

CONSEJO

DECISIÓN DEL CONSEJO

de 18 de febrero de 2002

relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002

(2002/177/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 ⁽³⁾,

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

Visto el dictamen del Comité de empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) El proceso de Luxemburgo, fundamentado en la aplicación de una estrategia europea coordinada en materia de empleo, se puso en marcha en la reunión extraordinaria sobre empleo del Consejo Europeo de 20 y 21 de noviembre de 1997. La Resolución del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre las Directrices para el empleo en 1998 ⁽⁵⁾ inició un proceso caracterizado por una gran notoriedad, un firme empeño político y una amplia aceptación de todas las partes interesadas.
- (2) 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. El logro de este objetivo permitirá a la Unión recuperar las condiciones necesarias para el pleno empleo.

- (3) 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 exige políticas ambiciosas en cuanto al incremento de las tasas de empleo, la disminución de las divergencias entre las regiones, la reducción de la desigualdad y la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.

- (4) El Consejo Europeo de Estocolmo, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2001, decidió completar los objetivos de Lisboa para 2010 con objetivos intermedios por alcanzar en 2005 en cuanto a la tasa de empleo, y con el nuevo objetivo para el año 2010 de incrementar la tasa de empleo de las personas mayores.

- (5) El Consejo Europeo de Estocolmo estableció asimismo que el retorno al pleno empleo no sólo consiste en ofrecer más, sino también mejores puestos de trabajo. Con tal fin conviene determinar planteamientos comunes para mantener y mejorar la calidad de los puestos de trabajo, lo que debe incluirse como objetivo general en las directrices para el empleo.

- (6) También declaró el Consejo Europeo de Estocolmo que conviene fomentar la modernización de los mercados de trabajo y la movilidad de la mano de obra, que redundarán en una mayor adaptabilidad al cambio, rompiendo las barreras existentes.

⁽¹⁾ Propuesta de 12 de septiembre de 2001 (no publicada aún en el Diario Oficial).

⁽²⁾ Dictamen emitido el 29 de noviembre de 2001 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ Dictamen emitido el 17 de octubre de 2001 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽⁴⁾ Dictamen emitido el 14 de noviembre de 2001 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽⁵⁾ DO C 30 de 28.1.1998, p. 1.

- (7) El Consejo Europeo de Gotemburgo, celebrado los días 15 y 16 de junio de 2001, reconoció que el objetivo de desarrollo sostenible, fundamental en el Tratado, exige considerar las políticas de empleo, de reforma económica, sociales y medioambientales de modo que se refuercen mutuamente, e instó a los Estados miembros a elaborar estrategias de desarrollo sostenible. Entre ellas debe figurar el fomento del empleo en el sector del medio ambiente. Deberán demostrarse las sinergias derivadas de las políticas de medio ambiente y de empleo y hacerse uso de ellas.
- (8) Al aplicar las directrices para el empleo, los Estados miembros deberán tender hacia un alto grado de coherencia con las otras dos prioridades destacadas por la Cumbre de Lisboa, esto es, la modernización de la protección social y la promoción de la integración social, asegurándose de que trabajar sea rentable, y la garantía de que los sistemas de protección social sean sostenibles a largo plazo.
- (9) El Consejo Europeo de Lisboa destacó la necesidad de adaptar los sistemas de educación y formación europeos tanto a las demandas de la sociedad del conocimiento como a la necesidad de mejorar el nivel y la calidad del empleo, e instó a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión a alcanzar un aumento anual considerable de la inversión per cápita en recursos humanos. En particular, los Estados miembros deben redoblar sus esfuerzos en favor del uso de la tecnología de la información y la comunicación para el aprendizaje.
- (10) El Consejo Europeo de Santa Maria da Feira, celebrado los días 19 y 20 de junio de 2000, invitó a los interlocutores sociales a desempeñar un papel más destacado en la definición, aplicación y evaluación de las directrices para el empleo que dependen de ellos, centrándose en particular en la modernización de la organización del trabajo, la educación a lo largo de toda la vida y el aumento del índice de empleo, especialmente del femenino.
- (11) La Decisión del Consejo, de 19 de enero de 2001, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 ⁽¹⁾, refleja los nuevos mensajes políticos refrendados por los Consejos de Lisboa y de Santa Maria da Feira.
- (12) El Informe conjunto sobre el empleo de 2001, elaborado por el Consejo y la Comisión, describe la situación del empleo en la Comunidad y examina las medidas adoptadas por los Estados miembros para la aplicación de sus políticas de empleo con arreglo a las directrices para el empleo de 2001 y la Recomendación del Consejo de 19 enero 2001 sobre la aplicación por los Estados miembros de las políticas de empleo ⁽²⁾.
- (13) Es preciso garantizar la coherencia y la sinergia entre las directrices para el empleo y las orientaciones generales de política económica.
- (14) Los Consejos Europeos de Lisboa y de Niza pusieron en marcha un proceso abierto de coordinación en el ámbito de la integración social; deberán garantizarse la coherencia y la sinergia entre los procesos de empleo y de integración social.
- (15) El dictamen del Comité de empleo ha sido redactado conjuntamente con el Comité de Política Económica.
- (16) El 18 de febrero de 2002, el Consejo adoptó otra Recomendación sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽³⁾.
- (17) La aplicación de las directrices puede variar según su naturaleza, los destinatarios de las mismas y las distintas situaciones en los Estados miembros. Deberán respetar el principio de subsidiariedad y las competencias de los Estados miembros en materia de empleo.
- (18) Al aplicar las directrices para el empleo, los Estados miembros deberán ser capaces de tener en cuenta las situaciones regionales, respetando al mismo tiempo plenamente los objetivos nacionales que hayan de alcanzarse y el principio de la igualdad de trato.
- (19) La eficacia del proceso de Luxemburgo requiere que la aplicación de las directrices para el empleo se refleje también, en particular, en las disposiciones financieras. A tal fin, los informes nacionales deberían incluir, cuando proceda, información presupuestaria que permita una evaluación eficaz de los avances realizados por cada Estado miembro en la aplicación de las directrices, teniendo en cuenta la incidencia de las mismas y la relación coste-eficacia.
- (20) Debería fomentarse la cooperación en todos los planos, tanto con los interlocutores sociales como con las autoridades regionales y locales y los representantes de la sociedad civil para que, cada uno en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, puedan contribuir a promover un alto nivel de empleo.
- (21) Es necesario consolidar y seguir desarrollando indicadores comparables para poder evaluar la aplicación y las repercusiones de las directrices adjuntas, así como perfeccionar los objetivos que contienen y facilitar la definición e intercambio de las mejores prácticas.
- (22) Los Estados miembros deberán intensificar sus esfuerzos para integrar y hacer más visible la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los pilares.
- (23) La calidad del empleo constituye un objetivo fundamental de la Estrategia Europea de Empleo; implica tanto las características del puesto de trabajo como el contexto más amplio del mercado de trabajo, y debe alentarse mediante acciones en todos los pilares.

⁽¹⁾ DO L 22 de 24.1.2001, p. 18.

⁽²⁾ DO L 22 de 24.1.2001, p. 27.

⁽³⁾ Véase la página 70 del presente Diario Oficial.

DECIDE:

Artículo único

Se aprueban las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 que figuran en el anexo. Los Estados miembros deberán tenerlas en cuenta en sus respectivas políticas de empleo.

Hecho en Bruselas, el 18 de febrero de 2002.

Por el Consejo
El Presidente
M. ARIAS CAÑETE

ANEXO

DIRECTRICES PARA EL EMPLEO PARA EL AÑO 2002**Objetivos horizontales — crear las condiciones idóneas para el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento**

La cuidadosa construcción, en esta última década, de un marco macroeconómico de estabilidad y crecimiento, junto con los serios esfuerzos realizados por reformar los mercados de trabajo, de capitales, de bienes y de servicios, así como la mejora de la situación del mercado de trabajo en estos últimos años, ha conducido a que se alcancen algunos de los objetivos clave de la Estrategia Europea de Empleo. Por ello, el Consejo Europeo declaró que el pleno empleo es un objetivo fundamental de la política social y de empleo de la Unión Europea. Asimismo, ha instado a los Estados miembros a alcanzar el objetivo estratégico de dotar a la Unión Europea de 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.

El logro de estos objetivos exige esfuerzos simultáneos de la Comunidad y de los Estados miembros. Exige, además, la aplicación continua de un amplio conjunto de medidas dirigidas al crecimiento y la estabilidad macroeconómica, más reformas estructurales para mejorar el funcionamiento del mercado europeo de trabajo, la innovación y la competitividad, así como un Estado del bienestar activo que favorezca el desarrollo de los recursos humanos, la participación, la integración y la solidaridad. Sin embargo, seguir progresando no es automático, sino que exige redoblar los esfuerzos, dadas las perspectivas menos favorables para la economía y el empleo.

Preparar la transición a una economía basada en el conocimiento, aprovechar las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en recursos humanos y la lucha contra la marginación social y promover la igualdad de oportunidades, son retos esenciales para el proceso de Luxemburgo. Para alcanzar el objetivo del pleno empleo fijado en Lisboa, los Estados miembros deberían articular su respuesta a las directrices en torno a los cuatro pilares mediante una estrategia global coherente que tenga en cuenta los objetivos horizontales siguientes:

- A) Mejorar las posibilidades de empleo y proporcionar incentivos adecuados para todas las personas dispuestas a emprender una actividad remunerada con el fin de avanzar hacia el pleno empleo, reconociendo que las situaciones de partida difieren según los Estados miembros y que el pleno empleo es un objetivo de la política económica nacional general. A tal fin, los Estados miembros deberán considerar el establecimiento de objetivos nacionales para incrementar la tasa de empleo, para contribuir a los siguientes objetivos europeos generales:
- haber alcanzado, en enero de 2005, una tasa de empleo global del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 %,
 - haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo global del 70 % y una tasa de empleo femenino superior al 60 %,
 - haber alcanzado en 2010 una tasa de empleo del 50 % para las personas de más edad (entre 55 y 64 años).
- B) Con vistas a incrementar las tasas de empleo, fomentar la cohesión y el progreso sociales, aumentar la competitividad y la productividad y mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, los Estados miembros se esforzarán en garantizar que las políticas en los cuatro pilares contribuyan a mantener y mejorar la calidad de los puestos de trabajo. Los ámbitos que se considerarán podrán incluir, entre otras cosas, tanto las características del puesto de trabajo (como la cualidad intrínseca del mismo, las competencias, la formación y la educación a lo largo de toda la vida y el desarrollo de la carrera) como el marco más amplio del mercado de trabajo, que engloba la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre vida laboral y privada, el diálogo social y la participación de los trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y la eficacia y productividad general del trabajo.
- C) Los Estados miembros deberán determinar estrategias globales y coherentes para la formación a lo largo de toda la vida, con el fin de que los ciudadanos puedan adquirir y actualizar las competencias necesarias para adaptarse a los cambios económicos y sociales durante todo su ciclo de vida. En particular, las estrategias deberían englobar el desarrollo de sistemas de enseñanza primaria, secundaria y superior, de formación complementaria y de formación profesional para jóvenes y adultos, a fin de mejorar su capacidad de inserción profesional, su capacidad de adaptación y sus competencias, así como su participación en una sociedad basada en el conocimiento. Estas estrategias deberían coordinar la responsabilidad compartida de los poderes públicos, las empresas, los interlocutores sociales y los individuos con una contribución apropiada de la sociedad civil, para así colaborar en la realización de una sociedad basada en el conocimiento. En este contexto, se invitará a los interlocutores sociales a negociar y adoptar medidas para mejorar la formación complementaria y la formación de adultos, a fin de aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Con este objeto, conviene que los Estados miembros fijen objetivos nacionales dirigidos a aumentar la inversión en recursos humanos y la participación en la educación y la formación complementarias (formales o no formales) y que supervisen regularmente los progresos obtenidos en la realización de estos objetivos.
- D) Los Estados miembros establecerán una asociación global con los interlocutores sociales para la aplicación, el control y el seguimiento de la Estrategia de Empleo. Se alienta a los interlocutores sociales a que intensifiquen su acción y el apoyo al proceso de Luxemburgo en todos los niveles. Dentro del marco general y los objetivos establecidos por estas directrices, se insta a los interlocutores sociales a que, en función de sus tradiciones y prácticas nacionales, establezcan su propio proceso de aplicación de las directrices que sean principalmente de su competencia, determinen los temas sobre los que vayan a negociar e informen periódicamente sobre los progresos realizados, en el contexto de los planes nacionales de acción si así se desea, y sobre la incidencia de sus acciones sobre el empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo. Se invita a los interlocutores sociales europeos a que definan su propia contribución y a que sigan de cerca, alienten y apoyen los esfuerzos desplegados a escala nacional.

- E) Al trasladar las directrices de empleo a las políticas nacionales, los Estados miembros prestarán la atención debida a los cuatro pilares y a los objetivos horizontales, estableciendo sus prioridades de forma equilibrada, de forma que se respete el carácter integrado y la equivalencia de las directrices. Los planes nacionales de acción desarrollarán la Estrategia de Empleo (adoptando un enfoque de integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres), incluyendo un inventario de las medidas basadas en los cuatro pilares y los objetivos horizontales, que deberá exponer claramente la forma en que las iniciativas correspondientes a las diferentes directrices se estructuran para alcanzar los objetivos a largo plazo. Al poner en práctica la Estrategia se tendrán en cuenta la dimensión regional y las disparidades regionales, diferenciando las políticas aplicadas y los objetivos perseguidos, velando rigurosamente por que se cumplan los objetivos nacionales y respetando plenamente el principio de igualdad de trato. Asimismo, conviene que los Estados miembros, sin perjuicio del marco general, se centren, en particular, en determinadas dimensiones de la estrategia para responder a las necesidades concretas de sus respectivos mercados de trabajo.
- F) Los Estados miembros y la Comisión intensificarán el establecimiento de indicadores comunes para evaluar convenientemente los progresos realizados en cada uno de los cuatro pilares, con inclusión del aspecto de la calidad del trabajo, y para contribuir a la fijación de criterios de evaluación comparativa y a la determinación de buenas prácticas. Se invita a los interlocutores sociales a que establezcan indicadores y criterios de evaluación comparativa adecuados, así como bases de datos estadísticas de apoyo para medir los progresos realizados en las acciones que dependen de ellos. En particular, los Estados miembros evaluarán, en el marco de sus respectivos planes de acción nacionales, la eficacia de sus medidas políticas en cuanto a las repercusiones que tienen en el mercado de trabajo, e informarán de ello.

I. AUMENTAR LA EMPLEABILIDAD

Combatir el desempleo juvenil y prevenir el de larga duración

Para influir en la evolución del desempleo de los jóvenes y del de larga duración, los Estados miembros intensificarán sus esfuerzos dirigidos a desarrollar estrategias preventivas y orientadas hacia la capacidad de inserción profesional, basándose en la detección precoz de las necesidades individuales. En un plazo de un año, aunque este período podrá ampliarse para los Estados miembros que tengan una tasa de desempleo especialmente alta, y sin perjuicio de la revisión de las directrices que tendrá lugar en 2002, los Estados miembros se cerciorarán de que:

1. Se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y doce meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer su inserción profesional, incluyendo, de manera más general, orientación y asesoramiento profesional individual, a fin de garantizar su integración efectiva en el mercado de trabajo.

Estas medidas preventivas y de inserción laboral deberán combinarse con otras para reducir el número de desempleados de larga duración, fomentando su reinserción en el mercado de trabajo.

En ese sentido, los Estados miembros deberán seguir modernizando sus servicios públicos de empleo, en particular supervisando los progresos realizados, fijando plazos concretos y facilitando la adecuada reconversión del personal. Los Estados miembros fomentarán la cooperación con otros prestadores de servicios a fin de incrementar la eficacia de la estrategia de prevención y activación.

Un planteamiento más favorable al empleo: sistemas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación

En caso necesario, habrán de revisarse y adaptarse los sistemas de prestaciones sociales, de imposición y de formación, a fin de que fomenten activamente la capacidad de inserción profesional de los desempleados. Además, dichos sistemas deberían funcionar de forma interactiva para alentar el retorno al mercado de trabajo de las personas inactivas que quieran y puedan ocupar un puesto de trabajo. Deberá prestarse una atención particular a la promoción de incentivos para que los desempleados o inactivos busquen y acepten un empleo, así como a las medidas destinadas a actualizar sus cualificaciones y mejorar sus posibilidades de empleo, en particular para los que experimentan mayores dificultades.

2. Cada Estado miembro:

- revisará y, cuando sea necesario, reformará sus regímenes fiscales y de protección social para reducir las situaciones que engendran pobreza y ofrecer incentivos a los desempleados o a las personas inactivas para que busquen y acepten un empleo, o medidas para mejorar su capacidad de inserción profesional y para que los empresarios creen nuevos puestos de trabajo;
- se esforzará por aumentar sensiblemente el número de personas inactivas o desempleados que se benefician de medidas activas para mejorar su empleabilidad, al objeto de garantizar su integración efectiva en el mercado de trabajo, y mejorará los resultados, rendimientos y rentabilidad de dichas medidas;
- promoverá medidas para que los desempleados y las personas inactivas adquieran o actualicen competencias, en particular en tecnologías de la información y la comunicación, facilitando así su acceso al mercado laboral y reduciendo las carencias de cualificaciones. A tal fin, cada Estado miembro fijará un objetivo de medidas activas ofrecidas a los desempleados en materia de educación y formación, o medidas similares, con vistas a alcanzar de manera gradual la media de los tres Estados miembros más avanzados y, como mínimo, el 20 %.

Desarrollar una política para prolongar la vida activa

Para alcanzar el pleno empleo, garantizar la equidad y viabilidad a largo plazo de los regímenes de seguridad social y aprovechar la experiencia de los trabajadores de más edad, se precisan profundos cambios en las actitudes sociales predominantes frente a dichos trabajadores, así como una revisión de los sistemas fiscales y de protección social. El fomento de la calidad del trabajo debe considerarse también un factor importante para mantener activos a los trabajadores de más edad.

3. En consecuencia, los Estados miembros desarrollarán, cuando proceda con los interlocutores sociales, políticas destinadas a prolongar la vida activa, a fin de mejorar la capacidad de los trabajadores de más edad y aumentar los incentivos para que permanezcan en la actividad laboral durante el mayor tiempo posible, en particular:
 - adoptando medidas positivas para mantener la capacidad laboral y las competencias de los trabajadores de más edad, sobre todo en un mercado laboral basado en el conocimiento, y en particular mediante un acceso suficiente a la educación y la formación, para introducir fórmulas flexibles de trabajo, incluido, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial en caso de que así lo elijan los trabajadores y para sensibilizar a los empresarios sobre el potencial de dichos trabajadores, y
 - revisando los sistemas de ventajas fiscales a fin de reducir la desincentivación y hacer que a estos trabajadores les resulte más atractivo el hecho de seguir participando en el mercado de trabajo.

Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto de la formación a lo largo de toda la vida

Unos sistemas de educación y formación eficaces, que funcionen correctamente y que respondan a las necesidades del mercado de trabajo son esenciales para el desarrollo de la economía basada en el conocimiento y para la mejora del nivel y la calidad del empleo. Son, asimismo, fundamentales para facilitar educación y formación a lo largo de toda la vida, a fin de permitir una transición fluida de la escuela a la vida laboral, constituyen los cimientos de recursos humanos productivos equipados con competencias básicas y específicas, y hacen que las personas se adapten positivamente a los cambios económicos y sociales. La creación de una mano de obra apta para el empleo supone también dotar a las personas de la capacidad de acceder a una sociedad basada en el conocimiento y disfrutar de sus beneficios, actuar sobre las carencias de cualificaciones y prevenir la erosión de competencias derivadas del desempleo, la no participación y la marginación durante el ciclo vital. Los Estados miembros deben fomentar el acceso efectivo de los adultos, ya sean trabajadores por cuenta ajena o demandantes de empleo, a la formación profesional continua, a través del desarrollo, en consulta con los interlocutores sociales, de un marco apropiado.

4. Por tanto, se invita a los Estados miembros a mejorar la calidad de sus sistemas de educación y formación, así como de los programas correspondientes, en particular mediante el establecimiento de orientaciones adecuadas tanto en materia de formación inicial como de formación a lo largo de toda la vida, la modernización y la mejora de la eficacia de los sistemas de aprendizaje y de la formación en el lugar de trabajo, y a fomentar la creación de centros locales polivalentes de adquisición de conocimientos, a fin de:
 - dotar a los jóvenes de competencias elementales útiles para el mercado de trabajo y necesarias para participar en la educación a lo largo de toda la vida;
 - reducir el analfabetismo de jóvenes y adultos, y reducir sustancialmente el número de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar. Debería prestarse especial atención a los jóvenes con dificultades de aprendizaje y problemas educativos. En este sentido, los Estados miembros adoptarán medidas destinadas a haber reducido a la mitad en 2010 el número de jóvenes de 18 a 24 años que no hayan seguido más que el primer ciclo de enseñanza secundaria y no prosigan sus estudios o su formación;
 - favorecer las condiciones adecuadas para facilitar el acceso de los adultos a la formación a lo largo de toda la vida, incluidos los que trabajen con contratos atípicos, con el fin de incrementar la proporción de la población adulta en edad de trabajar (25-64 años) que recibe educación y formación en un momento dado. Los Estados miembros fijarán objetivos al respecto;
 - facilitar y alentar la movilidad y la educación y la formación a lo largo de toda la vida, prestando atención a factores como la enseñanza de lenguas extranjeras, el mayor reconocimiento de las cualificaciones y de los conocimientos y competencias adquiridos mediante enseñanza, formación y experiencia.
5. Los Estados miembros deberán poner al alcance de todos los ciudadanos el aprendizaje informático. En particular, continuarán sus esfuerzos para garantizar que todas las escuelas tengan acceso a Internet y a los recursos multimedia, y que todos los profesores necesarios cuenten con las competencias para el uso de estas tecnologías al término del año 2002, a fin de que puedan facilitar a todos los alumnos una amplia alfabetización informática.

Políticas activas para fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la persona y para evitar y combatir los estrangulamientos incipientes en los nuevos mercados de trabajo europeos

En todos los Estados miembros, el paro y la exclusión del mercado de trabajo coexisten con falta de mano de obra en algunos sectores, profesiones y regiones. Con la mejora de la situación del empleo y la aceleración del cambio tecnológico estos desajustes se incrementan. Una insuficiencia de políticas activas destinadas a prevenir y luchar contra incipientes escaseces de mano de obra será perjudicial para la competitividad, aumentará las presiones inflacionistas y mantendrá el paro estructural en un nivel alto. Hay que facilitar y fomentar la movilidad de los trabajadores para explotar plenamente el potencial de unos mercados de trabajo europeos abiertos y accesibles.

6. Los Estados miembros, cuando proceda junto con los interlocutores sociales, intensificarán sus esfuerzos para detectar y prevenir los estrangulamientos, en particular:
 - desarrollando la capacidad de los servicios de empleo para responder a la demanda de mano de obra,
 - elaborando políticas para prevenir la carencia de competencias,
 - fomentando la movilidad profesional y geográfica dentro de cada Estado miembro y de la Unión,
 - mejorando el funcionamiento de los mercados de trabajo mediante el perfeccionamiento de las bases de datos sobre puestos de trabajo y oportunidades de formación, que deberán estar conectadas a escala europea, y la utilización de tecnologías de la información modernas y de la experiencia ya disponible a escala europea.

Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo

Muchos grupos e individuos se enfrentan a dificultades particulares para adquirir las cualificaciones necesarias y poder acceder y permanecer en el mercado de trabajo, lo que puede conllevar un mayor riesgo de marginación. Es preciso un conjunto coherente de políticas para fomentar la integración social, apoyando la de personas y grupos desfavorecidos en el mundo laboral y fomentando la calidad de su empleo. Hay que evitar la discriminación tanto en el mercado de trabajo como en el acceso al mismo.

7. Cada Estado miembro:

- detectará y combatirá todas las formas de discriminación que obstaculicen el acceso al mercado de trabajo, a la educación y a la formación;
- abrirá vías consistentes en medidas eficaces y activas de prevención para promover la integración en el mercado de trabajo de grupos e individuos en situación de riesgo o de desventaja, a fin de evitar la marginación, la aparición de «pobres con trabajo» y la deriva hacia la marginación;
- tomará las medidas apropiadas para cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, de las minorías étnicas y de los trabajadores migrantes en lo que se refiere a su integración en el mercado de trabajo y, si ha lugar, fijará objetivos nacionales al respecto.

II. DESARROLLAR EL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

Facilitar la creación y la gestión de empresas

La creación de nuevas empresas en general, y la contribución al crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYME) en particular, son factores esenciales para la creación de empleo y de oportunidades de formación para los jóvenes. Este proceso debe alentarse mediante el fomento de una mayor conciencia empresarial en la sociedad y en los programas de enseñanza a través de una normativa clara, estable y fiable, y deben mejorarse las condiciones para el desarrollo de los mercados de capital de alto riesgo y el acceso a los mismos. Los Estados miembros deberán también aligerar y simplificar las cargas administrativas y fiscales que recaen sobre las PYME. Las políticas deberán reforzar la prevención del trabajo no declarado y la lucha contra el mismo.

8. Los Estados miembros velarán de manera especial por reducir sustancialmente los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas, en particular en el momento de la creación y cuando se contraten más trabajadores. Por lo tanto, al elaborar nuevas normas, los Estados miembros deberán evaluar su posible incidencia en las cargas administrativas y los gastos generales de las empresas.
9. Los Estados miembros favorecerán el acceso a la actividad empresarial a través de las siguientes medidas:
 - examinando los obstáculos que puedan entorpecer el paso a la actividad autónoma y a la creación de pequeñas empresas, especialmente los existentes en los regímenes fiscales y de seguridad social, con el fin de reducir su incidencia;
 - fomentando la educación en el espíritu empresarial y la actividad por cuenta propia, los servicios de apoyo específico a la empresa, y la formación de los empresarios actuales y futuros;
 - luchando contra el trabajo no declarado y fomentando la transformación de este trabajo en empleo legal, recurriendo a todos los medios de acción adecuados, incluidas las disposiciones reglamentarias, los incentivos y la reforma de los sistemas fiscales y de protección social, en colaboración con los interlocutores sociales.

Nuevas posibilidades de empleo en la sociedad basada en el conocimiento y en los servicios

Si la Unión desea triunfar en su lucha contra los problemas de empleo, deberá explotar eficazmente todas las fuentes potenciales de puestos de trabajo y las nuevas tecnologías. La contribución de las empresas innovadoras puede ser esencial para hacer uso del potencial de la sociedad basada en el conocimiento, de crear puestos de trabajo de alta calidad. Existe un considerable potencial de creación de puestos de trabajo en el sector de los servicios. El sector del medio ambiente puede ofrecer importantes posibilidades de integración en el mercado de trabajo. También es posible un reciclaje de las cualificaciones de los trabajadores mediante una introducción más rápida de la tecnología medioambiental moderna. A tal respecto:

10. Los Estados miembros eliminarán las barreras para la prestación de servicios y desarrollarán las condiciones marco que permitan explotar plenamente el potencial de empleo del conjunto del sector terciario para crear más y mejores puestos de trabajo. Conviene explotar especialmente el potencial de empleo de la sociedad del conocimiento y del sector medioambiental.

Acción local y regional en favor del empleo

Debe recurrirse a todos los agentes regionales y locales, incluidos los interlocutores sociales, para llevar a la práctica la Estrategia Europea de Empleo, determinando el potencial de creación de puestos de trabajo a nivel local y reforzando la colaboración con este objetivo.

11. Los Estados miembros:

- tendrán en cuenta, si ha lugar, en sus políticas generales de empleo, la dimensión del desarrollo regional;
- alentarán a las autoridades locales y regionales a establecer estrategias para el empleo, a fin de explotar plenamente las posibilidades que ofrece la creación de empleo a nivel local y favorecerán, a tal fin, las asociaciones con todos los actores interesados, incluidos los representantes de la sociedad civil;

- promoverán medidas para impulsar el desarrollo competitivo y la capacidad de la economía social para crear más puestos de trabajo y aumentar su calidad, especialmente el suministro de bienes y servicios relacionados con necesidades aún no satisfechas por el mercado, y examinarán, con objeto de reducirlos, los obstáculos que pudieran surgir a dichas medidas;
- reforzarán a todos los niveles el papel de los servicios públicos de empleo en la detección de las oportunidades de empleo locales y en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo locales.

Reformas fiscales en favor del empleo y la formación

Es importante profundizar el examen de la incidencia de la presión fiscal sobre el empleo y hacer que el sistema impositivo sea más favorable para la creación de puestos de trabajo, invirtiendo la tendencia prolongada a gravar el trabajo con mayores impuestos y cargas fiscales. Debe estudiarse más el impacto que tienen los regímenes fiscales en el empleo. Las reformas fiscales también deberán tener en cuenta la necesidad de incrementar la inversión en recursos humanos por parte de las empresas, las autoridades públicas y los propios individuos, debido a su impacto a largo plazo en el empleo y la competitividad.

12. Cada Estado miembro:

- se fijará objetivos, en la medida necesaria y en función de su nivel actual, para reducir progresivamente la carga fiscal total y, cuando proceda, objetivos para reducir gradualmente la presión fiscal sobre el trabajo y los costes no salariales del trabajo, en particular sobre el trabajo poco cualificado y mal retribuido. Estas reformas deberán abordarse sin comprometer la hacienda pública ni la sostenibilidad a largo plazo de los regímenes de seguridad social;
- introducirá incentivos y eliminará los obstáculos fiscales para la inversión en recursos humanos;
- estudiará la viabilidad y las posibilidades de recurrir a otras fuentes de ingresos fiscales, como la energía y las emisiones contaminantes, teniendo en cuenta la experiencia sobre reformas de los impuestos ecológicos en varios Estados miembros.

III. FOMENTAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS

Las posibilidades que ofrece la economía basada en el conocimiento y la perspectiva de una mejora cualitativa y cuantitativa del empleo exigen una adaptación consecuente de la organización del trabajo y la participación de todos los agentes, incluidas las empresas, en la aplicación de las estrategias de educación y formación a lo largo de toda la vida, a fin de satisfacer las necesidades de trabajadores y empresarios.

Modernizar la organización del trabajo

Para fomentar la modernización de la organización del trabajo y de las formas de trabajo que, entre otros aspectos, contribuyen a mejorar la calidad del trabajo, deberá desarrollarse una asociación sólida a todos los niveles adecuados (europeo, nacional, sectorial, local y empresarial).

13. Se invita a los interlocutores sociales:

- a negociar y a poner en práctica, en todos los niveles apropiados, acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluidas las fórmulas flexibles de trabajo, con el fin de lograr que las empresas sean productivas, competitivas y adaptables a los cambios industriales, alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, y aumentar la calidad de los puestos de trabajo. Entre los temas que podrían tratarse se encuentran, por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y las cuestiones relacionadas con la jornada laboral, como el cómputo anual del tiempo de trabajo, la reducción de la jornada laboral y de las horas extraordinarias, el fomento del trabajo a tiempo parcial, la posibilidad de interrupción temporal de la actividad profesional y las cuestiones conexas de seguridad del empleo; y
- en el marco del proceso de Luxemburgo, a que informen anualmente sobre los aspectos de la modernización de la organización del trabajo que hayan sido abordados en las negociaciones, así como la situación de su aplicación y sus repercusiones sobre el empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo.

14. Los Estados miembros, cuando proceda en asociación con los interlocutores sociales o inspirándose en acuerdos negociados por los interlocutores sociales:

- revisarán el marco normativo existente y examinarán las propuestas de nuevas disposiciones e incentivos para asegurarse de que contribuyan a reducir los obstáculos para el empleo, a facilitar la modernización de la organización del trabajo y a aumentar la capacidad del mercado de trabajo para adaptarse a los cambios estructurales de la economía;
- al mismo tiempo y teniendo en cuenta la creciente diversidad de las formas de trabajo, examinarán la posibilidad de incorporar al Derecho nacional tipos de contratos más flexibles y garantizarán que los que trabajen con arreglo a los nuevos contratos flexibles tengan una seguridad suficiente y una categoría profesional más elevada, compatibles con las necesidades de las empresas y las aspiraciones de los trabajadores;
- procurarán garantizar una mejor aplicación en el lugar de trabajo de la legislación existente en materia de salud y seguridad, intensificando y reforzando el control de la aplicación, proporcionando una orientación que ayude a las empresas, especialmente a las PYME, a ajustarse a la legislación existente, mejorando la formación en el terreno de la salud y la seguridad en el trabajo y promoviendo medidas para la reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en los sectores tradicionales de alto riesgo.

Apoyar la adaptabilidad en las empresas como componente clave de la educación y de la formación a lo largo de toda la vida

Con el fin de renovar los niveles de cualificación dentro de las empresas, como factor integrante de la educación y de la formación a lo largo de toda la vida:

15. Se invita a los interlocutores sociales a todos los niveles pertinentes a que lleguen a acuerdos, cuando proceda, sobre la educación y la formación a lo largo de toda la vida para facilitar la capacidad de adaptación y de innovación, en particular en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación. A tal fin, deberán establecerse las condiciones necesarias para que cada trabajador pueda adquirir unos conocimientos suficientes sobre la sociedad de la información para el año 2003.

IV. REFORZAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Para alcanzar la meta de la igualdad de oportunidades y realizar el objetivo de una tasa de empleo femenino más elevada conforme a las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa, los Estados miembros deben reforzar sus políticas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres e incidir en todos los factores que pueden ejercer una influencia en las mujeres a la hora de decidir trabajar, como el hecho de que los hombres asuman responsabilidades domésticas.

Las mujeres siguen teniendo problemas especiales de acceso al empleo, promoción profesional, retribución y compaginación de la vida profesional y la vida familiar. Por ello es importante, entre otras cosas:

- poner a disposición de las mujeres medidas activas de política laboral proporcionalmente a su tasa de desempleo,
 - prestar una atención especial a las repercusiones que para ellas tienen los regímenes fiscales y de prestaciones sociales. Siempre que se detecten estructuras fiscales o de prestaciones con repercusiones negativas sobre el acceso femenino al mercado de trabajo, se revisarán,
 - prestar especial atención al respeto de la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo igual o de igual valor,
 - prestar especial atención a todos los obstáculos que impiden a las mujeres crear nuevas empresas o hacerse autónomas, con vistas a su supresión,
 - garantizar que tanto los hombres como las mujeres puedan acogerse a formas flexibles de organización del trabajo, de forma voluntaria y sin pérdida de la calidad del empleo,
 - garantizar las condiciones necesarias para facilitar el acceso de las mujeres a la enseñanza y a la educación y a la formación a lo largo de toda la vida, en particular el acceso a la formación y a las cualificaciones necesarias para las carreras en tecnologías de la información.
16. En consecuencia, los Estados miembros favorecerán la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la aplicación de las directrices en sus cuatro pilares:
 - desarrollando y reforzando los sistemas de consulta con los organismos encargados de la igualdad de oportunidades,
 - aplicando procedimientos para la evaluación de las repercusiones sobre mujeres y hombres para cada directriz,
 - elaborando indicadores destinados a evaluar los progresos realizados en el terreno de la igualdad entre hombres y mujeres para cada directriz.

Con el fin de poder evaluar correctamente los progresos realizados, los Estados miembros deberán desarrollar sistemas y procedimientos adecuados para la recogida de datos y desglosar por sexo las estadísticas de empleo.

Combatir los desequilibrios entre hombres y mujeres

Los Estados miembros y los interlocutores sociales deberán estar atentos al desequilibrio en la representación de la mujer o del hombre en determinados sectores de actividad y profesiones, así como a la mejora de las oportunidades de promoción profesional de las mujeres. A este respecto, será necesario disponer desde el principio de una amplia gama de posibilidades de enseñanza y de formación profesional.

17. Los Estados miembros deberán, cuando proceda en colaboración con los interlocutores sociales:
 - redoblar sus esfuerzos para reducir la diferencia en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres, apoyando activamente el aumento de la tasa de empleo de las mujeres, y considerarán el establecimiento de objetivos nacionales de conformidad con los objetivos fijados en el Consejo Europeo de Lisboa;
 - adoptarán medidas para conseguir una representación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los sectores y profesiones y a todos los niveles;
 - tomarán medidas positivas para fomentar la igualdad de remuneración por trabajos iguales o de valor equivalente, y para disminuir las diferencias de ingresos en la remuneración de hombres y mujeres: serán necesarias acciones para resolver las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, en el sector público y en el privado, y deberá determinarse y tratarse el impacto de las políticas en estas diferencias;
 - estudiarán si procede recurrir más frecuentemente a medidas de promoción de la mujer, a fin de reducir las desigualdades.

Compaginación del trabajo y la vida familiar

Las políticas sobre interrupción temporal de la actividad profesional, permiso parental, trabajo a tiempo parcial y horarios de trabajo flexibles, que redundan en beneficio tanto de los empresarios como de los trabajadores, revisten especial importancia para mujeres y hombres. Habría que acelerar y supervisar regularmente la aplicación de las diversas directivas y de los acuerdos entre los interlocutores sociales sobre este tema. Es necesaria una oferta suficiente de servicios de calidad de guardería y de asistencia a otras personas a cargo, a fin de favorecer la incorporación de hombres y mujeres, y su permanencia en el mercado laboral. En este sentido, es esencial alcanzar un reparto equitativo de las responsabilidades familiares. Las personas que se reincorporan al mercado de trabajo después de una ausencia pueden también tener cualificaciones que hayan quedado obsoletas y experimentar dificultades a la hora de acceder a actividades de formación. Debe facilitarse la reinserción de mujeres y hombres en el mercado de trabajo tras una ausencia. Con el fin de reforzar la igualdad de oportunidades.

18. Los Estados miembros y los interlocutores sociales:

- elaborarán, aplicarán y promoverán políticas de apoyo a la familia, incluidos servicios de cuidado de los niños y otras personas a cargo, que sean asequibles, de fácil acceso y de elevada calidad, así como regímenes de permiso parental o de otro tipo;
 - estudiarán el establecimiento de un objetivo nacional, en función de su situación particular, para incrementar la disponibilidad de los servicios asistenciales para los niños y otras personas a cargo;
 - prestarán especial atención a la situación de las mujeres y de los hombres que desean reincorporarse a la vida activa remunerada tras una ausencia y, a tal fin, estudiarán la manera de suprimir progresivamente los obstáculos que dificultan la reincorporación.
-