (23) Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que les actions soient parfaitement cohérentes avec le maintien de finances publiques saines et de la stabilité macroéconomique,

DÉCIDE:

Article unique

Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres («lignes directrices pour l'emploi»), qui figurent à l'annexe de la présente décision, sont adoptées. Les États membres en tiennent compte dans leurs politiques en matière d'emploi.

Fait à Bruxelles, le 22 juillet 2003.

Par le Conseil
Le président
G. ALEMANNIO

ANNEXE

LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Une stratégie européenne pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous

Les États membres mènent leurs politiques de l'emploi de façon à mettre en œuvre les objectifs principaux et priorités d'action et de progresser vers la réalisation des résultats quantifiés précisés ci-dessous. Garantir la bonne gouvernance de ces politiques fera l'objet d'une attention particulière.

Outre les présentes lignes directrices pour l'emploi et les recommandations pour l'emploi qui y sont associées, les États membres devraient pleinement mettre en œuvre les grandes orientations des politiques économiques et veiller à ce que ces deux instruments fonctionnent de manière cohérente.

Conformément à l'agenda de Lisbonne, les politiques de l'emploi des États membres assurent la promotion des trois objectifs généraux et interdépendants que sont le plein emploi, la qualité et la productivité du travail et la cohésion sociale et l'insertion.

Ces objectifs devraient être poursuivis de manière équilibrée, en tenant compte de leur égale importance dans la réalisation des ambitions de l'Union. Ils doivent être poursuivis en faisant appel à tous les acteurs concernés. Les synergies devraient être pleinement exploitées, à partir de l'interaction positive qui existe entre les trois objectifs. Il est également capital, en vue d'atteindre ces trois objectifs, de tenir compte des principes de l'égalité des chances et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Une telle approche contribuerait également à réduire le chômage et l'inactivité.

Plein emploi

Les États membres s'attachent à parvenir au plein emploi, grâce à une approche politique globale intégrant des mesures afférentes tant à l'offre qu'à la demande, et donc à élever les taux d'emploi de manière à se rapprocher des objectifs fixés à Lisbonne et à Stockholm.

Les politiques contribuent à la réalisation dans l'Union européenne des résultats moyens suivants:

- un taux d'emploi global de 67 % en 2005 et de 70 % en 2010,
- un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et de 60 % en 2010,
- un taux d'emploi des travailleurs âgés (55 à 64 ans) de 50 % en 2010.

Tous les objectifs nationaux devraient être en phase avec les résultats souhaités au niveau communautaire et tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays.

Améliorer la qualité et la productivité du travail

L'amélioration de la qualité du travail est étroitement liée à l'évolution vers une économie compétitive et fondée sur la connaissance; elle devrait être réalisée par des efforts concertés entre tous les acteurs, notamment par l'intermédiaire du dialogue social. La qualité est un concept pluridimensionnel qui s'applique à la fois aux caractéristiques de l'emploi et au contexte plus large du marché du travail. Elle recouvre la qualité intrinsèque du travail, les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la progression de la carrière, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité et la sécurité, l'insertion et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination, ainsi que les performances économiques de l'emploi.

L'augmentation des taux d'emploi doit s'accompagner d'une hausse de la croissance générale de la productivité du travail. La qualité du travail peut contribuer à augmenter la productivité du travail et les synergies qui existent entre elles devraient être pleinement exploitées. Il s'agit là d'un défi spécifique pour le dialogue social.

Renforcer la cohésion sociale et l'insertion

L'emploi est un moyen d'inclusion sociale déterminant. En synergie avec la méthode ouverte de coordination dans le domaine de l'inclusion sociale, les politiques de l'emploi devraient faciliter la participation à l'emploi, grâce à la promotion de l'accès à des emplois de qualité pour l'ensemble des femmes et des hommes qui sont capables de travailler, la lutte contre la discrimination sur le marché du travail et la prévention de l'exclusion de personnes du monde du travail.

Pour promouvoir la cohésion économique et sociale, il convient de réduire les disparités régionales en termes d'emploi et de chômage, de s'attaquer aux problèmes que rencontrent les zones défavorisées de l'Union européenne dans le domaine de l'emploi et de soutenir positivement la reconversion économique et sociale.

LIGNES DIRECTRICES SPÉCIFIQUES

Dans le cadre de la réalisation des trois objectifs généraux, les États membres mettent en œuvre des politiques qui tiennent compte des lignes directrices spécifiques suivantes, qui revêtent un caractère prioritaire. Ce faisant, ils doivent adopter pour chaque priorité une approche d'intégration de la dimension hommes-femmes.

1. MESURES ACTIVES ET PRÉVENTIVES EN FAVEUR DES CHÔMEURS ET DES INACTIFS

Les États membres élaboreront et mettront en œuvre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs destinées à endiguer le passage au chômage de longue durée et à encourager l'intégration durable dans l'emploi des chômeurs et des inactifs. Les États membres devront:

- a) veiller à ce que, à une étape précoce de leur période de chômage, les besoins de tous les demandeurs d'emplois soient rapidement identifiés et à ce que ces personnes bénéficient de services tels que conseils, orientation, aide à la recherche d'un emploi et plans d'action personnalisés;
- b) compte tenu de l'identification susmentionnée, offrir aux demandeurs d'emplois un accès à des mesures effectives et efficaces visant à améliorer leurs capacités et leurs chances d'insertion professionnelle, en accordant une attention particulière aux personnes qui sont confrontées aux difficultés les plus marquées sur le marché du travail.

Les États membres garantiront notamment que:

- tous les chômeurs se voient offrir un nouveau départ avant le sixième mois de chômage pour les jeunes, et avant le douzième mois de chômage pour les adultes sous forme de formation, de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, combinée, le cas échéant, à une assistance permanente en matière de recherche d'emploi,
 - d'ici 2010, 25 % des chômeurs de longue durée participent à une mesure active sous la forme d'une formation, d'un recyclage, d'une expérience professionnelle ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, avec pour objectif d'atteindre la moyenne atteinte par les trois États membres les plus avancés;
- c) moderniser et renforcer les institutions du marché du travail, en particulier les services de l'emploi;
 - d) garantir l'évaluation régulière de l'efficacité des programmes du marché du travail et leur adaptation en fonction de celle-ci.

2. CRÉATION D'EMPLOIS ET ESPRIT D'ENTREPRISE

Les États membres encourageront la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité en favorisant l'esprit d'entreprise, l'innovation et les capacités d'investissement, au sein d'un environnement favorable à toutes les entreprises. Une attention particulière sera accordée à l'exploitation du potentiel de création d'emplois qu'offrent les nouvelles entreprises, le secteur des services et celui de la recherche et du développement. Soutenues par le processus d'étalonnage de la politique des entreprises et la mise en œuvre de la charte européenne des petites entreprises, les initiatives politiques s'attacheront à:

- simplifier et limiter les charges administratives et réglementaires pour la création d'entreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) et l'embauche de travailleurs; faciliter l'accès au capital pour les nouvelles entreprises, pour les PME existantes et nouvelles et pour celles qui ont un potentiel de croissance et de création d'emplois élevé [voir également les grandes orientations des politiques économiques (GOPE), ligne directrice 11],
- promouvoir l'éducation et la formation axées sur les compétences en matière de direction et de gestion d'entreprise et fournir un soutien, notamment par la formation, visant à faire de l'activité entrepreneuriale une option de carrière pour tous.

3. FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS ET PROMOUVOIR LA CAPACITÉ D'ADAPTATION AU TRAVAIL ET LA MOBILITÉ

Les États membres faciliteront la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises aux changements, en tenant compte de la nécessité de disposer à la fois de flexibilité et de sécurité et en insistant sur le rôle crucial des partenaires sociaux à cet égard.

Les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi qui affectent la dynamique du marché du travail et l'emploi des groupes confrontés à des difficultés pour accéder à ce marché; en outre, ils développeront le dialogue social, ils favoriseront la responsabilité sociale des entreprises et ils mettront en œuvre d'autres mesures appropriées en vue de promouvoir:

- la diversité des modalités en termes de contrats et de travail, notamment en matière de temps de travail, favorisant la progression de carrière ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité,
- l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation,

- de meilleures conditions de travail, notamment en termes de santé et de sécurité. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir une réduction substantielle du taux d'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- la mise au point et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail, novatrices et durables, qui favorisent la productivité et la qualité du travail,
- la gestion anticipative et positive du changement et des restructurations économiques.

Les États membres s'attaqueront aux pénuries de main-d'œuvre et aux goulets d'étranglement au moyen d'un éventail de mesures telles que la promotion de la mobilité professionnelle et l'élimination des obstacles à la mobilité géographique, notamment grâce à la mise en œuvre du plan d'action en matière de compétences et de mobilité, à une meilleure reconnaissance et à la transparence accrue des qualifications et des compétences, à la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des droits de pension, à l'offre d'incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation et à la prise en compte des aspects de l'immigration qui sont liés au marché du travail.

La transparence des possibilités d'emploi et de formation aux niveaux national et communautaire devrait être favorisée afin de soutenir l'efficacité des placements. En particulier, d'ici 2005, les demandeurs d'emplois dans la Communauté devraient pouvoir consulter toutes les offres d'emplois transmises par les services de l'emploi des États membres.

4. PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN AINSI QUE L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les États membres mettront en œuvre des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment en améliorant la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation, afin de permettre à tous les individus d'acquérir les compétences qui sont requises d'une main-d'œuvre moderne, au sein d'une société de la connaissance, de rendre possible le développement de leurs carrières et de limiter le déséquilibre des qualifications et les goulets d'étranglement sur le marché du travail.

Dans le respect des priorités nationales, les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des personnes âgées de 22 ans ayant terminé l'enseignement secondaire supérieur atteigne au moins 85 % dans l'Union européenne,
- que le taux de participation de la population adulte en âge de travailler (tranche de 25 à 64 ans) à l'éducation et à la formation tout au long de la vie atteigne au moins 12,5 % en moyenne dans l'Union européenne.

Les politiques s'attacheront en particulier à parvenir à une augmentation des investissements dans les ressources humaines. À cet égard, il est important qu'intervienne une augmentation significative des investissements réalisés par les entreprises pour la formation des adultes, en vue de favoriser la productivité, la compétitivité et le vieillissement actif. S'ils sont efficaces, les efforts consentis par les employeurs et les particuliers en faveur des ressources humaines seront facilités.

5. AUGMENTER L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET PROMOUVOIR LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Les États membres œuvreront afin que la main-d'œuvre et les possibilités d'emplois soient en nombre suffisant pour soutenir la croissance économique et l'emploi, en tenant compte de la mobilité professionnelle, comme indiqué dans la ligne directrice spécifique 3. Ils devront notamment:

- augmenter la participation au marché du travail en exploitant le potentiel offert par tous les groupes de la population, au moyen d'une approche globale couvrant notamment la disponibilité et l'attrait des emplois, le caractère avantageux du travail, l'approfondissement des compétences et la mise à disposition de mesures de soutien adéquates,
- promouvoir le vieillissement actif, notamment en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail, comme l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'importance particulière de la santé et de la sécurité sur le lieu du travail et les formes novatrices et flexibles d'organisation du travail, et en éliminant les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une augmentation de cinq ans, au niveau de l'Union européenne, de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (estimé à 59,9 ans en 2001). À cet égard, les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer. Tout objectif national devrait correspondre aux résultats souhaités au niveau de l'Union européenne et devrait tenir compte des caractéristiques propres à chaque pays,

- et, le cas échéant, prendre pleinement en considération la main-d'œuvre supplémentaire qu'offre l'immigration.

6. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Grâce à une approche intégrée combinant l'intégration de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, les États membres encourageront la participation des femmes au marché du travail et parvenir à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de chômage et de rémunérations. Le rôle des partenaires sociaux à cet égard est crucial. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative, en vue de leur élimination, des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans chaque État membre, grâce à une approche diversifiée des facteurs sous-jacents de l'écart de rémunérations, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle, l'éducation et la formation, la classification des emplois et les systèmes de rémunération, la sensibilisation et la transparence.

Une attention particulière sera accordée à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment grâce à l'offre de services de garde des enfants et autres personnes à charge, et en encourageant le partage des responsabilités professionnelles et familiales et en facilitant le retour au travail au terme d'une période d'absence. Les États membres devraient éliminer les facteurs décourageant la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer, en tenant compte de la demande en matière de services de garde des enfants et compte tenu de la structure de l'offre en matière de garde des enfants au niveau national, d'être en mesure, d'ici à 2010, d'accueillir au moins 90 % des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire et au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans.

7. PROMOUVOIR L'INTÉGRATION DES PERSONNES DÉFAVORISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION DONT ELLES FONT L'OBJET

Les États membres favoriseront l'intégration des personnes confrontées à des difficultés spécifiques sur le marché du travail, comme les jeunes qui quittent prématurément l'école, les travailleurs peu qualifiés, les personnes handicapées, les immigrants et les minorités ethniques, en développant leur capacité d'insertion professionnelle, en multipliant les possibilités d'emploi et en luttant contre toutes les formes de discrimination à leur égard.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010:

- que la proportion des jeunes qui quittent prématurément l'école soit de 10 % au maximum en moyenne dans l'Union européenne,
- une réduction significative dans chaque État membre des écarts en termes de taux de chômage pour les personnes défavorisées, conformément aux objectifs et aux définitions nationales éventuelles,
- une diminution significative dans chaque État membre des disparités en matière de chômage entre les ressortissants de pays tiers et les ressortissants d'États membres, conformément aux éventuels objectifs nationaux.

8. RENDRE L'EMPLOI FINANCIÈREMENT PLUS ATTRAYANT GRÂCE À DES INCITATIONS

Les États membres réformeront les incitations financières afin de rendre l'emploi attrayant et d'encourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi. À cet égard, les États membres devraient élaborer des politiques appropriées permettant de réduire le nombre des travailleurs pauvres. Ils réexamineront et, le cas échéant, réformeront les systèmes d'imposition et d'indemnisation ainsi que leur interaction, afin d'éliminer les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité et d'encourager la participation au monde professionnel des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs âgés, les personnes souffrant d'un handicap et des personnes extrêmement marginalisées.

Tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, les États membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations; garantir une gestion efficace des prestations, notamment en ce qui concerne le lien avec une recherche d'emploi effective, y compris l'accès aux mesures d'activation pour préserver l'aptitude à l'emploi, en tenant compte des situations individuelles; le cas échéant, envisager le versement aux travailleurs de prestations complémentaires; et œuvrer à l'élimination des pièges de l'inactivité.

Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux marginaux d'imposition effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays.

9. TRANSFORMER LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ EN EMPLOI RÉGULIER

Les États membres devraient mettre au point et appliquer des actions et des mesures de grande ampleur pour éliminer le travail non déclaré, tout à la fois en simplifiant l'environnement professionnel, en supprimant les effets dissuasifs et en prévoyant des incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation, ainsi qu'en améliorant les moyens de faire respecter la législation et en appliquant des sanctions. Ils devraient consentir, aux niveaux national et communautaire, les efforts nécessaires pour mesurer l'étendue du problème et les progrès accomplis au niveau national.

10. S'ATTAQUER AUX DISPARITÉS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les États membres devraient adopter une approche extensive visant à réduire les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage. Il conviendrait de développer le potentiel local de création d'emplois, y compris dans le domaine de l'économie sociale, et d'encourager les partenariats entre tous les acteurs concernés. Les États membres:

- encourageront la création de conditions favorables aux activités du secteur privé et à l'investissement dans les régions en retard de développement,
- veilleront à ce que l'aide publique aux régions en retard soit focalisée sur l'investissement dans le capital humain et intellectuel et dans la création d'infrastructures adéquates (voir également les GOPE, lignes directrices 18 et 19).

Il conviendrait de tirer pleinement parti du potentiel que recèlent le Fonds de cohésion et les fonds structurels ainsi que la Banque européenne d'investissement.

BONNE GOUVERNANCE ET PARTENARIAT AUX FINS DE LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI

Les États membres assurent la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi, y compris aux niveaux régional et local.

Implication des parlements, des partenaires sociaux et des autres acteurs concernés

La bonne gouvernance et le partenariat sont des questions déterminantes pour la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi, même s'il y a lieu de respecter les différentes traditions et pratiques nationales. Le Parlement européen jouera un rôle important à cet égard. La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi revient aux États membres. Selon les traditions nationales, les organes parlementaires compétents ainsi que les acteurs compétents dans le domaine de l'emploi aux niveaux national, régional et local peuvent apporter une contribution importante à ce processus.

Au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail.

Aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, les partenaires sociaux européens sont invités à contribuer à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi et à soutenir les efforts déployés par les partenaires sociaux nationaux à tous les niveaux, interprofessionnel, sectoriel et local par exemple. Comme annoncé dans leur programme de travail conjoint, les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel feront annuellement état de leur contribution à la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi. Les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel sont invités à faire part de leurs actions respectives.

En outre, les services opérationnels devraient réaliser les politiques en matière d'emploi de manière efficace et effective.

Répartition appropriée des ressources financières

Les États membres veilleront à ce que la répartition des ressources financières en faveur de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi se fasse dans la transparence et avec un bon rapport coût-efficacité, tout en respectant la nécessité de disposer de finances publiques saines, conformément aux grandes orientations des politiques économiques.

Ils exploiteront pleinement la contribution potentielle des Fonds structurels de la Communauté, en particulier du Fonds social européen, afin de soutenir l'application des politiques et de renforcer la capacité institutionnelle dans le domaine de l'emploi.
