

欧州は雇用問題にいかに取り組んでいるか

EUの雇用戦略の展開を検証する

田中 友義 *Tomoyoshi Tanaka*

駿河台大学経済学部 教授

(財)国際貿易投資研究所 客員研究員

はじめに

1990年代前半を通じて10%台の高い水準で推移していた失業率は第1表のとおり、1998年に9.4%と10%の大台を下回り、2001年には7.4%と大幅な改善を示したが、2001年第4四半期から景気減速が始まり、EUの失業率は2002年半ば以降再び上昇に転じ、2002年には7.7%へと漸増した。しかし、それまでの失業率の低下は、1997年から2001年前半までの期間にわたる好調なEU経済を追い風に雇用環境が好転したことが考えられる。

他方、この時期、1997年11月初のルクセンブルク雇用サミットで決定された欧州雇用戦略(European Employment Strategy: EES)が失業・

雇用対策として本格的に展開されてその政策が奏功していることが注目される。本稿では欧州が1990年代後半以降雇用問題にいかに取り組んできたか、EUの雇用戦略の展開ぶりを検証することで明らかにしたい。

1. ルクセンブルク・サミットと欧州雇用戦略

(1) 初の雇用サミットの開催

1997年11月、雇用問題のみを議題とする初のルクセンブルク雇用サミットが開催された。EUとして雇用問題に積極的に取り組むことに同意したアムステルダム条約(注:同条約は1999年5月発効。その後改正によって2003年2月ニース条約として発効)の新条項に従い(マーストリヒト条約に議定書の形で付随していた社会

労働条項は、アムステルダム条約の本文に移行した）、高水準の雇用の達成と雇用政策への取り組みがサミットの目的であった。同サミットは、アムステルダム条約の発効を待たずに、雇用に関する条項について直ちに行動を起こすことを決定した。そのため最も効果的な雇用政策、アムステルダム条約で導入された「雇用政策ガイドライン」（アムステルダム条約第 128 条）の今後の展開についての議論が行われた。サミットが決定した欧州雇用戦略は、とりわけ若年失業者と長期失業者、また失業者のための職業訓練に関して具体的な目標を設定して 5 年以内に決定的な進展を達成することを目指すものであった。

このほか、各国レベルでの雇用政策ガイドラインが提示された。これを受けて欧州委員会が提案した「雇用ガイドライン」は 1997 年 12 月 3 日に採択された。このガイドラインは、就業能力（エンプロイアビリティ）、起業家精神（アントレプレナーシップ）、適応能力（アダプタビリティ）、機会均等（イコールオポチュニティ）の 4 つの柱からなり、長期にわたる雇用水準の引き上げの目標値を示している。4 つの柱の概要は以下のとおり

である。

第 1 の柱（就業能力）：

教育・訓練システムを近代化し、職場との繋がりを強化することによってスキル・ギャップに取り組む。

長期・若年失業問題に取り組むこと。

学校から職場への移行を容易にすること。

消極的な所得支持措置から積極的な就業能力に関連する措置へ転換すること。

（経営者と労働者の）社会的パートナーシップ・アプローチを発展させること。

第 2 の柱（起業家精神）：

明確で安定した予測可能な一連の規則を提供して、ビジネスのスタートアップと経営を容易にすること（中小企業に対する行政上の負担の見直しと軽減）。

ベンチャー・キャピタル市場を発展させること。

税制度をもっと雇用親和的（エンプロイメント・フレンドリー）にすること（雇用促進的な税制）。

第 3 の柱（適応能力）：

労働組織を近代化すること。

欧州は雇用問題にいかに取り組んでいるか

企業における適応能力を支援すること。

第4の柱（機会均等）：

男女が同じ条件で働けるように社会を近代化すること。

男女間格差問題に取り組むこと。

仕事と家庭生活を調和させること。

仕事への復帰を容易にすること。

(2) ルクセンブルク・プロセス

ルクセンブルク欧州理事会は「ルク

センブルク・プロセス」(Luxembourg process) と呼ばれる欧州雇用戦略を開始した。すなわち、EU加盟国の国家元首・政府首脳はEUの雇用政策に対する一連の共通目的と到達目標(ターゲット)を確立するための行動の枠組みに合意し、加盟各国はこの行動にコミットメントした。そして、EU加盟国は国別の雇用政策を実施し、その実施を監視しながらEUレベルの雇用政策協調を行っていくサイクル(ローリング・プログラム)

第1表 EUにおける失業率の推移(%)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ベルギー	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.7	7.3
デンマーク	6.3	5.2	4.9	4.8	4.4	4.3	4.5
ドイツ	8.7	9.7	9.1	8.4	7.8	7.8	8.6
ギリシャ	9.6	9.8	10.9	11.8	11.0	10.4	10.0
スペイン	18.1	17.0	15.2	12.8	11.3	10.6	11.3
フランス	11.9	11.8	11.4	10.7	9.3	8.5	8.7
アイルランド	11.7	9.9	7.5	5.6	4.3	3.9	4.4
イタリア	11.5	11.6	11.7	11.3	10.4	9.4	9.0
ルクセンブルク	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8
オランダ	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.4	2.7
オーストリア	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7	3.6	4.3
ポルトガル	7.3	6.8	5.1	4.5	4.1	4.1	5.1
フィンランド	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1
スウェーデン	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9
英国	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0	5.1
EU15 各国	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7

(出所) European Commission, "Employment in Europe 2003; Recent Trends and Prospects", September 2003, pp.209 ~ 226 から作成

が直ちに開始されることとなった。このようなルクセンブルク・プロセスはEU 関係機関、加盟国政府、労働者と使用者といった社会的パートナーなど広範な利害関係者(stakeholders)が協調して、包括的な雇用政策を実施していくものであり、「開放的協調手法」(Open Method of Co-ordination)と呼ばれるプロセスである。

EU レベルの雇用政策と国家雇用政策の調整の具体的な手続きについては、アムステルダム条約第 8 編雇用(125 条-130 条)に規定されている。ルクセンブルク・プロセスは欧州理事会の「結論」、閣僚理事会の「雇用ガイドライン」(Employment Guidelines)

加盟国の「年次報告」(国別行動計画)(National Action Plans) 閣僚理事会の「審査」と「勧告」(Recommendations) 閣僚理事会と欧州委員会の「合同雇用報告」(Joint Employment Report) 欧州理事会の「結論」という政策協調サイクルのプロセスである(第 1 図)。

2. 欧州レベルでの雇用問題の取り組み

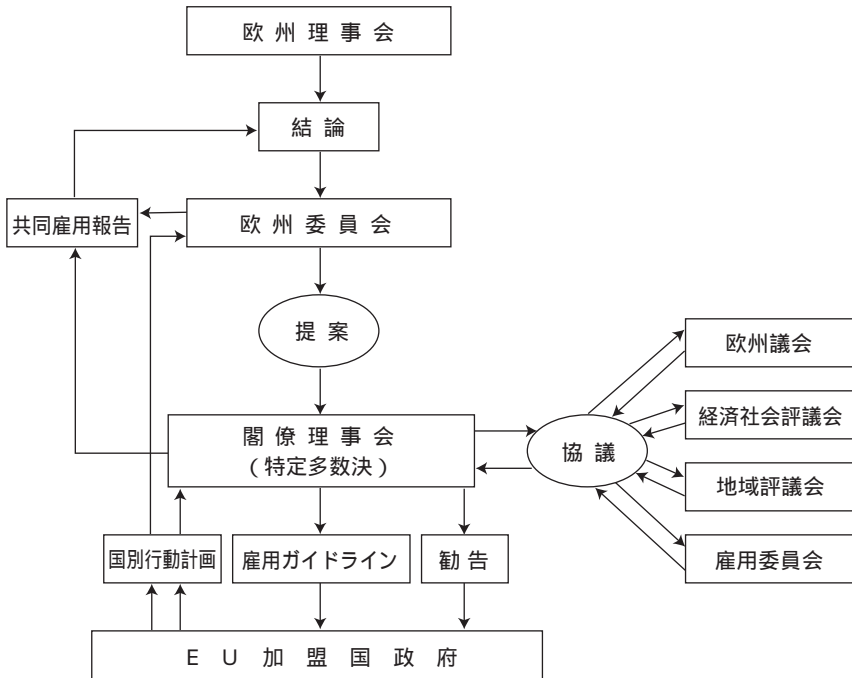
(1) 1990 年代初期の対応

1990 年代初期に再び始まった雇用についての議論の背景の主要な理由のひとつは、1970 年代の 2 度にわたる石油危機の後に生じた経済的社会的困難と 1992 年、1993 年の欧州通貨危機が主として欧州自身の対応に起因するという認識であった。

欧州統合のペースが市場統合などの様々な分野で加速する一方、EU はマクロ経済的ショックをうまく管理するのに十分な確固たるツールも一貫した戦略も持っていなかったといえるし、労働市場における長期の失業や他の構造的問題を生じさせかねない持続的な失業水準を阻止し、これと戦う極めて効果的な対応策も持っていなかったことは事実であった。

構造的問題は技術的悲観主義(日米とのテクノロジーギャップ)、雇用なき成長、グローバリゼーションへの脅威、あるいは第三世界との競争激化などの結果だけでなく、加盟各国の雇用政策の失敗に起因するものでもあったといえよう。

第1図 欧州雇用戦略の協調プロセス



(出所) 筆者の作成による

構造的問題を政策のより大きな協調と収斂によって「欧州レベルで解決する」という関心がEU加盟国の間で急速に高まった。このような欧州レベルの解決はマーストリヒト条約によってマクロ経済分野で生じたが、さらに、欧州レベルの解決についての新たな議論は、経済通貨統合(EMU)のもとで、マクロ経済的ポリシー・ミックス

を補完する構造政策に向けられた。雇用問題がこの議論の重要な要素であり、EUが直面している中・東欧拡大問題、構造基金、経済的社会的結束、制度改革などの全ての挑戦に優先するものであった。

(2) 1993年白書とエッセン戦略
マーストリヒト条約発効後、1993

年にはEUは大不況に見舞われ失業者が急増した。これを受けて、欧州レベルでの雇用問題の検討が実質的に始まったのは、1993年12月の「ドローール白書 -- 成長、競争力、雇用」(注1)であった。同白書は雇用についての欧州レベルの協調的アプローチが進展する画期的な基盤となった。白書は雇用創出のための具体策として、加盟国が構造的失業の原因である労働市場の硬直性を改善するために、以下のような措置を取るべきであると提言している。

生涯を通じた高等職業教育・訓練。

労働者の地域間の移動可能性を高めること。

職種間の相互融通性の向上などといった外部労働市場の柔軟性。企業ができるだけ労働者を解雇せずに労働力を調整する、すなわち配置転換、仕事の再編成、労働時間の弾力化などによる内部労働市場の柔軟性。

硬直的な労働時間法制や慣行を見直し、企業レベルでの労働時間の調整について企業レベルでの主導権を認める分権化。

労働コストに占める社会保障費

などの高い法定負担から企業の雇用意欲が損なわれていることから、特に未熟練労働者の雇用コストを削減すること。

従来の、失業者に対する所得保障が中心の雇用政策から、積極的雇用政策への転換など雇用政策の抜本的見直し。

ドローール白書や1994年6月の「欧州社会政策白書」(注2)が矢継ぎ早に採択され、1994年12月に開催されたエッセン欧州理事会は、加盟国によって追求される5つの主要な目標に合意した。いわゆる「エッセン戦略」は、職業訓練をとおした人的資源開発、節度ある賃金政策を通じた生産的投資の促進、労働市場制度の有効性の改善、国内のイニシアティブを通じた新しい雇用源の確認、若年者、長期失業者、女性などに対する職業へのアクセスの促進、である。

しかし、エッセン戦略が雇用問題に対する高度の政治的コミットメントを示したものの、戦略の作業は欧州理事会の非拘束的な結論に基づいたものであったし、明確な法的基盤や長期的ビジョンを欠いたものであった。ようやくにして、1999年5月のアムステルダム条約の発効によってEUによる

雇用政策の枠組みにいくつかの大きな制度的展開がもたらされた。アムステルダム条約が雇用政策について欧州レベルでの協調的アプローチの発展の重要な転換点をなす理由であった。

3. 欧州雇用戦略の展開

(1) リスボン戦略と雇用問題

2000年3月リスボン特別欧州理事会が開催された。リスボン・サミットでは、狭義の雇用問題にとどまらず、IT（情報技術）革命への対応を一つの軸として、知識社会への移行を強力に推進しつつ社会的疎外や貧困の解消のため能動的な社会福祉政策をも追求するという「欧州社会モデル」のあり方など、経済・社会問題について包括的に議論された。

各国首脳は、「より多くより良い雇用とより強い社会的結束を確保しつつ、持続的な経済発展を達成し得る、世界で最も競争力があり、かつ力強い知識基盤経済（knowledge-based economy）となること」というEUの今後10年間の戦略的目標を明確にした。

具体的措置としては、競争力があり、力強い知識経済・社会への移行準備（IT革命対応、研究開発支援、起

業支援など）、欧州社会モデルの改革（知識社会に向けた教育・訓練、エンプロイアビリティの改善などより積極的な雇用政策、社会的疎外の解消など）、より一貫した体系的な政策の実施（毎年春の欧州理事会でのモニタリングの実施、短期・中期・長期別の目標とタイムテーブルの設定、適当な場合には目標値を世界最高水準に合わせ、加盟国相互間でモニターしてピアプレッシャーを働かせる）を決定し、これらの措置による年約3%の持続的な経済成長、2010年までの70%の就業率（現在61%）、女性就業率60%の達成（現在51%）などの目標を掲げた。

(注) 就業率 = 就業者数 / (15 ~ 64歳の全人口数)

(2) 中間的目標の設定

2001年3月開催されたストックホルム特別欧州理事会は、2010年までにEUを世界で最も競争力のある知識基盤経済にするという目標を達成するためのリスボン戦略の進捗を点検するために毎年春に開催されることになった第1回のフォローアップ・サミットとなった。

サミットは、リスボン戦略の実施に

当たっては、経済改革、雇用、社会労働政策が相互に補強し合う統合的アプローチが採択される必要があることを再確認した。また、目的達成のための共通戦略についても2つの中間的ターゲットと1つの追加的ターゲットを設定したが、主要な目標は今後10年間、持続的に3%の経済成長を達成し、2,000万の新規雇用を創出しつつ、同時にEU内の社会的結束を確保するというものである。

包括的な目標（EUと各加盟国の連携による完全雇用の目標、EUは活動的な福祉国家により構成されるべきであるということ）について、完全に合意した。

雇用拡大については、55歳以上の中高年人口が2010年までに50%（現在38%）の雇用水準（就業率）になるようにする。また、2005年までの中間目標として、全体的な雇用水準（同）を67%、女性の雇用水準（同）を57%とする。

就労を促進するための支援制度の整備については、2002年までに、託児・育児休暇などの子供のケアと老人のケアの利用可能度についての共通評価システム

を確立する。

男女の均等と労働環境の改善について、共通評価システムの導入により、男女間の賃金格差解消のために一層の圧力をかける。また、2001年中に平等な取り扱いに関する指令をより一層厳格なものにする。労働の質の向上に資する要素として、労働環境の改善、技能開発の強化、男女平等、雇用形態の改善を重視する。

（3）戦略の抜本的見直し

2002年3月開催されたバルセロナ特別欧州理事会は、リスボン戦略のフォロー・アップ第2回サミットとして位置づけられており、社会経済政策を中心に議論が行われた。リスボン戦略から2年目の時点で、リスボン戦略の基軸となる2010年までに2,000万の雇用を創出するという、完全雇用達成の長期計画のための経済社会政策に焦点が当たった。雇用政策については、以下の項目を中心に戦略の抜本的な見直しを行うこととなった（注3）。

加盟国は、低賃金労働者に対する税制圧力の緩和を優先課題として減税に取り組む。失業者が

雇用先を見つけるのを奨励する
かたちで、税制や社会保障制度
の適応を図り、社会保障手当の
支給を受けるのに必要な条件、
支給期間などの改革を行う。

EU の競争力を維持し、雇用状況
を改善するため、賃金が生産性
の推移や労働者の資格の違いに
応じて変化するようにする。

雇用の柔軟性と安定性の間に適

切なバランスを見出すために、
加盟国は雇用契約に関する規則
の見直しを行う。

加盟国は、女性の労働市場への
進出の障害を除去する。また、
2010 年までに 3 歳未満の幼児の
少なくとも 33 %、3 歳から就学
年齢に達する年齢の子供の少な
くとも 90 %を受け入れることが
できる体制を整える。

第 2 表 欧州雇用戦略の推移

1993 年 12 月	ドロール白書（成長、競争力、雇用）発表
1994 年 6 月	コルフ欧州理事会（欧州社会政策白書採択）
1994 年 12 月	エッセン欧州理事会（エッセン戦略決定）
1997 年 10 月	アムステルダム条約調印（社会政策条文化）
1997 年 11 月	ルクセンブルク雇用サミット
1999 年 5 月	アムステルダム条約発効
2000 年 3 月	リスボン特別欧州理事会（リスボン戦略）
2000 年 6 月	欧州社会アジェンダ草案発表
2000 年 12 月	ニース欧州理事会（欧州社会アジェンダ採択）
2001 年 3 月	ストックホルム特別欧州理事会（第 1 回リスボン戦略フォローアップ）
2002 年 3 月	バルセロナ特別欧州理事会（第 2 回フォローアップ）
2002 年 7 月	第 1 次欧州雇用戦略評価報告発表
2003 年 1 月	欧州雇用戦略の将来報告発表
2003 年 3 月	ブリュッセル特別欧州理事会（第 3 回フォローアップ）

（出所）筆者の作成による。

早期退職の奨励策や企業の早期退職制度の実施を削減し、高齢労働者が可能な限り雇用市場にとどまれるようにするための努力を強化する（柔軟な段階的退職制度、生涯教育へのアクセスの保証）。

社会政策については、欧州全体が高齢化社会となることから、現在 58 歳の退職年齢を 2010 年までに段階的に 63 歳に引き上げる。

4. 欧州雇用政策の将来

(1) 初の雇用戦略の検証

2002 年に欧州雇用戦略の 5 年間の経験を詳しく検証する、との欧州社会アジェンダ (European Social Agenda) が、2000 年 6 月欧州委員会から提出され、2000 年 12 月のニース欧州理事会で採択された (注 4)。

アジェンダは 2001 年から 2005 年までの社会政策分野で取られる優先事項と措置を定めていて、より多くのより良い雇用、労働環境の変化を予期し、利用する、貧困と全ての排除・差別と戦う、社会保護を現代化し、改善する (年金など社会保障制

度を安全で、持続可能なものにする)、男女平等を促進する、拡大と対外関係の社会的政策の側面を強化する、との 6 つの項目からなっている。

アジェンダは「開放的協調手法」に基づいて、これらの目標に向けての進展を定期的にモニタリングすること、毎年春の欧州理事会による年次レビューとリスボン戦略のコミットメントを履行すること、2003 年に完全な中期レビューを行うことを強調している。

欧州雇用戦略の 5 年間の検証は欧州委員会と加盟国との共同で行われた。欧州委員会の検証結果は 2002 年 7 月 17 日に採択されたコミュニケーション (注 5) で報告されている。

1997 年からの 5 年間の広範な成果についての初の検証の結果、欧州雇用政策の将来についての主要な挑戦と課題が確認された。この評価報告は「持続的な経済成長、より多くより良い雇用とより強い社会的結束を」というリスボン戦略の目標により緊密に合わせる目的で 2010 年までに雇用戦略を刷新する必要性を強調している。評価の主要点は、以下のとおりである。

力強い経済成長を背景にして近年における顕著な雇用創出が実現し、実質的な失業率の低下が

みられた。

1997～2001年：1,000万人をやや上回る雇用創出（6.5%増）、このうち600万人は女性の雇用。

失業者が400万人以上減少（25%減）。

女性労働力の大幅増によって労働力参入は500万人近く増加。

（注）雇用は1997年の1億5,750万人から2001年の1億6,780万人へ増加。失業者は1,700万人（1997年）から1,290万人へ減少（2001年）、労働力1億6,620万人（1997年）から1億7,110万人へ増加（2001年）

これらの構造的改善は1990年代後半を通じて、（長期的失業率の低下と一致した）構造的失業がEU全体で減少した。より雇用集約的な経済成長パターンがみられ、1990年代の経済成長の向上期に雇用が増加し、社会的パートナーが雇用促進的な賃上げに合意する、といった経済的社会的変化に対して労働市場が迅速に対応したことによるものである。

なお顕著な構造的問題と挑戦が残されている。1,300万人（2001年）がまだ失業中であり（このうちの42%が長期失業者）、さらなる失業者の減少が統合的な労働市場を達成するための条件である。2010年までに70%の就業率、とりわけ中高年労働者の就業率50%というリスボン戦略の雇用目標を達成するための努力を維持しなければならない。過去5年間の雇用成果の全般的な改善がどの程度欧州雇用戦略によるものか、あるいは経済の改善によるものか評価することは難しいが、欧州雇用戦略の政策ガイドラインで設定されたEU共通目的に向けての明確な収斂と相まって国内雇用政策に顕著な変化が見られた。

ルクセンブルク・プロセスの開放的協調手法は各国レベルとEUレベルの両方でパートナーシップと新しい作業方法を促進する上でその価値を示した。この戦略によって「失業を管理することから雇用成長を管理すること（from managing unemployment towards managing employment

growth)』へと国内政策の形成と焦点がシフトした。将来の欧州雇用戦略の問題については、人口の増勢傾向への対応、ボトルネックの出現・技能ギャップ、雇用成果の地域間格差、現在進行中の経済社会的リストラ、グローバリゼーション、中東欧拡大など重大な雇用への挑戦が残されている。これらの挑戦に効果的に立ち向かうために、ルクセンブルク・プロセスは主要な優先事項に再度集中化する必要がある。すなわち、「より多くより良い雇用を創出すること、包括的な労働市場を発展させること」である。

(2) 3つの水平的な全体目標

2002年3月15、16日に開催されたバルセロナ欧州理事会は欧州雇用戦略がその価値を証明したと結論付けた。サミットは現在と新たな挑戦に対応するために5年間の欧州雇用戦略の実績に基づいて、リスボン・サミットで合意した目標とターゲットを包含した戦略強化を要請した。

各国首脳は閣僚理事会と欧州委員会が有効性を保持しつつ、EUレベルで

の様々な政策協調プロセスを簡素化することも要請した。欧州委員会は2002年9月、年間の経済雇用政策協調サイクルの簡素化に関するコミュニケーション(注6)に続いて、2003年1月に欧州雇用戦略の将来に関するコミュニケーション(注7)を採択した。新たな欧州雇用戦略の目標は2006年の中間の評価を含めて2010年のリスボン戦略のデッドラインと一致するものである。

欧州委員会はこのコミュニケーションの中で具体的な目的とターゲットを示した修正戦略のアウトラインを提示した。これは、1997年12月の欧州委員会のガイドラインで示された4つの柱(就業能力、起業家精神、適応能力、機会均等)がどちらかという垂直的な目標であったのに対して、3つの水平的な全体にかかわる目標(完全雇用、労働の質と生産性、結束と統合的な労働市場)を強調し、欧州雇用戦略が一段とうまく展開されると同時に、運営されることを力説している。欧州委員会は2003年6月の欧州理事会での採択のために雇用ガイドラインと勧告を提案した。この3つの全体的目標のもとで、次の11の優先的事項が提示されて

いる。

失業者と非就業者に対する積極的・予防的措置。

仕事に引き合う給付（メイク・ワーク・ペイ）

より多くより良い仕事を創出するための起業家精神の涵養。

ヤミ労働の正規雇用への転換。

活力ある高齢化の促進。

移民労働者。

労働市場における適応能力の促進。

人的資源への投資と生涯教育戦略。

男女機会均等。

不利益を被っている人々の労働市場への統合に対する支援と差別との戦い。

地域的雇用不均衡の取り組み。

2003年3月に開催されたブリュッセル欧州理事会は、リスボン戦略の第3回目のフォローアップ・サミットとなった。サミットは、リスボン戦略実施のために、雇用と社会的結束、技術革新と起業家精神の促進、成長と雇用のための環境保護（環境保護、生活の質の改善）などを優先課題として取り組むことを確認した（注9）。

欧州雇用政策について、サミットは

今後3年間の政策を示すために「雇用ガイドライン」を6月に改定のうち採択するために方向性を示した。それによると、雇用戦略はリスボン戦略の中心課題であること、就業率を引き上げつつ、完全雇用の達成、仕事の質と生産性、相互支援的で関連のある結束的かつ内包的な労働市場を目標にすること、よりシンプルで効果的な戦略の安定的な基礎となること、一般経済政策ガイドラインとの整合性を確保することであるとしている。また、サミットは欧州委員会に対して「欧州雇用タスクフォース」を設置し、2004年春の欧州理事会に新雇用戦略の重要政策を報告するよう要請した。2003年6月のテッサロニキ欧州理事会は今後3年間の雇用政策の指針となる一般的経済政策ガイドラインと欧州雇用ガイドラインに同意した。

いずれにしても、EUの雇用情勢が今後一段の改善をみせて、完全雇用を目指すリスボン戦略の中間地点である2001年3月のストックホルム・サミットで採択した2006年の目標達成ができるかどうか、欧州の雇用政策は正念場を迎えているといえよう。

- (注1) European Commission, “White Paper: Growth, Competitiveness, Employment; The Challenges and Ways Forward into the 21st Century,” COM (93) 700
- (注2) European Commission, “White Paper; European Social Policy; A Way Forward for the Union,” COM (94) 333
- (注3) Barcelona European Council: Presidency Conclusions (15 and 16 March 2002)
- (注4) Nice European Council: Presidency Conclusions (7,8 and 9 December 2000), Annexes to the Presidency Conclusions, Annex 1; European Social Agenda
- (注5) Commission of the European Communities, “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions ; Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy,” Brussels, 17.7.2002, COM (2002) 416 final
- (注6) Commission of the European Communities “Communication from the Commission on Streamlining the Annual Economic and Employment Policy Co-ordination Cycles,” Brussels, 3.9.2002, COM (2002) 487 final
- (注7) Commission of the European Communities “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; The future of the European Employment Strategy (EES), A strategy for full employment and better jobs for all,” Brussels, 14.1.2003, COM (2003) 6 final
- (注8) European Commission, “Employment in Europe 2002; Recent Trends and Prospects,” Directorate-General for Employment and Social Affairs, 2002
- (注9) Brussels European Council: Presidency Conclusions (20 and 21 March 2003)