

**Propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi
des Etats membres pour 1999**

Prise de position de l'UNICE

Introduction

1. L'UNICE a pris connaissance des propositions de lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres pour 1999. Elle se félicite de ce que la Commission ait privilégié la cohérence et la continuité autour des quatre piliers qui structurent les lignes directrices pour 1998: employabilité, entrepreneuriat, adaptabilité et égalité des chances. En effet, seule une mise en oeuvre cohérente et équilibrée, sur une base pluri-annuelle, de la stratégie définie à Luxembourg en 1997 permettra d'atteindre les objectifs poursuivis à moyen terme.
2. L'UNICE soutient pleinement le maintien de la lutte contre le chômage comme première priorité des Etats membres et de l'Union européenne. Cependant, la mise en oeuvre des réformes nécessaires des marchés du travail devrait rester principalement une responsabilité nationale.
3. L'UNICE est convaincue de la valeur de la coordination et des comparaisons des initiatives des Etats membres pour traiter des causes profondes de la persistance de niveaux de chômage élevés dans la plupart des pays européens. Cependant, elle a de fortes réserves concernant la fixation d'objectifs quantifiés au niveau européen.

Le contexte macro économique

4. Afin de promouvoir la confiance des investisseurs, il est essentiel que l'Union européenne et ses Etats membres mènent des politiques économiques et sociales qui se renforcent mutuellement. Les employeurs européens ont exprimé leur soutien aux grandes orientations de politique économique pour 1998. Ils estiment qu'elles constituent une bonne base pour promouvoir la croissance et l'emploi et soulignent la nécessité de continuer sur cette voie en 1999.
5. L'UNICE reconnaît que la crise financière internationale a rendu l'environnement international moins favorable que prévu et risque d'avoir un effet baissier sur la croissance européenne. Cependant, les fondations économiques résultant des assainissements liés à la mise en place de l'UEM restent bonnes. Il est indispensable de poursuivre sur cet assainissement et de le compléter par les réformes structurelles indispensables à un meilleur fonctionnement du marché du travail.

Développer l'esprit d'entreprise

6. L'amélioration de l'emploi résulte de la création d'entreprises nouvelles et du développement des entreprises existantes, d'où l'importance centrale du pilier entrepreneuriat. A cet égard, l'UNICE tient à rappeler également l'importance de mettre en œuvre les propositions de l'initiative BEST dans les délais convenus.
7. L'UNICE constate que les mesures prises par les Etats membres ont eu tendance à se concentrer sur la promotion de l'offre en main-d'oeuvre par l'éducation et la formation. Les progrès accomplis pour favoriser la création d'emplois par la promotion de formes flexibles de travail et la réduction des coûts indirects du travail restent insuffisants. Il est, par conséquent, essentiel que les Etats membres combler les lacunes de leurs plans d'action nationaux en matière de réformes structurelles du marché du travail. Il ne suffira pas de réorienter les dépenses publiques vers des politiques plus actives du marché du travail (ligne directrice 4). Il faudra aussi
 - encourager le développement de l'activité indépendante (ligne directrice 11),
 - réduire les frais généraux et charges administratives sur les entreprises (ligne directrice 10),
 - se fixer un objectif de réduction de la charge fiscale globale et des prélèvements obligatoires sur le travail en particulier (ligne directrice 14). L'UNICE est cependant opposée à ce que ceci soit fait en compensant les réductions des coûts indirects du travail par une augmentation de la fiscalité sur d'autres facteurs de production tels que l'énergie ou le capital. En effet, de telles compensations seraient contraires à l'objectif de réduction de la charge globale pesant sur les entreprises, nuiraient à l'investissement en Europe et donc à la croissance et à l'emploi.
8. La mise en oeuvre des lignes directrices 10, 11 et 14 permettra également de réduire les obstacles qui freinent le développement d'emplois dans le secteur des services et l'essor de nouvelles activités liées aux besoins non encore satisfaits par le marché (lignes directrices 12 et 13). Ceci peut, par ailleurs, contribuer à réduire les distorsions de concurrence et pertes de recettes fiscales liées au développement de l'économie informelle.
9. L'UNICE demande aux Etats membres de mettre en oeuvre, sans plus tarder, les mesures déjà préconisées dans les lignes directrices pour l'emploi pour 1998 et soutient pleinement les propositions 10, 11 et 14 de la Commission pour 1999. Faute d'une application équilibrée des quatre piliers, le caractère intégré de la stratégie sera perdu et l'objectif de relever le taux d'emploi en Europe ne pourra être atteint.

Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

10. Les employeurs européens sont favorables au développement de stratégies préventives, axées sur la capacité d'insertion professionnelle et fondées sur l'identification précoce des besoins individuels, qui demandent aux Etats membres d'intensifier leurs efforts pour offrir un nouveau départ à tout jeune chômeur avant qu'il n'atteigne six mois de chômage et avant douze mois pour les chômeurs adultes (lignes directrices 1 et 2). Cependant, l'UNICE estime qu'il serait préférable de laisser à chaque Etat membre le soin de fixer tant les moyens à mettre en oeuvre que le calendrier pour le faire, car ces deux aspects sont étroitement liés et doivent être adaptés à leur situation spécifique.
11. En ce qui concerne l'amélioration des mesures actives d'insertion professionnelle pour les chômeurs, l'UNICE estime que les efforts mentionnés dans la ligne directrice 3 doivent reposer sur une approche qualitative et non sur une interprétation purement quantitative des objectifs à atteindre. En outre, sans une adaptation des systèmes d'indemnisation et de la fiscalité pour inciter à saisir les offres d'emploi ou de formation (ligne directrice 4), les efforts des Etats membres risquent de ne pas porter leurs fruits.
12. Enfin, dans le contexte de vieillissement de la population qui caractérise l'Europe, l'UNICE a, à plusieurs reprises, souligné la nécessité de revoir les systèmes de protection sociale afin d'encourager un allongement de la vie active. Elle se félicite donc de la recommandation de réévaluer de manière critique les mesures incitant les travailleurs à quitter le monde du travail de manière anticipée (ligne directrice 4).
13. L'UNICE accueille également favorablement l'inclusion de mesures visant à favoriser l'intégration des minorités ethniques et des personnes handicapées dans le pilier « insertion professionnelle » (ligne directrice 9). Une telle approche est cohérente avec l'identification précoce des besoins individuels dans le cadre de la prévention du chômage de longue durée. Elle offre également l'avantage d'éviter les effets d'aubaine d'une approche fragmentée qui risque de provoquer un déplacement des difficultés d'intégration professionnelle d'un groupe cible à l'autre.
14. La formation tout au long de la vie est capitale pour entretenir et renforcer la capacité d'insertion professionnelle de la main-d'œuvre, et pour assurer la compétitivité des entreprises. L'UNICE se réjouit de la reconnaissance donnée à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie par l'introduction d'une nouvelle ligne directrice sur ce thème. Cependant, il n'est pas approprié d'adopter une approche quantitative, qui en demandant aux Etats membres de définir une augmentation générale annuelle du nombre des bénéficiaires de telles mesures indépendamment de leur situation de départ, qui peut être déjà d'un niveau élevé.

Encourager la capacité d'adaptation

15. L'UNICE partage le souci de promouvoir la modernisation de l'organisation et des formes de travail afin de rendre les entreprises plus productives et compétitives. La réalisation de l'UEM rend ceci doublement important.
16. S'il appartient à chaque entreprise de décider comment organiser le travail, le cadre réglementaire peut faciliter ou gêner l'adaptation. L'UNICE accueille donc favorablement l'approche proposée (ligne directrice 17), qui vise à assurer une flexibilité suffisante et une sécurité réelle par un meilleur fonctionnement du marché du travail et une amélioration des compétences individuelles en:
 - encourageant les investissements en formation par une levée des obstacles fiscaux (ou l'introduction d'incitants) à la formation en entreprise,
 - revoyant le cadre réglementaire actuel pour s'assurer qu'il contribue à réduire les obstacles à l'emploi et à accroître la capacité du marché du travail à s'adapter aux changements structurels de l'économie.
17. Les employeurs européens considèrent que la recommandation d'examiner l'opportunité d'introduire des types de contrats plus adaptables tout en assurant une sécurité suffisante aux salariés (ligne directrice 16) devrait être mise en oeuvre dans le contexte plus large de la ligne directrice 17 qui fixe un objectif de réduction des obstacles à l'emploi.

Le rôle des partenaires sociaux

18. L'UNICE souligne que la principale contribution des partenaires sociaux à la lutte contre le chômage est la poursuite de politiques de modération et de différenciation salariales ainsi que la négociation d'accords sur les conditions de travail suffisamment flexibles. En ce qui concerne l'évolution salariale, même dans un environnement de comparaisons rendues plus faciles par la monnaie unique, les augmentations salariales doivent rester compatibles avec la productivité du travail. Il n'existe pas de modèle unique pour arriver à ce résultat.
19. Les employeurs européens se félicitent que les propositions de lignes directrices pour 1999 reconnaissent le respect des gouvernements pour la responsabilité des partenaires sociaux dans les domaines
 - de l'organisation efficace du travail (ligne directrice 15), ou
 - des actions de formation correspondant aux compétences requises sur le marché du travail (ligne directrice 5).
20. Les partenaires sociaux joueront pleinement leur rôle à cet égard conformément aux pratiques nationales de relations industrielles et aux systèmes de formation existant dans les Etats membres. Cependant, ils rappellent qu'ils sont fermement opposés aux réductions du temps de travail linéaires et généralisées qui réduisent considérablement l'adaptabilité et entravent la création d'emplois.
21. Par ailleurs, afin d'éviter toute confusion, l'UNICE demande de supprimer les références au niveau européen dans les lignes directrices 5 et 15. En effet, ces lignes directrices visent à définir des orientations pour les politiques de l'emploi des Etats membres.

22. L'UNICE se félicite de pouvoir contribuer aux discussions précédant l'élaboration des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres. Elle insiste cependant pour établir une distinction entre

- ces discussions au niveau européen avec la Commission et le Conseil (qui relèvent de la concertation entre autorités publiques et partenaires sociaux sur des domaines qui concernent les employeurs, mais relèvent principalement de la responsabilité des autorités publiques),
- et le dialogue social ou la négociation au niveau européen, qui porte sur des domaines de la responsabilité propre des partenaires sociaux et relève d'un dialogue social paritaire et autonome.

Renforcer les politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes

23. Les employeurs européens reconnaissent l'importance particulière de l'intégration des femmes à la vie active pour augmenter progressivement le taux d'emploi en Europe. Ils sont sensibles aux raisons qui plaident en faveur du maintien d'un pilier séparé consacré exclusivement à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cependant, l'UNICE demande aux Etats membres de privilégier une approche intégrée (mainstreaming) dans les lignes directrices proposées dans les trois premiers piliers pour la mise en oeuvre des lignes directrices 18, 19 et 20. L'UNICE est d'avis que la promotion du travail à temps partiel et des autres formes flexibles de travail sur une base volontaire dans le cadre de la ligne directrice 16 facilitera la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les femmes et les hommes.

24. L'UNICE souligne en particulier l'importance de

- promouvoir l'esprit d'entreprise également chez les femmes,
- lever les obstacles au développement d'horaires souples de travail ou du travail à temps partiel pour prévenir les problèmes de réintégration dans la vie active,
- favoriser une déségrégation du marché du travail par des mesures d'orientation professionnelle et de formation.
