

II

(Actos adoptados en aplicación de los Tratados CE/Euratom cuya publicación no es obligatoria)

DECISIONES

CONSEJO

DECISIÓN DEL CONSEJO

de 15 de julio de 2008

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

(2008/618/CE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽²⁾,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

Visto el dictamen del Comité de Empleo ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) La reforma de la Estrategia de Lisboa en 2005 hizo hincapié en el crecimiento y el empleo. Las orientaciones para las políticas de empleo de la Estrategia europea para el empleo ⁽⁴⁾ y las orientaciones generales de las políticas económicas ⁽⁵⁾ se adoptaron como un conjunto inte-

grado, por lo que la Estrategia europea para el empleo desempeña el papel principal en la realización de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en cuanto al empleo y el mercado laboral.

(2) El examen de los programas nacionales de reforma de los Estados miembros contenidos en el informe anual de situación de la Comisión y en el proyecto de informe conjunto sobre el empleo pone de manifiesto que los Estados miembros deberán seguir esforzándose al máximo para abordar los siguientes aspectos prioritarios:

— atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social,

— mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, y

— aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.

(3) A la luz del examen de la Comisión de los programas nacionales de reforma y de las conclusiones del Consejo Europeo, habrá que centrarse en una ejecución efectiva y oportuna ateniéndose a las conclusiones del Consejo Europeo, y reforzando así también la dimensión social de la Estrategia de Lisboa. Deberá prestarse una especial atención a los objetivos y a los puntos de referencia acordados.

(4) Las Orientaciones para las políticas de empleo serán válidas durante tres años; durante los años intermedios hasta el fin de 2010 su actualización deberá limitarse estrictamente.

⁽¹⁾ Dictamen de 13 de febrero de 2008 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽²⁾ Dictamen de 20 de mayo de 2008 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ Dictamen de 13 de febrero de 2008 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽⁴⁾ DO L 205 de 6.8.2005, p. 21.

⁽⁵⁾ DO L 205 de 6.8.2005, p. 28.

- (5) Los Estados miembros deberán tener en cuenta las Orientaciones para las políticas de empleo al ejecutar la financiación comunitaria programada, particularmente la del Fondo Social Europeo.
- (6) A la vista de la naturaleza integrada del conjunto de orientaciones, los Estados miembros deberán aplicar plenamente las orientaciones generales de las políticas económicas.

Artículo 2

Los Estados miembros tendrán en cuenta las Orientaciones a la hora de elaborar sus políticas de empleo, sobre las cuales informarán en los programas nacionales de reforma.

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Decisión son los Estados miembros.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Hecho en Bruselas, el 15 de julio de 2008.

Artículo 1

Quedan adoptadas las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros tal como figuran en el anexo.

Por el Consejo
El Presidente
M. BARNIER

ANEXO

**Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros
(Orientaciones integradas nºs 17 a 24)**

Las Orientaciones para el empleo forman parte de las Orientaciones integradas para 2008-2010, que se apoyan en tres pilares: las políticas macroeconómicas, las reformas microeconómicas y las políticas de empleo. Estos pilares, juntos, contribuyen a alcanzar los objetivos de crecimiento sostenible y empleo y refuerzan la cohesión social.

Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales y, cuando proceda, otras instancias competentes, llevarán a cabo sus políticas con objeto de aplicar los objetivos y prioridades de actuación que se especifican más abajo, de modo que la mayor cantidad y calidad del empleo y la mejor educación y cualificación de la mano de obra sustenten un mercado laboral inclusivo. Las políticas de los Estados miembros, que reflejarán la Estrategia de Lisboa y tendrán en cuenta los objetivos sociales comunes, favorecerán de modo equilibrado lo siguiente:

- *El pleno empleo*: para mantener el crecimiento económico y reforzar la cohesión social, es vital lograr el pleno empleo y reducir el paro y la inactividad mediante el aumento de la oferta y la demanda de mano de obra. Para alcanzar esos objetivos es esencial un planteamiento integrado de la flexiguridad. Las políticas de flexiguridad abordan simultáneamente la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, la conciliación de la vida profesional y la privada, y la seguridad del empleo y la protección social.
- *La mejora de la calidad y la productividad del trabajo*: los esfuerzos por elevar las tasas de empleo exigen mejorar el atractivo de los empleos, la calidad del trabajo, el crecimiento de la productividad laboral, así como reducir considerablemente la segmentación, las desigualdades entre hombres y mujeres y las situaciones de pobreza de personas con empleo. Deben aprovecharse al máximo las sinergias entre la calidad del trabajo, la productividad y el empleo.
- *El refuerzo de la cohesión económica, social y territorial*: es necesaria una labor decidida que fortalezca y consolide la inclusión social, luche contra la pobreza, sobre todo la infantil, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas desfavorecidas, sin descuidar la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo, desempleo y productividad laboral, especialmente en las regiones atrasadas. Hay que consolidar la interacción con el método abierto de coordinación en el ámbito de la protección social y la inclusión social.

La igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances. En toda actuación emprendida debería garantizarse la integración de las cuestiones de género y el fomento de la igualdad entre los sexos. Especial atención debe prestarse, asimismo, a reducir de forma significativa todas las diferencias en razón del sexo que se observen en el mercado laboral, en consonancia con el Pacto Europeo por la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Dentro del nuevo enfoque intergeneracional, debe prestarse atención particular a la situación de los jóvenes, aplicando el Pacto Europeo para la Juventud, y al fomento del acceso al empleo a lo largo de la vida laboral, incluso en lo que se refiere a los trabajadores de edad. Asimismo debe prestarse particular atención a la labor de reducir significativamente las diferencias en el grado de ocupación laboral entre las personas desfavorecidas, entre ellas las personas discapacitadas, y las demás personas, al igual que las que existen entre los nacionales de terceros países y los ciudadanos de la UE, de acuerdo con los objetivos nacionales. Todo ello ayudará a los Estados miembros a afrontar el reto demográfico.

Los Estados miembros deben perseguir la inclusión activa de todos fomentando la participación de la población activa, y luchar contra la pobreza y la exclusión de los grupos marginados.

Al tomar medidas, los Estados miembros deben garantizar la buena gobernanza de las políticas sociales y de empleo y velar por que la evolución positiva en los terrenos de la economía, el empleo y los asuntos sociales se refuercen mutuamente. Deben crear una amplia asociación en favor del cambio a la que se sumen plenamente las instancias parlamentarias y las partes interesadas, incluidas las de los niveles local y regional y las organizaciones de la sociedad civil. Los interlocutores sociales europeos y nacionales deben desempeñar un papel relevante. Los objetivos y referencias que se establecieron en el ámbito de la UE en el marco de la Estrategia Europea de Empleo en el contexto de las Orientaciones de 2003 deben seguir siendo observados con indicadores y marcadores. Asimismo se anima a los Estados miembros a definir sus propios compromisos y objetivos, que deben ser tenidos en cuenta, junto con las recomendaciones específicas para cada país aprobadas en el plano de la UE. Por otra parte, se anima a los Estados miembros a vigilar las repercusiones sociales de las reformas.

La buena gobernanza exige también que los recursos administrativos y financieros se asignen de manera más eficaz. De concierto con la Comisión, los Estados miembros deben dirigir los recursos de los Fondos Estructurales, en particular del Fondo Social Europeo, a la aplicación de la estrategia europea para el empleo e informar de las medidas adoptadas. Se debe prestar especial atención al fortalecimiento de la capacidad institucional y administrativa de los Estados miembros.

Orientación nº 17. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.

Las políticas deben ayudar a la Unión Europea (UE) a lograr antes de 2010, en promedio, una tasa general de empleo del 70 %, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 % y una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores de más edad (55 a 64 años), así como a reducir el desempleo y la inactividad. Los Estados miembros deben estudiar la fijación de objetivos nacionales relativos a la tasa de empleo.

Al acometer estos objetivos, la actuación debe centrarse en las siguientes prioridades:

- atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social,
 - mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas,
 - aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.
1. *Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social*

Elevar los niveles de empleo constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorecen la inclusión social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad. Fomentar la oferta de mano de obra, un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida y la modernización de los sistemas de protección social para garantizar su adecuación, su viabilidad financiera y su capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades sociales es si cabe más necesario, habida cuenta de las previsiones de disminución de la población en edad de trabajar. Debe prestarse una atención particular a reducir sustancialmente las diferencias que persisten entre hombres y mujeres en materia de empleo, así como disparidades de remuneración entre ambos sexos. Es también importante aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad y de los jóvenes, en el marco de un nuevo enfoque intergeneracional, y alentar la inclusión activa de aquellos que experimentan la mayor exclusión del mercado laboral. Son menester, asimismo, medidas más intensivas para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral, en particular los poco cualificados, y reducir significativamente el desempleo juvenil, que en promedio duplica la tasa general de paro.

Se han de establecer las condiciones adecuadas para facilitar el avance profesional, ya se trate de un primer empleo, de una reincorporación al mercado de trabajo tras un período de interrupción o del deseo de prolongar la vida activa. La calidad de los puestos de trabajo —determinada, entre otros factores, por el salario y las prestaciones, las condiciones laborales, el acceso al aprendizaje permanente y las perspectivas de carrera— así como las medidas de apoyo e incentivo previstos en los sistemas de protección social constituyen aspectos esenciales. Para estimular el enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida y fomentar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar hay que aplicar políticas de provisión de cuidado de niños. Garantizar, de aquí a 2010, en lo que concierne al cuidado de niños, una cobertura del 90 % como mínimo de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y del 33 % como mínimo de los niños menores de tres años, constituye una referencia útil en el plano nacional, pero también es necesario realizar esfuerzos específicos para encarar las disparidades regionales dentro de cada país. El aumento de la tasa media de empleo de los progenitores, en especial de los progenitores sin pareja, que en general se exponen a un mayor riesgo de caer en la pobreza, requiere medidas de apoyo a la familia. En particular, los Estados miembros deben tomar en consideración las necesidades especiales de los progenitores sin pareja y de las familias numerosas. Por otra parte, la edad media efectiva de salida del mercado laboral en la UE de aquí a 2010 debería aumentar en cinco años con respecto a 2001.

Los Estados miembros deben asimismo arbitrar medidas para mejorar el estado de salud (en el trabajo) con objeto de reducir las cargas debidas a la enfermedad, aumentar la productividad en el trabajo y prolongar la vida laboral. La aplicación del Pacto Europeo para la Juventud, del Pacto Europeo por la Igualdad entre Hombres y Mujeres, así como de la Alianza Europea en favor de las Familias también debe constituir una contribución al enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida, en particular al facilitar la transición de la enseñanza al mercado laboral. Los jóvenes más desfavorecidos deben gozar de igualdad de oportunidades de integración social y profesional a través de medidas adecuadas a su caso particular.

Orientación nº 18. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida mediante:

- la renovación de los esfuerzos dirigidos a crear vías hacia el empleo para los jóvenes y a reducir el paro juvenil, como demanda el Pacto Europeo para la Juventud,
- una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración,
- una mejor conciliación de la vida familiar y profesional y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes,
- el apoyo al envejecimiento activo, por ejemplo mediante condiciones de trabajo adecuadas, la mejora del estado de salud (en el trabajo) y unas medidas apropiadas que incentiven el trabajo y disuadan de la jubilación anticipada,
- la modernización de los sistemas de protección social, incluidas las pensiones y la asistencia sanitaria, de modo que se garantice su adecuación social, viabilidad financiera y capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades, con el fin de apoyar la participación en el empleo y mejorar la permanencia en el mismo y la prolongación de la vida activa.

Véase también la Orientación integrada nº 2: «Salvaguardar la sostenibilidad económica y fiscal como base para el aumento del empleo».

Las políticas activas de inclusión pueden aumentar la oferta de mano de obra y reforzar la cohesión de la sociedad, además de constituir un poderoso medio de fomentar la integración social y laboral de los más desfavorecidos.

Antes de 2010, a cada desempleado deberá ofrecérsele un empleo, un aprendizaje profesional, formación adicional u otra medida destinada a favorecer su capacidad de inserción profesional; en el caso de los jóvenes deberá hacerse antes de que transcurran cuatro meses desde que terminaron sus estudios y en el caso de los adultos, en el plazo de 12 meses como máximo. Deberán seguirse políticas que tengan por objeto ofrecer medidas activas del mercado de trabajo a los desempleados de larga duración, teniendo en cuenta la referencia que persigue alcanzar la tasa de participación del 25 % en 2010. La activación debe adoptar la forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la capacidad de inserción profesional, combinada en su caso con una ayuda permanente para la búsqueda de empleo. Facilitar que los solicitantes de empleo accedan a un puesto de trabajo, prevenir el paro y garantizar que quienes pierden su empleo se mantienen estrechamente vinculados al mercado de trabajo y conservan su empleabilidad son aspectos esenciales para aumentar la actividad y combatir la exclusión social. Alcanzar esos objetivos supone eliminar las barreras del mercado de trabajo ayudando en la búsqueda efectiva de empleo, facilitando el acceso a la formación y a otras medidas activas del mercado de trabajo. Igualmente importante es velar por que el acceso a los servicios sociales básicos sea asequible y por que los recursos mínimos de todos alcancen niveles adecuados, junto con el principio de una remuneración justa, a fin de que trabajar sea rentable. Este enfoque debería, al mismo tiempo, garantizar que el trabajo sea rentable para todos los trabajadores y eliminar las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad.

Conviene velar especialmente por promover la inserción profesional de las personas desfavorecidas, incluidos los trabajadores poco cualificados, en particular mediante el desarrollo de los servicios sociales y la economía social, así como el desarrollo de nuevas fuentes de empleo en respuesta a las necesidades colectivas. Es especialmente importante luchar contra la discriminación, favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad y propiciar la integración de los inmigrantes y las minorías.

Orientación nº 19. Garantizar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo resulte remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y para las personas inactivas, mediante:

- medidas activas y preventivas del mercado de trabajo, como la definición de las necesidades, la ayuda en la búsqueda de empleo, la orientación y formación en el marco de planes de acción personalizados, la prestación de los servicios sociales necesarios para favorecer la inserción de las personas más alejadas del mercado laboral y contribuir a la erradicación de la pobreza,
- una revisión constante de los incentivos y medidas disuasorias derivados de los regímenes fiscales y de prestaciones, incluidas la gestión y la condicionalidad de estas y la reducción significativa de los elevados tipos impositivos efectivos marginales, en particular para las personas de ingresos bajos, garantizando a la vez unos niveles adecuados de protección social,
- desarrollo de nuevas fuentes de empleo en los servicios a los individuos y a las empresas, en particular en el ámbito local.

Con el fin de que un mayor número de personas pueda encontrar un empleo mejor es necesario también fortalecer las infraestructuras del mercado de trabajo a escala nacional y de la UE, en particular por medio de la red EURES, para prever mejor y corregir los posibles desajustes. Es esencial mejorar las transiciones al empleo y entre empleos, por lo que conviene fomentar políticas de movilidad y adecuación en el mercado de trabajo. Todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas residentes en toda la UE que buscan un empleo. La movilidad de los trabajadores dentro de la UE debe quedar plenamente garantizada, dentro del contexto de los Tratados. Debe también tenerse muy presente, en los mercados laborales nacionales, la oferta adicional de mano de obra que resulta de la inmigración de ciudadanos de terceros países.

Orientación nº 20. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo mediante:

- la modernización y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, especialmente de los servicios de empleo, también con objeto de garantizar una mayor transparencia de las oportunidades de empleo y formación a escala nacional y europea,
- la supresión de los obstáculos a la movilidad de los trabajadores en toda Europa dentro del marco de los Tratados,
- una mejor previsión de las necesidades de cualificación, los déficit y los estrangulamientos del mercado de trabajo,
- la gestión adecuada de la migración económica.

2. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Europa debe mejorar su capacidad para prever, desencadenar y absorber los cambios económicos y sociales, lo que exige costes laborales favorables al empleo, métodos modernos de organización laboral y el fomento del «trabajo de calidad» y de mercados de trabajo que funcionen correctamente, en donde el aumento de la flexibilidad se combine con la seguridad del empleo para satisfacer las necesidades de las empresas y los trabajadores. Ello debería contribuir también a impedir la segmentación de los mercados de trabajo y a reducir el trabajo no declarado (véanse también las Orientaciones nºs 18, 19, 20 y 23).

En la economía actual, cada vez más globalizada y caracterizada por la apertura de los mercados y la incorporación constante de nuevas tecnologías, tanto las empresas como los trabajadores se enfrentan a la necesidad de adaptarse, que constituye a su vez una oportunidad. En general, este proceso de cambio estructural redundará en beneficio del crecimiento y el empleo, si bien suele ir acompañado de transformaciones que perturban a algunos trabajadores y empresas. Estas deben mostrar una mayor flexibilidad para afrontar los bruscos cambios que puede experimentar la demanda de sus bienes y servicios, adaptarse a las nuevas tecnologías y estar en condiciones de innovar constantemente para seguir siendo competitivas.

También deben atender la creciente demanda de empleos de calidad, vinculada a las preferencias personales de los trabajadores y a los cambios que afectan a la familia, y deberán hacer frente al envejecimiento de la población activa y a la disminución del número de jóvenes trabajadores. En cuanto a los trabajadores, su itinerario profesional se hace cada vez más complejo, ya que las modalidades de trabajo se diversifican de manera creciente y son cada vez más irregulares, y deben asimismo completar un número creciente de transiciones a lo largo de su vida. Con unas economías rápidamente cambiantes, deben ofrecerse a los trabajadores oportunidades de formación continua para poder hacer frente a nuevas maneras de trabajar, incluida una mejor explotación de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Los cambios de situación laboral, que conllevan el riesgo de pérdidas temporales de ingresos, deberán compensarse mejor mediante una adecuada protección social modernizada.

Para resolver con éxito estos desafíos es necesario un planteamiento integrado de flexiguridad. La flexiguridad implica combinar deliberadamente disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas activas y eficaces del mercado laboral y regímenes de protección social modernos, adecuados y sostenibles.

Los Estados miembros deberán seguir su propio camino de flexiguridad, basado en los principios comunes adoptados por el Consejo. Estos principios serán una base útil para las reformas, para enmarcar las opciones políticas nacionales y las disposiciones nacionales específicas en el ámbito de la flexiguridad. No hay un solo camino y ninguno de los principios es más importante que los otros.

Orientación nº 21. Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales, mediante:

- la adaptación de la legislación sobre empleo, revisando en su caso las diferentes modalidades contractuales y las disposiciones relativas al tiempo de trabajo,
- medidas para hacer frente al problema del trabajo no declarado,
- una mejor anticipación y gestión positiva de los cambios, incluidas las reestructuraciones económicas, en particular los cambios vinculados a la apertura de los mercados, con el fin de minimizar sus costes sociales y facilitar la adaptación,
- el fomento y la difusión de métodos de organización del trabajo adaptables e innovadores, con el fin de mejorar la calidad y la productividad laboral, lo que incluye la salud y la seguridad,
- la facilitación de las transiciones en materia de categoría profesional, incluidas la formación, la actividad profesional autónoma, la creación de empresas y la movilidad geográfica.

Véase también la Orientación integrada nº 5: «Promover una mayor coherencia entre las políticas macroeconómica, estructural y de empleo».

Con objeto de maximizar la creación de empleo, mantener la competitividad y contribuir al sistema económico general, la evolución global de los salarios debe estar en consonancia con el crecimiento de la productividad a lo largo del ciclo económico y reflejar la situación del mercado de trabajo. Deberá reducirse sustancialmente la diferencia de remuneración entre ambos sexos. Deberá prestarse una particular atención a explicar y resolver las razones que conducen al bajo nivel de salarios en las profesiones y los sectores en los que tienden a predominar las mujeres. También podría resultar necesario disminuir los costes laborales no salariales y revisar de nuevo la carga fiscal con el fin de estimular la creación de empleo, en particular de puestos de trabajo de baja remuneración.

Orientación nº 22. Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo:

- alentando a los interlocutores sociales, en los ámbitos de su competencia, a establecer un marco adecuado para la negociación salarial que tome en consideración los desafíos de la productividad y el mercado de trabajo en todos los niveles pertinentes y evite las disparidades de remuneración entre hombres y mujeres,
- revisando la incidencia sobre el empleo de los costes laborales no salariales y, en su caso, ajustando su estructura y nivel, en particular con objeto de reducir la presión fiscal sobre los trabajadores con salarios reducidos.

Véase también la Orientación integrada nº 4: «Garantizar una evolución de los salarios que contribuya a la estabilidad macroeconómica y el crecimiento».

3. Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones

Europa necesita invertir más y más eficazmente en capital humano. Demasiadas personas no llegan a acceder al mercado laboral o no progresan o no permanecen en él debido a la falta de cualificaciones o a la inadecuación de estas. Para ampliar el acceso al empleo de hombres y mujeres de todas las edades, elevar los niveles de productividad, la innovación y la calidad del empleo, la UE debe invertir más y con mayor eficacia en capital humano y educación permanente.

Las economías basadas en el conocimiento y los servicios requieren cualificaciones diferentes que las industrias tradicionales, cualificaciones que a su vez exigen una actualización constante ante los cambios tecnológicos y la innovación. Los trabajadores que deseen conservar su empleo, progresar profesionalmente y estar preparados para las transiciones y los mercados laborales cambiantes deben adquirir nuevos conocimientos y reciclarse periódicamente. La productividad de las empresas depende de la constitución y el mantenimiento de una plantilla capaz de adaptarse al cambio. Los Gobiernos deben velar por que los niveles de instrucción aumenten y los jóvenes adquieran las competencias básicas necesarias, de acuerdo con el Pacto Europeo para la Juventud. Para mejorar las perspectivas del mercado laboral de los jóvenes, la UE deberá tener como objetivo un índice medio máximo de un 10 % de alumnos que dejen la escuela prematuramente y que al menos un 85 % de los jóvenes de 22 años haya cursado la educación secundaria superior completa para 2010. Las políticas deberán también tener como objetivo que para 2010 el nivel medio de participación en la formación continua en la UE sea por lo menos del 12,5 % de la población adulta en edad de trabajar (grupo de edad entre 25-64 años). Todas las partes interesadas deben movilizarse para desarrollar y favorecer una verdadera cultura de aprendizaje permanente desde la infancia. Es importante, si se quiere lograr un aumento sustancial de las inversiones públicas y privadas destinadas a los recursos humanos per cápita y garantizar la calidad y eficacia de estas inversiones, compartir de manera equitativa y transparente los costes y las responsabilidades entre todos los actores. Los Estados miembros deben aprovechar mejor las posibilidades que ofrecen los Fondos Estructurales y el Banco Europeo de Inversiones para invertir en educación y formación. Para conseguir estos objetivos, los Estados miembros deberán aplicar las estrategias de formación continua completas y coherentes que ellos mismos se han comprometido a poner en práctica.

Orientación nº 23. Ampliar y mejorar la inversión en capital humano mediante:

- acciones de educación y formación inclusivas que faciliten de manera significativa el acceso a la formación profesional inicial, a la enseñanza secundaria y a la enseñanza superior, incluso al aprendizaje profesional y a la formación en el espíritu empresarial,
- reducción significativa del número de alumnos que abandonan la escuela prematuramente,
- estrategias eficaces de aprendizaje permanente accesibles a todos en las escuelas, empresas, autoridades públicas y hogares conforme a los acuerdos europeos, incluidos incentivos adecuados y mecanismos de reparto de costes, con vistas a mejorar la participación en la formación continua y en el lugar de trabajo a lo largo de toda la vida, especialmente para los trabajadores poco cualificados y de mayor edad.

Véase también la Orientación integrada nº 7: «Aumentar y mejorar la investigación en I+D, en particular por parte de las empresas privadas».

No basta con fijar objetivos ambiciosos y aumentar el nivel de inversión de todos los actores. Para que la oferta se adecue en la práctica a la demanda, los sistemas de educación permanente deben ser asequibles, accesibles y capaces de adaptarse a la evolución de las necesidades. La adaptación y el refuerzo de la capacidad de los sistemas de educación y formación y las medidas para mejorar los elementos fácticos de las políticas de enseñanza y de formación son necesarios para mejorar su adecuación al mercado laboral, su capacidad de respuesta a las necesidades de la economía y de la sociedad basadas en el conocimiento, y su eficacia, excelencia y equidad. Un sistema de orientación profesional a lo largo de toda la vida, de fácil acceso, amplio e integrado debería aumentar tanto el acceso de las personas a la enseñanza y a la formación como la importancia de la oferta de la enseñanza y de la formación en cuanto a las necesidades en conocimientos. Las tecnologías de la información y las comunicaciones pueden utilizarse para mejorar el acceso a la educación y adaptarlo mejor a las necesidades de empresarios y trabajadores.

Se requiere también una mayor movilidad, tanto con fines profesionales como educativos, para ampliar el acceso a las oportunidades de empleo en toda la UE. Deberán suprimirse los obstáculos que siguen lastrando la movilidad en el mercado laboral europeo, en particular los vinculados al reconocimiento y la transparencia, y a la utilización de los resultados de los estudios y de las cualificaciones, sobre todo mediante la aplicación del Marco Europeo de Cualificaciones, vinculando a este, para 2010, los sistemas nacionales de cualificaciones y, en su caso, desarrollando marcos nacionales de cualificaciones. Será importante utilizar los instrumentos y referencias europeos acordados para apoyar las reformas de los sistemas nacionales de educación y formación, como establece el programa de trabajo «Educación y formación 2010».

Orientación nº 24. Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias:

- aumentando y garantizando el atractivo, la apertura y el nivel de calidad de los sistemas de educación y formación, ampliando la oferta de oportunidades de educación y formación y garantizando vías de aprendizaje flexibles que permitan la movilidad de los estudiantes y personas en formación,
- facilitando y diversificando el acceso para todos a la educación y formación y al conocimiento mediante la organización del tiempo de trabajo, los servicios de apoyo a la familia, la orientación profesional y, en caso necesario, nuevas formas de reparto de los costes,
- respondiendo a las nuevas necesidades profesionales, las competencias clave y las necesidades futuras en materia de cualificaciones mediante una mejor definición y una mayor transparencia de las cualificaciones, su reconocimiento efectivo y la convalidación de la educación no formal e informal.

Compendio de los objetivos y puntos de referencia establecidos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo

Se han acordado los siguientes objetivos y puntos de referencia en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo:

- en 2010, a cada desempleado deberá ofrecérsele un empleo, un aprendizaje profesional, formación adicional u otra medida destinada a favorecer su capacidad de inserción profesional; en el caso de los jóvenes deberá hacerse antes de que transcurran cuatro meses desde que terminaron sus estudios y en el caso de los adultos, en el plazo de 12 meses,
 - en 2010, el 25 % de los desempleados de larga duración deberá participar en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca su capacidad de inserción profesional, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados,
 - 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,
 - en 2010 deberá haber aumentado, en comparación con 2001, en cinco años la edad media efectiva de salida del mercado laboral en la UE,
 - en 2010, en lo que concierne al cuidado de niños, deberá haberse alcanzado una cobertura del 90 %, como mínimo, de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y del 33 %, como mínimo, de los niños menores de tres años,
 - la tasa media de abandono escolar prematuro en la UE no deberá superar el 10 %,
 - en 2010, al menos un 85 % de los jóvenes de 22 años deberán ser titulados en educación secundaria superior,
 - en 2010, el nivel medio de participación en la formación continua en la UE deberá alcanzar por lo menos el 12,5 % de la población adulta en edad de trabajar (grupo de edad entre 25-64 años).
-