

32003D0578

5.8.2003

JURNALUL OFICIAL AL UNIUNII EUROPENE

L 197/13

DECIZIA CONSILIULUI
din 22 iulie 2003
privind liniile directoare ale politicilor de ocuparea forței de muncă ale statelor membre
(2003/578/CE)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Uniunii Europene și, în special, articolul 128 alineatul (2) al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽²⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽³⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁽⁴⁾,

având în vedere avizul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă,

întrucât:

- (1) Articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană stabilește obiectivul Uniunii de a promova progresul economic și social și un nivel înalt de ocupare a forței de muncă. Articolul 125 din Tratatul de instituire a Comunității Europene afirmă că statele membre și Comunitatea acționează pentru dezvoltarea unei strategii coordonate pentru ocuparea forței de muncă și în special pentru promovarea unei forțe de muncă competente, pregătite și adaptabile și a unor piețe ale muncii receptive la evoluția economică.

- (2) Ca urmare a Consiliului European extraordinar privind ocuparea forței de muncă din 20 și 21 noiembrie 1997 de la Luxemburg, Rezoluția Consiliului din 15 decembrie 1997 privind liniile directoare asupra ocupării forței de muncă pentru anul 1998 ⁽⁵⁾ a lansat un proces cu maximă vizibilitate, angajare politică puternică și acceptare largă de către toate părțile în cauză.

- (3) Consiliul European de la Lisabona din 23 și 24 martie 2000 a stabilit un nou obiectiv strategic și anume ca Uniunea Europeană să devină cea mai competitivă și dinamică economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică durabilă cu locuri de muncă mai multe și mai bune și cu o coeziune socială mai mare. În acest scop, Consiliul a adoptat pentru anul 2010 obiective generale de ocupare a forței de muncă și obiective de ocupare a locurilor de muncă de către femei, care au fost completate la Consiliul European de la Stockholm din 23 și 24 martie 2001 cu obiective intermediare până în ianuarie 2005, precum și un nou obiectiv pentru 2010 pentru rata de ocupare a locurilor de muncă de către femei și bărbați în vârstă, care să reflecte provocarea demografică.

- (4) Consiliul European de la Nisa din 7-9 decembrie 2002 a aprobat Agenda socială europeană care afirmă că revenirea la o ocupare integrală a forței de muncă implică politici ambițioase pentru creșterea ratelor de activitate, reducerea decalajelor regionale, reducerea inegalității și îmbunătățirea calității ocupării forței de muncă.

- (5) Consiliul European de la Barcelona din 15 și 16 martie 2002 a solicitat consolidarea Strategiei europene pentru ocuparea forței de muncă printr-un proces intensificat, simplificat și mai bine gestionat, cu un calendar aliniat la 2010 și care să încorporeze obiectivele strategiei de la Lisabona. Consiliul European de la Barcelona a solicitat, de asemenea, simplificarea proceselor de coordonare a politicilor, cu calendare sincronizate pentru adoptarea unor orientări generale privind politica economică și a liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă.

⁽¹⁾ Propunere din 8 aprilie 2003 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial).

⁽²⁾ Aviz din 3 iunie 2003 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽³⁾ Aviz din 14 mai 2003 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽⁴⁾ Aviz din 3 iulie 2003 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽⁵⁾ JO C 30, 28.1.1998, p. 1.

- (6) Consiliul European de la Bruxelles din 20 și 21 martie 2003 a confirmat că strategia de ocupare a forței de muncă are rolul principal în punerea în aplicare a obiectivelor strategiei de la Lisabona în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și piața muncii și că strategia de ocupare a forței de muncă trebuie să funcționeze consecvent cu orientările generale ale politicii economice, care oferă Comunității un instrument general de coordonare a politicii economice. Același Consiliu European a solicitat ca liniile directoare să fie limitate ca număr și orientate către rezultate, permițând statelor membre să conceapă pachetele de măsuri corespunzătoare, iar acestea să fie susținute de obiective corespunzătoare. Anul 2003 oferă o ocazie specială de a folosi instrumente simplificate pentru coordonarea politicilor – orientări generale privind politica economică, liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și strategia pentru piața internă – și de a le situa într-o nouă perspectivă pentru o perioadă de trei ani.
- (7) Strategia de ocupare a forței de muncă a fost evaluată în mod exhaustiv, incluzând o evaluare meticuloasă la mijlocul perioadei, efectuată în 2000, și o evaluare majoră a experienței din primii cinci ani, efectuată în 2002. Această evaluare a indicat necesitatea unei continuități a strategiei, care să permită abordarea slăbiciunilor structurale reminiscente, ca și necesitatea de a aborda noi provocări la adresa Uniunii Europene extinse.
- (8) Pentru ca agenda de la Lisabona să poată fi pusă în aplicare cu succes, este necesar ca politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre să promoveze, într-o manieră echilibrată, cele trei obiective complementare și care se susțin reciproc și anume ocuparea integrală a forței de muncă, productivitatea și calitatea la locul de muncă, precum și coeziunea și integrarea socială. Atingerea acestor obiective necesită reforme structurale ulterioare care să se concentreze asupra a 10 priorități esențiale interdependente, iar atenție specială ar trebui acordată gestionării coerente a acestui proces. Reformele privind politicile solicită o abordare care să țină seama de egalitatea sexelor în realizarea tuturor acțiunilor.
- (9) La 6 decembrie 2001, Consiliul a adoptat o serie de indicatori pentru a măsura 10 dimensiuni în vederea investirii în calitatea muncii și a solicitat ca acești indicatori să fie folosiți la monitorizarea liniilor directoare și recomandărilor europene pentru ocuparea forței de muncă.
- (10) Politicile active și preventive ar trebui să fie eficiente și să contribuie la obiectivele de ocupare integrală a forței de muncă și integrarea socială prin luarea măsurilor pentru ca șomerii și persoanele inactive să poată face față competiției de pe piața forței de muncă și să se integreze în această piață. Politicile respective trebuie susținute de instituții moderne pentru piața forței de muncă.
- (11) Statele membre trebuie să încurajeze crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune prin promovarea liberei inițiative și a inovației într-un mediu de afaceri favorabil. Statele membre se angajează să pună în aplicare Carta europeană privind întreprinderile mici și sunt angajate într-un proces de evaluare comparativă a politicii.
- (12) Asigurarea echilibrului potrivit între flexibilitate și securitate ajută susținerea competitivității firmelor, sporește calitatea și productivitatea la locul de muncă și facilitează adaptarea firmelor și lucrătorilor la schimbările economice. În acest context, Consiliile Europene de la Barcelona și Bruxelles au solicitat în mod special o revizuire a legislației privind ocuparea forței de muncă și respectarea rolului partenerilor sociali. Nivelul standardelor de sănătate și siguranță la locul de muncă trebuie să crească în conformitate cu noua strategie comunitară pentru perioada 2002-2006. Trebuie acordată o atenție specială sectoarelor cu grad ridicat de risc de accidente de muncă. Accesul lucrătorilor la formare profesională reprezintă un element esențial al echilibrului între flexibilitate și securitate, iar participarea tuturor lucrătorilor trebuie susținută, luând în considerare avantajele pe care le generează, pentru angajatori și societate în general, investițiile făcute pentru lucrători. Restructurarea economică reprezintă o provocare în ceea ce privește ocuparea forței de muncă atât în statele membre actuale, cât și în cele care vor adera mai târziu și solicită o gestionare pozitivă cu implicarea tuturor actorilor relevanți, inclusiv partenerii sociali.
- (13) Consiliul European de la Barcelona a primit favorabil planul de acțiune al Comisiei privind competența și mobilitatea, iar Rezoluția Consiliului din 3 iunie 2002 privind competența și mobilitatea a invitat ulterior Comisia, statele membre și partenerii sociali să adopte măsurile necesare. O mai bună mobilitate ocupațională și geografică și o corelare mai bună între locurile de muncă și pregătirea celor care le dețin contribuie la creșterea ocupării forței de muncă și a coeziunii sociale, luând în calcul aspectele pieței muncii determinate de imigrare.
- (14) Punerea în aplicare a unor strategii coerente și cuprinzătoare pentru educația permanentă este foarte importantă în facilitarea ocupării integrale a forței de muncă, îmbunătățirea calității și productivității la locul de muncă și în obținerea unei coeziuni sociale mai bune. Consiliul European de la Barcelona a apreciat comunicarea Comisiei cu titlul „Crearea unei zone europene a educației permanente”, care a enunțat elementele esențiale ale strategiilor de parteneriat pentru educația permanentă, buna cunoaștere a cererii în domeniul educației, resursele adecvate, facilitarea accesului la oportunitățile de învățare, crearea unei culturi a învățării și lupta pentru excelență. Procesul în desfășurare privind obiectivele concrete viitoare pentru sistemul educațional, lansat de Consiliul European de la Lisabona,

joacă un rol important în ceea ce privește dezvoltarea capitalului uman, iar sinergiile cu Strategia de ocupare a forței de muncă trebuie exploatate integral. În perioada 5-6 mai 2003, Consiliul a adoptat o serie de etaloane (benchmarks) pentru performanța europeană medie în domeniul educației și formării, câteva dintre acestea fiind de o importanță specială în contextul politicilor de ocupare a forței de muncă. Consiliul European de la Lisabona solicită o creștere substanțială a investițiilor în resursele umane pe cap de locuitor. Aceasta necesită stimulente suficiente pentru angajatori și persoane, precum și redirecționarea finanțelor publice către investiții mai eficiente în domeniul resurselor umane în domeniul educației și formării.

- (15) Este necesară o ofertă de muncă adecvată pentru a face față provocării demografice, pentru a susține creșterea economică, a promova ocuparea integrală a forței de muncă și a conferi un caracter durabil sistemelor de protecție socială. Raportul comun al Comisiei și Consiliului, „Creșterea participării forței de muncă și promovarea îmbătrânirii active”, adoptat de Consiliu la 7 martie 2002, concluzionează că este nevoie de dezvoltarea unor strategii naționale cuprinzătoare bazate pe o abordare care să țină seama de ciclul de viață. Politicile trebuie să exploateze potențialul de muncă al tuturor categoriilor de persoane. Consiliul European de la Barcelona a convenit ca Uniunea Europeană să urmărească, până în anul 2010, o creștere progresivă cu aproximativ cinci ani a vârstei medii de pensionare la care persoanele încetează activitatea. Această vârstă a fost estimată la 59,9 ani în 2001.
- (16) Decalajul de gen pe piața forței de muncă ar trebui eliminat în mod progresiv, dacă Uniunea Europeană urmărește să asigure ocuparea integrală a forței de muncă, o calitate mai înaltă la locul de muncă și să promoveze integrarea și coeziunea socială. Este necesară atât o abordare din prisma egalității de gen, precum și acțiuni politice pentru asigurarea condițiilor pentru ca bărbații și femeile să intre, reentre și să rămână pe piața forței de muncă. Consiliul European de la Barcelona a convenit ca, până în 2010, statele membre să asigure servicii de îngrijire a copiilor pentru aproximativ 90 % dintre copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie, precum și pentru aproximativ 33 % dintre copiii cu vârste de sub trei ani. Ar trebui abordați factorii cauzali ai decalajului de gen în materie de șomaj și remunerație și trebuie atinse obiectivele privind reducerea unor asemenea decalaje, fără a pune în discuție principiul salarizării diferite în funcție de productivitate și situația pieței forței de muncă.
- (17) Integrarea eficientă pe piața muncii a persoanelor dezavantajate asigură integrare socială sporită, rate mai înalte de ocupare a forței de muncă și îmbunătățește

durabilitatea sistemelor de protecție socială. Soluțiile politice trebuie să abordeze problema discriminării, să ofere o abordare personalizată a necesităților personale și să creeze oportunități adecvate de locuri de muncă, oferind angajatorilor stimulente pentru încadrare. Decizia 2001/903/CE a Consiliului din 3 decembrie 2001 ⁽¹⁾ a desemnat anul 2003 ca fiind „Anul european al persoanelor cu handicap”. Accesul la piața forței de muncă reprezintă o prioritate majoră în ceea ce privește persoanele cu handicap al căror număr este estimat la aproximativ 37 de milioane în cadrul Uniunii Europene, mulți dintre ei având capacitatea și dorința de a lucra.

- (18) Pentru a îmbunătăți perspectiva privind ocuparea integrală a forței de muncă și coeziunea socială, raportul dintre venitul rezultat din muncă și cel rezultat din ajutorul de șomaj sau inactivitate ar trebui să fie de natură a încuraja lucrătorii să intre, reentre și să se mențină pe piața forței de muncă, precum și de a favoriza crearea de noi locuri de muncă.
- (19) Activitatea nedeclarată înseamnă „orice activități plătite, legale în ceea ce privește natura lor, dar care nu sunt declarate autorităților publice”. Studiile efectuate estimează valoarea economiei subterane la o medie între 7 % și 16 % din PIB-ul UE. Aceasta trebuie transformată în activitate legală, pentru a îmbunătăți climatul general de afaceri, calitatea muncii celor în cauză, coeziunea socială și durabilitatea sistemelor finanțelor publice și de protecție socială. Trebuie încurajată o mai bună cunoaștere privind proporțiile activităților nedeclareate în statele membre și în Uniunea Europeană.
- (20) Disparitățile între regiunile din Uniunea Europeană în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și șomajul rămân în continuare mari și vor crește și după extindere. Acestea trebuie instrumentate printr-o abordare largă în măsură să implice actorii de la toate nivelurile, pentru a susține coeziunea economică și socială, prin folosirea fondurilor structurale europene.
- (21) Evaluarea primilor cinci ani ai strategiei de ocupare a forței de muncă a evidențiat importanța îmbunătățirii guvernării pentru a garanta eficiența ulterioară a strategiei. Punerea în aplicare cu succes a politicilor de ocupare a forței de muncă depinde de parteneriatul la toate nivelurile, implicarea unui număr de servicii operaționale și oferta de resurse financiare adecvate pentru a sprijini punerea în aplicare a liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă. Statele membre au responsabilitatea punerii eficiente în aplicare a liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv asigurarea unui echilibru al acestui proces la nivel regional și local.

⁽¹⁾ JO L 335, 19.12.2001, p. 15.

(22) Punerea eficientă în aplicare a liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă necesită participarea activă a partenerilor sociali, în toate etapele, de la conceperea politicilor până la punerea lor în aplicare. La summit-ul social din 13 decembrie 2001, partenerii sociali au exprimat necesitatea de a se dezvolta și îmbunătăți coordonarea consultării tripartite. S-a decis, de asemenea, ca înaintea fiecărui Consiliu European de primăvară să aibă loc un summit social tripartit pentru dezvoltare și ocuparea forței de muncă.

(23) În plus față de liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă, statele membre ar trebui să pună în aplicare în totalitate orientările generale de politică economică și să se asigure că activitatea lor este în deplină concordanță cu menținerea unor finanțe publice solide și cu stabilitatea macroeconomică,

DECIDE:

Articol unic

Se adoptă liniile directoare privind politicile pentru ocuparea forței de muncă a statelor membre („liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă”) anexate la prezenta decizie. Statele membre trebuie să țină seama de acestea în politicile lor de ocupare a forței de muncă.

Adoptată la Bruxelles, 22 iulie 2003.

Pentru Consiliu,

Președintele

G. ALEMANNIO

ANEXĂ

LINIILE DIRECTOARE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Strategie europeană pentru ocuparea integrală a forței de muncă și locuri de muncă mai bune pentru toți

Statele membre își gestionează politicile pentru ocuparea forței de muncă în vederea punerii în aplicare a principalelor obiective și priorităților de acțiune și a progresului către obiectivele specificate mai jos. Se acordă o atenție specială asigurării unei bune administrări a politicilor de ocupare a forței de muncă.

În mod suplimentar față de Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă și Recomandările pentru ocuparea forței de muncă asociate acestora, statele membre ar trebui să pună în aplicare pe deplin Orientările generale de politică economică și să se asigure că cele două instrumente funcționează în mod coerent.

Reflectând agenda de la Lisabona, politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre promovează cele trei obiective generale și interdependente privind ocuparea integrală a forței de muncă, calitatea și productivitatea muncii și coeziunea și integrarea socială.

Aceste obiective ar trebui urmărite în mod echilibrat, reflectând importanța lor egală în realizarea dezideratelor Uniunii. Ele ar trebui urmărite angrenând toți actorii relevanți. Sinergiile ar trebui exploatate pe deplin, valorificându-se interacțiunea pozitivă între cele trei obiective. Șansele egale și egalitatea de gen sunt vitale pentru progresul în direcția celor trei obiective.

O asemenea abordare ar contribui, de asemenea, la reducerea șomajului și a inactivității.

Ocuparea integrală a forței de muncă

Statele membre urmăresc ocuparea integrală a forței de muncă prin punerea în aplicare a unei politici cuprinzătoare care să încorporeze măsuri privind atât cererea, cât și oferta, prin care să determine creșterea ratei de ocupare a forței de muncă către obiectivele stabilite la Lisabona și Stockholm.

Politicile contribuie la atingerea unor rezultate medii pentru Uniunea Europeană:

- o rată generală de ocupare a forței de muncă de 67 % în 2005 și 70 % în 2010;
- o rată de ocupare a forței de muncă pentru femei de 57 % în 2005 și 60 % în 2010;
- o rată de ocupare a forței de muncă pentru lucrătorii mai în vârstă (între 55 și 64 de ani) de 50 % în 2010.

Obiectivele naționale ar trebui să fie în concordanță cu rezultatul așteptat la nivelul Uniunii Europene și ar trebui să țină seama de circumstanțele naționale specifice.

Îmbunătățirea calității și a productivității la locul de muncă

O calitate îmbunătățită a muncii este strâns legată de progresul către o economie competitivă și bazată pe cunoaștere și ar trebui realizată printr-un efort concertat al tuturor actorilor și mai ales prin dialog social. Calitatea este un concept multidimensional care se referă atât la caracteristicile ocupării forței de muncă, cât și în general la piața muncii. Cuprinde calitatea intrinsecă la locul de muncă, abilitățile, educația permanentă și dezvoltarea carierei, egalitatea de gen, sănătatea și siguranța muncii, flexibilitatea și securitatea, integrarea și accesul la piața muncii, organizarea muncii și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, dialogul social și implicarea lucrătorului, diversitatea și nediscriminarea și performanța muncii în general.

Creșterea ratelor de ocupare a forței de muncă trebuie să aibă loc în paralel cu creșterea productivității muncii în general. Calitatea la locul de muncă poate contribui la creșterea productivității muncii, iar sinergiile între acestea ar trebui exploatate pe deplin. Aceasta reprezintă o provocare specifică pentru dialogul social.

Întărirea coeziunii și integrării sociale

Ocuparea forței de muncă reprezintă un mijloc determinat de integrare socială. În sinergie cu metoda deschisă a coordonării în domeniul integrării sociale, politicile de ocupare a forței de muncă ar trebui să faciliteze participarea la ocuparea locurilor de muncă prin promovarea accesului la locuri de muncă de calitate pentru toate femeile și bărbații apti să lucreze, combaterea discriminării pe piața muncii și prevenirea excluderii persoanelor din domeniul muncii.

Coeziunea economică și socială ar trebui promovată prin reducerea disparităților regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și șomajul, abordarea problemelor de ocupare a forței de muncă din zonele defavorizate din Uniunea Europeană și sprijinirea categorică a restructurării economice și sociale.

LINII DIRECTOARE SPECIFICE

Pentru realizarea celor trei obiective majore, statele membre pun în aplicare politici care să ia în considerație următoarele linii directoare specifice care constituie priorități de acțiune. Astfel, statele membre adoptă o abordare a fiecărei priorități care include egalitatea de gen.

1. MĂSURI ACTIVE ȘI PREVENTIVE PENTRU ȘOMERI ȘI PERSOANELE INACTIVE

Statele membre vor dezvolta și pune în aplicare măsuri active și preventive pentru șomeri și persoanele inactive, destinate să prevină intrarea în șomaj pe termen lung și să promoveze integrarea durabilă pe piața muncii a șomerilor și persoanelor inactive. Statele membre:

- (a) se vor asigura că, încă de la începutul perioadei de șomaj, toți cei în căutare de locuri de muncă beneficiază de identificarea timpurie a nevoilor lor și de servicii, cum ar fi consilierea și îndrumarea, asistență în căutarea unui loc de muncă și planuri de acțiune personalizate;
- (b) pe baza identificării menționate mai sus, persoanelor în căutare de loc de muncă li se va asigura accesul la măsuri utile și eficiente pentru a-și îmbunătăți capacitățile și șansele de angajare și integrare, acordându-se o atenție specială persoanelor care întâmpină cele mai mari dificultăți pe piața muncii.

Statele membre se vor asigura că:

- fiecărui șomer i se oferă șansa unui nou început înainte de sfârșitul primelor șase luni de șomaj în cazul tinerilor și al primelor douăsprezece luni de șomaj în cazul adulților, sub forma calificării, recalificării, experienței profesionale, locului de muncă sau altă măsură pentru îmbunătățirea integrării profesionale, combinate, dacă este cazul, cu asistență continuă pentru căutarea unui loc de muncă;
- până în 2010, 25 % din șomerii pe termen lung beneficiază de o măsură activă sub forma calificării, recalificării, experienței profesionale sau altă măsură pentru îmbunătățirea integrării profesionale, cu scopul de a se atinge media celor mai avansate trei state membre;
- (c) vor moderniza și întări instituțiile de pe piața muncii, în special serviciile de ocupare a forței de muncă;
- (d) vor asigura o evaluare regulată a utilității și eficienței programelor de pe piața muncii și le vor adapta în consecință.

2. CREAREA DE LOCURI DE MUNCĂ ȘI ANTREPRENORIATUL

Statele membre vor încuraja crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune prin cultivarea antreprenoriatului, a inovației, a capacității de investiție și a unui mediu de afaceri favorabil pentru toate întreprinderile. O atenție specială va fi acordată exploatarea potențialului de creare de locuri de muncă al noilor întreprinderi, al sectorului de servicii și al celui al cercetării și dezvoltării. Sprijinite de procesul de evaluare a politicii antreprenoriale și de punerea în aplicare a Cartei Europene pentru Întreprinderi Mici, inițiativele politice se vor concentra asupra:

- simplificării și reducerii sarcinilor administrative și de reglementare pentru firmele nou intrate pe piață și IMM-uri și pentru angajarea de personal, facilitării accesului la capital pentru firmele noi, pentru IMM-urile noi și cele deja existente și pentru întreprinderile cu potențial mare de creștere și de creare de locuri de muncă (vezi de asemenea Orientările generale privind politicile economice (OGPE), linia directoare 11);
- promovarea educației și instruirii în domeniul aptitudinilor de antreprenoriat și management și oferirea de sprijin, inclusiv prin pregătire, astfel încât antreprenoriatul să devină o opțiune de carieră accesibilă tuturor.

3. ABORDAREA SCHIMBĂRII ȘI PROMOVAREA CAPACITĂȚII DE ADAPTARE ȘI MOBILITĂȚII PE PIAȚA MUNCII

Statele membre vor facilita capacitatea de adaptare la schimbare a lucrătorilor și firmelor, luând în considerare atât nevoia de flexibilitate, cât și pe cea de securitate și accentuând în această privință rolul esențial al partenerilor sociali.

Statele membre vor revizui și, dacă este cazul, vor reforma elementele prea restrictive din legislația muncii care afectează dinamica pieței muncii și situația acelor grupuri care se confruntă cu un acces dificil la piața muncii, vor dezvolta dialogul social, vor încuraja responsabilitatea socială a sectorului de afaceri și vor lua alte măsuri adecvate pentru a promova:

- diversitatea aranjamentelor contractuale și de muncă, inclusiv privind programul de lucru, care să favorizeze progresul în carieră, un mai bun echilibru între viața profesională și viața privată și între flexibilitate și securitate;
- accesul lucrătorilor, în special al lucrătorilor necalificați la formare;

- condiții mai bune de muncă, inclusiv privind sănătatea și siguranța; politicile vor urmări în special: o reducere substanțială a ratei accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- conceperea și răspândirea unor forme inovatoare și durabile de organizare a muncii care să sprijine productivitatea muncii și calitatea muncii;
- anticiparea și gestionarea pozitivă a schimbării și restructurării economice.

Statele membre vor aborda penuria de forță de muncă și blocajele din domeniul muncii printr-o serie de măsuri cum ar fi promovarea mobilității profesionale și îndepărtarea obstacolelor din calea mobilității geografice, în special prin punerea în aplicare a planului de acțiune pentru competențe și mobilitate, prin îmbunătățirea recunoașterii și transparenței calificărilor și competențelor, transferabilitatea drepturilor de asigurări sociale și pensie, prin oferirea de stimulente adecvate în sistemele de impozite și prestații și luând în considerare aspectele imigrației care privesc piața muncii.

Ar trebui promovată transparența oportunităților de muncă și de pregătire la nivel național și european pentru a facilita armonizarea cererii cu oferta de forță de muncă. În special, până în 2005, cei care caută un loc de muncă pe teritoriul UE ar trebui să poată consulta lista tuturor ofertelor de locuri de muncă libere făcute publice prin intermediul serviciilor de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

4. PROMOVAREA DEZVOLTĂRII CAPITALULUI UMAN ȘI A FORMĂRII PERMANENTE

Statele membre vor pune în aplicare strategii de educație permanentă, inclusiv prin îmbunătățirea calității și eficienței sistemelor de educație și formare în scopul de a conferi tuturor persoanelor aptitudinile cerute de o forță de muncă modernă, într-o societate bazată pe cunoaștere, de a le permite dezvoltarea carierei și de a reduce dezechilibrul calificărilor și blocajele de pe piața muncii.

În conformitate cu prioritățile naționale, politicile vor urmări în special următoarele rezultate până în 2010:

- cel puțin 85 % dintre persoanele în vârstă de 22 de ani din Uniunea Europeană să fi absolvit învățământul liceal,
- rata de participare în Uniunea Europeană la educația permanentă să fie de cel puțin 12,5 % din populația adultă cu vârstă de muncă (grupul de vârstă cuprins între 25 și 64 de ani).

Politicile vor urmări în special creșterea investițiilor în resursele umane. În acest context, este important faptul că există o creștere semnificativă în investițiile întreprinderilor în pregătirea adulților cu scopul de a promova productivitatea, competitivitatea și îmbătrânirea activă. Trebuie să fie facilitate investițiile eficiente în capitalul uman de către angajatori și persoane fizice.

5. CREȘTEREA OFERTEI DE FORȚĂ DE MUNCĂ ȘI PROMOVAREA ÎMBĂTRÂNIRII ACTIVE

Statele membre vor promova o disponibilitate adecvată a forței de muncă și oportunități de muncă pentru a sprijini creșterea economică și ocuparea forței de muncă, luând în considerare mobilitatea forței de muncă, după cum indică linia directoare specifică nr. 3. În special statele membre:

- vor spori participarea pe piața muncii prin folosirea potențialului tuturor grupurilor de populație printr-o abordare cuprinzătoare care să includă în special disponibilitatea și atractivitatea locurilor de muncă, rentabilitatea acestora, îmbunătățirea aptitudinilor și oferirea de măsuri de sprijin adecvate;
- vor promova îmbătrânirea activă, în special prin încurajarea condițiilor de lucru care duc la păstrarea locului de muncă – cum ar fi accesul la pregătire continuă, recunoașterea importanței deosebite a sănătății și siguranței la locul de muncă, forme inovatoare și flexibile de organizare a muncii – și prin eliminarea stimulentei pentru ieșirea timpurie de pe piața muncii, în special prin modificarea schemelor de pensionare înainte de termen și măsuri pentru ca rămânerea în activitate pe piața muncii să fie mai rentabilă, și încurajarea angajatorilor să angajeze lucrători mai în vârstă.

În special, politicile vor urmări creșterea până în 2010 cu cinci ani, la nivelul Uniunii Europene, a vârstei medii efective de ieșire de pe piața muncii (estimată la 59,9 în 2001). În această privință, partenerii sociali trebuie să joace un rol important. Orice obiective naționale trebuie să fie în concordanță cu rezultatul preconizat la nivelul Uniunii Europene și trebuie să ia în considerație circumstanțele naționale particulare;

- și, dacă este cazul, vor lua pe deplin în considerație oferta suplimentară de forță de muncă rezultată în urma imigrării.

6. EGALITATEA ÎNTRE SEXE

Statele membre vor încuraja, printr-o abordare integrată, care să combine egalitatea de gen și acțiunile politice specifice, participarea femeilor pe piața muncii și vor obține o reducere substanțială a discrepanțelor privind ratele de șomaj și de ocupare a forței de muncă între genuri și a diferențelor de salarizare până în 2010. Rolul partenerilor sociali în această privință este crucial. În special, politicile vor urmări, până în 2010, reducerea substanțială a diferenței de salarizare între femei și bărbați în fiecare stat membru, cu scopul de a elimina această diferență, printr-un demers integrat care să abordeze factorii care determină diferențele de salarizare între femei și bărbați în fiecare stat membru, inclusiv segregarea sectorială și profesională, educația și formarea, clasificarea locurilor de muncă și sistemele de remunerare, urmărind creșterea gradului de conștientizare și transparență.

O atenție deosebită va fi acordată armonizării dintre viața profesională și viața privată, în special prin furnizarea de servicii de îngrijire pentru copii și alte persoane aflate în întreținere, încurajarea împărțirii responsabilităților familiale și profesionale și facilitarea întoarcerii la lucru după o perioadă de absență. Statele membre ar trebui să elimine constrângerile la adresa participării forței de muncă feminine și să se străduiască, luând în considerare cererea de facilități pentru îngrijirea copilului și, în concordanță cu modelele naționale de furnizare a serviciilor de îngrijire a copilului, ca până în 2010 să ofere servicii de îngrijire a copilului pentru cel puțin 90 % dintre copiii între 3 ani și vârsta obligatorie de școlarizare și pentru cel puțin 33 % dintre copiii sub 3 ani.

7. PROMOVAREA INTEGRĂRII ȘI COMBATerea DISCRIMINĂRII ÎMPOTRIVA PERSOANELOR DEZAVANTAJATE PE PIAȚA MUNCII

Statele membre vor favoriza integrarea persoanelor care întâmpină dificultăți deosebite pe piața muncii, cum ar fi persoanele care renunță timpuriu la școală, lucrătorii necalificați, persoanele cu handicap, imigranții și minoritățile etnice, prin îmbunătățirea șanselor lor de ocupare a locurilor de muncă, creșterea ofertelor de locuri de muncă și prevenirea tuturor formelor de discriminare împotriva acestora.

În special, politicile vor urmări să atingă până în 2010:

- o rată de nu mai mult de 10 % la nivelul UE a persoanelor care renunță timpuriu la școală;
- o reducere semnificativă în fiecare stat membru a diferențelor de șomaj pentru persoanele dezavantajate, în conformitate cu obiectivele și definițiile naționale;
- o reducere semnificativă în fiecare stat membru a diferențelor ratelor șomajului între cetățenii Uniunii Europene și persoanele care nu sunt resortisanți ai Uniunii, în conformitate cu definițiile naționale.

8. RENTABILIZAREA MUNCII PRIN STIMULENTE PENTRU CREȘTEREA ATRACTIVITĂȚII MUNCII

Statele membre vor reforma stimulentele financiare pentru a face munca atractivă și a încuraja bărbații și femeile să caute, să ocupe și să păstreze locurile de muncă. În acest context, statele membre ar trebui să dezvolte politici adecvate pentru a reduce numărul de lucrători săraci. Ele vor revizui și, dacă este cazul, reforma sistemele de impozitare și prestații și interacțiunea acestora pentru a elimina șomajul, capcanele sărăciei și inactivității și pentru a încuraja participarea femeilor, a lucrătorilor necalificați sau mai în vârstă, a persoanelor cu handicap și a persoanelor extrem de marginalizate.

În timp ce păstrează un nivel adecvat de protecție socială, statele membre vor revizui în special ratele de înlocuire și durata prestațiilor; vor asigura gestionarea eficientă a prestațiilor, în special în ceea ce privește legătura cu căutarea efectivă a unui loc de muncă, inclusiv accesul la măsuri de activare pentru creșterea șanselor de ocupare a unui loc de muncă, luând în considerare situațiile individuale; vor avea în vedere acordarea de prestații suplimentare lucrătorilor, dacă este cazul, și vor acționa pentru a elimina capcanele inactivității.

În special, politicile vor urmări realizarea unei reduceri semnificative, până în 2010, a nivelului înalt al impozitelor marginale efective și, dacă este cazul, a nivelului de impozitare a lucrătorilor cu venituri mici, reflectând circumstanțele naționale.

9. TRANSFORMAREA MUNCII NEDECLARATE ÎN MUNCĂ ÎN CONDIȚII LICITE

Statele membre ar trebui să dezvolte și să pună în aplicare acțiuni și măsuri generale de eliminare a activității nedecarate, care să combine simplificarea mediului de afaceri, eliminarea constrângerilor și furnizarea de stimulente adecvate în sistemul de impozite și prestații, o mai bună aplicare a legii și aplicarea de sancțiuni. Ele ar trebui să facă eforturile necesare la nivel național și al UE pentru a cuantifica dimensiunea problemei și progresul obținut la nivel național.

10. ABORDAREA DECALAJELOR REGIONALE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

Statele membre ar trebui să pună în aplicare o abordare generală pentru reducerea decalajelor regionale în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și șomajul. Potențialul de creare de locuri de muncă la nivel local, inclusiv în economia socială, ar trebui sprijinit și ar trebui încurajate parteneriatele între toți actorii în cauză. Statele membre:

- vor promova condiții favorabile pentru activitatea din sectorul privat și investiții în regiunile defavorizate;
- se vor asigura că sprijinul public în regiunile defavorizate se concentrează asupra investițiilor în capitalul uman și de cunoaștere, precum și în infrastructuri adecvate (vezi și Orientările generale de politică economică 18 și 19).

Potențialul Fondurilor structurale și de coeziune și al Băncii Europene de Investiții ar trebui valorificat pe deplin.

BUNA GUVERNARE ȘI PARTENERIATUL ÎN PUNEREA ÎN APLICARE A LINIILOR DIRECTOARE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Statele membre vor asigura punerea efectivă în aplicare a liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă, inclusiv la nivel regional și local.

Implicarea parlamentară, a partenerilor sociali și a altor factori relevanți

Buna guvernare și parteneriatul sunt aspecte importante pentru punerea în aplicare a strategiei europene de ocupare a forței de muncă, cu respectarea deplină a tradițiilor și practicilor naționale. Parlamentul European va juca un rol important în această privință. Responsabilitatea pentru punerea în aplicare a strategiei europene de ocupare a forței de muncă aparține statelor membre. În conformitate cu tradițiile naționale, organismele parlamentare relevante precum și actorii relevanți în domeniul ocupării forței de muncă la nivel național, regional și local pot aduce contribuții importante.

La nivel național, în totală conformitate cu tradițiile și practicile naționale, partenerii sociali la nivel național ar trebui invitați să asigure punerea eficientă în aplicare a Liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă și să raporteze asupra celor mai semnificative contribuții în toate domeniile din responsabilitatea lor, în special privind gestionarea schimbării și adaptabilitatea, sinergia între flexibilitate și securitate, dezvoltarea capitalului uman, egalitatea de gen, rentabilizarea muncii și îmbătrânirea activă, precum și siguranța și sănătatea la locul de muncă.

Partenerii sociali europeni la nivel interprofesional și sectorial sunt invitați să contribuie la punerea în aplicare a Liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă și să sprijine eforturile făcute de partenerii sociali naționali la toate nivelurile, cum ar fi nivelul interprofesional, sectorial și local. După cum au anunțat în programul comun de lucru, partenerii sociali europeni la nivel interprofesional vor raporta anual asupra contribuției lor la punerea în aplicare a Liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă. Partenerii sociali europeni la nivel sectorial sunt invitați să raporteze asupra propriilor lor acțiuni.

Mai mult decât atât, serviciile operaționale ar trebui să realizeze politicile de ocupare a forței de muncă într-un mod util și eficient.

Alocarea adecvată a resurselor financiare

Statele membre vor asigura transparența și respectarea criteriului cost/eficiență în alocarea resurselor financiare pentru punerea în aplicare a Liniilor directoare pentru ocuparea forței de muncă, în deplină concordanță cu necesitatea menținerii unor finanțe publice solide conform cu Orientările generale de politică economică.

Ele vor valorifica pe deplin contribuția potențială a fondurilor structurale comunitare, în special Fondul social european, pentru a sprijini realizarea politicilor și pentru a întări capacitatea instituțională în domeniul ocupării forței de muncă.