

II

(Actos cuya publicación no es una condición para su aplicabilidad)

CONSEJO

DECISIÓN DEL CONSEJO

de 22 de julio de 2003

relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros

(2003/578/CE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 128,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽³⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽⁴⁾,

Visto el dictamen del Comité de Empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, uno de los objetivos de la Unión será promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo. El artículo 125 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece que los Estados miembros y la Comunidad se esforzarán por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico.
- (2) A raíz de la reunión extraordinaria sobre empleo del Consejo Europeo, celebrada los días 20 y 21 de noviembre de 1997 en Luxemburgo, la Resolución del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre las Directrices para el empleo en 1998 ⁽⁵⁾ puso en marcha un

proceso caracterizado por una gran notoriedad, un firme empeño político y una amplia aceptación de todas las partes interesadas.

- (3) En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, se estableció un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. A tal fin, el Consejo acordó para 2010 objetivos globales en materia de empleo, y objetivos concretos en lo relativo al empleo femenino, que fueron completados en el Consejo Europeo de Estocolmo de los días 23 y 24 de marzo de 2001 con objetivos intermedios para enero de 2005 y con un nuevo objetivo para 2010, para reflejar el desafío demográfico, en relación con la tasa media de empleo de los hombres y las mujeres de más edad.
- (4) El Consejo Europeo de Niza, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000, aprobó la Agenda Social Europea, en la que se establece que el retorno al pleno empleo requiere políticas ambiciosas a fin de incrementar las tasas de actividad, disminuir los desequilibrios regionales, reducir las desigualdades y mejorar la calidad del empleo.
- (5) El Consejo Europeo de Barcelona, celebrado los días 15 y 16 de marzo de 2002, exhortó a la consolidación de la estrategia europea de empleo a través de un proceso reforzado, simplificado y mejor gestionado, con un calendario que vaya hasta 2010 y que incorpore los objetivos y las metas de la estrategia de Lisboa. Además, apeló a una mayor racionalización de los procesos de coordinación de las políticas, con calendarios sincronizados para la adopción de las Orientaciones generales de política económica y de las Directrices de empleo.

⁽¹⁾ Propuesta emitida el 8 de abril de 2003 (aún no publicado en el Diario Oficial).

⁽²⁾ Dictamen emitido el 3 de junio de 2003 (aún no publicado en el Diario Oficial).

⁽³⁾ Dictamen emitido el 14 de mayo de 2003 (aún no publicado en el Diario Oficial).

⁽⁴⁾ Dictamen emitido el 3 de julio de 2003 (aún no publicado en el Diario Oficial).

⁽⁵⁾ DO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

- (6) El Consejo Europeo de Bruselas, celebrado los días 20 y 21 de marzo de 2003, confirmó que la estrategia de empleo desempeña el papel director en la aplicación de los objetivos de la estrategia de Lisboa sobre empleo y mercado de trabajo y que deberían ser coherentes con las Orientaciones generales de política económica y con la Estrategia de empleo, que ofrecen a la Comunidad un instrumento general de coordinación integral de las políticas económicas. El mismo Consejo Europeo pidió que las Directrices constituyan una serie limitada, y que estén encaminadas a la consecución de resultados, permitiendo así a los Estados miembros elaborar la combinación adecuada de medidas. Además deberían respaldarse mediante objetivos apropiados. En 2003 se ofrece una especial oportunidad de utilizar instrumentos esenciales de coordinación de las políticas racionalizados –las Orientaciones generales de política económica, las Directrices para el empleo y la Estrategia para el mercado interior– y darles una nueva perspectiva trienal.
- (7) La Estrategia de empleo ha sido objeto de una evaluación exhaustiva, que incluyó una minuciosa revisión a medio plazo, finalizada en 2000, y una evaluación de gran calado, terminada en 2002, de la experiencia acumulada a lo largo de los primeros cinco años. Esta evaluación ha puesto de relieve la necesidad de seguir abordando las debilidades estructurales subsistentes y de hacer frente a los nuevos desafíos que se plantearán en la Unión Europea después de la ampliación.
- (8) Para llevar a buen término la agenda de Lisboa es preciso que las políticas de empleo de los Estados miembros promuevan, de manera equilibrada, tres objetivos que se complementan y sostienen mutuamente: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales. La consecución de estos objetivos requiere otras reformas estructurales centradas en diez prioridades clave relacionadas entre sí. Además, se debe prestar especial atención a la coherente gobernanza del proceso. Las reformas políticas requieren que a la hora de ejecutar todas las acciones se siga un enfoque de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.
- (9) El 6 de diciembre de 2001, el Consejo adoptó una serie de indicadores para medir diez dimensiones de la inversión en calidad del empleo y pidió que se utilizaran en la supervisión de las Directrices y las Recomendaciones de empleo europeas.
- (10) Las políticas activas y preventivas deberían ser efectivas y contribuir a los objetivos de pleno empleo e inclusión social garantizando a los desempleados y las personas inactivas la posibilidad de competir y de integrarse en el mercado de trabajo. Estas políticas deberían contar con el apoyo de unas instituciones del mercado laboral modernas.
- (11) Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa y la innovación en un entorno empresarial favorable. Los Estados miembros se han comprometido a aplicar la Carta europea de la pequeña empresa y están inmersos en un proceso de evaluación comparativa de la política de empresa.
- (12) Alcanzar un justo equilibrio entre flexibilidad y seguridad contribuirá a potenciar la competitividad de las empresas, aumentar la calidad y la productividad del trabajo y facilitar la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos. A este respecto, los Consejos Europeos de Barcelona y Bruselas pidieron, en particular, que se revisara la legislación en materia de empleo, respetando el papel de los interlocutores sociales. Sería preciso elevar los niveles de las normas de salud y seguridad en el trabajo, conforme a la nueva estrategia comunitaria para 2002-2006, centrándose especialmente en los sectores de alto riesgo en materia de accidentes de trabajo. El acceso de los trabajadores a la formación constituye un elemento esencial para garantizar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Debería promoverse la participación de todos los trabajadores, teniendo en cuenta los beneficios que este tipo de inversión genera para los trabajadores, los empresarios y la sociedad en su conjunto. La reestructuración económica plantea un problema para el empleo tanto en los actuales como en los futuros Estados miembros y exige una gestión positiva en la que intervengan todas las actores interesados, incluidos los interlocutores sociales.
- (13) El Consejo Europeo de Barcelona acogió favorablemente el plan de acción de la Comisión sobre competencia y movilidad. La Resolución del Consejo sobre el mismo tema, de 3 de junio de 2002, invitó a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a emprender las medidas requeridas. Una mejor movilidad profesional y geográfica y una mejor adecuación entre la oferta y la demanda contribuirán a mejorar los resultados en materia de empleo y a reforzar la cohesión social, teniendo en cuenta los aspectos laborales de la inmigración.
- (14) La puesta en práctica de estrategias globales y coherentes de aprendizaje permanente es esencial para lograr el pleno empleo, una mejora de la calidad y la productividad del trabajo, y una mayor cohesión social. El Consejo Europeo de Barcelona acogió positivamente la Comunicación de la Comisión titulada «Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente», en la que se detallaban los componentes esenciales de las estrategias en este ámbito: trabajo en cooperación, buen conocimiento de la demanda de aprendizaje, adecuada asignación de recursos, fácil acceso a las oportunidades de aprendizaje, creación de una cultura del aprendizaje y búsqueda de la excelencia. El proceso en curso sobre objetivos futuros concretos para los sistemas educativos, que lanzó el Consejo Europeo de Lisboa, desempeña un papel importante en cuanto al desarrollo del capital

humano y es preciso sacar el máximo provecho de las sinergias con la estrategia de empleo. Los días 5 y 6 de mayo de 2003, el Consejo adoptó una serie de pruebas tipificadas del promedio del rendimiento europeo de la educación y la formación, varias de la cual son especialmente importantes en el contexto de las políticas de empleo. El Consejo Europeo de Lisboa pidió un aumento sustancial de la inversión per cápita en recursos humanos. Ello requiere suficientes incentivos para empresarios e individuos, y reorientar las finanzas públicas hacia una inversión más eficiente en recursos humanos para todos los tipos de aprendizaje.

Las soluciones políticas deben abordar la discriminación, ofrecer planteamientos personalizados adaptados a las necesidades de cada cual y crear oportunidades de empleo adecuadas mediante la adopción de medidas que incentiven la contratación de personal por parte de los empresarios. La Decisión 2001/903/CE del Consejo ⁽¹⁾, de 3 de diciembre de 2001, designó 2003 «Año Europeo de las personas con discapacidad». El acceso al mercado de trabajo constituye una prioridad muy importante para las personas con discapacidad (unos 37 millones de personas en la UE), muchas de las cuales tienen la capacidad y el deseo de trabajar.

- (15) Para hacer frente al reto demográfico, potenciar el crecimiento económico, promover el empleo y asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social se precisa una oferta de mano de obra adecuada. El Informe conjunto de la Comisión y del Consejo titulado «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa» adoptado por el Consejo el 7 de marzo de 2002, concluye que la consecución de este objetivo requiere la puesta en marcha de estrategias globales a escala nacional que sigan un enfoque basado en el ciclo vital. En estas políticas se debería explotar el potencial de empleo de todas las categorías de personas. El Consejo Europeo de Barcelona acordó que, para 2010, la Unión Europea debería intentar elevar progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas dejan de trabajar en la Unión Europea. En 2001, esta edad se situaba en 59,9 años.
- (16) Para que la Unión Europea pueda alcanzar el pleno empleo, aumentar la calidad del trabajo y promover la inclusión y la cohesión sociales, se deberían eliminar progresivamente las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Para ello es necesario seguir un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y emprender acciones políticas específicas a fin de crear las condiciones que permitan a los hombres y a las mujeres incorporarse o reintegrarse al mercado de trabajo, y permanecer en él. El Consejo Europeo de Barcelona acordó que los Estados miembros deberían, a más tardar en 2010, prestar servicios de guardería a menos al 90 % de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de tres años. Deberían abordarse los factores que subyacen a las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de desempleo y de remuneración, y deberían alcanzarse objetivos concretos fijados para su reducción, sin poner en entredicho el principio de diferenciación salarial en función de la productividad y de la situación del mercado de trabajo.
- (17) La efectiva integración de las personas desfavorecidas en el mercado laboral contribuirá a mejorar la inclusión social, a elevar las tasas de empleo y a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de protección social.
- (18) A fin de mejorar las perspectivas de cara al pleno empleo y a la cohesión social, debería encontrarse un justo equilibrio entre las rentas del trabajo y los ingresos que se obtienen por desempleo o inactividad, de modo que los ciudadanos se sientan incentivados a incorporarse, reincorporarse y permanecer en el mercado laboral, y se promueva la creación de empleo.
- (19) Se entiende por trabajo no declarado cualquier actividad remunerada que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas. Algunos estudios estiman que la economía sumergida representa entre el 7 y el 16 % del PIB de la UE. La regularización de estas actividades permitiría mejorar el entorno empresarial en general, la calidad del trabajo de las personas afectadas, la cohesión social y la sostenibilidad de las finanzas públicas y de los sistemas de protección social. Se debería dar prioridad a la mejora de los conocimientos sobre el volumen de trabajo no declarado en los Estados miembros y en la Unión Europea.
- (20) Las disparidades en materia de empleo y desempleo entre regiones de la Unión Europea siguen siendo importantes y aumentarán después de la ampliación. Deberían abordarse a través de un planteamiento amplio en el que participen los actores a todos los niveles para apoyar la cohesión económica y social, haciendo uso de los Fondos Estructurales.
- (21) La evaluación de los primeros cinco años de aplicación de la estrategia de empleo ha puesto de relieve que una mejor gobernanza constituye un factor esencial para garantizar su eficacia en el futuro. La correcta aplicación de las políticas de empleo requiere una cooperación a todos los niveles, la participación de distintos servicios operativos, y la existencia de fuentes financieras adecuadas para apoyar la puesta en práctica de las Directrices de empleo. La responsabilidad en lo relativo a la efectiva aplicación de las Directrices de empleo recae en los Estados miembros, que deberán garantizar el equilibrio de este proceso a escala regional y local.

⁽¹⁾ DO L 335 de 19.12.2001, p. 15.

- (22) La efectiva puesta en práctica de las directrices de empleo requiere la participación activa de los interlocutores sociales en todas las etapas del proceso, desde la formulación de las políticas hasta su ejecución. En la Cumbre social de 13 de diciembre de 2001, los interlocutores sociales llamaron la atención sobre la necesidad de desarrollar y mejorar la coordinación de la consulta tripartita. También se decidió organizar una cumbre social tripartita en favor del crecimiento y el empleo antes de cada Consejo Europeo de primavera.
- (23) Además de las Directrices de empleo, los Estados miembros deberían aplicar las Orientaciones generales de política económica y garantizar que su acción sea plenamente coherente con el mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas y con la estabilidad macroeconómica.

DECIDE:

Artículo único

Se aprueban las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (Directrices de empleo), que figuran en el anexo. Los Estados miembros deberán tenerlas en cuenta en sus respectivas políticas de empleo.

Hecho en Bruselas, el 22 de julio de 2003.

Por el Consejo

El Presidente

G. ALEMANNO

ANEXO

DIRECTRICES DE EMPLEO

Una estrategia europea para el pleno empleo y empleos de mejor calidad para todos

Los Estados miembros gestionarán sus políticas de empleo con vistas a la realización de los objetivos y prioridades de acción, así como a la progresión hacia los objetivos que se especifican a continuación. Se prestará especial atención a la buena gobernanza de estas políticas.

Además de las Directrices de empleo y de las recomendaciones para el empleo asociadas, los Estados miembros deberán aplicar plenamente las Orientaciones generales de política económica y garantizar la coherencia entre ambos instrumentos.

Con arreglo a la agenda de Lisboa, las políticas de empleo de los Estados miembros deberán promover tres objetivos generales e interrelacionados entre sí: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo, y la cohesión y la inclusión sociales.

Estos objetivos deberían perseguirse de manera equilibrada, reflejando así la idéntica importancia que revisten para la Unión. Se debería tratar de lograrlos con la participación de todas las partes interesadas. Deberían aprovecharse plenamente las posibles sinergias, a partir de la interacción positiva entre los tres objetivos. La igualdad de oportunidades y la igualdad entre hombres y mujeres son fundamentales para avanzar hacia los tres objetivos.

Un planteamiento de este tipo contribuiría asimismo a reducir el desempleo y la inactividad.

Pleno empleo

Los Estados miembros se esforzarán por conseguir el pleno empleo, adoptando para ello un planteamiento político global que incluya medidas relativas tanto a la oferta como a la demanda, y por elevar las tasas de empleo para alcanzar los objetivos concretos marcados en Lisboa y Estocolmo.

Las políticas deberán tratar de lograr como promedio en la Unión Europea:

- una tasa de empleo general del 67 % en 2005 y del 70 % en 2010,
- una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005 y del 60 % en 2010,
- una tasa de empleo de las personas de más edad (55 a 64 años) del 50 % en 2010.

Los objetivos nacionales deberían ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la Unión Europea y deberían tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional.

Mejorar la calidad y la productividad del trabajo

Este objetivo está estrechamente relacionado con la evolución hacia una economía competitiva y basada en el conocimiento y debería ser perseguido mediante un esfuerzo concertado entre todas las partes interesadas, en particular mediante el diálogo social. La calidad es un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, las competencias, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo.

El aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.

Reforzar la cohesión y la inclusión sociales

El empleo es un medio clave para la inclusión social. En sinergia con el método abierto de coordinación en el campo de la inclusión social, las políticas de empleo deberían facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas: promover el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar; luchar contra la discriminación en el mercado de trabajo y evitar la exclusión de personal del mundo del trabajo.

Para promover la cohesión económica y social sería preciso reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo, abordar los problemas que se plantean en las zonas más desfavorecidas de la Unión Europea en el ámbito del empleo y apoyar positivamente la reestructuración económica y social.

DIRECTRICES ESPECÍFICAS

Al perseguir los tres objetivos generales, los Estados miembros aplicarán políticas que tengan en cuenta las siguientes orientaciones específicas que constituyen prioridades de actuación. A tal efecto, adoptarán, para cada una de las prioridades, un planteamiento de integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres.

1. MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS EN FAVOR DE LOS DESEMPLEADOS Y DE LAS PERSONAS INACTIVAS

Los Estados miembros desarrollarán y aplicarán medidas tanto activas como preventivas en favor de los desempleados y las personas inactivas destinadas a impedir el desempleo de larga duración y fomentar la integración sostenible en el mercado laboral de los desempleados e inactivos. En este sentido, los Estados miembros deberán:

- a) velar por que se identifiquen las necesidades de los solicitantes de empleo, y por que dispongan de servicios de orientación y asesoramiento, de ayuda a la hora de buscar un empleo y de planes de acción personalizados desde una etapa temprana del período de desempleo;
- b) basándose en la mencionada identificación, ofrecer a los solicitantes de empleo un acceso a medidas eficientes y efectivas para aumentar su empleabilidad y sus oportunidades de integración, prestando especial atención a las personas con mayores dificultades en el mercado laboral.

Los Estados miembros asegurarán que:

- se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la empleabilidad, combinada en su caso con la oportuna ayuda para la búsqueda de empleo,
- en 2010 el 25 % de los desempleados de larga duración participe en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca la empleabilidad, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados,

- c) modernizar y fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en especial los servicios de empleo;
- d) garantizar una evaluación regular de la eficacia y eficiencia de los programas de mercado de trabajo y su correspondiente revisión.

2. CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ESPÍRITU DE EMPRESA

Los Estados miembros promoverán la creación de más y mejores puestos de trabajo fomentando el espíritu de empresa, la capacidad de inversión y un entorno empresarial favorable. Se prestará especial atención al potencial de creación de empleo que ofrecen las nuevas empresas, el sector de los servicios y el de la investigación y el desarrollo. Basándose en el proceso de evaluación comparativa de las políticas de empresa y en la aplicación de la Carta europea de la pequeña empresa, las iniciativas políticas se centrarán en lo siguiente:

- simplificar y reducir las cargas administrativas y regulatorias para la creación de nuevas empresas y PYME y para la contratación de personal, facilitando el acceso al capital para la creación de nuevas empresas, para las PYME nuevas y existentes y para aquellas que presenten un alto potencial de crecimiento y creación de empleo [véanse igualmente las Orientaciones generales de política económica (OGPE), punto 11],
- facilitar la obtención de competencias en materia de dirección y gestión de empresas en el marco del sistema educativo y de formación, promoviendo, especialmente mediante la formación, la posibilidad de emprender una carrera empresarial.

3. ABORDAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Los Estados miembros proporcionarán a los trabajadores y las empresas la capacidad para adaptarse a los cambios, teniendo en cuenta la necesidad de combinar flexibilidad y seguridad y destacando el papel clave de los interlocutores sociales a este respecto.

Los Estados miembros, revisarán y, cuando proceda, reformarán los elementos excesivamente restrictivos de la legislación laboral que entorpecen la dinámica del mercado de trabajo y el empleo de los grupos que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, desarrollarán el diálogo social, potenciarán la responsabilidad social de las empresas y emprenderán otras medidas apropiadas al objeto de promover:

- la diversidad de modalidades contractuales y laborales, en particular por lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, a fin de favorecer el desarrollo de la carrera, y un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y entre la flexibilidad y la seguridad,
- el acceso de los trabajadores a la formación, en particular de los trabajadores poco cualificados,

- la mejora de las condiciones de trabajo, incluidas las relativas a la salud y seguridad; las políticas se centrarán en conseguir: una reducción sustancial de las tasas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales,
- el diseño y la difusión de formas de organización del trabajo innovadoras y sostenibles, que impulsen la productividad y la calidad del trabajo,
- la anticipación y la gestión positiva del cambio económico y de las reestructuraciones.

Los Estados miembros abordarán los déficits de mano de obra y los estrangulamientos del mercado de trabajo mediante una serie de medidas como la promoción de la movilidad profesional y la supresión de los obstáculos que se oponen a la movilidad geográfica, especialmente mediante la aplicación del plan de acción sobre las competencias y la movilidad, la mejora del reconocimiento y de la transparencia de las titulaciones y competencias, la transferibilidad de las prestaciones de seguridad social y los derechos de pensión, la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, y teniendo en cuenta los aspectos relacionados con el mercado de trabajo y la inmigración.

Para lograr la adecuación de la oferta y la demanda de mano de obra, se deberá promocionar la transparencia de las oportunidades de empleo y formación a escala nacional y europea. En particular, a más tardar en 2005 todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas que buscan un empleo en toda la UE.

4. PROMOVER EL DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Los Estados miembros pondrán en práctica estrategias de aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en la mejora de la calidad y la eficiencia de los sistemas de educación y formación, a fin de permitir a todos los ciudadanos adquirir las capacidades que requiere una mano de obra moderna en una sociedad basada en el conocimiento, de facilitar el desarrollo de sus carreras profesionales y de reducir los desfases entre la oferta y la demanda de competencias y los estrangulamientos del mercado de trabajo.

Con arreglo a las prioridades nacionales, las políticas se centrarán en conseguir, de aquí a 2010, los siguientes resultados:

- un 85 % como mínimo de los jóvenes de 22 años en la Unión Europea debería haber cursado la educación secundaria superior completa,
- el nivel medio de participación en la formación continua en la Unión Europea debería ser por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).

Las políticas tendrán el objetivo particular de lograr un aumento de la inversión en recursos humanos. En este contexto, es importante que haya un aumento significativo de la inversión de las empresas destinada a la formación de los adultos con objeto de promover la productividad, la competitividad y la prolongación de la vida activa. Se facilitará la eficiencia de la inversión en capital humano por parte de empresarios y particulares.

5. AUMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOVER LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA ACTIVA

Los Estados miembros promoverán una disponibilidad adecuada de mano de obra y de oportunidades de empleo a fin de apoyar el crecimiento económico y el empleo, teniendo en cuenta la movilidad en el trabajo como se indica en la Directriz específica nº 3. En particular, deberán:

- incrementar la participación en el mercado laboral, aprovechando para ello el potencial que ofrecen todos los grupos de la población, a través de un planteamiento integrado que abarque, entre otros, los siguientes aspectos: garantizar la disponibilidad y la capacidad de atracción de los puestos de trabajo, hacer que trabajar sea rentable, incrementar las competencias y ofrecer medidas de apoyo adecuadas,
- promover la prolongación de la vida activa, en particular estimulando condiciones laborales que favorezcan el mantenimiento del empleo —como el acceso a la formación continua, el reconocimiento de la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y las formas flexibles e innovadoras de organización del trabajo— y eliminando los incentivos que favorecen el abandono prematuro del mercado laboral, sobre todo mediante la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y la adopción de medidas destinadas a garantizar que seguir activo en el mercado de trabajo resulte rentable; y animando a los empresarios a contratar trabajadores de más edad.

En particular, las políticas tendrán como objetivo conseguir, de aquí a 2010, un incremento de cinco años, a escala de la Unión Europea, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar (que según estimaciones, en 2001 se situaba en 59,9 años). En este sentido, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar. Los objetivos nacionales deben ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la UE y deben tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional,

- y, en su caso, tener plenamente en cuenta la oferta adicional de mano de obra derivados de la inmigración.

6. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres por lo que respecta a las tasas de empleo y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado que combine la integración de la dimensión de igualdad de género con medidas políticas específicas. El papel de los interlocutores sociales es fundamental a este respecto. En particular, con vistas a su eliminación, las políticas tratarán de conseguir, de aquí a 2010, una reducción sustancial de las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de retribución en todos los Estados miembros, por medio de un planteamiento pluridimensional que aborde los factores subyacentes a este fenómeno, especialmente la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, las clasificaciones de empleos y los sistemas de retribución, campañas de sensibilización y la transparencia.

Se prestará especial atención a la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, especialmente mediante la prestación de servicios de cuidado de niños y otras personas a cargo, fomentar el reparto de las responsabilidades familiares y profesionales y facilitar el regreso al trabajo después de períodos de permiso. Los Estados miembros deberían suprimir las faltas de incentivos para la participación de la mujer en el empleo y, de aquí a 2010, tratar de facilitar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33 % de los niños menores de tres años de edad, habida cuenta de la demanda de estos servicios y de acuerdo con los marcos nacionales de prestaciones.

7. PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE QUE SON OBJETO

Los Estados miembros fomentarán la integración de las personas que han de enfrentarse a dificultades específicas en el mercado de trabajo —tales como jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, trabajadores poco cualificados, personas con discapacidad, inmigrantes, miembros de minorías étnicas— desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación contra ellos.

En particular, las políticas se centrarán en lograr, de aquí a 2010:

- una tasa media de abandono escolar prematuro en la Unión Europea no superior al 10 %,
- una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre las personas desfavorecidas y el resto de la sociedad, según definiciones y objetivos nacionales,
- una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre los ciudadanos comunitarios y no comunitarios, según objetivos nacionales.

8. HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE POR MEDIO DE INCENTIVOS QUE HAGAN ATRACTIVO EL EMPLEO

Los Estados miembros reformarán los incentivos financieros a fin de hacer el trabajo más atractivo y de animar a los hombres y mujeres a buscar, ocupar y conservar un puesto de trabajo. En este contexto los Estados miembros deberán llevar a cabo políticas adecuadas para reducir el número de trabajadores pobres. Revisarán y, llegado el caso, reformarán los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, así como su interacción, con objeto de eliminar las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad, y de estimular la participación en el empleo de las mujeres, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidad y las personas más alejadas del mercado de trabajo.

Preservando en todo momento un nivel apropiado de protección social, revisarán en particular las tasas de sustitución y la duración de las prestaciones; garantizarán una gestión eficaz de las prestaciones, especialmente en conexión con una búsqueda de trabajo efectiva, incluido el acceso a medidas de activación en apoyo de la empleabilidad, teniendo en cuenta las situaciones individuales; considerarán, en su caso, la concesión de prestaciones vinculadas al desempeño de un empleo y actuarán con vistas a eliminar las trampas de la inactividad.

En particular, las políticas se centrarán en lograr, de aquí a 2010, una reducción significativa de los elevados tipos marginales efectivos de imposición y, en su caso, de la presión fiscal que pesa sobre los trabajadores con salarios más bajos, en función de las circunstancias nacionales.

9. REGULARIZAR EL TRABAJO NO DECLARADO

Los Estados miembros deberían desarrollar y aplicar medidas y acciones globales para erradicar el trabajo no declarado, que combinen la simplificación del entorno empresarial, la supresión de los factores disuasorios y la oferta de incentivos apropiados en los sistemas fiscales y de prestaciones, una mejor ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones. Deberían llevar a cabo los esfuerzos necesarios a escala nacional y comunitaria para medir el alcance del problema y los progresos logrados a escala nacional.

10. HACER FRENTE A LAS DISPARIDADES REGIONALES EN MATERIA DE EMPLEO

Los Estados miembros deberían aplicar un planteamiento global con el objetivo de reducir las disparidades regionales por lo que respecta al empleo y al desempleo. Debería apoyarse el potencial de creación de empleo a nivel local, incluida la economía social, y debería fomentarse la colaboración entre todas las partes interesadas. Los Estados miembros:

- propiciarán condiciones favorables para las actividades e inversiones del sector privado en las regiones menos favorecidas,
- garantizarán que las ayudas públicas en las regiones menos favorecidas se centren en la inversión en capital humano y en capital de conocimiento, así como en infraestructuras adecuadas (véanse asimismo las OGPE, puntos 18 y 19).

Debería explotarse plenamente el potencial de los Fondos de Cohesión y de los Fondos Estructurales así como del Banco Europeo de Inversiones.

LA GOBERNANZA Y LA COOPERACIÓN EN LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES DE EMPLEO

Los Estados miembros garantizarán la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo, también a escala regional y local.

Participación de órganos parlamentarios, los interlocutores sociales y demás actores intervinientes

La gobernanza y la asociación son importantes para la aplicación de la estrategia europea de empleo, respetando plenamente las tradiciones y prácticas nacionales. El Parlamento Europeo desempeñará un importante papel. La responsabilidad de la aplicación de la Estrategia de empleo recae en los Estados miembros. De conformidad con las tradiciones nacionales, los órganos parlamentarios intervinientes así como otras partes participantes pueden hacer importantes contribuciones en el ámbito del empleo a nivel nacional, regional y local.

Con arreglo a sus tradiciones y prácticas nacionales, debería invitarse a los interlocutores sociales a escala nacional a que garanticen la efectiva puesta en práctica de las Directrices de empleo y a informar sobre sus contribuciones más significativas en todos los ámbitos de su responsabilidad, en particular por lo que respecta a la gestión del cambio y la adaptabilidad, las sinergias entre flexibilidad y seguridad, el desarrollo de los recursos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres, el hacer rentable el trabajo y el mantenimiento de la vida activa pese a avanzar en la edad así como la salud y la seguridad en el trabajo.

Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional y sectorial a que contribuyan a la puesta en práctica de las directrices de empleo y respalden los esfuerzos desplegados por los interlocutores sociales nacionales a todos los niveles, por ejemplo a nivel interprofesional, sectorial y local. Como anunciaron en su programa de trabajo conjunto, los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional informarán anualmente sobre su contribución a la puesta en práctica de las Directrices de empleo. Se invita a los interlocutores sociales europeos a nivel sectorial a que informen sobre sus respectivas iniciativas.

Además, los servicios operativos deberían ejecutar las políticas de empleo de manera eficaz y efectiva.

Asignación adecuada de los recursos financieros

Los Estados miembros asegurarán la transparencia y la relación coste-eficacia de los recursos financieros asignados a la puesta en práctica de las directrices del empleo, respetando la necesidad de mantener unas finanzas públicas saneadas con arreglo a las orientaciones generales de las políticas económicas.

Aprovecharán al máximo las contribuciones de los Fondos Estructurales de la Comunidad, en particular del Fondo Social Europeo, para apoyar la ejecución de las políticas y consolidar la capacidad institucional en el ámbito del empleo.
