



CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL

▶ La estrategia europea de empleo

Colección Informes



Informe 1/2001

► La estrategia europea de empleo

Sesión extraordinaria del Pleno de 9 de mayo de 2001

Colección Informes



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Departamento de Publicaciones

NICES: 271-2001

Colección Informes
Número 1/2001

Informe elaborado a iniciativa propia por el Consejo Económico y Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.3. de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social. Aprobado en la Sesión extraordinaria del Pleno del día 9 de mayo de 2001.

La reproducción de este Informe está permitida citando su procedencia.

Primera edición: mayo de 2001

Edita y distribuye:
Consejo Económico y Social.
Huertas, 73. 28014 Madrid. ESPAÑA.
Información en Internet: <http://www.ces.es>

ISBN: 84-8188-140-6
Depósito legal: M. 21.775-2001

Imprime: Imprenta Fareso, S. A. Paseo de la Dirección, 5. Madrid

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. DEL TRATADO DE AMSTERDAM A LA CUMBRE DE COLONIA	5
1.1. <i>Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo</i>	6
1.2. <i>Consejos de Cardiff y Colonia</i>	7
CAPÍTULO 2. LA CUMBRE EXTRAORDINARIA DE LISBOA	11
CAPÍTULO 3. SITUACIÓN EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. RECOMENDACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA	17
3.1. <i>Los Planes Nacionales de Acción para el Empleo del Reino de España (1998, 1999 y 2000)</i>	17
3.2. <i>El Informe conjunto sobre el Empleo de 2000 y las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea a los Estados miembros</i>	25
CAPÍTULO 4. OBJETIVOS EUROPEOS CONCRETOS Y SITUACIÓN EN ESPAÑA: VIABILIDAD Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN	33
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	55
5.1. <i>Consideraciones generales</i>	55
5.2. <i>Consideraciones sobre la situación española</i>	56
5.3. <i>Propuestas</i>	58
ANEXO I. CONSEJO EUROPEO DE LISBOA, 23 Y 24 DE MARZO DE 2000. CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA	69
ANEXO II. CONSEJO EUROPEO DE SANTA MARIA DA FEIRA, 19 Y 20 DE JUNIO DE 2000. CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA	89

ANEXO III. CONSEJO EUROPEO DE NIZA. 7, 8 Y 9 DE DICIEMBRE DE 2000. CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA.....	97
ANEXO IV. CONSEJO EUROPEO DE ESTOCOLMO. 23 Y 24 DE MARZO DE 2001. CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA	101

CAPÍTULO 1

DEL TRATADO DE AMSTERDAM A LA CUMBRE DE COLONIA

El Consejo Europeo de Amsterdam marcó un hito para las políticas de empleo de la Unión. Con la adopción del Título sobre el empleo, los Jefes de Estado y de Gobierno reconocieron que había que considerar el empleo un asunto de interés común (artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea), por lo que, sobre la base del procedimiento establecido en Essen, el nuevo Tratado reforzó, de una parte, la coordinación de las políticas nacionales de empleo inspirándose en el método seguido para la convergencia económica, salvando las diferencias existentes entre los dos ámbitos y entre las situaciones particulares de cada uno de los Estados miembros, y de otra, estableció la elaboración de orientaciones comunes que pudieran dar lugar a recomendaciones a los citados Estados. Todo ello con la intención de que las disposiciones correspondientes al nuevo Título sobre el empleo tuvieran efectos inmediatos.

En esta línea, el desarrollo del nuevo Título de Empleo del Tratado de Amsterdam, como marco general, se ha ido plasmando en las Cumbres de Luxemburgo, Cardiff, Colonia y Lisboa, que han dado lugar a los denominados «procesos» de la estrategia europea a favor de la creación de empleo

1.1. CUMBRE EXTRAORDINARIA DE LUXEMBURGO

El Consejo Europeo sobre el Empleo celebrado en Luxemburgo los días 20 y 21 de noviembre de 1997, supuso la aplicación del nuevo Título de Empleo del Tratado de Amsterdam. Las conclusiones de la Presidencia de la Cumbre recogieron unas directrices para el empleo en 1998, a incorporar en los distintos Planes Nacionales de Acción para el Empleo de los Estados miembros, que se centraron en cuatro grandes Pilares que se vienen manteniendo desde entonces:

- *Pilar I: Mejora de la capacidad de inserción profesional*, a través de distintas directrices: combatir el desempleo juvenil y de larga duración; sustituir medidas pasivas de empleo por medidas activas, incrementando el número de personas que puedan acogerse a medidas activas que faciliten la inserción profesional; fomentar planteamientos de cooperación, a través de acuerdos entre los interlocutores sociales y su colaboración con los respectivos Gobiernos, de fomento de la inserción profesional y desarrollo de formación permanente; y facilitar la transición de la escuela a la vida laboral, dotando a los sistemas educativos de una mayor capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y económicos.
- *Pilar II: Desarrollo del espíritu de empresa*, a fin de permitir condiciones favorables para la creación de empresas, mediante la reducción o simplificación de las cargas administrativas y fiscales; fomentar el trabajo por cuenta propia; aprovechar las oportunidades de creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en actividades ligadas a necesidades no satisfechas por el mercado; y adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo, haciéndose necesario invertir la tendencia al aumento de la presión fiscal sobre el trabajo, y poner término a la competencia fiscal desleal que pueda perjudicar al empleo.
- *Pilar III: Fomento de capacidad de la adaptación de los trabajadores y las empresas*, para que el mercado laboral pueda reaccionar a las mutaciones económicas, con miras a modernizar la organización del trabajo, mediante acuerdos que permitan fórmulas flexibles de trabajo, alcanzando el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, con fórmulas de contratación más adaptables a las necesidades del empleo: en cuanto a la adaptabilidad de las empresas, los Estados miembros deberán procurar el aumento de los niveles de cualificación dentro de las mismas, ofreciendo incentivos fiscales o de otra índole para el desarrollo de la formación en la empresa.

- *Pilar IV: Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo*, para combatir la discriminación entre hombres y mujeres, aproximando las tasas de empleo de ambos colectivos, conciliar la vida laboral con la vida familiar, facilitar la reincorporación al mercado de trabajo tras una ausencia, y favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo.

En Luxemburgo se impuso una estrategia conjunta de los Estados miembros sobre determinados aspectos: continuación y desarrollo de una política macroeconómica coordinada, sustentada en un mercado interior eficaz; movilización del conjunto de políticas comunitarias al servicio del empleo, así como coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, sobre la base de planteamientos comunes en los objetivos y en los medios, que deberán ser incorporados a los planes nacionales de empleo de cada Estado miembro. Se puso de manifiesto que no hay perspectiva real y duradera de desarrollo del empleo sin un entorno económico favorable, y se señaló que en lo que se refería al contexto macroeconómico era esencial para la Unión continuar una política de crecimiento centrada en la estabilidad, el saneamiento de las finanzas públicas, la moderación salarial y las reformas estructurales, debiendo intensificar los Estados miembros la coordinación de sus políticas económicas.

Conforme a lo acordado en Luxemburgo, los Estados miembros debían presentar al Consejo y a la Comisión de la Unión Europea, antes del Consejo Europeo de Cardiff, un primer Plan de Acción para el empleo basado en los cuatro Pilares y sus directrices, junto con un informe anual sobre las principales medidas adoptadas para poner en práctica sus políticas de empleo. En esta línea, el 15 de abril de 1998 España presentó ante las instituciones europeas el Plan Nacional de Acción para el Empleo 1998 del Reino de España.

1.2. CONSEJOS DE CARDIFF Y COLONIA

La evaluación de los primeros Planes de Acción para el Empleo de los Estados miembros tuvo lugar en el Consejo Europeo de Cardiff, en junio de 1998. En dicha Cumbre, los Jefes de Estado y de Gobierno destacaron la importancia de un crecimiento sostenido y duradero para fomentar la creación de empleo, y decidieron establecer un diálogo macroeconómico más efectivo que incluyera reformas económicas compaginadas con la estrategia coordinada de empleo. Se valoraron los esfuerzos generales desarrollados, si bien se constató la necesidad de un sistema de indicadores y estadísticas comparables, modificándose el proceso

de información y seguimiento, con un único informe en lugar de dos. El Consejo Europeo subrayó la importancia de adoptar reformas tendentes a mejorar la competitividad y el funcionamiento de los mercados de bienes, servicios y capitales.

Se consideraron también las Directrices de empleo para el año 1999, y las propuestas de dichas líneas directrices surgieron, finalmente, del Informe de la Comisión de octubre de 1998, aprobado en el Consejo Europeo de Viena en febrero de 1999, planteándose modificaciones a fin de clarificar orientaciones precedentes, manteniendo la estructura de los cuatro Pilares definida en 1998. Con arreglo a las nuevas directrices, el Consejo Europeo pretendía que se intensificara la acción en determinados ámbitos: mejora de las medidas activas, aprendizaje permanente, aprovechamiento de la capacidad generadora de empleo del sector servicios, compaginación de la vida profesional y familiar y favorecer un mercado laboral abierto a todos.

El Consejo Europeo de Colonia, de junio de 1999, consolidó finalmente la estrategia europea para el empleo, y sentó las bases de una política comunitaria que tenga en cuenta todos los factores económicos que inciden en el mercado laboral. Se aprobó así el llamado «Pacto Europeo para el Empleo», conocido como «proceso de Colonia», con el objetivo de fomentar la coordinación de las políticas económicas y de empleo, mediante el diálogo macroeconómico entre Consejo, Comisión, Banco Central Europeo y los interlocutores sociales europeos. Así, el Pacto insistía en la necesidad de combinar de forma equilibrada las políticas macroeconómicas, mediante:

- Una política financiera que tenga en cuenta el Pacto de Estabilidad y reestructure los presupuestos públicos, favoreciendo la inversión y la creación de empleos competitivos.
- Evolución controlada de salarios, con aumentos en función de la productividad.
- Política monetaria dirigida a la estabilidad en los precios.

En este sentido, el Pacto Europeo para el Empleo integra, en un concepto global, todas las medidas europeas adoptadas en el ámbito del empleo, mediante la combinación de políticas macroeconómicas (proceso de Colonia), la estrategia coordinada de empleo (Luxemburgo) y las reformas económicas (Cardiff).

Tras la Cumbre de Colonia, la reunión del Consejo Europeo de Helsinki, de diciembre de 1999, reafirmó su apoyo a la Estrategia europea para el empleo y aprobó el Informe conjunto en materia de empleo de 1999 y adoptó las Directrices para las políticas de empleo en el año 2000, enmarcadas en los cuatro Pilares establecidos en Luxemburgo, sin incorporar nuevas directrices sino simplemente modificaciones y aclaraciones en relación con las directrices de 1999, con nuevas prioridades destinadas a fomentar la acción local por el empleo, la función de los servicios públicos de empleo y el acceso a la sociedad de información. El Consejo Europeo recomendó a los Estados miembros que prestaran especial atención en sus planes nacionales de acción a los sistemas impositivos y de prestaciones, al empleo en el sector servicios, a la organización del trabajo, a la educación y formación permanente y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO 2

LA CUMBRE EXTRAORDINARIA DE LISBOA

El Consejo Europeo Extraordinario celebrado en Lisboa los días 23 y 24 de marzo de 2000, estudió la situación del crecimiento económico, la competitividad y el empleo, con el objetivo de hacer de la Unión Europea la zona más competitiva del mundo y lograr el pleno empleo en el año 2010. La Cumbre de Lisboa continúa los procesos anteriores pero introduce un nuevo método político denominado nuevo método abierto de coordinación.

Se constataron las principales debilidades del mercado laboral europeo: insuficiencia de la creación de empleos en el sector servicios, pese a su potencialidad, desequilibrios regionales, y entre los Estados miembros del centro de la Unión Europea frente a los Estados miembros del sur, elevada tasa de desempleo, en general, y de parados de larga duración en particular, inadecuación entre oferta y demanda de mano de obra, insuficiente participación de las mujeres en el mercado laboral, situándose la tasa femenina de desempleo en tres puntos por encima de la masculina, y la evolución demográfica europea y envejecimiento de la población.

Por otra parte, se analizaron dos circunstancias de especial trascendencia para la economía en general, y para los sistemas educativos en particular, puesto que, por un lado, la «globalización» de la economía impone que Europa se sitúe en

la vanguardia en todos los sectores en los que se intensifica la competencia y, por otro lado, la súbita aparición primero y luego la importancia creciente de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en las esferas profesionales y privadas ha acarreado la necesidad de realizar una revisión completa del sistema educativo europeo y, además, la necesidad de garantizar el acceso a la formación permanente. Puede decirse que esta apuesta por la formación permanente obedece al intento de explotar al máximo el potencial de creación de empleos del sector servicios, en la previsión de que en esta década la mitad de los empleos creados, directa o indirectamente, procederán de las nuevas tecnologías de la información. Según ha señalado la Comisión Europea¹, es necesario que Europa movilice todos sus recursos para crear una economía moderna e integradora basada en el conocimiento, y para abordar de manera integrada los problemas ya antiguos del desequilibrio regional y los desajustes del mercado de trabajo, junto con los nuevos retos que plantean cambios económicos, sociales y tecnológicos más amplios. La tecnología de la información y la comunicación y el procesamiento de los conocimientos tienen consecuencias muy importantes para la organización del trabajo y las características de los puestos de trabajo, y aportan una ventaja a las formas de organización descentralizadas, y si se aplican políticas adecuadas, la economía del conocimiento podría dar lugar a un aumento sustancial de los puestos de trabajo en los servicios, lo cual contribuiría a subsanar la insuficiencia de empleo en este sector. La tecnología repercutirá en el empleo en la mayoría de los sectores económicos de maneras diferentes, y la innovación de los productos y los servicios generará nuevos puestos de trabajo y una nueva demanda.

En este contexto, y dados los procesos emprendidos en Luxemburgo, Cardiff y Colonia, la Cumbre de Lisboa optó no por crear un nuevo pilar o eje, sino por adaptar y reforzar la estrategia coordinada de empleo, buscando el aprovechamiento de la sinergia del crecimiento económico y la cohesión social. De esta forma, el Consejo incidió en cinco aspectos: reto tecnológico, sociedad del conocimiento, mejora de la competitividad, integración y coordinación de los mercados financieros, y modernización del modelo social europeo. Se mostró una gran preocupación por el acceso óptimo de todos los ciudadanos a las nuevas tecnologías, sin distinción de categoría social, raza, religión o sexo, dada la consideración de que la economía digital debe permitir una mejora de la calidad de vida, además de representar un factor de incremento de la competitividad y de creación de empleo. Se trata de conseguir que esta transición económica y so-

¹ Comunicación de la Comisión «*Políticas comunitarias de apoyo al empleo*», Bruselas, 1 de marzo de 2000, COM (2000) 78 final.

cial no deje al margen a ninguna categoría de ciudadanos, y que los frutos derivados del crecimiento se compartan equitativamente. Este es precisamente el objetivo de iniciativas como «*e-Europa – La sociedad de la información al alcance de todos*», ya que para conseguir un acceso óptimo al mayor número posible de ciudadanos, debería darse una disminución significativa de los costes de las telecomunicaciones, especialmente a través de la apertura a la competencia de las redes locales y una formación eficaz de todos a Internet. En este último sentido, el Consejo estableció objetivos a corto plazo, como el acceso de todas las escuelas de la Unión a Internet antes de finales de 2001 (objetivo que recogen las directrices de empleo para el año 2000), la formación del profesorado en nuevas tecnologías, y la conexión a Internet de todos los servicios básicos antes de 2003. Dando un paso más en la educación, y ante la constatación de que la inversa relación entre el nivel de estudios y la tasa de desempleo tiende a acentuarse, se propuso que se incrementara la formación al término de los estudios, con el objetivo de que, a lo largo de la primera década de 2000, se reduzca un 50 por 100 el número de personas, con edades entre 18 y 24 años, que sólo terminan el primer ciclo de enseñanza secundaria.

En este orden de cosas, destaca la observación del Consejo de crear una zona europea de investigación e innovación, al objeto de coordinar mejor la enseñanza y la investigación, lo que puede hacerse mediante la conexión en red de los programas nacionales y comunes de investigación. En esta línea está previsto crear una red transeuropea de máxima producción para las comunicaciones hasta finales del año 2001, así como la supresión de obstáculos a la movilidad de los investigadores.

En todo caso, la transición a la economía de la innovación y el conocimiento requiere la aceleración del proceso de reforma estructural a favor de la competitividad, creando una verdadera cultura de dinámica empresarial, lo que conlleva, entre otras medidas, que se deba potenciar un clima propicio para el inicio y desarrollo de empresas innovadoras, especialmente pequeñas y medianas empresas, acompañado de una reducción de los costes administrativos y de la carga fiscal. Así mismo, se destacó la necesidad esencial de culminar y concretar un mercado interior plenamente operativo, y se pidió a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión que hicieran todo lo necesario para finalizar la liberalización de sectores muy específicos, como gas, electricidad, servicios postales o transportes.

Se entendió, sin embargo, que el marco diseñado no encontraría pleno sentido de no ocuparse la Cumbre de Lisboa del refuerzo y modernización del mo-

delo social europeo, el cual dispone de recursos necesarios para apoyar la transición hacia la sociedad del conocimiento, además de la constitución de un Estado activo de bienestar, por lo que se consideró que la estabilidad social debe apoyarse en la promoción del trabajo, el establecimiento de garantías de los sistemas públicos de pensiones, la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social.

El panorama analizado y las líneas políticas apoyadas por el Consejo en esta reunión, significan que la Unión Europea debe superar diversos retos, para lo que se proponen objetivos operativos y cuantificables, con el fin de que su estrategia se consolide frente a la globalización económica:

1. Adecuación de las políticas macroeconómicas y consecución del pleno empleo en el año 2010, lo que supone una tasa media de actividad del 70 por 100 de la población en edad de trabajar y una tasa de desempleo, exclusivamente friccional, de un 3-4 por 100.
2. Consolidación de un mercado económico europeo más competitivo que el de los Estados Unidos, donde se dé cobertura al desarrollo del capital humano y de la nueva economía de la innovación y el conocimiento.
3. Modernización de los sistemas de protección social y promoción de mecanismos dinámicos de creación de empleo.

La interrelación de la cohesión social y la competitividad debe permitir, en último término, no sólo mantener sólidas perspectivas económicas y expectativas favorables de crecimiento, sino la consecución, para el conjunto de la Unión Europea, de una tasa media de crecimiento del 3 por 100; siempre que el ritmo marcado no suponga la modificación del Pacto de estabilidad y crecimiento, ni de la independencia del Banco Central Europeo.

La revisión intermedia del proceso de Luxemburgo realizada por la Comisión, las Conclusiones de la Cumbre de Lisboa y el análisis del Informe conjunto sobre el empleo, han sido la base sobre la que el Consejo ha elaborado su propuesta de decisión sobre las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001².

La propuesta de directrices se ha presentado a dictamen del Parlamento Europeo, del Comité Económico y Social, del Comité de las Regiones y del Co-

² COM (2000) 548 final.

mité de Empleo. De acuerdo con el resultado de la revisión intermedia, se sigue manteniendo la estructura de cuatro pilares establecida en 1998, que ha demostrado su validez y que, por tanto, no debería alterarse hasta que se haya evaluado plenamente la repercusión de la estrategia hasta finales del actual ciclo quinquenal, hasta el año 2002.

La propuesta de directrices para el año 2001 finalmente, aprobada mediante Decisión del Consejo de 19 de enero de 2001, reitera el objetivo global dirigido a crear las condiciones para el pleno empleo, a través de la estrategia de las reformas económicas y la cohesión social como parte de la sociedad basada en el conocimiento. Entre otras cuestiones se aborda de forma horizontal el papel de los interlocutores sociales llamados a asumir con mayor intensidad en el futuro su papel en la aplicación y supervisión de las directrices que dependen de ellos³.

Otra segunda cuestión que destaca en las directrices de 2001 es la importancia que se da a la formación permanente para sostener los pilares de la empleabilidad y la adaptabilidad.

Entre las prioridades establecidas en la Cumbre de Lisboa, a las que de nuevo se presta atención, está el tratamiento de los aspectos discriminatorios del mercado de trabajo con el fin de reforzar los vínculos con la inclusión social. Como consecuencia de los cambios acaecidos en el mercado de trabajo que se recogen en el Informe conjunto, se han introducido algunos cambios, entre los que destacan los que afectan a las directrices sobre prevención del desempleo de jóvenes y adultos; políticas activas, en las que se ha sustituido el nivel común anterior del 20 por 100 (ya alcanzado) por nuevos objetivos en términos de gasto per cápita en medidas activas; la directriz sobre los trabajadores de más edad (ahora directriz 3) ya no se circunscribe al aspecto de bonificación fiscal, sino que se ha ampliado a un conjunto más amplio de políticas en apoyo de una prolongación de la vida activa mediante incentivos, fórmulas flexibles de trabajo, formación permanente y revisión de los regímenes fiscales y de protección social.

³ La Decisión 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 regularmente sobre los progresos realizados y la incidencia de sus acciones sobre el empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo. Se invita a los interlocutores sociales a escala europea a que definan su propia contribución y a que sigan muy de cerca, alienten y apoyen los esfuerzos desplegados a escala nacional». Decisión del Consejo de 19 de enero de 2001 (2001/63/CE).

Se ha incluido en la directriz 7 el problema de los desfases en el mercado de trabajo y la escasez de cualificaciones, el fomento de la movilidad profesional y geográfica y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo mediante el perfeccionamiento de las bases de datos sobre empleos y oportunidades de formación. Por último, las dos directrices anteriores sobre igualdad de oportunidades se han agrupado en una nueva directriz 19, conforme a la cual se habrán de elaborar políticas de apoyo a la familia, incluidos servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes, que sean asequibles, de fácil acceso y elevada calidad, así como sistemas de permiso parental o de otro tipo. También se señala que habrá que prestar atención a los servicios asistenciales y a la situación de quienes desean reincorporarse a la vida activa remunerada tras una ausencia.

CAPÍTULO 3

SITUACIÓN EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. RECOMENDACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

3.1. LOS PLANES NACIONALES DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO DEL REINO DE ESPAÑA (1998, 1999 Y 2000)

Tras el Consejo de Luxemburgo de 1997, el año 1998 fue el primero de puesta en práctica de la estrategia común para el empleo, concretada en las directrices generales para el empleo que los distintos países vienen aplicando desde entonces a su realidad nacional, sometiendo sus Planes Nacionales de Empleo al examen de las instituciones europeas. En España el primer Plan Nacional fue presentado por el Gobierno el 15 de abril de 1998. En 1999-2000 se volvieron a elaborar nuevos Planes.

3.1.1. **Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España. Año 1998**

El *Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1998* (PNAE) supuso la traslación práctica de las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo, tanto en estructura como en contenidos, aunque atendiendo al contexto socioeconómico español. El documento contenía objetivos y medidas concretas además de información relativa a los recursos económicos destinados a algunas actuaciones, a los actores implicados en las mismas y al ca-

lendarario de su puesta en marcha. Entre sus líneas fundamentales se pretendía mantener y profundizar el diálogo social, incrementar las políticas activas de empleo, impulsar una cultura empresarial, especialmente de las pymes, desarrollar un nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, potenciar la estabilidad en el empleo, así como mejorar la incorporación efectiva de la mujer al mundo laboral.

El PNAE, para mejorar la capacidad de inserción profesional, establecía como uno de sus principales objetivos favorecer la formación de jóvenes y adultos antes de haber permanecido, respectivamente, cinco y once meses en situación de desempleo, desde todos los ámbitos, tanto educativos como laborales, para lo cual se consideró necesario el seguimiento personalizado de todos los demandantes de empleo no ocupados, determinando los itinerarios profesionales adecuados a la inserción y mejorando así la programación del Plan de 1999. Para los menores de 25 años se consideró prioritario facilitarles formación adecuada, mientras que para los mayores de dicha edad se estimó que era más conveniente su participación en un empleo de interés social subvencionado.

El Plan pretendía en su mayor parte la sustitución de políticas pasivas de empleo por políticas activas, para aproximar a los desempleados a la realidad del mercado de trabajo, a través de distintas medidas, tales como la incentivación a la contratación estable de colectivos con especiales dificultades de integración, el programa mixto Talleres de Empleo, programas de Escuelas-Taller, formación profesional y empleo de interés social o la territorialización de los servicios de empleo.

El PNAE también buscaba desarrollar acuerdos que fomentaran la empleabilidad, como el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, de 13 de marzo de 1998, de vital importancia en el desarrollo de las posibilidades de formación permanente. Entre las medidas previstas para mejorar las perspectivas de empleo desde el sistema escolar se situaron también los Programas de garantía social dirigidos a jóvenes de entre 16 y 21 años que no hayan alcanzado los objetivos mínimos de enseñanza obligatoria, ampliándose la oferta para jóvenes de entre 18 y 24 años, y desarrollándose acciones de educación de adultos.

Dentro del objetivo de desarrollar el espíritu de empresa, se propuso facilitar la creación y gestión de empresas a través de medidas de simplificación administrativa, de información y asesoramiento, y de apoyo financiero para su constitución. En esta línea se estableció así la «ventanilla única» para la intercomunicación de los registros de las Administraciones Públicas, y se contempló la

iniciativa «Primer empleo», para fomentar la contratación de un primer empleado por los autónomos y profesionales sin asalariados existentes en España. También se promovía el apoyo al trabajo por cuenta propia, mediante asistencia técnica para estudios de viabilidad, auditoría y asesoramiento; subvenciones para garantizar unos ingresos mínimos durante el inicio de la actividad, además de medidas de formación profesional para autónomos a través de los Acuerdos de Formación Continua.

Siguiendo la estrategia europea de favorecer las iniciativas locales de empleo en desarrollo de los Nuevos Yacimientos, se propusieron nuevas líneas de actuación, como la revisión de los Programas de fomento de la actividad en el ámbito local, el establecimiento de una estrategia coordinada de Programas de Interés General y Social, la integración de los Pactos territoriales para el empleo o el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales en Corporaciones Locales.

Asimismo, para articular un sistema eficaz que favorezca la contratación, se han ido aprobando diversas medidas para reducir la carga fiscal sobre el trabajo, a través de modificaciones en el sistema tributario para disminuir la presión fiscal sobre las empresas, y a través de bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para determinados colectivos tanto en contratos iniciales a tiempo completo y a tiempo parcial con carácter indefinido como para la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.

El Plan de Empleo instó a los agentes sociales a negociar, a escala sectorial y en las empresas, acuerdos para la reorganización del tiempo de trabajo, incluyendo fórmulas flexibles de trabajo, para lo cual sirvió de base el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, suscrito el 28 de abril de 1997. En este sentido, lo más importante fue la aprobación de un nuevo marco destinado a la contratación a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad⁴. Por otro lado, para incentivar la formación dentro de la empresa, el Plan estableció que se adoptaran deducciones por los gastos en formación profesional, deducciones en el IRPF y en el Impuesto de Sociedades⁵, o una subvención del coste salarial de los

⁴ Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

⁵ El sistema tributario implantado el 1 de enero de 1999 incorporó nuevos incentivos fiscales, destacando la exención en el IRPF de las retribuciones pagadas por las empresas por cursos de actualización, capacitación, formación o reciclaje, sin recibir tratamiento de retribución en especie como renta del trabajo. En el Impuesto sobre Sociedades se estableció una deducción en la cuota

permisos individuales de formación concedidos por las empresas, prevista en el Acuerdo Nacional de Formación Continua⁶.

Las actuaciones enmarcadas dentro de los distintos pilares del Plan se han dirigido además a fortalecer la situación de la mujer en el mercado de trabajo, estableciéndose como grupo prioritario de la mayoría de los programas y actuaciones. Se señaló la necesidad de incentivar su contratación indefinida en especialidades en que se encuentren subrepresentadas, la conversión de sus contratos temporales en indefinidos, estableciéndose además la exención completa de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en los contratos de sustitución en los supuestos de baja por maternidad o adopción, suscritos con personas desempleadas («coste cero»⁷).

También se ha buscado en el PNAE mejorar la capacidad de inserción laboral de las personas con discapacidad, en coherencia con el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad⁸, mediante formación profesional ocupacional, subvenciones para nuevas contrataciones, o nuevos Servicios de Intermediación Laboral adaptados a sus necesidades, así como crear empleos adaptados para este colectivo, mejorando sobre todo la fiscalidad de los empleos ordinarios y autónomos para los Centros Especiales de Empleo e incrementando el grado de cumplimiento de la cuota de reserva de trabajadores discapacitados en las empresas⁹.

3.1.2. Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España. Año 1999

El *Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999*, adaptado a las Directrices para el Empleo de 1999, fue aprobado por el Consejo de Ministros el día 21 de mayo de 1999, y siguió manteniendo la estructura de cuatro pilares, junto a las medidas previstas para el año 1999, incluyó un se-

íntegra del 5 por 100 de los gastos de formación (del 10 por 100 cuando dichos gastos del periodo superen la media de los efectuados en los dos años anteriores).

⁶ II Acuerdo Nacional de Formación Continua y nuevo Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua con vigencia entre 1 de enero de 1997 y 31 de diciembre del año 2000.

⁷ Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.

⁸ Aprobado por el Consejo de Ministros el 3 de octubre de 1997.

⁹ Las empresas públicas o privadas que empleen a cincuenta o más trabajadores están obligadas a que, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de la empresa y la forma de contratación laboral que vincule a sus trabajadores (RD 1451/1983, de 11 de mayo, sobre empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos).

guimiento de las actuaciones llevadas a cabo en 1998 con mayor información cuantitativa y presupuestaria que en 1998. Sus objetivos principales se concretaron en consolidar la estrategia basada en las políticas activas de empleo, apoyar la estabilidad en el empleo, mediante la ampliación de recursos públicos de fomento de la contratación indefinida, impulsar la actividad de las pymes, a través de la fiscalidad, simplificación administrativa y empleo estable a tiempo parcial, y favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, a través de la conciliación de la vida laboral y familiar. El PNAE 1999 supuso una adaptación a las modificaciones de las directrices europeas, recogiendo los cambios propuestos por estas últimas, creándose algunas directrices nuevas: reestructuración del sistema de pensiones y fiscalidad (directriz 4), promoción de un mercado laboral abierto a todos (directriz 9) y desarrollo del potencial de empleo del sector servicios (directriz 13). Así mismo, el Plan ha pretendido profundizar en el desarrollo del Acuerdo de Gestión con las Comunidades Autónomas, para la selección de los demandantes beneficiarios de las acciones de inserción y consolidar los sistemas de intercambio de información.

El Plan preveía algunas medidas novedosas, ya anunciadas en 1998 pero que empezaron a ponerse en marcha en 1999, como el programa de Talleres de Empleo¹⁰, un programa denominado «compromiso voluntario de actividad»¹¹ y el programa de tutoría individualizada de los desempleados con dificultades de inserción laboral. Las actuaciones específicas de formación profesional se siguieron englobando dentro del Programa Nacional de Formación Profesional, continuando con la reforma y adecuación del sistema.

En coherencia con las directrices europeas para 1999, el PNAE introdujo una nueva directriz para promover un mercado laboral abierto a todos (directriz 9), con el objetivo de luchar contra la discriminación laboral, y en esa línea propuso, entre otras medidas, potenciar la integración de los inmigrantes con riesgos de exclusión del mercado laboral y de las personas con discapacidad (previsión de alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de más de 50 trabajadores, lo que se

¹⁰ RD 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo, y la Orden de 9 de marzo de 1999, por la que se desarrolla el RD 282/1999, de 22 de febrero, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa.

¹¹ Programa dirigido a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, en el que éstos y el Servicio Público de Empleo se comprometen a desarrollar un programa intensivo de actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y a la organización de la búsqueda activa y acceso al empleo.

llevó a cabo en enero del año 2000¹²), e impulsar la Ley de Inserción Social, aunque dicha ley no se consiguió aprobar en 1999.

Las líneas fundamentales de actuación para favorecer la creación y el desenvolvimiento de las empresas, así como potenciar el empleo en el sector servicios (especialmente industria y nuevas tecnologías), se concretaron en la puesta en marcha del Plan de Simplificación Administrativa de la Actividad Empresarial¹³, medidas de apoyo para mujeres y jóvenes empresarios, la aprobación de la Ley de Cooperativas¹⁴, que permita el que estas empresas de economía social puedan acogerse al programa general de bonificaciones a la contratación estable, el establecimiento del Programa de Iniciativas Locales de Empleo o el fomento de la Sociedad de la Información. También se establecía el desarrollo de un Plan Concertado para el desarrollo de los Servicios Sociales, para impulsar acciones de ayuda a domicilio, creación de centros sociales de estancia diurna u otros servicios sociales básicos, así como acciones de formación profesional relacionada con los sectores de hostelería, turismo y medio ambiente. Asimismo, en relación con la reducción de la carga fiscal sobre el empleo, se aprobó un nuevo programa de bonificaciones a la contratación¹⁵, destacando entre sus novedades la bonificación por primera vez de los contratos a tiempo parcial indefinidos.

En 1999 se quiso seguir avanzando en la reorganización del trabajo y en la normalización de las relaciones laborales, incluyendo acciones dirigidas a reducir la siniestralidad laboral, manifestando la importancia que en estos temas poseen los Planes Regionales de Empleo elaborados por las Comunidades Autónomas, en su mayoría precedidos de Acuerdos de los interlocutores sociales, pues en ellos se habían regulado ya aspectos relativos a la organización de los servicios regionales de empleo o a la reordenación del tiempo de trabajo. En el PNAE también se establecía la previsión de la puesta en marcha un Plan de Movilidad

¹² RD 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de los trabajadores con discapacidad, en empresas de cincuenta o más trabajadores.

¹³ El Plan de Simplificación Administrativa incluye, entre otras medidas, la Ventanilla Única Empresarial, el Sistema Red de la Seguridad Social (sistema de remisión electrónica de documentos), el desarrollo del registro automatizado de contratos en el INEM, financiación (línea ICO-Pyme) de préstamos por valor de 400.000 millones de pesetas o el apoyo al sistema de garantías recíprocas.

¹⁴ Ley 27/1999, de las Cooperativas, sobre cuyo Anteproyecto tuvo ocasión de pronunciarse el CES, a través del Dictamen 2/1998, aprobado por el Pleno en sesión ordinaria el 25 de marzo de 1998.

¹⁵ La Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Geográfica para favorecer una mejor conexión entre ofertas y demandas de empleo y el desplazamiento de los desempleados, para lo cual se requirió un Informe al Consejo Económico y Social¹⁶.

Siguiendo las Directrices Europeas para 1999, el Plan de Empleo de dicho año persiguió elevar y mejorar, de forma especial, la empleabilidad de las mujeres, evitando cualquier forma de discriminación y reduciendo obstáculos que impidan la empleabilidad femenina. En este sentido se incrementaron las bonificaciones en cinco puntos porcentuales para contrataciones de mujeres y a jornada completa, aunque el aspecto más novedoso del Plan fue la aprobación de la Ley para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

3.1.3. Plan Nacional de Acción para el Empleo. Año 2000

El *Plan Nacional de Acción para el Empleo del año 2000*, aprobado por el Consejo de Ministros el día 28 de abril de 2000, ha supuesto, por tercer año consecutivo, la puesta en práctica de la Estrategia Europea de Empleo, recogiendo el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en 1999, así como las nuevas políticas y las valoraciones a la contribución realizada cuya puesta en marcha fue contemplada por los interlocutores sociales en la consecución de sus objetivos. Las acciones que el PNAE 2000 contempló de acuerdo con las orientaciones de la Comisión Europea fueron:

- Proseguir las políticas preventivas iniciadas en 1998, aumentando la eficacia de las medidas individualizadas de acción a fin de reducir el desempleo de larga duración de jóvenes y adultos. En esta línea, se crea para el año 2000 un nuevo programa de Renta Activa de Inserción que combina medidas de empleo activas con pasivas¹⁷.
- Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan medidas fiscales y legales destinadas a reducir las cargas administrativas de las empresas, a

¹⁶ El CES elaboró el Informe 1/2000, sobre Movilidad Geográfica, aprobado en sesión ordinaria de Pleno de 26 de enero de 2000, en el cual pone de manifiesto la escasa comunicación de los Servicios Públicos de Empleo, y juzga imprescindible garantizar la coordinación y el intercambio transparente y fluido de información entre los distintos Servicios Públicos de Empleo y las agencias de colocación, así como el fomento de la confianza de las empresas en estos Servicios Públicos.

¹⁷ RD 236/2000, de 18 de febrero, por el que se regula un programa, para el año 2000, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años.

fin de estimular el espíritu de empresa y explotar el potencial del empleo más estable en el sector de los servicios. Para ello, se prosigue con la simplificación de procedimientos administrativos, ampliando la «ventanilla única»¹⁸. De la misma forma, en un esfuerzo de aprovechar el potencial de empleo en el sector servicios, especialmente en las nuevas tecnologías y sector medioambiental¹⁹, se lanzó una iniciativa a finales de 1999, que se pone en marcha en el año 2000, para la difusión de la sociedad de la información, denominada INFO XXI. Además, se propuso continuar impulsando la generación del empleo en el ámbito local y de la economía social, aprovechando el papel de los servicios públicos de empleo.

- Intensificar los esfuerzos para integrar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo, más allá de las medidas preparatorias anunciadas en el PNAE 1999. La igualdad de oportunidades impregna horizontalmente todo el Plan, con especial atención en la aplicación de la Ley para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en la creación de servicios de apoyo a la familia y trabajadores con mayores dependientes, la potenciación de la formación en nuevas tecnologías y el apoyo a proyectos empresariales desarrollados por mujeres.
- Proseguir con la mejora del sistema de seguimiento estadístico, de especial importancia en el marco de la descentralización de las políticas activas del mercado de trabajo, continuar la necesaria modernización del Servicio Público de Empleo, en colaboración con los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, para lo que se contempla el desarrollo progresivo del Proyecto SISPE (Sistema de Información del Servicio Público), cuyo fin es establecer criterios comunes de gestión de la intermediación laboral e integración informática de datos a tiempo real entre los distintos Servicios Públicos competentes. También, al igual que en 1999, en el año 2000 se contempló el impulso de medidas dirigidas a

¹⁸ Actualmente existe ventanilla única en Valladolid, Palma de Mallorca, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria, Burgos, Murcia, Oviedo, Madrid y Getafe.

¹⁹ Según las Recomendaciones de la Comisión relativa a Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros [COM (99) 445, 8 de septiembre de 1999], ninguno de los Estados miembros había cumplido adecuadamente esta directriz en 1999, aunque, según el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2000, los Planes de 2000 han seguido sin prestar mucha atención al aprovechamiento del empleo potencial en el sector medioambiental, y los Estados que lo han hecho, entre los que se incluye España, sólo dedican unas pocas líneas al tema.

las migraciones y a fomentar la movilidad geográfica de los trabajadores, para favorecer una mejor conexión entre ofertas y demandas de empleo.

3.2. EL INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE 2000 Y LAS RECOMENDACIONES DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA A LOS ESTADOS MIEMBROS

En septiembre del año 2000 la Comisión presentó el tercer Informe conjunto sobre el Empleo²⁰. El Informe incluye una evaluación comparativa de las medidas adoptadas por los Estados miembros para aplicar las directrices para el empleo en 1999 y transponer las directrices modificadas para el año 2000 en sus Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

El Informe contiene un análisis global de los cuatro pilares de la Estrategia Europea de Empleo y un análisis detallado de las iniciativas de cada Estado miembro.

Entre las conclusiones del Informe referidas a la situación del empleo en Europa destacan:

- La situación del empleo en la Unión Europea ha experimentado una mejora constante en los dos últimos años como consecuencia de una buena coyuntura general y de los progresos en la reforma de los mercados de trabajo. La lucha contra problemas que vienen de largo, como la tasa elevada de desempleo y el bajo nivel de participación en el empleo, comienza a dar resultados y están apareciendo nuevos problemas como son la escasez de mano de obra y el déficit de cualificaciones.
- Desde 1997, se han creado cuatro millones de nuevos puestos de trabajo, sobre todo en el sector de los servicios. El aumento más considerable ha correspondido de manera más apreciable a los puestos de trabajo ejecutivos, profesionales y técnicos altamente cualificados, pero también a los del sector de servicios y de venta en su conjunto. Por primera vez desde 1990, el número de nuevos puestos de trabajo en jornada completa fue superior al de los empleos temporales creados. No obstante, los trabajos a tiempo parcial y temporales siguieron aumentando en 1999 y representan casi el 30 por 100 del empleo total de la Unión Europea.

²⁰ COM (2000) 551 final.

- De este modo, la tasa de empleo de la Unión Europea pasó del 61,3 por 100 de 1998 al 62,2 por 100, pero el aumento del empleo equivalente a dedicación plena fue menos importante. Las mujeres fueron las más beneficiadas por este incremento del empleo. No obstante, la tasa de empleo femenino (52,5 por 100) sigue siendo, con una diferencia del 18,5 por 100, todavía muy inferior a la masculina.
- El número de parados ha experimentado una disminución de cuatro millones de personas desde 1994 y en 1999 la tasa media de desempleo era del 9,2 por 100. Aunque empezó a disminuir después de 1997, el desempleo de larga duración afecta todavía al 4,2 por 100 de la mano de obra.
- La tasa de desempleo juvenil, que asciende al 8,5 por 100 en el grupo de edad de 15 a 24 años, es la más baja desde principios de la década. No obstante, la participación en el mercado laboral de los trabajadores de más de 55 es del 37 por 100, un nivel muy bajo en un contexto de mercados laborales cada vez más restringidos en algunos Estados miembros.
- La mayoría de los Estados miembros se beneficiaron de la mejora de la coyuntura en 1999 y sus tasas de empleo aumentaron. Algunos Estados miembros rebasan ya los objetivos que la Cumbre de Lisboa estableció para la Unión Europea en 2010, bien con respecto a la tasa de empleo general (Dinamarca, Suecia, Países Bajos y Reino Unido), bien por lo que a la tasa de empleo femenino se refiere (Dinamarca, Suecia, Finlandia, Países Bajos y Reino Unido).

Las reformas estructurales de los mercados de trabajo avanzan en un clima de optimismo cada vez mayor:

- Está claro que las reformas de los mercados de trabajo realizadas por los Estados miembros se desarrollan en unas condiciones macroeconómicas mucho más favorables que las que existían en 1997, cuando se inició el proceso de Luxemburgo. Esta situación debería servir de acicate para intensificar los esfuerzos políticos.
- Los buenos resultados en materia de creación de puestos de trabajo demuestran que se está iniciando un ciclo positivo mutuamente beneficioso, en el que las políticas macroeconómicas centradas en la estabilidad, por una parte, y las reformas estructurales en curso de los mercados de trabajo de los Estados miembros, por otra, están reduciendo el desempleo y la exclusión social, y generando más empleo.

- No obstante, debe reconocerse que los plazos de ejecución de los elementos que constituyen un conjunto general de medidas son diferentes. Así, por ejemplo, los tipos de interés pueden modificarse de la noche a la mañana, pero la inversión en recursos humanos y las reformas institucionales de los mercados laborales requieren un esfuerzo sostenido y sus resultados sólo son apreciables con el tiempo.
- Todavía es difícil evaluar la incidencia general de la Estrategia Europea de Empleo en la mejora de la situación del empleo. Los datos más recientes datan de 1999, año en el que comenzaron a aplicarse la mayoría de las reformas en virtud de los PNA. No obstante, puede observarse que algunas nuevas iniciativas han tenido efectos positivos para algunos grupos o sectores concretos.
- Debe reforzarse el proceso de establecimiento de objetivos y metas cuantificables. Las directrices que establecen objetivos comunes permiten apreciar mejor los progresos, y su incidencia puede evaluarse de manera objetiva sobre la base de indicadores comunes, lo que permite continuar dicha evolución.
- En cambio, los progresos de las directrices que no incluyen objetivos cuantificados o cuyo establecimiento se deja en manos de los Estados miembros son muy lentos y resulta difícil evaluar los esfuerzos y los efectos a partir de informaciones limitadas a un conjunto disperso de medidas no relacionadas.

Aunque los progresos son importantes, la aplicación de los cuatro pilares es desigual, al menos por lo que se deduce de los informes de los Estados miembros. Esto afecta en particular al pilar «adaptabilidad» y, en menor medida, al pilar «espíritu de empresa».

Del análisis de las medidas adoptadas en virtud de los cuatro pilares destacan las siguientes conclusiones:

Mejorar la capacidad de inserción profesional (empleabilidad)-pilar I

- Se ha avanzado claramente en la aplicación de las medidas activas y de prevención.
- El examen de los regímenes de prestaciones sociales y de fiscalidad no ha progresado mucho (salvo en Dinamarca, el Reino Unido y los Países Ba-

jos), algo preocupante si se tiene en cuenta que una proporción importante de la población depende permanentemente de las prestaciones sociales en varios Estados miembros, en particular en aquellos donde comienza a haber escasez de mano de obra.

- El fomento de la formación permanente está cobrando mayor importancia en todos los Estados miembros, aunque falta un marco general y sólo una minoría de Estados miembros informan sobre el establecimiento de objetivos nacionales que deben alcanzar.
- En comparación con 1998, todos los Estados miembros velan en mayor medida por que las personas desfavorecidas se beneficien de mayores oportunidades para reintegrarse al mercado de trabajo. En muchos Estados miembros se ha pasado de los programas individuales a un enfoque más integrado a favor de las personas con discapacidad. No obstante, resulta difícil realizar un análisis comparativo debido a la ausencia de datos básicos y a las diferencias entre las definiciones, en particular por lo que se refiere a las minorías étnicas.

Desarrollar el espíritu de empresa-pilar II

- Con respecto al pilar «espíritu de empresa», deben realizarse mayores esfuerzos para ir más allá de las múltiples iniciativas individuales y establecer un marco político general, así como un entorno estimulante para una cultura empresarial en Europa.
- A pesar del gran número de medidas anunciadas en los PNA, la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo es muy lenta y, en algunos Estados miembros, la fiscalidad media del trabajo no ha comenzado todavía a disminuir.

Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas (adaptabilidad)-pilar III

- En el pilar sobre la adaptabilidad, los interlocutores sociales y los gobiernos nacionales tienen la gran responsabilidad de respetar los compromisos de las directrices. Hay pocas pruebas de que se esté progresando en lo relacionado con la modernización de la organización del trabajo. Sólo se ha

prestado una atención especial a las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, en lugar de plantear una reforma más amplia de la vida laboral.

- Los progresos en materia de introducción en la legislación laboral de los Estados miembros de formas más adaptables de contratos fueron limitados.

Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres-pilar IV

- Se observa una mejora en la forma en que los Estados miembros han tenido en cuenta la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los cuatro pilares. Muchos Estados miembros informan también sobre la adopción de medidas específicas de lucha contra el desempleo femenino y encaminadas a combatir la segregación y las diferencias de retribución de hombres y mujeres. No obstante, queda mucho por hacer para tener en cuenta la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas.
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral varían mucho de un Estado miembro a otro. Un elemento positivo es la tendencia cada vez mayor a establecer objetivos cuantitativos con respecto a los servicios de guardería disponibles, tal como se recomienda en las conclusiones de la Cumbre de Lisboa.

Papel de los servicios públicos de empleo

En el contexto de la reforma de las instituciones del mercado de trabajo, se reconoce que los servicios públicos de empleo (SPE) son instituciones fundamentales para la puesta en práctica de las directrices para el empleo, en particular las directrices 1, 2 y 3. Algunos Estados miembros están creando o modernizando sus SPE, pero estos esfuerzos deben ser todavía más intensos para dotar a los SPE del vigor y los instrumentos necesarios capaces de garantizar la aplicación eficaz de la estrategia.

Aplicación de la Estrategia Europea de Empleo en el ámbito local

Los Estados miembros reconocen la importancia de la actuación en el ámbito local para el éxito de la Estrategia Europea de Empleo. No obstante, también

en este caso, queda mucho por hacer con respecto a la descentralización, la creación de un entorno estimulante, el fomento de la colaboración entre los agentes locales y el establecimiento de estrategias generales de empleo en el ámbito local para crear más y mejores puestos de trabajo.

El papel de los Fondos Estructurales

El papel de los demás Fondos Estructurales, además del FSE, en el apoyo a la Estrategia Europea de Empleo no es lo bastante explícito y sólo algunos países lo mencionan.

El Informe insta a los Estados miembros a aplicar sus políticas de empleo de un modo acorde con las orientaciones generales de las políticas económicas.

Como consecuencia de las conclusiones del Informe y del análisis de los Planes Nacionales de Acción, la Comisión UE ha presentado una Recomendación²¹ relativa a las Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, en la que se mantienen la mayor parte de las recomendaciones realizadas con anterioridad y sólo se abandonan algunas en las que los progresos realizados por los Estados miembros se entienden suficientes y adecuados²².

Además se incluyen nuevas recomendaciones para abordar las cuestiones que requieren una mayor atención dado el contexto actual de cambio social y económico y el impacto, cada vez mayor, de la nueva sociedad del conocimiento:

- El enfoque estratégico de los pilares.
- El aprendizaje permanente.

También se alude a las disparidades regionales cada vez mayores con respecto al empleo de las que dan cuenta algunos Estados.

Para España las recomendaciones que se realizan en el Informe son las siguientes:

²¹ COM (2000) 549 final.

²² En el caso de España la necesidad de reducir las cargas administrativas de las empresas.

Problemas en el empleo

España ha registrado en los últimos años un crecimiento de la economía y del empleo, pero sigue habiendo problemas importantes:

- La tasa de empleo, aunque está aumentando, se sitúa entre las más bajas de Europa; el desempleo sigue siendo elevado (15,9 por 100) a pesar de un descenso importante desde 1996; la tasa de desempleo de larga duración ha disminuido también, pero las mujeres y los trabajadores de edad siguen estando especialmente afectados por el problema del paro.
- La proporción de contratos de duración determinada, en su mayoría de corta duración es alta y afecta sobre todo a las mujeres y a los jóvenes.
- Las diferencias regionales son importantes y la movilidad geográfica es muy escasa.
- Aunque la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado, sigue siendo la más baja de Europa (37,6 por 100); la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, que asciende al 30,3 por 100 es la más amplia de Europa; el desempleo femenino es del 23,1 por 100.
- Menos del 35 por 100 del grupo de población entre los 25 y los 64 años de edad tiene un nivel educativo de secundaria superior; hay muchos casos de abandono escolar y la participación en la educación y la formación durante la edad adulta es especialmente baja; no hay un enfoque general de la formación continua.

Tras el análisis pertinente, parece que España debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a las medidas de prevención y activación; la mejora del sistema de seguimiento estadístico; la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas; la formación permanente; la capacidad de adaptación y los regímenes de prestaciones y de fiscalidad.

Por ello la Comisión recomienda:

- Proseguir la modernización de los servicios públicos de empleo a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo para cubrir a todos los posibles beneficiarios. Dichos esfuerzos deben incluir la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico a principios de 2001.

- Promover en mayor grado la generalización de la igualdad de oportunidades al objeto de elevar la tasa de empleo femenino hasta la media comunitaria en un plazo acorde con la urgencia de dichas medidas.
- Elaborar y aplicar una estrategia coherente en materia de formación continua, que fije objetivos e incluya la educación y formación inicial y continua a fin de aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en las actividades de educación y de formación; debería prestarse especial atención al problema del abandono escolar prematuro.
- Proseguir los esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, para adaptar las relaciones laborales, incluida la normativa laboral, y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo garantizando un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad para toda la mano de obra.
- Examinar los factores incentivos y desincentivos de los regímenes de prestaciones y de fiscalidad a fin de aumentar la participación en el mercado de trabajo y el empleo estable.

CAPÍTULO 4

OBJETIVOS EUROPEOS CONCRETOS Y SITUACIÓN EN ESPAÑA: VIABILIDAD Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, en el año 2000 trabajaron en España cerca de 14,5 millones de personas. La tasa media de paro, en un año de aumento considerable de la población activa (el mayor desde 1996), se situó en 2000 en un 14,1 por 100, casi dos puntos por debajo de la correspondiente a 1999.

En el periodo 1995-2000, la media anual de creación de empleo, cercana a 450.000 personas, ha sido, considerablemente más alta que la que se obtuvo en otras etapas de fuerte crecimiento económico. Entre 1986 y 1990, el número medio anual de ocupados creció, cada año, en algo menos de 400.000 personas.

Si se compara el último cuatrienio (1997-2000) con los años 1987-1990, que marcaron la etapa de mayor crecimiento económico antes de la crisis, puede verse cómo el aumento medio anual del empleo es similar en ambas etapas (3,7 por 100 en 1987-1990, y 3,6 por 100 en 1997-2000²³), pero en la primera se produjo en un contexto de mayor aumento del PIB (4,8 por 100 como media anual del cuatrienio) que en la segunda (3,8 por 100).

²³ Descontado el efecto de la actualización de la muestra de la EPA en el año 2000.

Puede afirmarse, por tanto, que la creación de empleo en España en los últimos años ha sido muy intensa, en un marco económico en el que, además, los desequilibrios que tradicionalmente afectaban la sustentabilidad del crecimiento (inflación, déficit público y déficit comercial) parecen haber mejorado de manera muy apreciable.

Dejando al margen eventuales circunstancias que podrían limitar la continuidad del ciclo alcista, la cuestión es si la actual tendencia del empleo en España garantizaría la consecución de los objetivos marcados, en el ámbito europeo, para el próximo decenio.

Y es que el compromiso adquirido en la Lisboa supondrá para España un esfuerzo especialmente importante, porque a pesar de los excelentes resultados que se acaban de citar, *la situación de partida es claramente peor que la de casi todos los demás países de la Unión.*

La tasa de empleo es mucho más baja en nuestro país que en el conjunto de la Unión Europea. En 1999 (último para el que se disponen de datos en este ámbito), trabajó en España un 52,3 por 100 del total de personas entre 15 y 64 años, mientras que en la Unión Europea ese porcentaje fue un 62,1 por 100: es decir, que la tasa de empleo española fue casi diez puntos inferior a la media europea. Las mayores diferencias se concentran en las mujeres y en los jóvenes (gráfico 4.1): en ese mismo año, la tasa de empleo femenina fue, en España, un 37,3 por 100, más de 15 puntos por debajo de la europea; en nuestro país trabajó un 29,2 por 100 de los menores de 25 años, mientras que en la Unión Europea el porcentaje de ocupados por debajo de esa edad fue 9,5 puntos mayor. Entre los varones, en cambio, la distancia entre las tasas de empleo española y europea no llegó, en 1999, a 4 puntos.

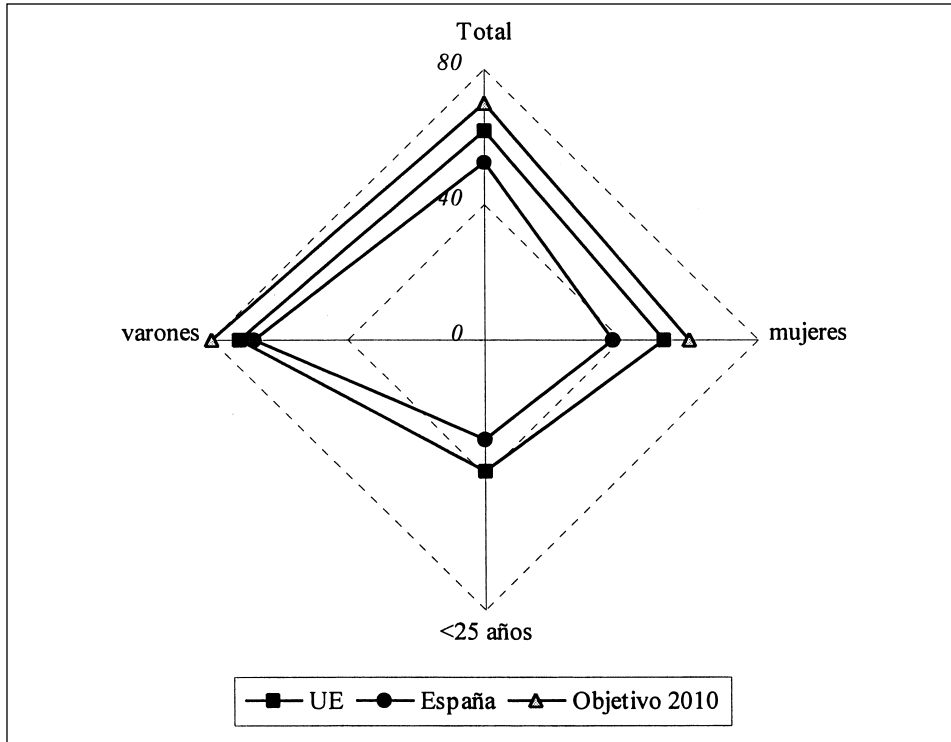
Aunque debe quedar claro que se trata de objetivos máximos, es decir, que se trata más de tender a ellos que de alcanzar cifras concretas, los objetivos para 2010 implicarían que la tasa de empleo de las mujeres españolas entre 15 y 64 años tendría que aumentar en torno a 20 puntos en diez años, y la de los varones más de 10. Si se supone constante la población en esas edades, habría que crear cerca de 460.000 empleos cada año —algo viable, a la vista de los resultados del quinquenio 1995-2000— en los próximos diez, y que dos terceras partes de ellos fueran ocupados por mujeres.

Para ello tendría que aumentar, en primer lugar, la actividad de las mujeres españolas, que en 1999 todavía estaba, pese a la intensa incorporación de éstas en los últimos dos decenios al mercado de trabajo, más de 10 puntos por deba-

GRÁFICO 4.1

TASAS DE EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Porcentaje de ocupados entre 15 y 64 años sobre el total de población de esas edades; jóvenes entre 15 y 24 años)



Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

jo de la que arrojaba el conjunto de la Unión Europea para la población femenina entre 15 y 64 años.

El gráfico 4.2 da idea de la intensidad de ese proceso, por lo demás común a todos los países europeos²⁴, de incorporación femenina al mercado de trabajo. Aunque quizá en España, por retraso en el calendario inicial, su fuerza ha sido mayor en los quince últimos años. Todavía en 1983 las tasas de actividad de las mujeres apenas superaban, en el grupo de edad en el que tradicionalmente la ac-

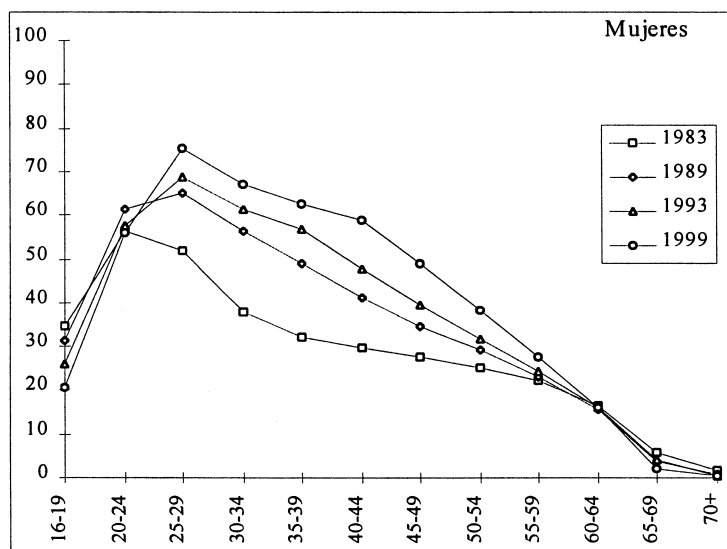
²⁴ Véase Comisión Europea: *Employment in Europe 1993*. (Comisión Europea, 1994); págs. 150 a 158.

tividad femenina era mayor (20-24 años), el 50 por 100. Esto es, tras completar su periodo formativo inicial y antes de seguir lo que era la pauta clásica, que comportaba la dedicación exclusiva a las tareas domésticas y a la crianza de los hijos, poco más del 50 por 100 de las mujeres se encontraba en el mercado de trabajo, como ocupadas o como demandantes de empleo. En 1999, la tasa de actividad había desplazado su máximo al siguiente grupo etario como consecuencia de la prolongación general de los años dedicados a la formación escolar; había elevado ese máximo hasta casi un 80 por 100; y, sobre todo, mantenía una participación también mucho más alta en grupos de más edad, denotando una presencia en este mercado más constante a lo largo de su ciclo vital²⁵.

GRÁFICO 4.2

TASAS DE ACTIVIDAD FEMENINAS EN ESPAÑA, POR GRUPOS DE EDAD, 1983-1999

(Porcentaje de activas sobre el total de mujeres en cada grupo de edad, medias anuales)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

²⁵ Véase Garrido, L. J.: *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993. CES: «La situación de la mujer en la realidad sociolaboral española», *Informes 1994*, Consejo Económico y Social, 1995, pág. 89. CES: *Informe 4/2000. La protección social de las mujeres*, Consejo Económico y Social, 2000, págs. 53 y ss.

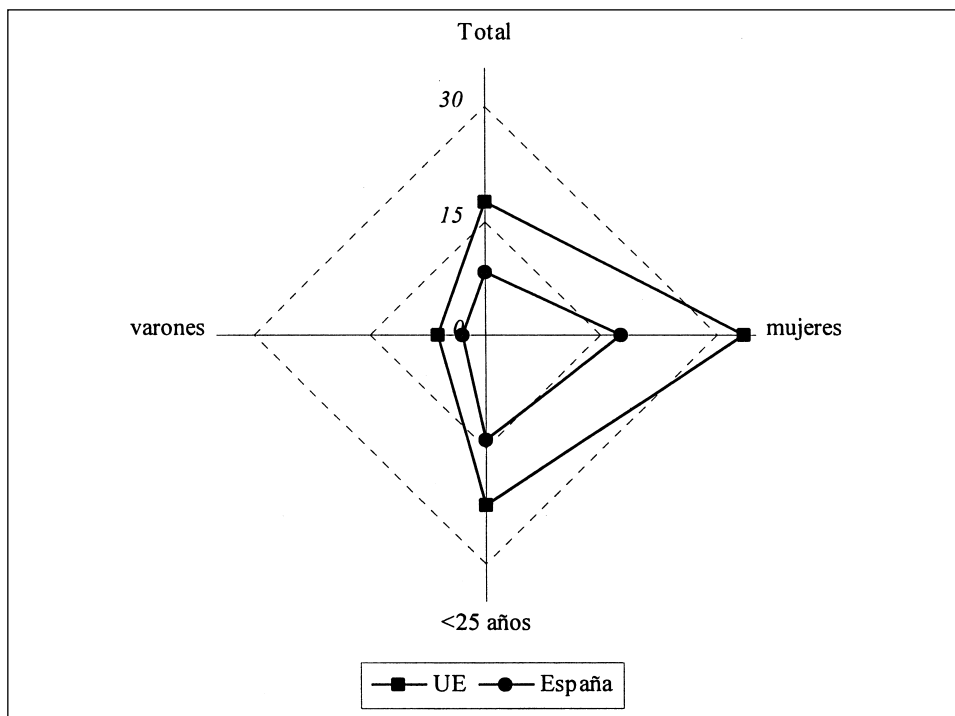
Uno de los fenómenos que ha acompañado a esta incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo desde los años ochenta es la reducción, a las cotas más bajas de Europa, de la fecundidad y, por ende, de la natalidad; la primera está, desde 1985, por debajo del denominado *nivel de reemplazo*, de forma que no nacen niños suficientes como para garantizar un reemplazo generacional que preserve el actual tamaño de la población española. Distintos estudios señalan ya que España será en los próximos decenios uno de los países donde más descenderá la población —abstracción hecha del tamaño de los flujos migratorios que han de arribar en lo sucesivo—, y donde, en algunos decenios más, mayor será el grado de envejecimiento.

La baja natalidad no se debe a que haya pocas mujeres que tengan hijos, sino a que sólo tienen uno o dos²⁶. Y parece que esta elección tiene mucho que ver con su posición activa en el mercado de trabajo, en dos sentidos: el primero, en que se retrasa la edad de emparejamiento y de maternidad, supeditando con frecuencia la llegada del primer hijo a cierta consolidación de la carrera profesional; el segundo, en que no se quieren tener más hijos. La *Encuesta de Fecundidad* de 1999 incluyó, para las mujeres entre 15 y 34 años que no tenían hijos una pregunta acerca del número que desearían tener. El número medio que se obtuvo de todas las respuestas no llegó a dos.

Precisamente para incentivar la permanencia de las mujeres en la vida laboral, se han adoptado en los últimos años distintas iniciativas de conciliación de ésta con la vida familiar. Y, en no pocas ocasiones, se ha señalado que una de las vías principales para lograr una más efectiva conciliación de ambas esferas sería fomentar el trabajo a tiempo parcial. De hecho, el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial sobre el total de ocupados es mucho más bajo en España que en la Unión Europea: en 1999 ese porcentaje era, en nuestro país, un 8,3 por 100, casi 10 puntos inferior al que se obtuvo en la Unión; entre las mujeres, los porcentajes en España y en la Unión Europea fueron, respectivamente, un 17,6 y un 33,4 por 100 (gráfico 4.3).

²⁶ Véase CES: *Informe 4/2000. La protección social de las mujeres*, Consejo Económico y Social, 2000, pág. 55.

GRÁFICO 4.3

**PORCENTAJE DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA
Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999**


Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

Ahora bien, ya en 1996 el CES estudió esta circunstancia, llegando a la conclusión de que el trabajo a tiempo parcial no se estaba empleando para compatibilizar empleo y cargas familiares²⁷. La presencia de hijos pequeños (menos de 2 años) no incrementaba, en ese año, la frecuencia con la que las mujeres trabajaban a tiempo parcial. Antes al contrario, parecía una fórmula de reincorporación de aquellas otras que, con bajo nivel de estudios, habían abandonado el mercado de trabajo para criar los hijos; la mayoría de los empleos a tiempo parcial eran ocupados por mujeres de más de 30 años, casadas, con hijos de más de 6 años, con bajo nivel de estudios, y en puestos de servicio doméstico, comercio y hostelería.

²⁷ Véase CES: *Informe 4/1996. El trabajo a tiempo parcial*, Consejo Económico y Social, 1996, pág. 85.

También entre los jóvenes, en una pauta que España comparte con algún otro país europeo, la proporción de empleos a tiempo parcial es baja, al igual que lo es la tasa de actividad. En 1999, el porcentaje de quienes trabajaban a tiempo parcial sobre el total de ocupados menores de 25 años era, en España, un 13,9 por 100, cuando en el conjunto de la Unión Europea esa cifra era un 22,4 por 100. Esta circunstancia refleja, entre otras cosas, que los jóvenes españoles no suelen compaginar su formación inicial con el desempeño de algún trabajo, lo que probablemente les priva de adquirir una experiencia valiosa para su posterior integración en el mundo laboral. Y quizá en este punto sí podrían estudiarse fórmulas que, involucrando empleos a tiempo parcial, hicieran menos lejanos el ámbito educativo y el laboral.

En estos últimos quince años, los varones apenas han variado, en cambio, su participación, muy alta en las edades centrales, en el mercado de trabajo (gráfico 4.4). Pero, además del retraso en la incorporación inicial a la actividad por un mayor tiempo de formación (igual que el que se señaló para las mujeres), es perceptible una menor presencia de activos entre los mayores de 60 años. Entre las conclusiones del Informe sobre vida laboral y prejubilaciones que aprobó en junio de 2000, el CES recogió la observación de que esta caída de la tasa de actividad masculina, que comienza a los 55 años, y afecta sobre todo a los que tienen entre 60 y 64 años, deriva del mayor riesgo de perder su empleo y de no lograr su reintegración laboral en el que incurren, por razón de su edad, estas personas; con frecuencia, la pérdida del empleo deriva en un abandono definitivo del mercado de trabajo antes de la edad normal de jubilación²⁸.

Volviendo a las mujeres, es preciso recordar que la tasa de empleo femenina es en España mucho más baja que la de los varones no sólo porque lo sea la tasa de actividad, sino porque buscan empleo y no lo encuentran. En 1999 la diferencia entre las tasas de actividad masculinas y femeninas para la población entre 15 y 64 años era, en España, de 27,7 puntos y en la Unión Europea de 18,9 puntos (gráficos 4.5 y 4.6); la distancia entre varones y mujeres en cuanto a tasas de paro era, en nuestro país, de 12,1 puntos, y en la Unión, de 2,8 puntos.

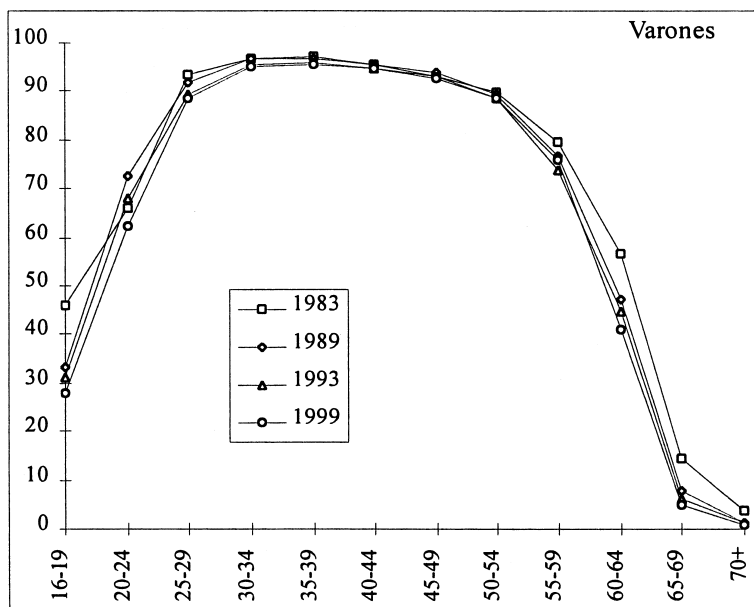
En el año 2000, de acuerdo con los datos de la EPA, la tasa de paro de las mujeres en España fue un 20,5 por 100, y la de los varones un 9,7 por 100. Estas cifras indican una mayor reducción de la primera de esas tasas (2,5 puntos por debajo de la de 1999) y, con ello, una menor distancia con los varones. Y,

²⁸ Véase CES: *Informe 2/2000. Vida laboral y prejubilaciones*, Consejo Económico y Social, 2000, pág. 102.

GRÁFICO 4.4

TASAS DE ACTIVIDAD MASCULINAS EN ESPAÑA, POR GRUPOS DE EDAD, 1983-1999

(Porcentaje de activos sobre el total de varones en cada grupo de edad, medias anuales)



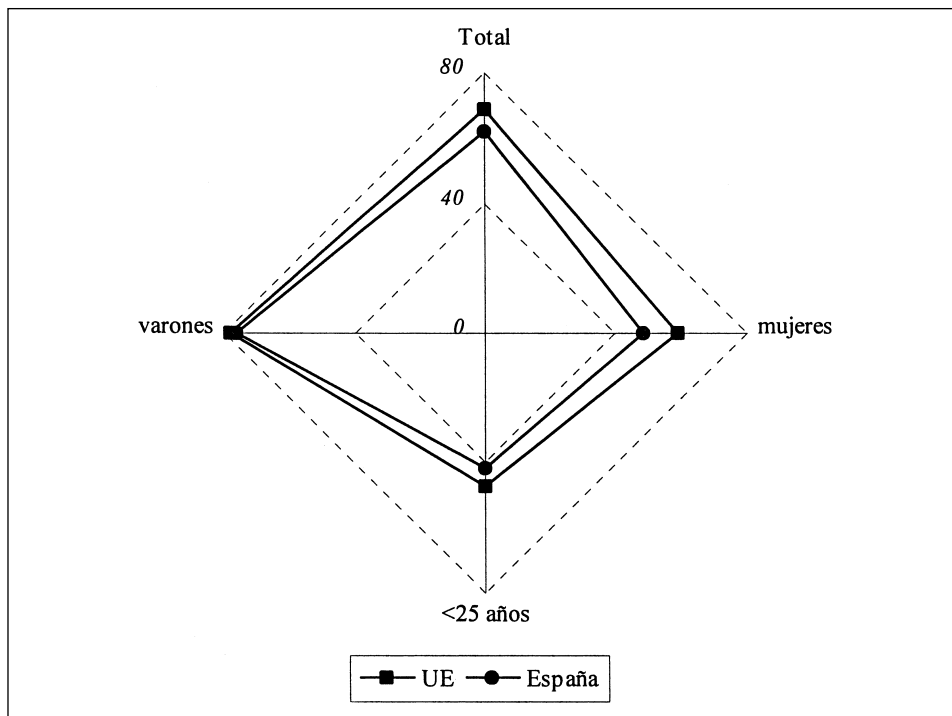
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

de hecho, la creación de empleo ha beneficiado más a las mujeres, y también a los jóvenes, desde el final de la crisis: entre 1995 y 2000, la tasa de ocupación de las mujeres ha crecido 9 puntos, y la de los menores de 25 años casi 11 puntos. Pero es evidente que la tasa de paro femenina en 2000 que se acaba de citar es más del doble que la masculina. Y casi el 59 por 100 de los desempleados en el año fueron mujeres, porcentaje que no ha dejado de crecer desde que, en los años ochenta, éstas comenzaron a incorporarse de forma masiva al mercado de trabajo.

GRÁFICO 4.5

TASAS DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Porcentaje de activos entre 15 y 64 años sobre el total de población de esas edades; jóvenes de 15 a 24 años)

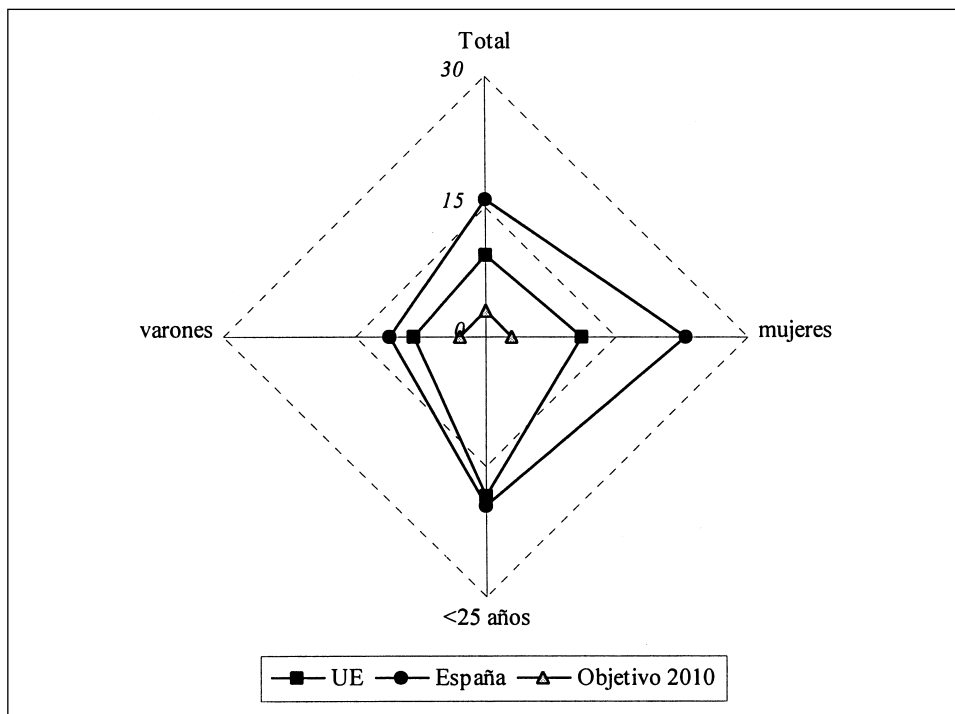


Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

GRÁFICO 4.6

TASAS DE PARO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Porcentaje de parados entre 15 y 64 años sobre el total de activos de esas edades; jóvenes entre 15 y 24 años)



Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

Si se atiende al denominado paro de larga duración, entendido éste como el porcentaje de quienes llevan un año o más buscando empleo sobre el total de los desempleados, se advierte que afecta a una parte muy alta de la población parada en toda Europa: en 1999, un 46 por 100 de los desempleados de la Unión Europea llevaba un año o más buscando empleo; en ese mismo año, el porcentaje en España era muy similar, un 46,3 por 100.

Entre los menores de 25 años apenas se advertía diferencia entre España y la Unión Europea en el peso del paro de larga duración (32,8 y 31,9 por 100), y entre las mujeres, las españolas eran las más afectadas, pero a no mucha distancia (50,7 y 47,3 por 100); entre los varones, en cambio, el porcentaje era menor en España que en la Unión Europea (40,2 y 44,7 por 100, respectivamente).

En todo caso, hay que insistir en que estas cifras son, en España y en Europa, muy altas. Esta circunstancia, junto con las que se señalaron antes, indican que *no se trata sólo de crear empleo, sino de aumentar la empleabilidad* de las personas —en especial mujeres, jóvenes y activos de mayor edad— que encuentran especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Y ésta es, precisamente, una de las principales tareas que ha de afrontar la política de empleo en los próximos años si se quiere lograr el cumplimiento de los compromisos de Lisboa.

Los motivos de esa más baja empleabilidad son, por otra parte, de sobra conocidos. El primero de ellos estriba en las *carencias formativas que aún afectan a una parte importante de la población potencialmente activa*.

En 1999, un 61 por 100 de los varones y un 63 por 100 de las mujeres entre 25 y 59 años tenía un nivel educativo bajo; un 16 y un 15 por 100 (para varones y mujeres respectivamente) tenía un nivel intermedio; y un 23 y un 21 por 100 tenía uno alto. En la Unión Europea, los porcentajes de varones y mujeres en el primer nivel eran más bajos (38 y 46 por 100), pero no tanto por un mayor peso de quienes habían cursado estudios superiores (21 y 17 por 100) como por quienes habían cursado estudios medios, esto es, enseñanza secundaria superior, tanto general como profesional (41 y 37 por 100).

En el caso de las mujeres, es evidente la fuerte mejora de su nivel educativo en los últimos treinta años, pero no puede olvidarse que ésta sólo alcanza a la población más joven. Queda, así, una bolsa muy numerosa de mujeres de edad intermedia, con escasa formación inicial, que en un porcentaje muy elevado abandonaron su empleo para dedicarse exclusivamente a las tareas domésticas y que, cuando han intentado reincorporarse al mercado de trabajo, no han sido capaces de obtener empleo. No puede obviarse, por otra parte, que las mujeres en educación superior se concentran en disciplinas con tasas de paro más altas que el promedio.

En el de los jóvenes, la prolongación de la escolaridad obligatoria hasta los 16 años, y las altas tasas de ingreso en ciclos formativos superiores, que parecen explicar las bajas cifras de formación secundaria general y profesional, no pueden hacer olvidar el alto porcentaje de fracaso que arrojan las cifras de abandono de estos ciclos. El Consejo de Universidades, en su último informe de evaluación difundido²⁹ indicaba que, de 260.000 alumnos que salieron de la univer-

²⁹ Consejo de Universidades. Informe sobre los resultados de la segunda convocatoria del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. 2000.

sidad en el curso 1997-1998, más de un 30 por 100 fue por abandono, sin haber concluido sus estudios.

Tampoco puede olvidarse que la formación profesional reglada tiene, en España, un conocimiento y prestigio social bastante limitado, tanto por los retrasos en la implantación del nuevo modelo que configuró la LOGSE como, sobre todo, por la escasa promoción y sensibilización realizada entre el alumnado, familias y empresas³⁰. Ello ha hecho, entre otros factores, disminuir el número de alumnos en este sistema.

Sistema en el que, por otra parte, se observa una fuerte concentración de alumnos en un número muy reducido de familias profesionales. Según los últimos datos disponibles, en 1998 más de la mitad del alumnado (un 56 por 100) cursaba una de las siguientes ramas: Administración, Electricidad y electrónica y Sanidad. Y no parece que concentrarse en sólo tres de las 22 ramas en que se divide el sistema sea una buena estrategia para aumentar la empleabilidad de estos jóvenes, ni que ello responda a que en estas ramas se encuentren las mayores necesidades futuras del sistema productivo. En el caso de las mujeres, esta concentración es aún más notable, y se centra más en las ramas de Administración, y Sanidad.

Precisamente en este sentido, es conveniente recordar que, hoy por hoy, las perspectivas de futuro apuntan a una economía cada vez más basada en los servicios. Todas las disquisiciones acerca de la denominada nueva economía versan, en esencia, sobre este asunto, pues no se trata sino de que los servicios —avanzados, cierto es— parecen llamados a sustituir definitivamente a sectores y actividades más tradicionales en la condición de motor de las economías desarrolladas. Esta circunstancia mueve a recordar que en España, a pesar del fuerte incremento que se ha producido en los últimos años, la importancia del sector servicios en el empleo es aún menor que el que se da en la Unión Europea, entre otras cosas porque en nuestro país todavía es más alto que en Europa el porcentaje de la población ocupada en el sector primario, incluso entre los jóvenes (gráfico 4.7). En 1999, un 66,2 por 100 de los ocupados en la Unión Europea desempeñaba actividades de servicios; en España, ese porcentaje era un 62 por 100. A cambio, un 7,4 por 100 de los ocupados españoles se encuadraba en el sector primario, mientras que en la Unión Europea éstos eran un 4,5 por 100. Y entre los menores de 25 años, el porcentaje en España era un 6,5 por 100, más del doble que en la Unión.

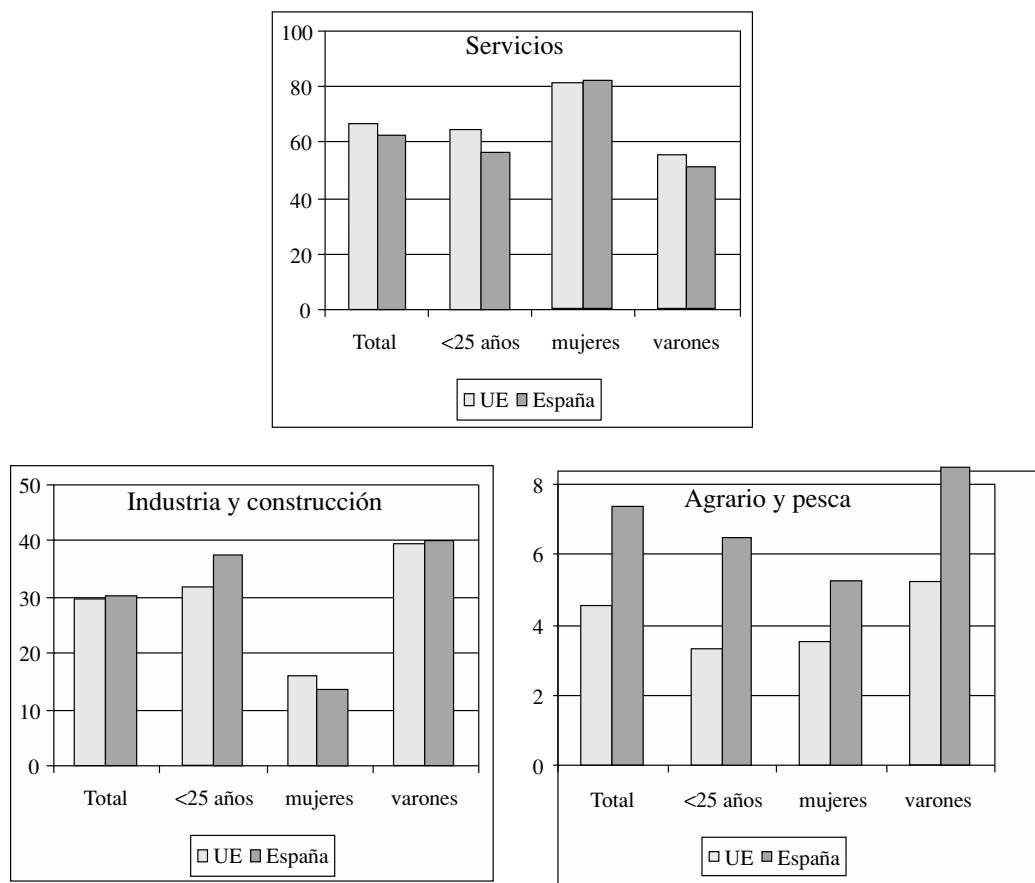
³⁰ Véase CES: *España 1999. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social, 2000, págs. 466 y ss.

Llama también la atención, en estos datos, que el porcentaje de jóvenes en la industria, energía y construcción, era bastante más alto, casi 6 puntos, en España que en la Unión Europea, mientras que el de mujeres era 2 puntos menor. Esta circunstancia quizá se explique, en parte, por el auge extraordinario que ha vivido en los últimos años la construcción. En el año 2000, casi 1,6 millones de personas se ocupaban en este sector, que ha sido el que ha presentado los mayores aumentos, en proporción, en el periodo 1997-2000.

GRÁFICO 4.7

ESTRUCTURA SECTORIAL DEL EMPLEO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Porcentaje de ocupados en cada sector de actividad)



Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

Otros factores que afectan a la empleabilidad, y que podrían mejorarse a través de políticas activas, residen en la *intermediación del mercado de trabajo*. Ésta, entre otros, tiene como resultado frenar la movilidad geográfica de las personas que buscan empleo. Aunque en el informe del CES sobre esta cuestión ya se explicó que los desajustes existentes en el mercado de trabajo español en relación con los distintos niveles de desempleo —significativamente distintos según el ámbito geográfico— parecen estar relacionados, sobre todo, con problemas estructurales de este mercado, también se insistió en que había evidencias de dificultades en la gestión de la intermediación llevada a cabo por los servicios públicos de empleo. El mercado de trabajo español sigue operando, en general, al margen de estos servicios, probablemente porque no siempre éstos garantizan la adecuación de los perfiles de los candidatos a la oferta presentada, y porque la información sobre los demandantes de empleo disponibles no parece circular con fluidez en el conjunto del sistema que conforman (o deberían conformar) estos servicios.

En ese mismo informe se señaló que la ruptura del monopolio del INEM dando entrada en la gestión de la intermediación a agencias de colocación sin ánimo de lucro, así como la diversificación de los agentes que colaboran en las políticas de acompañamiento a la colocación, como Ayuntamientos, agentes sociales, entidades asociadas y colaboradoras, entre otras, abrieron indudables perspectivas de mejora de la eficacia de las políticas activas. Pero, al mismo tiempo, la nueva situación comporta un riesgo de atomización³¹, de segmentación en pequeñas unidades estancas, que restaría eficacia al conjunto. En este sentido, cabe proponer una política especialmente orientada a mejorar la sistematización del conjunto de agentes que intervienen en la intermediación del mercado de trabajo y en la aplicación de las políticas de empleo.

Un tercer factor frecuentemente citado en esta discusión acerca de cómo aumentar la empleabilidad es la necesidad de, para ello, romper con la actual segregación ocupacional que, desde la perspectiva del sexo, preside la distribución del empleo en España (gráfico 4.8). Los varones se ocupan como especialistas en la industria y la construcción, y como operadores de maquinaria e instalaciones —grupos 7 y 8 de la CNO94, que representan algo más de un 41 por 100 del total del empleo asalariado masculino—, así como en ocupaciones de profesionales, técnicos e intelectuales, tanto superiores como de grado medio —grupos 2 y 3, que suponen otro 20 por 100 de los asalariados varones—. Las mu-

³¹ Véase CES: *Informe 1/2000. La movilidad geográfica*, Consejo Económico y Social, 2000, pág. 109.

jeros, en cambio, trabajan con más frecuencia en estos dos últimos grupos —que recogen más de un 28 por 100 del empleo asalariado femenino—, en trabajos de tipo administrativo y en tareas de servicios personales —grupos 4 y 5, con un 18,4 y un 22,7 por 100, respectivamente, del total de asalariadas—, así como, en más ocasiones que los varones, en trabajos no cualificados —el grupo 9 aporta casi un 21 por 100 del empleo asalariado entre las mujeres, y en torno a un 14,5 por 100 de dicho empleo entre los varones.

A tenor de estas cifras, parece claro que aumentar la empleabilidad de las mujeres pasa por ampliar su elenco ocupacional. Probablemente para ello habrá que empezar por el sistema formativo, ya que en la formación profesional se concentran todavía más que los varones en pocas ramas, y éstas son administración y algunas relacionadas con los servicios personales. Pero también *habrá que intensificar las políticas para una mayor igualdad de oportunidades.*

GRÁFICO 4.8

ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPLEO ASALARIADO EN ESPAÑA, 2000

(Porcentaje de asalariados en cada grupo ocupacional, CNO94, medias anuales)

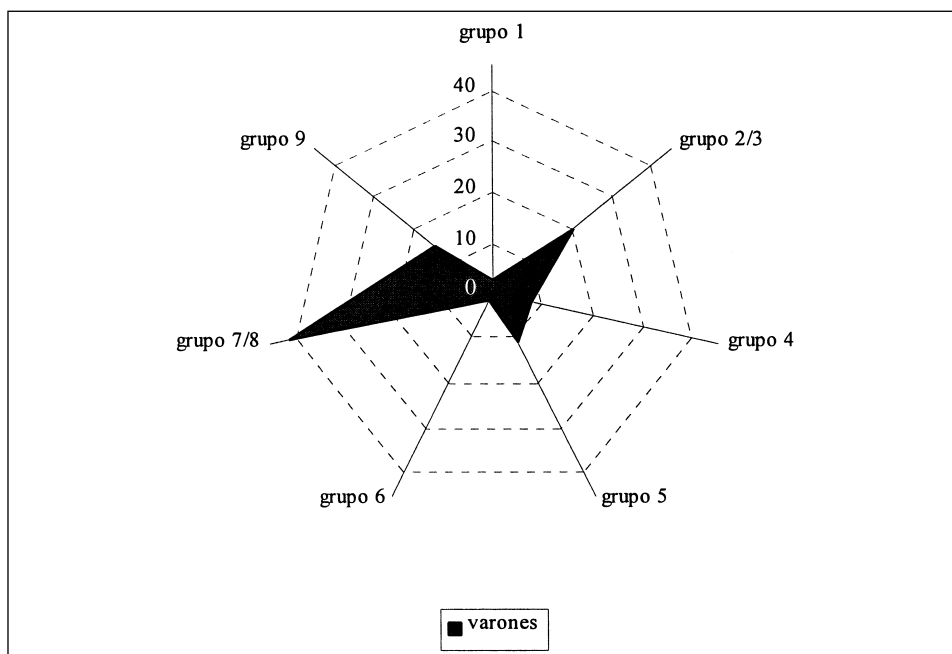
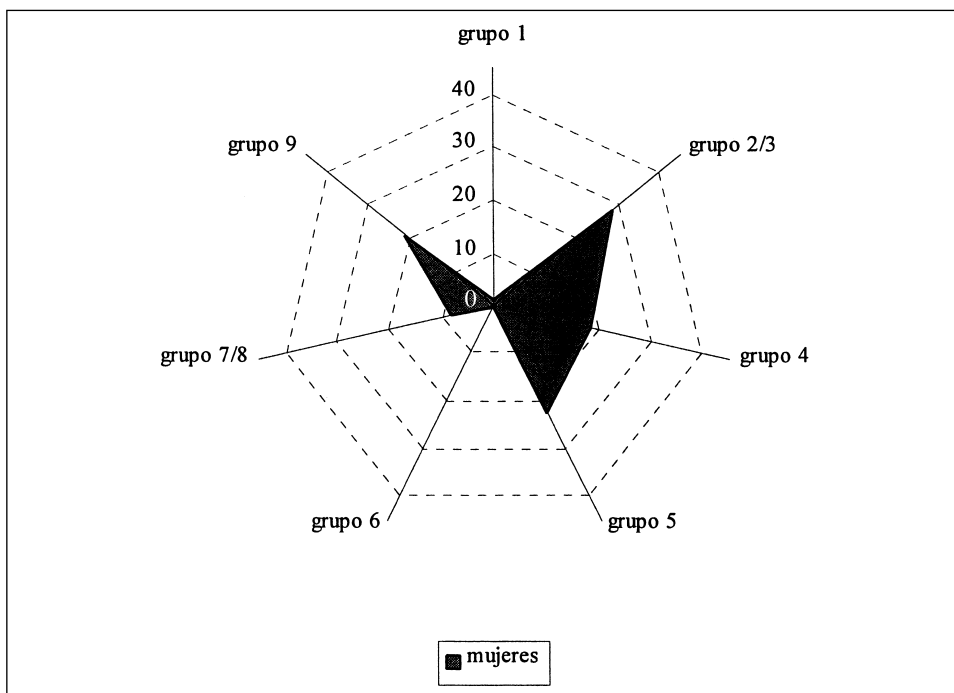


GRÁFICO 4.8. (Continuación)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Finalmente, por lo que hace a los trabajadores de más edad, es especialmente importante impulsar políticas específicas para ellos, que contribuyan a preservar su empleo o, en último término, a incrementar su empleabilidad. Estas políticas deberían tener como objetivo la adecuación de sus perfiles profesionales bien a las innovaciones tecnológicas y organizativas que pueden haberse producido en su actividad o sector de origen, permitiendo así una mayor probabilidad de reintegración en los mismos, bien favoreciendo su inserción en otros distintos, y sobre todo en algunos tales como los servicios sociales y a la comunidad. Incluso podría pensarse en el fomento del trabajo autónomo en este colectivo, u otras posibles fórmulas de iniciativa empresarial, como alternativas factibles para su reinserción laboral³².

Además de este objetivo de aumentar la empleabilidad, no puede dejar de mencionarse otro de los que han de presidir las políticas de empleo, en un sen-

³² Propuestas que, con algo más de detalle, se recogen en el ya citado Informe 2/2000 del CES.

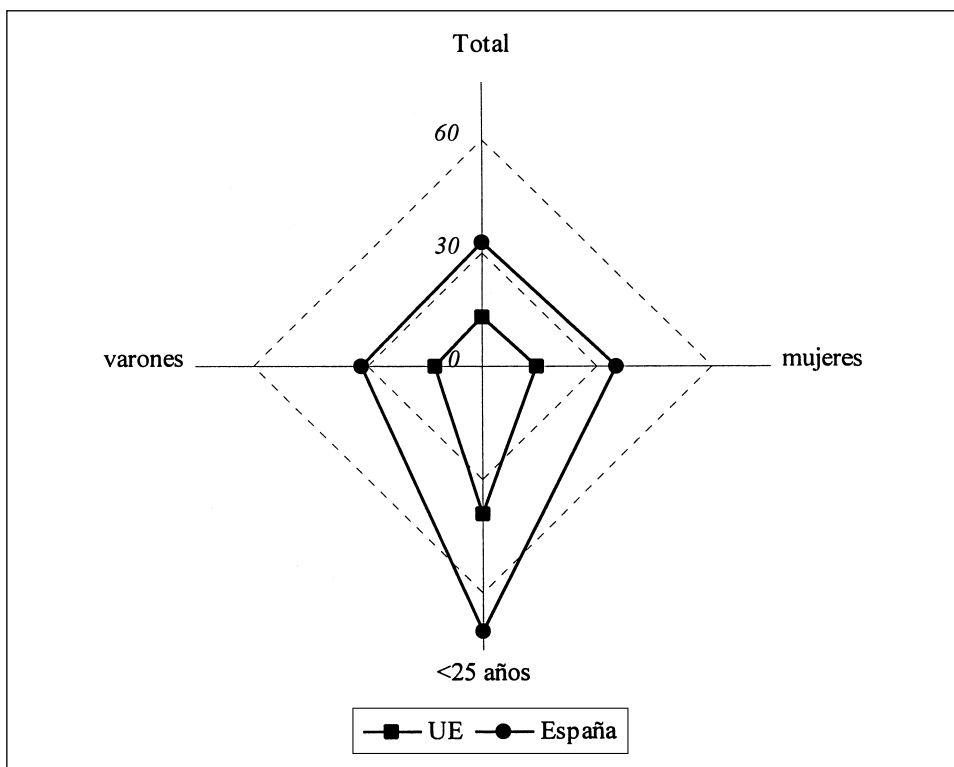
tido amplio, en el futuro. No se trata sólo de crear empleo y de aumentar la empleabilidad. Tanto o más importante es, y a ello se han dirigido buena parte de las medidas adoptadas desde 1997, a raíz de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, mejorar la calidad del empleo creado. Esto, en España, aparece indisolublemente unido a *reducir la temporalidad y la rotación*. Porque, a pesar tanto de la mejora de la temporalidad (o mejor, a pesar del fuerte aumento del empleo asalariado indefinido) en los últimos años, como del aumento que se observa en las tasas correspondientes a los países de la Unión Europea en esos mismos años, la temporalidad en España no tiene parangón en toda Europa (gráfico 4.9). En 1999, el porcentaje de temporales sobre el total de asalariados en la Unión Europea fue un 13,2 por 100, mientras que en España fue un 32,7 por 100. En los menores de 25 años, esa tasa fue, en la Unión Europea, un 39,1 por 100 y en España nada menos que un 70,1 por 100.

En el año 2000, de acuerdo con la EPA, la tasa de temporalidad en España se situó, en promedio, en un 32 por 100. Este resultado supone, una vez corregido el efecto de la actualización de la EPA, un nuevo descenso, de 0,6 puntos, en dicha tasa, que es el mayor desde 1997. Es interesante subrayar que esta mayor reducción de la temporalidad en 2000 se produjo por el mayor ritmo de crecimiento del empleo asalariado indefinido; en media anual, éste aumentó un 6,6 por 100, mientras que el número de asalariados con contrato temporal fue un 3,7 por 100 mayor que en 1999. Gracias a este comportamiento, casi 8 de cada 10 personas en el mayor número de asalariados del año 2000 tenían un contrato indefinido. Además, como en los últimos ejercicios, los datos apuntan el mayor dinamismo del empleo indefinido en el sector privado (donde creció un 9 por 100, mientras que el temporal creció un 3 por 100), y, por el contrario, el mayor ritmo de aumento del empleo asalariado de carácter temporal en el sector público (en este sector, el empleo indefinido creció un 3 por 100, y el temporal un 6,5 por 100). Así, la tasa de temporalidad media anual del sector privado fue en 2000 un 35 por 100, 1,3 puntos menor que la de 1999; mientras, la del sector público creció algo más de medio punto porcentual en el año, y se situó en un 20,1 por 100.

GRÁFICO 4.9

TASAS DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Porcentaje de asalariados temporales sobre el total de asalariados)



Fuente: Eurostat, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

En todo caso, la temporalidad es todavía muy alta. Por otra parte, si a ello se suma el alto volumen de desempleo todavía hoy presente en el mercado de trabajo español, se obtiene la combinación empleo temporal-paro que ha dado en llamarse rotación o, por algunos, «precariedad». Por supuesto, este fenómeno no afecta a todos los asalariados temporales ni, como muestra el peso del paro de larga duración, siempre se traduce en una combinación de periodos de desempleo con otros de empleo temporal. Es difícil medir este fenómeno, pero es innegable su presencia y su relevancia en el mercado de trabajo.

Así, sobre el encadenamiento de contratos, no se puede aproximar su relevancia simplemente poniendo en relación el volumen de empleo temporal con el

de contratos temporales celebrados³³, fundamentalmente porque los muy distintos plazos de duración pactada de los contratos que se celebran lleva a confundir la frecuencia que se obtiene —la de celebración— con la frecuencia de su uso, esto es, a cuántas personas afecta. Pese a ello, el número anual de contratos temporales celebrados, que no ha dejado de crecer al menos en los últimos diez años y que se situó por encima de los 13,5 millones en 2000, permite afirmar que o esa rotación afecta a un número amplio de personas, o es muy intensa sobre un número menor, y más intensa cuanto menor sea ese número.

En relación directa con este problema no puede pasarse por alto, por otra parte, el auge que en los últimos años ha cobrado la intermediación en el mercado de trabajo que realizan las *ETT*. Baste señalar que en el año 2000, según la EPA, algo más de 67.000 asalariados estaban trabajando a través de una *ETT*; esto supone que estas empresas aportan cerca de un 2 por 100 de la temporalidad.

De todo lo hasta aquí expuesto parece claro que los grandes objetivos previstos en la política europea de empleo son viables, pero que requerirán un esfuerzo importante en el diseño de las líneas concretas de actuación.

Todo ello, además, ha de desarrollarse con una condición necesaria anterior, que es el sostenimiento del actual ritmo de crecimiento económico y de creación de empleo. Y precisamente aquí, en línea con el segundo pilar, esto es, con el «*desarrollo del espíritu de empresa*», es necesario recordar que España es un país de pequeñas empresas.

Y es que si algún rasgo caracteriza de manera constante el sistema productivo español, éste es, sin duda, el pequeño tamaño de las unidades empresariales. A tal punto esto es así, que se recuerda en casi cualquier estudio sobre la economía española, sin necesidad de aportar información que lo avale. En todo caso, no parece superfluo recordar algunos de estos datos: de acuerdo con el Directorio Central de Empresas (DIRCE), que anualmente elabora el INE (y que excluye el sector primario), en 1999 un 54,6 por 100 de éstas no empleaba a ningún asalariado, y un 25,7 por 100 tenía uno o dos. Éste último grupo representaba, así, el 56,5 por 100 de las empresas con asalariados; en contraste con este dato, las empresas que empleaban a 20 o más trabajadores eran, en ese mismo año, el 6,1 por 100 del conjunto de empresas con asalariados.

³³ Véase CES: *España 1999. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Consejo Económico y Social, 2000, págs. 250 y 251.

La proporción de empresas más pequeñas se sitúa en el sector servicios, donde casi el 58 por 100 de las unidades no tenía asalariados en 1999 y, del total de las que los tenían, algo más del 56 por 100 contaba con uno o dos. Si se recuerda que éste es el sector sobre el que parece gravitar el futuro crecimiento económico, está claro que, en España, *el motor de la economía será, todavía más que ahora, la pequeña empresa.*

Así, dado que el sistema productivo español afronta importantes retos, derivados de los fuertes cambios que están acaeciendo en la economía internacional (como la denominada globalización de los mercados, la auténtica «revolución» tecnológica en marcha, o el cambio en el modelo de organización de la producción como respuesta a unas condiciones de competencia mucho más exigentes), parece necesario un marco favorable para la creación de nuevas empresas y, sobre todo, para aumentar la competitividad de las más pequeñas. Ha de tenerse en cuenta, además, que las pequeñas empresas son, por su naturaleza, las principales receptoras de las acciones positivas que se trazan en las iniciativas locales de empleo. Así, éstas deben incentivar el desarrollo y la cooperación de las pymes.

Por otro lado, la creciente tendencia a la liberalización de mercados y a la privatización de importantes funciones sociales, hasta ahora desempeñadas por el sector público, obligan a repensar el papel que han de jugar los agentes económicos en cuanto instancias de cohesión social. En este sentido surge la necesidad de *apoyar institucionalmente a las empresas encuadradas en el denominado «tercer sector», o sector de la economía social.* Pues es en este sector donde se desarrolla uno de los mayores «yacimientos de empleo» detectados en distintos estudios europeos y españoles, esto es, en los servicios a la comunidad.

Algunas de estas empresas (como las cooperativas y las sociedades laborales) son, además, fuentes de empleo estable, entre otras cosas porque en ellas coinciden en una misma persona la condición de propietario y la de trabajador. Otras, asimismo, son una de las fórmulas empresariales que más contribuyen a la integración laboral de grupos especialmente desfavorecidos en el mercado de trabajo, como es el caso de los discapacitados en los denominados centros especiales de empleo.

PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA, 1999

(Miles de personas y porcentajes, segundo trimestre)

Indicadores	Ambos sexos		Varones		Mujeres		Menores 25 años	
	UE	España	UE	España	UE	España	UE	España
Población (miles)	369.915	39.032	180.419	18.883	189.496	20.150	109.056	11.969
Población 15-64 [15-24] años (miles)	247.059	26.104	123.372	12.833	123.687	13.271	45.862	6.021
Activos (miles)	171.429	16.339	97.581	9.857	73.849	6.482	21.693	2.493
Tasa de actividad (% activos sobre población)	46,3	41,9	54,1	52,2	39,0	32,2	21,693	2,493
Activos 15-64 [15-24] años (miles)	169.482	16.237	96.354	9.779	73.223	6.436	47,3	41,4
Tasa de actividad 15-64 [15-24] años	68,6	62,2	78,1	76,2	59,2	48,5	17,749	1,758
Ocupados (miles)	155.272	13.773	89.556	8.779	65.716	4.994	17,749	1,758
Tasa de empleo (% ocupados sobre población)	42,0	35,3	49,6	46,5	34,7	24,8	17,749	1,758
Ocupados 15-64 [15-24] años (miles)	153.424	13.652	88.334	8.701	65.059	4.950	38,7	29,2
Tasa de empleo 15-64 [15-24] años	62,1	52,3	71,6	67,8	52,6	37,3	3,3	6,5
% ocupados agricultura y pesca	4,5	7,4	5,2	8,6	3,5	5,3	3,3	3,3
% ocupados industria, energía y construcción	29,3	30,6	39,3	40,3	15,7	13,6	31,9	37,8
% ocupados servicios	66,2	62,0	55,5	51,1	80,8	81,1	64,8	55,7
Tasa de parcialidad (% tiempo parcial sobre total ocupados)	17,6	8,3	6,1	3,0	33,4	17,6	22,4	13,9
Asalariados (miles)	130.016	10.771	72.263	6.690	57.752	4.082	16.700	1.581
Tasa de salarización (% asalariados sobre total ocupados)	83,7	78,2	80,7	76,2	87,9	81,7	94,1	89,9
Tasa de temporalidad (% temporales sobre total asalariados)	13,2	32,7	12,4	31,4	14,2	34,9	39,1	70,1
Parados (miles)	16.157	2.566	8.024	1.078	8.133	1.488	3.958	735
tasa de paro (% parados sobre total activos)	9,4	15,7	8,2	10,9	11,0	23,0	18,3	19,5
Parados larga duración (% sobre total parados)	46,0	46,3	44,7	40,2	47,3	50,7	31,9	32,8
Demandantes primer empleo (% sobre total parados)	20,7	23,4	18,6	17,9	23,5	27,1	49,1	48,5

Fuente: EUROSTAT, «Labour Force Survey. Principal results 1999». *Statistics in focus*, Theme 3-5/2000.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

5.1. CONSIDERACIONES GENERALES

Desde la perspectiva de las organizaciones económicas y sociales que integran el Consejo Económico y Social se valora positivamente la estrategia que, con la reforma del Tratado de Amsterdam, hizo del empleo un objetivo europeo y una política de interés común. También se valora positivamente, con carácter general, el proceso que para la puesta en práctica de la Estrategia Europea por el empleo se ha seguido desde que se llevó a cabo la inclusión en el Tratado del nuevo Título de Empleo, como marco general para el desarrollo de las políticas de empleo de la Unión Europea. Desde las Cumbres de Luxemburgo a la de Lisboa el camino recorrido ha permitido realizar considerables avances.

Especial significado se concede en este proceso a la cumbre de Lisboa, en la que se introdujo una nueva perspectiva, basada en la innovación y el conocimiento como ejes prioritarios que reforzarán la capacidad de adaptación de las empresas y de los trabajadores, así como de la sociedad en su conjunto. En esa misma Cumbre se pudo constatar la existencia de debilidades en el mercado laboral europeo: empleo en el sector servicios, desequilibrios regionales, altas tasas de paro, paro de larga duración, inadecuación entre oferta y demanda de empleo, baja participación de las mujeres en la actividad laboral, etc. Por lo mismo, se pusieron de

manifiesto los importantes retos que la sociedad europea deberá afrontar en el futuro, relacionados con: la sociedad de la información, la mejora de la competitividad, los mercados financieros y, entre otros, la modernización del modelo social europeo. En Lisboa, se puso el acento en el crecimiento económico y en la consecución del pleno empleo, en la lucha contra la exclusión social, en la necesidad de inversión en capital humano, y de un mayor desarrollo de la sociedad de la información y del conocimiento. Todo ello con el fin de garantizar la cohesión social. Además, se fijaron objetivos cuantificados de empleo, la mejora de los procesos de coordinación, y de los indicadores de evaluación, así como la participación de los agentes económicos y sociales en todo el proceso.

Ahora bien, no puede desconocerse que el proceso muestra también algunas insuficiencias, debiéndose señalar que, a juicio de los agentes económicos y sociales, la política europea hasta ahora no ha sido un antídoto frente a las crisis. Es necesaria una mejor coordinación de las políticas macroeconómicas, monetarias, presupuestarias, y de empleo. Unas y otras tienen que ser coherentes, lo que no siempre sucede, para conseguir el pleno empleo.

Asimismo, no puede soslayarse el papel positivo que una futura política fiscal europea coordinada podría desempeñar en la configuración de la Estrategia Europea de Empleo.

Respecto a las políticas de empleo de los Estados, se requiere un mayor compromiso de los Gobiernos en el desarrollo de los PNAE, un desarrollo más homogéneo de los cuatro pilares, no sólo de las medidas preventivas con las personas desempleadas, sino centrarse en el empleo en su conjunto y en su calidad; mayor integración de la igualdad entre hombres y mujeres; mayor atención y tratamiento integrado a las directrices relativas a la protección social, fiscalidad y empleo, así como, mayor atención a la convergencia social, incluyendo orientaciones específicas e indicadores de evaluación.

Para ello, la participación real de los agentes económicos y sociales así como el diálogo social a nivel europeo necesitan ser reforzados, en su compromiso con la Estrategia Europea de Empleo.

5.2. CONSIDERACIONES SOBRE LA SITUACIÓN ESPAÑOLA

Por lo que a la situación de España se refiere, es imprescindible que se sepa aprovechar el proceso de Luxemburgo y los diferentes PNAE para tratar de en-

cauzar adecuadamente los problemas del empleo de nuestro país, sin duda los más graves en el conjunto de la Unión Europea, que han sido bien identificados en el Informe Conjunto sobre el empleo del año 2000 de la Comisión: baja tasa de empleo y alta tasa de desempleo, especialmente en el caso de las mujeres; elevado paro de larga duración; excesiva temporalidad y rotación en el empleo; diferencias territoriales importantes; bajo nivel educativo de la población adulta. La intensa creación de empleo que se ha producido en los últimos años, coincidiendo con una etapa de fuerte crecimiento económico, no ha ido en paralelo a una mejora de algunos de los problemas estructurales señalados.

En efecto, a pesar de la mejora del empleo de los últimos años, que ha propiciado que el ritmo de convergencia con los restantes países se acelerara, las diferencias en tasas de actividad, ocupación y desempleo españolas están alejadas de la media, más aún de los objetivos propuestos en Lisboa, por lo que la dimensión del problema del desempleo continúa siendo especialmente relevante, si bien menos generalizada geográficamente y más vinculada a colectivos específicos que plantean mayores dificultades de inserción.

Entre otros importantes déficit estructurales del mercado de trabajo en España, debe señalarse como elemento novedoso, que se muestra con creciente intensidad, la carencia de recursos humanos para atender las necesidades del mercado de trabajo y que se produce en distintos sectores y áreas geográficas, entre otras causas por las transformaciones en la estructura productiva y por la incorporación masiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en las que se manifiesta una notable insuficiencia de cualificaciones. Además, los tradicionales desequilibrios en los sistemas formativos españoles han traído consigo la falta de trabajadores en activo con cualificaciones consideradas tradicionales que ahora aparecen muy demandadas. A ello se ha añadido la aparición de un creciente problema de fracaso escolar en las nuevas generaciones de jóvenes, agudizando los problemas tradicionales e insuficiencias pendientes de resolver en el conjunto del sistema de formación.

Tampoco se han abordado de forma adecuada los problemas de movilidad geográfica en el mercado de trabajo español y la modernización, coordinación y eficiencia del conjunto de los Servicios de Empleo que garantice su mayor eficacia.

Pese a las insuficiencias, debe resaltarse el buen comportamiento del empleo en estos últimos años, y los positivos resultados de los Acuerdos suscritos entre los agentes sociales en el año 1997, cuya vigencia ha expirado este año 2001.

Sirvieron para indicar la dirección correcta de las reformas que nuestro mercado de trabajo necesitaba, y contribuyeron a crear empleo en consonancia con las recomendaciones formuladas en las diversas directrices para la consecución de un empleo de mejor calidad.

5.3. PROPUESTAS

Teniendo en cuenta que uno de los aspectos más novedosos de la Cumbre de Lisboa fue determinar objetivos y establecer indicadores cuantitativos y cualitativos, para medir el impacto y comparar «buenas prácticas» entre los Estados, debería seguirse este método desde el nivel europeo hasta el nivel local, siendo especialmente necesario en el caso de España con el fin de avanzar en la consecución de los propios objetivos relacionados con el aumento de la tasa de actividad, el crecimiento de la tasa de empleo y la reducción del desempleo.

Se requiere una mayor coordinación del conjunto de las políticas de formación y empleo en el Estado y las Comunidades Autónomas y mayor desarrollo y articulación de actuaciones en los distintos ámbitos de los programas europeos.

En el caso de España, además de prestar atención a los colectivos con mayores dificultades en los que se concentran con mayor intensidad los problemas de desempleo, cobra especial importancia considerar las diferencias territoriales y adaptar las directrices del empleo a las particularidades regionales.

El desarrollo de Pactos en el ámbito local es un elemento de vital importancia a la hora de implementar las directrices europeas, desarrollar los Planes Nacionales de Empleo y articular el conjunto de actuaciones a favor del empleo. Los planes locales garantizan la coherencia a nivel local y maximizan la incidencia de los planes nacionales.

El amplio abanico de agentes que intervienen en aspectos relacionados con el empleo (gobiernos nacionales, regionales y locales, interlocutores sociales, empresas, organizaciones del tercer sistema o de la economía social, instituciones públicas...) demuestra que es necesario coordinar las actuaciones y aplicar enfoques integrados en cada país, región y localidad.

Aumentar el potencial de creación de nuevos y mejores empleos

La Estrategia Europea de Empleo señala las potencialidades de desarrollo y de creación de empleo del sector servicios. Esto es especialmente relevante en el caso de España, donde sólo se ocupan 89 de cada mil personas en la prestación de servicios a la comunidad, mientras que en el conjunto de la Unión Europea hay 113 ocupados por mil habitantes³⁴. Por ello, se ha de tener en cuenta el potencial de desarrollo del sector servicios y de creación de empleo en éste, y especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías.

Otros sectores emergentes también pueden ofrecer nuevas oportunidades de creación de empleos, como el cuidado de las personas dependientes que tradicionalmente ha sido delegado hacia las familias y más en concreto para las mujeres. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la reducción del número de hijos, la mayor complejidad de la atención a la dependencia, etc., hacen que, en la actualidad, estas actividades puedan ser convertidas en puestos de trabajo remunerados.

También los servicios medioambientales pueden representar nuevas fuentes de creación de empleo: empresas relacionadas con la gestión del agua, de los residuos urbanos, peligrosos y especiales, de la vigilancia y el control de la contaminación, del turismo rural, de la gestión forestal sostenible y de los servicios de instalación y mantenimiento de energías renovables de gestión de la demanda energética.

Junto a ello, no puede olvidarse que una parte importante de los servicios depende de la industria. En los últimos veinte años, el grupo de países más desarrollados del mundo ha visto aumentar los denominados servicios a la producción hasta duplicar su peso en el empleo, que se sitúa entre el 10 y el 15 por 100 del total. Así mismo, los servicios de distribución (transporte, comunicaciones y comercio) han aumentado considerablemente y representan entre el 20 y el 25 por 100 del total. En 1999, los servicios a empresas representaban en España un 6,7 por 100 del empleo y en la Unión Europea, un 8,3 por 100.

Además, en el objetivo de aumentar el potencial de creación de empleo, puede citarse, de acuerdo con el Comité Económico y Social comunitario, la necesidad de apoyar la Carta europea de las pymes, recordar la función de la econo-

³⁴ Datos de la OCDE, 1997.

mía social, y apoyar la responsabilidad social de las empresas. Sobre la primera, siguiendo a dicho Comité, cabe recordar que la mejora de las condiciones generales para las pymes y el establecimiento de normas administrativas más simples son de capital importancia para explotar las nuevas áreas de crecimiento y empleo, especialmente en el sector de los servicios.

La educación y la formación como factores estratégicos

El desarrollo de los recursos humanos, y más concretamente la mejora de las cualificaciones y la generalización de la formación permanente, son cruciales para conseguir una economía basada en el conocimiento.

Además de las recomendaciones del Consejo, la Agenda de Política Social³⁵ observó un déficit de cualificaciones importante para el conjunto de la Unión Europea, en especial en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC). En España se considera que puede haber una importante demanda de puestos de trabajo sin cubrir en ese ámbito³⁶.

Las nuevas directrices hacen especial hincapié en las cuestiones referidas al aprendizaje permanente a través de la mejora de los sistemas de educación y formación y sistemas de aprendizaje. En concreto, en las Directrices 4, 5 y 6, es destacable la formulación de determinados objetivos concretos tales como:

- Dotar a los jóvenes de las competencias básicas necesarias en el ámbito de las tecnologías de la información e idiomas.
- Establecer objetivos cuantificados para erradicar el fracaso escolar.
- Establecer objetivos cuantificados que faciliten el acceso de los adultos a la formación continua.
- Desarrollar el aprendizaje informático para todos los ciudadanos.
- Establecer objetivos de medidas activas de formación a desempleados de manera que actualicen sus competencias.

³⁵ COM 2000, 379 final.

³⁶ *Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información*. COM (2000) 48 final.

La formación profesional y su mejora han de ser un factor estratégico, con el fin de mejorar la cualificación inicial y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Especial importancia cobran las reformas pendientes de la Formación Profesional, que han de realizarse con la participación y el consenso más amplios posibles, porque son un instrumento esencial para definir y establecer el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Además, está pendiente la necesaria integración de los tres subsistemas existentes que deberá abordarse lo antes posible, con el fin de diversificar la formación y flexibilizar el acceso a la misma, atendiendo a las condiciones de empleo, a las necesidades de las empresas y a los colectivos más vulnerables.

Se ha de prestar atención al fracaso escolar, fijando medidas concretas en línea con el objetivo europeo de reducir al 50 por 100 el número de personas entre 18 y 24 años que no terminan la enseñanza secundaria. También se deben desarrollar los programas de garantía social.

Se deberán aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la formación a lo largo de toda la vida.

Ambos objetivos, el referido a la reducción del fracaso escolar y el aumento de la proporción de adultos que tienen acceso a la educación y formación a lo largo de la vida, deberían abordarse de manera más ambiciosa.

Debería asimismo hacerse un esfuerzo mucho más intenso en las acciones destinadas al desarrollo de las competencias lingüísticas respecto de las que existe en España un diferencial preocupante en comparación con otros países de la Unión Europea.

El desarrollo de la sociedad de la información

Es necesario avanzar en los objetivos fijados en Lisboa (escuelas con Internet, profesorado con conocimientos en NTIC, población trabajadora con conocimiento en NTIC, acceso electrónico a los servicios públicos, etc.).

En este sentido se ha de recordar que en dicha Cumbre, se fijaron objetivos precisos de forma que a finales del año 2001 todas las escuelas deberían tener acceso a Internet; en el año 2002 el profesorado deberá haber adquirido las competencias necesarias para el manejo de las NTIC y en el año 2003 el conjunto

de la población trabajadora deberá tener conocimientos suficientes en las NTIC. En la misma fecha se deberá haber conseguido el acceso electrónico generalizado a los Servicios Públicos.

El desarrollo de competencias básicas en las tecnologías de la información, vinculadas tanto a la formación inicial como a la formación ocupacional, están siendo abordadas a través de la iniciativa INFO XXI y, más en concreto, a través del llamado plan de intervención rápida que tiene a nuestro juicio un enfoque inicial acertado y que deberá desarrollarse de forma más ambiciosa de acuerdo con los resultados efectivos de inserción que produzca. En este sentido, resulta de nuevo esencial un mecanismo claro y efectivo que mida la eficacia y el impacto de estas medidas.

Pero más allá de la promoción de competencias básicas vinculadas a las tecnologías de la información, es necesaria una diversificación de las acciones atendiendo a las necesidades de los diversos sectores productivos, de manera que sirvan para mejorar las competencias y cualificaciones existentes que están experimentando una transformación como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías en todos los sectores y ocupaciones. La promoción de competencias básicas no resulta suficiente, dado que es necesaria una readaptación más efectiva de los puestos de trabajo a las diversas herramientas específicas.

Promoción del espíritu de empresa: simplificación de trámites, reducción de cargas y favorecimiento del acceso a la actividad empresarial

España es el país de la Unión Europea que más período de tiempo requiere antes del registro de una empresa (en concreto 28 semanas, período muy superior al de otros países) y el que más procedimientos exige, después de Italia y Grecia, como requisito previo. Por ello, es especialmente importante intensificar las acciones para reducir sustancialmente los gastos generales y las cargas administrativas de las empresas.

La simplificación administrativa trasciende el momento de la creación de una empresa y obliga a contemplar todos los ámbitos que afectan a su desarrollo y normal actividad, máxime en un país como España donde se superponen tres niveles administrativos.

La generalización de las ventanillas únicas no constituye más que un paso inicial respecto de una tarea que exige:

- Unificación legislativa de normas dispersas relativas a un mismo objeto.
- Supresión de obligaciones innecesarias y gravosas o que requieren al empresario facilitar información que opera ya en poder de la Administración.
- Facilidad de realizar las gestiones habituales en un mismo punto o mediante utilización de procedimientos de transmisión electrónica.
- Puntos de información y asistencia técnica relativa a asuntos de interés para las empresas, tanto en materia de legislación como de apoyos o incentivos.
- Consulta obligatoria a las organizaciones representativas de empresarios ante la elaboración de todo proyecto de norma que pudiera afectarles.
- Simplificación, concentración y transparencia en el mapa de Organismos y programas de promoción y apoyo empresarial. La elaboración y publicación de un informe anual de evaluación del coste-beneficio de estos organismos y programas resultan necesarias para racionalizar y optimizar el gasto público.

En el mismo objetivo de fomentar el espíritu de empresa y favorecer el acceso a la actividad empresarial es necesario que se contemple la necesidad de impulsar la cooperación entre pymes, como estrategia necesaria para alcanzar umbrales mínimos de competitividad. Por ello, se deberán incluir contenidos de cooperación en sus diversas modalidades y priorizar acciones en el destino de las ayudas e incentivos.

Además deberán intensificarse las medidas de formación de empresarios y de fomento del autoempleo y asesoramiento para crear nuevas empresas, así como promover el espíritu emprendedor a través de todo el sistema educativo y formativo, de manera horizontal, incentivando la formación en técnicas de gestión de los pequeños y medianos empresarios

Modernizar los Servicios Públicos de Empleo

La Estrategia Europea por el Empleo requiere que los Estados miembros emprendan un proceso de rápida modernización de los Servicios Públicos de Empleo. En España, dicha reforma pendiente ha de combinar adecuadamente la unidad del mercado de trabajo con la descentralización, y potenciar la dimensión local.

Con el objetivo de mejorar su eficacia, los Servicios Públicos de Empleo deben cumplir una doble función: de una parte, han de ofrecer mejores servicios a trabajadores y empresas, mediante una atención más amplia, intensa y personalizada a quienes demandan empleo, y mejorar la conexión con las empresas y los niveles de colocación gestionados; de otra, han de ser un elemento de coordinación de los diferentes agentes que intervienen en la gestión de las políticas de empleo.

La regulación del Nuevo Servicio Público de Empleo deberá garantizar los derechos del conjunto de los ciudadanos en todo el territorio nacional, tales como el carácter público y gratuito de los servicios, la unidad del mercado de trabajo, la libre circulación de las demandas y demandantes de empleo, la igualdad de oportunidades, la integración de las políticas activas y pasivas y la participación y representación de los agentes sociales.

La protección social e integración social

El crecimiento del empleo es clave para la sustentabilidad de los sistemas públicos de protección social y de pensiones. Estos sistemas son a su vez claves en la lucha contra la exclusión social. El modelo social europeo debe preservar sus sistemas de protección social considerando que son una garantía de bienestar social, competitividad y cohesión social.

Se ha de procurar el mayor grado de consenso posible en la adaptación de los actuales sistemas de protección social a las nuevas realidades del mercado laboral y de la demografía. En tal sentido, las políticas de apoyo a la familia (contra el envejecimiento de la población) y los servicios sociales de atención a las personas dependientes (incremento actividad femenina, conciliación vida laboral y familiar) se han de contemplar en un nuevo marco más amplio del sistema público de protección social.

Especial atención se ha de dar a la población inmigrante y al creciente fenómeno de la inmigración para el que no se tiene todavía respuestas adecuadas. Para ello se ha de partir de la consideración de que una inmigración adecuadamente canalizada y regulada contribuye al bienestar europeo.

Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres

Principales objetivos para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres deben ser: aumentar las tasas de empleo de mujeres, reducir su tasa de desempleo, eliminar las desigualdades en el mercado de trabajo y establecer las medidas necesarias para conciliar la vida laboral con la familiar.

Para ello se debe seguir avanzando en la transversalidad de las medidas dirigidas a conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que los mayores problemas de desempleo y ocupación se concentran en las mujeres, es necesario definir medidas concretas que favorezcan su incorporación a la actividad y al empleo, para lo cual es un elemento estratégico incrementar la red de servicios sociales, así como establecer otras medidas que favorezcan una mayor igualdad en el empleo, como es aumentar la diversificación formativa y laboral de las mujeres.

La participación de los agentes económicos y sociales

La Cumbre de Lisboa destacó la necesidad de implicar a los interlocutores sociales en el proceso iniciado en Luxemburgo. El diálogo social, la participación, el consenso son un factor estratégico en el desarrollo de las políticas de empleo. En España, la participación y de los agentes sociales en la elaboración, desarrollo y evaluación de los PNAE, a través de la información y consulta actuales, debería reforzarse para establecer un mayor nivel de compromiso, no sólo en la elaboración de los PNAE, sino en el seguimiento de su aplicación y desarrollo posterior.

Esta mayor implicación debería producirse también en los ámbitos territoriales, en la medida que las Comunidades Autónomas participan del desarrollo de los PNAE.

Los agentes económicos y sociales también deberían tener una mayor implicación, a través de compromisos concretos, como contribución propia a la Estrategia Europea de Empleo, más allá de lo que actualmente tienen a través de la negociación colectiva (política de salarios, organización del trabajo, formación...). Para ello es necesario que los Gobiernos favorezcan que los interlocutores sociales cumplan su papel, especialmente en las reformas normativas que afecten a aspectos relativos al mercado laboral y a la negociación colectiva.

Mejora de los indicadores de evaluación e impacto de las políticas de empleo

El incremento cuantitativo del presupuesto, del número de acciones o de los beneficiarios no indica necesariamente una mayor eficacia y adecuación de las políticas de empleo a las necesidades de los desempleados y del mercado de trabajo.

Por esta razón, los avances en la estrategia coordinada por el empleo necesitan de indicadores que midan realmente el grado de eficacia, calidad y sobre todo «impacto» de las acciones emprendidas. Así, se sigue echando en falta una mayor concreción sobre este tipo de indicadores. Entre otros, cabe destacar que, pese a los avances realizados, la evaluación de la inserción no puede limitarse a medir ésta en los beneficiarios de las acciones, sino que ha de compararse con la que alcanzan quienes —siendo potenciales beneficiarios— no han sido objeto de éstas.

Finalmente, más allá del establecimiento de medidas de evaluación y seguimiento, es preciso contar con dispositivos permanentes de mejora en esas medidas y, sobre todo, evitar planteamientos de «ensayo y error», esto es, probar nuevas acciones que, tras un tiempo, se desechan si no dan los resultados esperados y se sustituyen por otras distintas, sin dar la oportunidad a un proceso de avance por «aproximaciones sucesivas».

ANEXOS

ANEXO I

CONSEJO EUROPEO DE LISBOA. 23 Y 24 DE MARZO DE 2000

CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA

El Consejo Europeo ha celebrado una sesión especial los días 23 y 24 de marzo de 2000 en Lisboa para acordar un nuevo objetivo estratégico de la Unión, a fin de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Al comienzo de las deliberaciones se ha celebrado un intercambio de opiniones con la Presidenta del Parlamento Europeo, doña Nicole Fontaine, sobre los principales temas de debate.

I. EMPLEO, REFORMA ECONÓMICA Y COHESIÓN SOCIAL

UN OBJETIVO ESTRATÉGICO PARA LA PRÓXIMA DÉCADA

El nuevo reto

1. La Unión Europea se enfrenta a un enorme cambio, fruto de la mundialización y de los imperativos que plantea una nueva economía basada en el conocimiento. Dichos cambios afectan a todos los ámbitos de la vida de las personas y exigen una transformación radical de la economía europea. La Unión debe determinar dichos cambios en coherencia con los valores y conceptos de la sociedad y también con vistas a la próxima ampliación.

2. El ritmo cada vez más rápido del cambio significa que es urgente que la Unión actúe ahora para aprovechar plenamente los beneficios y oportunidades presentes. De ahí la necesidad de que la Unión establezca un objetivo estratégico claro y acuerde un programa ambicioso de creación de infraestructuras del conocimiento, de aumento de la innovación y de la reforma económica y de modernización del bienestar social y de los sistemas educativos.

Fuerzas y debilidades de la Unión

3. La Unión está experimentando sus mejores perspectivas macroeconómicas en una generación. Como resultado de una política monetaria orientada a la estabilidad y apoyada por políticas fiscales sólidas en un contexto de moderación salarial, los índices de inflación y los tipos de interés son bajos, los déficit públicos se han reducido notablemente y la balanza de pagos de la Unión Europea es sana. El euro se ha introducido con éxito y está dando los beneficios esperados a la economía europea. El mercado interior se ha culminado prácticamente y está produciendo beneficios tangibles tanto para los consumidores como para las empresas. La próxima ampliación creará nuevas oportunidades de crecimiento y empleo. La Unión dispone de una mano de obra en general bien preparada y de unos regímenes de protección social capaces de proporcionar, con independencia de su valor intrínseco, el marco de estabilidad que requiere la organización de los cambios estructurales que implica orientarse hacia una sociedad basada en el conocimiento. Se han reanudado el crecimiento y la creación de empleo.
4. No obstante, dichos puntos fuertes no deben impedirnos ver algunos puntos débiles. Más de quince millones de europeos carecen todavía de empleo. El índice de empleo es demasiado bajo y se caracteriza por una participación insuficiente de mujeres y trabajadores de edad más avanzada en el mercado laboral. En algunas partes de la Unión siguen siendo endémicos el desempleo estructural de larga duración y fuertes desequilibrios regionales de desempleo. El sector de servicios está subdesarrollado, en particular en los ámbitos de las telecomunicaciones e Internet. Hay una necesidad cada vez mayor de cubrir la demanda de cualificaciones, sobre todo en tecnología de la información, sector en el que hay un número cada vez mayor de puestos de trabajo desocupados. Con la actual mejora de la situación económica, es el momento de emprender reformas

sociales y económicas como parte de una estrategia positiva que combine competitividad y cohesión social.

El camino que debe seguirse

5. La Unión se ha fijado hoy un *nuevo objetivo estratégico* para la próxima década: *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*. Obtener dicho objetivo requiere una *estrategia global* dirigida a:
 - preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento mediante la mejora de las políticas relativas a la sociedad de la información y de I+D, así como mediante la aceleración del proceso de reforma estructural a favor de la competitividad y la innovación, y la culminación del mercado interior;
 - modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social;
 - mantener las sólidas perspectivas económicas y las expectativas favorables de crecimiento mediante la aplicación de un conjunto de medidas políticas macroeconómicas adecuadas.
6. Tal objetivo se traza para que la Unión pueda alcanzar nuevamente las condiciones necesarias para el pleno empleo y reforzar la cohesión regional en la Unión Europea. El Consejo Europeo necesita establecer el objetivo del pleno empleo en Europa en una nueva sociedad más adaptada a las opciones personales de mujeres y hombres. Si las medidas que se establecen a continuación se aplican en un marco macroeconómico sólido, un índice medio de crecimiento económico de alrededor del 3 por 100 podría constituir una previsión realista para los próximos años.
7. Dicho objetivo se logrará mejorando los procesos existentes, introduciendo un *nuevo método abierto de coordinación* a todos los niveles, que irá acompañado de una función de guía y coordinación más firme por parte del Consejo Europeo, para garantizar así una dirección estratégica más coherente y un control efectivo de los trabajos. El Consejo Europeo,

en una sesión que deberá celebrarse cada primavera, determinará los mandatos correspondientes y garantizará su cumplimiento.

PREPARACIÓN DEL PASO A UNA ECONOMÍA COMPETITIVA, DINÁMICA Y BASADA EN EL CONOCIMIENTO

Una sociedad de la información para todos

8. El paso a una economía digital, basada en el conocimiento, fruto de nuevos bienes y servicios, será un poderoso motor para el crecimiento, la competitividad y el empleo. Además, será capaz de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y el medio ambiente. Para aprovechar al máximo esta oportunidad, se invita al Consejo y a la Comisión a que preparen un Plan de Acción global eEurope que se presentará al Consejo Europeo en junio de este año, utilizando un método abierto de coordinación basado en una evaluación comparativa de las iniciativas nacionales, combinada con la reciente iniciativa de la Comisión eEurope y su comunicación titulada «Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información».

9. Las empresas y los ciudadanos deben tener acceso a una infraestructura de comunicaciones mundial barata y a un amplio abanico de servicios. Todo ciudadano debe poseer los conocimientos necesarios para vivir y trabajar en la nueva sociedad de la información. Las distintas formas de acceso deben evitar la exclusión en relación con la información. Ha de reforzarse la lucha contra el analfabetismo. Debe prestarse atención especial a las personas discapacitadas. Las tecnologías de la información pueden utilizarse para renovar el desarrollo urbano y regional y fomentar tecnologías seguras para el medio ambiente. Las industrias de contenido audiovisual crean valor añadido aprovechando y reflejando en la red la diversidad cultural europea. Las administraciones públicas deben empeñarse a todos los niveles para aprovechar las nuevas tecnologías y hacer que la información sea lo más accesible posible.

10. El pleno desarrollo del potencial electrónico de Europa depende de la creación de condiciones para que prosperen el comercio electrónico e Internet, de forma que la Unión pueda alcanzar a sus competidores conectando muchas más empresas y hogares a Internet por medio de conexiones rápidas. Las normas del comercio electrónico deben ser previsibles e inspirar confianza a empresas y consumidores. Debe hacerse lo

necesario para que Europa mantenga su posición de vanguardia en ámbitos tecnológicos clave, tales como las comunicaciones móviles. La velocidad del cambio tecnológico podría exigir planteamientos normativos nuevos y más flexibles en el futuro.

11. El Consejo Europeo pide especialmente:

- al Consejo, con el Parlamento Europeo cuando corresponda, que adopte lo más rápidamente posible, durante el año 2000, la legislación pendiente sobre el marco jurídico para el comercio electrónico, sobre los derechos de autor y derechos afines, sobre el dinero electrónico, sobre la venta a distancia de servicios financieros, sobre la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales, y el régimen de control de las exportaciones de doble uso; al Consejo y a la Comisión que se planteen cómo promover la confianza de los consumidores en el comercio electrónico, en particular mediante sistemas alternativos de solución de diferencias;
- al Consejo y al Parlamento Europeo que concluyan, lo antes posible dentro de 2001, su trabajo sobre las propuestas legislativas anunciadas por la Comisión a raíz de su revisión de 1999 sobre el marco regulador de las telecomunicaciones; a los Estados miembros y, en su caso, a la Comunidad, que garanticen que los requisitos de frecuencia para el futuro sistema de comunicaciones móviles se cumplan a tiempo y eficazmente; a finales de 2001 deberían haberse logrado unos mercados de telecomunicaciones plenamente integrados y liberalizados;
- a los Estados miembros que, junto con la Comisión, hagan lo necesario para introducir una mayor competencia en las redes locales de acceso antes de finales de 2000, y desbloqueen los bucles locales con objeto de obtener una reducción sustancial en los costes por el uso de Internet;
- a los Estados miembros que garanticen que todas las escuelas de la Unión tengan acceso a Internet y a los recursos multimedia a finales de 2001, y que todos los profesores necesarios estén capacitados para usar Internet y los recursos multimedia a finales de 2002;
- a los Estados miembros que garanticen el acceso electrónico generalizado a los principales servicios públicos básicos para 2003;

- a la Comunidad y a los Estados miembros, con el apoyo del BEI, que pongan a disposición en todos los países europeos redes interconectadas de alta velocidad baratas para el acceso a Internet y que fomenten el desarrollo de las tecnologías de la información y de las redes de telecomunicaciones de última generación, así como el contenido de dichas redes. Los objetivos específicos se establecerán en el Plan de Acción *eEurope*.

Creación de una zona europea de investigación e innovación

12. Considerando la importante función desempeñada por la investigación y el desarrollo en la generación de crecimiento económico, empleo y cohesión social, la Unión debe trabajar para lograr los objetivos recogidos en la Comunicación de la Comisión «Hacia un espacio europeo de investigación». Para que sean tan eficaces e innovadoras como sea posible, y garantizar que Europa ofrece perspectivas atractivas a sus mejores cerebros, las actividades investigadoras a nivel nacional y de la Unión deben integrarse y coordinarse en mayor medida. Deben aprovecharse plenamente los instrumentos del Tratado y todos los demás medios adecuados, incluidos los acuerdos voluntarios, para alcanzar dicho objetivo de forma flexible, descentralizada y no burocrática. Al mismo tiempo, deben recompensarse adecuadamente la innovación y las ideas dentro de la nueva economía basada en el conocimiento, especialmente mediante la protección de patentes.
13. El Consejo Europeo solicita al Consejo y a la Comisión que, junto con los Estados miembros cuando proceda, hagan lo necesario en el marco del establecimiento de un espacio europeo de investigación para:
 - desarrollar mecanismos adecuados para la creación de redes de programas nacionales y conjuntos de investigación sobre una base voluntaria y con objetivos elegidos libremente, con el fin de aprovechar mejor los recursos concertados dedicados a la I+D en los Estados miembros, y asegurarse de que se informe regularmente al Consejo de los avances logrados; establecer para 2001 en todos los Estados miembros un mapa de los centros de excelencia en I+D con objeto de fomentar la difusión de la excelencia;
 - mejorar las condiciones para la inversión privada en investigación, las colaboraciones de I+D y la puesta en marcha de tecnología de

- punta, recurriendo a políticas fiscales, a la financiación mediante capital de riesgo y al apoyo del BEI;
- fomentar un método abierto de coordinación para efectuar una evaluación comparativa de las políticas nacionales de investigación y desarrollo y establecer, a más tardar en junio de 2000, indicadores para medir los resultados en distintos sectores, en especial en lo que se refiere al desarrollo de los recursos humanos; crear antes de junio de 2001 un cuadro de indicadores de la innovación europea;
 - facilitar la creación para finales de 2001, con el apoyo del BEI, de una red transeuropea de alta velocidad para las comunicaciones científicas electrónicas que ponga en contacto las instituciones de investigación y las universidades, así como las bibliotecas científicas, los centros científicos y, progresivamente, las escuelas;
 - hacer lo necesario para suprimir los obstáculos a la movilidad de los investigadores en Europa para 2002, y atraer y conservar los talentos investigadores de alta calidad en Europa;
 - garantizar que a finales de 2001 se disponga de una patente comunitaria, incluido el modelo de utilidad, de forma que la protección de patentes de ámbito comunitario en la Unión sea tan fácil y barata de obtener y su cobertura tan amplia como la protección otorgada por los principales competidores.

Creación de un entorno propicio para el inicio y el desarrollo de empresas innovadoras, PYME en particular

14. La competitividad y el dinamismo de las empresas dependen directamente de un clima regulador que motive la inversión, la innovación y el espíritu empresarial. Se requieren mayores esfuerzos para reducir los costes de la actividad empresarial y suprimir trámites burocráticos innecesarios, elementos ambos especialmente onerosos para las PYME. Las instituciones europeas, los gobiernos nacionales y las autoridades regionales y locales deben seguir prestando especial atención a las repercusiones y a los costes que supone el cumplimiento de la normativa propuesta, y deberían proseguir el diálogo con el sector empresarial y con los ciudadanos sin perder de vista este objetivo. Asimismo es ne-

cesario emprender acciones específicas para promocionar los principales interfaces en las redes de innovación, como los interfaces entre empresas y mercados financieros, centros de I+D y de formación, servicios de asesoría y mercados tecnológicos.

15. El Consejo Europeo considera que en este ámbito debe aplicarse un método de coordinación abierto, por lo que pide:
 - al Consejo y a la Comisión que emprendan, a más tardar en junio de 2000, un ejercicio de evaluación comparativa de cuestiones como los costes y el tiempo necesarios para crear una empresa, la cantidad de capital de riesgo invertido, el número de titulados empresariales y científicos y las posibilidades de formación. Los primeros resultados de este ejercicio tendrían que presentarse para diciembre de 2000;
 - a la Comisión que presente en breve una comunicación sobre una Europa abierta, innovadora y empresarial junto con el Programa plurianual en favor de la empresa y del espíritu empresarial para 2001-2005, que desempeñará una importante función de catalizador en este empeño;
 - al Consejo y a la Comisión que elaboren una Carta europea para las pequeñas empresas que deberá aprobarse en junio de 2000 y por la que los Estados miembros deberían comprometerse a centrar los instrumentos mencionados en las pequeñas empresas, al ser el principal motor de la creación de empleo en Europa, y a responder de forma específica a sus necesidades;
 - al Consejo y a la Comisión que informen, a más tardar a finales de 2000, sobre la revisión actual de los instrumentos financieros del BEI y del FEI con objeto de reorientar las subvenciones hacia el fomento de la creación de empresas, de firmas de alta tecnología y microempresas, así como de otras iniciativas de capital de riesgo que propone el BEI.

Reformas económicas para el logro de un mercado interior plenamente operativo

16. Es necesario actuar rápidamente para culminar el mercado interior en determinados sectores y mejorar los resultados insuficientes en otros, a

fin de velar por los intereses de empresas y consumidores. Para obtener un máximo rendimiento de la liberalización del mercado es asimismo fundamental disponer de un marco eficaz para llevar a cabo la actual labor de revisión y mejora, basada en la Estrategia del Mercado Interior aprobada por el Consejo Europeo de Helsinki. Por otra parte, con el fin de garantizar que las empresas puedan prosperar y funcionar de manera eficaz y en un plano de igualdad dentro del mercado interior es fundamental aplicar de modo uniforme normas justas relativas a la competencia y a las ayudas estatales.

17. Por ello, el Consejo Europeo solicita a la Comisión, al Consejo y a los Estados miembros, de conformidad con las competencias respectivas de cada cual, que:

- elaboren, a más tardar a finales de 2000, una estrategia para la supresión de los obstáculos a los servicios;
- aceleren el proceso de liberalización en los sectores del gas, la electricidad, los servicios postales y los transportes. De manera similar, el Consejo solicita a la Comisión, respecto de la utilización y gestión del espacio aéreo, que presente sus propuestas a la mayor brevedad. El objetivo es conseguir un mercado interior plenamente operativo en estos sectores; el Consejo Europeo evaluará los progresos realizados cuando se reúna la próxima primavera, a partir del informe y las oportunas propuestas que presente la Comisión;
- concluyan a tiempo los trabajos sobre las próximas propuestas de actualización de las normas de contratación pública con objeto, en particular, de que sean accesibles a las PYME, a fin de que puedan entrar en vigor a más tardar en 2002;
- adopten las medidas necesarias para garantizar que, a más tardar en 2003, sea posible efectuar las contrataciones públicas comunitarias y nacionales por vía electrónica;
- establezcan, a más tardar en 2001, una estrategia para una actuación más coordinada, orientada a simplificar la normativa, incluido el funcionamiento de las administraciones públicas, tanto a escala nacional como comunitaria; por ello deberán determinarse ámbitos en que se requiere una mayor actuación de los Estados miembros con el fin de

racionalizar la incorporación de la legislación comunitaria al Derecho nacional;

— se despliegan mayores esfuerzos para fomentar la competencia y reducir el nivel general de las ayudas estatales, haciendo hincapié, no ya en apoyar empresas o sectores individuales, sino en la consecución de objetivos horizontales de interés comunitario, como el empleo, el desarrollo regional, el medio ambiente y la formación o investigación.

18. Se requieren mejoras estructurales de carácter general para alcanzar objetivos ambiciosos de crecimiento, empleo e integración social. El Consejo ya ha definido ámbitos clave que deberán reforzarse en el proceso de Cardiff. Por ello, el Consejo Europeo invita al Consejo a que intensifique sus trabajos sobre indicadores de eficacia estructural y presente un informe a más tardar a finales de 2000.
19. El Consejo Europeo considera fundamental que, en el marco del mercado interior y de una economía basada en el conocimiento, se tomen plenamente en consideración las disposiciones del Tratado relativas a los servicios de interés económico general y a las empresas encargadas de la gestión de dichos servicios. Solicita a la Comisión que actualice su comunicación de 1996, adaptándola al Tratado.

Mercados financieros eficaces e integrados

20. Los mercados financieros eficaces y transparentes alientan el crecimiento y el empleo mediante una mejor asignación del capital y una reducción de sus costes, por lo que son de vital importancia para la promoción de nuevas ideas, el apoyo a la cultura empresarial y el fomento del acceso a las nuevas tecnologías y su utilización. Es fundamental explotar el potencial del euro para aumentar la integración de los mercados financieros de la Unión. Además, los mercados de capital de riesgo eficaces desempeñan un papel fundamental en las PYME innovadoras con alto potencial de crecimiento y la creación de nuevos puestos de trabajo duraderos.
21. Con vistas a acelerar la realización del mercado interior de los servicios financieros, deben adoptarse las siguientes medidas:

- establecer un calendario riguroso de tal forma que el Plan de Acción de los Servicios Financieros se haya puesto en práctica a más tardar en 2005, teniendo en cuenta acciones prioritarias tales como: facilitar el mayor acceso posible de las empresas a los capitales para la inversión a escala comunitaria, incluidas las PYME, mediante un «único pasaporte» para los emisores; facilitar la participación eficaz de todos los inversores en un mercado integrado; eliminando los obstáculos para la inversión en fondos de pensiones, fomentar una mayor integración y un mejor funcionamiento de los mercados de bonos del Estado mediante un mayor grado de consulta y transparencia en lo que respecta a los calendarios, técnicas e instrumentos de emisión de deuda, y mejorar el funcionamiento de los mercados transfronterizos de operaciones con pacto de recompra («repo»); mejorar la posibilidad de comparación de los estados financieros de las empresas, y una cooperación más intensa por parte de los reguladores de los mercados financieros de la Unión Europea;
- garantizar la plena aplicación del Plan de Acción de Capital de Riesgo a más tardar en 2003;
- avanzar rápidamente en las propuestas sobre ofertas públicas de adquisición, reestructuración y saneamiento de las entidades de crédito y compañías de seguros, en las que se está trabajando desde hace tiempo, a fin de mejorar el funcionamiento y la estabilidad del mercado financiero europeo;
- ultimar, de conformidad con las conclusiones del Consejo Europeo de Helsinki, el paquete fiscal pendiente.

Coordinación de las políticas macroeconómicas: saneamiento presupuestario, calidad y sostenibilidad de las finanzas públicas

22. A la vez que preservar la estabilidad macroeconómica y estimular el crecimiento y el empleo, las políticas macroeconómicas deberían facilitar el paso hacia una economía basada en el conocimiento, lo que implica reforzar el papel de las políticas estructurales. El diálogo macroeconómico en el marco del proceso de Colonia debe crear una relación de confianza entre todos los actores implicados a fin de entender correctamente las posiciones y limitaciones de los demás. La oportunidad que ofrece

para ello el crecimiento debe utilizarse para perseguir de manera más activa el saneamiento presupuestario y mejorar la calidad y la sostenibilidad de las finanzas públicas.

23. El Consejo Europeo pide al Consejo y a la Comisión que, haciendo uso de los procedimientos existentes, le presenten, a más tardar en la primavera de 2001, un informe en el que se evalúe la contribución de las finanzas públicas al crecimiento y al empleo, y se determine, a partir de datos e indicadores comparables, si se están tomando las medidas adecuadas con el fin de:
 - aliviar la presión fiscal sobre el trabajo, de manera especial sobre el trabajo poco cualificado y poco retribuido, mejorar la incentivación del empleo y de la formación a través de los sistemas fiscales y de seguridad social;
 - reorientar el gasto público hacia una mayor importancia relativa del gasto en acumulación de capital —tanto físico como humano— y apoyar la investigación y desarrollo, la innovación y las tecnologías de la información;
 - garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas a largo plazo, mediante un estudio de los diferentes aspectos que engloba, incluidas las repercusiones del envejecimiento de la población, a la vista del informe que preparará el Grupo de Alto Nivel sobre Protección Social.

MODERNIZACIÓN DEL MODELO SOCIAL EUROPEO MEDIANTE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO Y LA CONSTITUCIÓN DE UN ESTADO ACTIVO DE BIENESTAR

24. Las personas constituyen en Europa el principal activo, por lo que deberían convertirse en el centro de las políticas de la Unión. La inversión en capital humano y el fomento de un Estado de bienestar activo y dinámico serán esenciales tanto para que Europa ocupe un lugar en la economía basada en el conocimiento como para garantizar que el surgimiento de esta nueva economía no incremente los problemas sociales existentes de desempleo, exclusión social y pobreza.

Educación y formación para la vida y el trabajo en la sociedad del conocimiento

25. Los sistemas de educación y formación europeos necesitan adaptarse tanto a las demandas de la sociedad del conocimiento como a la necesidad de mejorar el nivel y calidad del empleo. Tendrán que ofrecer oportunidades de aprendizaje y formación adaptadas a grupos destinatarios en diversas etapas de sus vidas: jóvenes, adultos parados y ocupados que corren el riesgo de ver sus cualificaciones desbordadas por un proceso de cambio rápido. Este nuevo planteamiento debería constar de tres componentes principales: la creación de centros de aprendizaje locales, la promoción de nuevas competencias básicas, en particular en las tecnologías de la información, y una transparencia cada vez mayor de las cualificaciones.
26. El Consejo Europeo insta en consecuencia a los Estados miembros, de acuerdo con sus respectivas normas constitucionales, al Consejo y a la Comisión a que adopten las medidas necesarias en sus respectivos ámbitos de competencia para alcanzar los siguientes objetivos:
- un aumento anual considerable de la inversión per cápita en recursos humanos;
 - el número de personas de 18 a 24 años con una educación secundaria básica que no reciben una enseñanza o formación posteriores debería reducirse a la mitad a más tardar en 2010;
 - las escuelas y centros de formación, todos ellos conectados a Internet, deberían convertirse en centros locales de aprendizaje polivalentes accesibles a todos y utilizar los métodos más apropiados para dirigirse a una gama amplia de grupos destinatarios; deberían establecerse, para su beneficio mutuo, asociaciones de aprendizaje entre escuelas, centros de formación, empresas y centros de investigación;
 - un marco europeo debería definir las nuevas cualificaciones básicas que deben proporcionarse a través de la formación continua: cualificaciones en materia de TI, idiomas extranjeros, cultura tecnológica, espíritu empresarial y competencias sociales; debería establecerse un diploma europeo de cualificaciones básicas de TI, con procedimien-

tos descentralizados de certificación para promover la instrucción informática en la Unión;

- establecer, antes de finales de 2000, los medios para estimular la movilidad de estudiantes, profesores y personal de formación e investigación, tanto mediante un mejor uso de los programas comunitarios existentes (Sócrates, Leonardo, Juventud) como mediante la supresión de obstáculos y una mayor transparencia en el reconocimiento de los títulos y períodos de estudio y formación; adoptar las medidas necesarias para eliminar las barreras para la movilidad de los profesores antes de 2002 y atraer así profesores con altas cualificaciones;
 - debería establecerse un modelo europeo común de currículum vitae, de utilización voluntaria, para contribuir a la movilidad ayudando a la evaluación del conocimiento adquirido, tanto por parte de los centros de educación y formación como por parte de los empresarios.
27. El Consejo Europeo pide al Consejo de Educación que emprenda una reflexión general en el Consejo sobre los futuros objetivos precisos de los sistemas educativos, centrada en intereses y prioridades comunes y que respete al mismo tiempo la diversidad nacional, con vistas a contribuir a los procesos de Luxemburgo y Cardiff, y presentar un informe más amplio al Consejo Europeo en la primavera de 2001.

Más y mejores empleos para Europa: desarrollo de una política activa de empleo

28. El proceso de Luxemburgo, basado en la elaboración de directrices de empleo a nivel comunitario y su plasmación en planes de acción nacionales de empleo, ha permitido que Europa reduzca sustancialmente el desempleo. La revisión a medio plazo debería dar un nuevo ímpetu a este proceso enriqueciendo las directrices y dándoles unos objetivos más concretos, estableciendo relaciones más estrechas con otros ámbitos políticos pertinentes y definiendo unos procedimientos más eficaces para implicar a los diversos actores. Los interlocutores sociales deben ser implicados más estrechamente en la elaboración, aplicación y seguimiento de las directrices adecuadas.
29. En este contexto, se invita al Consejo y a la Comisión a abordar los siguientes cuatro ámbitos fundamentales:

- mejorar la empleabilidad y reducir las deficiencias de cualificaciones, en especial proporcionando a los servicios de empleo una base de datos a escala europea sobre empleos y oportunidades de formación; promover programas especiales para permitir que los parados adquieran el nivel de cualificaciones adecuado;
 - dar una mayor importancia a la formación continua como componente básico del modelo social europeo, entre otros, fomentando entre los interlocutores sociales acuerdos sobre innovación y formación continua, aprovechando la complementariedad entre la formación continua y la adaptabilidad, mediante una gestión flexible de la jornada laboral y la alternancia, formación-empleo, e introduciendo un premio europeo para empresas particularmente innovadoras. El progreso hacia estos objetivos debería evaluarse de forma comparativa;
 - aumentar el empleo en los servicios, incluidos los servicios personales, donde hay una escasez importante; se podría implicar a la iniciativa privada, a la pública o al sector terciario, con soluciones apropiadas para las categorías menos favorecidas;
 - fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida la reducción de la segregación profesional, y una mayor posibilidad de reconciliar vida laboral y vida familiar, en especial estableciendo un nuevo punto de referencia para unos mejores cuidados a la infancia.
30. El Consejo Europeo considera que el objetivo global de estas medidas debería ser, con base en las estadísticas disponibles, aumentar la tasa de empleo actual de una media del 61 por 100 a tan cerca como sea posible del 70 por 100, a más tardar en 2010, y aumentar el número actual de mujeres empleadas de una media actual del 51 por 100 a más del 60 por 100, a más tardar en 2010. Aun reconociendo sus diferentes puntos de partida, los Estados miembros deberían considerar la posibilidad de establecer objetivos nacionales para lograr tasas de empleo superiores. Y ello, incrementando los efectivos laborales al tiempo que se refuerza la sostenibilidad de los sistemas de protección social.

Modernización de la protección social

31. El modelo social europeo, con sus sistemas desarrollados de protección social, debe sostener el paso a la economía basada en el conocimiento.

Sin embargo, estos sistemas deben adaptarse como parte de un Estado activo de bienestar para asegurarse de que el trabajo se vea recompensado, garantizar su viabilidad a largo plazo frente a un envejecimiento de la población, promover la integración social y la igualdad de sexos y proporcionar servicios sanitarios de calidad. Consciente de que la tarea puede afrontarse mejor mediante la cooperación, el Consejo Europeo invita al Consejo a:

- que consolide la cooperación entre los Estados miembros, intercambiando experiencias y buenas prácticas a partir de la mejora de las redes de información, que son los instrumentos básicos en este ámbito;
- que otorgue mandato al Grupo de Alto Nivel para la Modernización de la Protección Social, teniendo en cuenta la labor realizada por el Comité de Política Económica, con objeto de que apoye esta cooperación y, como su primera prioridad, prepare, basándose en una comunicación de la Comisión, un estudio sobre la evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo, prestando particular atención a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en distintos marcos temporales hasta el año 2020 y más allá, de ser necesario. A más tardar, en diciembre de 2000 debería contarse con un informe sobre la marcha de los trabajos.

Promover la integración social

32. Es inaceptable el número de personas que viven en la Unión por debajo del umbral de pobreza y excluidas socialmente. Deben tomarse medidas que tengan un impacto decisivo en la erradicación de la pobreza, estableciendo objetivos adecuados que deberá acordar el Consejo a más tardar a finales de año. El Grupo de Alto Nivel para la Modernización de la Protección Social participará en dicho empeño. La nueva sociedad basada en el conocimiento, ofrece un enorme potencial para reducir la exclusión social, tanto mediante la creación de las condiciones económicas para una mayor prosperidad con mayores niveles de crecimiento y empleo, como propiciando nuevas formas de participación en la sociedad. Al mismo tiempo, se corre el riesgo de dar pie a una diferencia cada vez mayor entre quienes tienen acceso a los nuevos conocimientos y quienes quedan excluidos. Para evitar este riesgo y aprovechar al

máximo este nuevo potencial, deben hacerse esfuerzos para mejorar las cualificaciones, promover un acceso más amplio a los conocimientos y oportunidades y luchar contra el desempleo: la mejor salvaguardia contra la exclusión social es un trabajo. Las políticas para combatir la exclusión social deberían basarse en un método abierto de coordinación que combine los planes de acción nacionales y una iniciativa de la Comisión para la cooperación en este ámbito que deberá presentarse, a más tardar, en junio de 2000.

33. En especial, el Consejo Europeo invita al Consejo y a la Comisión a:
- promover una mejor comprensión de la exclusión social a través de un diálogo continuado e intercambios de información y de buenas prácticas a partir de indicadores acordados en común; el Grupo de Alto Nivel para la Modernización de la Protección Social participará en la fijación de estos indicadores;
 - incluir la promoción de la integración en las políticas de empleo, educación, formación, sanidad y vivienda de los Estados miembros, completándola a escala comunitaria mediante acciones con cargo a los fondos estructurales dentro del actual marco presupuestario;
 - acometer acciones prioritarias dirigidas a grupos específicos (por ejemplo: los grupos minoritarios, los niños, los ancianos y las personas con discapacidades), entre las cuales elegirán los Estados miembros según sus situaciones particulares y sobre cuya puesta en práctica informarán posteriormente.
34. El Consejo, teniendo en consideración las presentes Conclusiones, proseguirá su reflexión sobre la futura orientación de la política social basándose en una comunicación de la Comisión, con vistas a alcanzar un acuerdo sobre un programa social europeo en el Consejo Europeo de Niza en diciembre, con inclusión de las iniciativas de los distintos interlocutores implicados.

PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS DECISIONES: UN PLANTEAMIENTO MÁS COHERENTE
Y SISTEMÁTICO

Mejora de los procesos existentes

35. No hace falta ningún nuevo proceso. Las orientaciones generales de política económica existentes y los procesos de Luxemburgo, Cardiff y Colonia ofrecen los instrumentos necesarios, a condición de que sean simplificados y mejor coordinados, en especial a través de contribuciones de otras formaciones del Consejo a la preparación de las orientaciones generales de política económica por el Consejo Ecofín. Por otra parte, las orientaciones generales de política económica deberían centrarse cada vez más en las implicaciones a medio y largo plazo de las políticas estructurales y en las reformas dirigidas a promover el potencial de crecimiento económico, el empleo y la cohesión social, así como en la transición hacia una economía basada en el conocimiento. Los procesos de Cardiff y Luxemburgo posibilitarán que se aborden con mayor detalle sus respectivos asuntos.

36. Estas mejoras serán sostenidas por el Consejo Europeo, que adoptará la función preeminente de guía y coordinación para asegurar la coherencia global y la supervisión efectiva de los avances hacia el nuevo objetivo estratégico. El Consejo Europeo celebrará, en consecuencia, una sesión cada primavera dedicada a las cuestiones económicas y sociales. El trabajo debería, por lo tanto, organizarse como preparación y seguimiento de dicha reunión. El Consejo Europeo invita a la Comisión a que prepare un informe anual de síntesis sobre los progresos, basado en los indicadores estructurales que deben acordarse sobre el empleo, la innovación, la reforma económica y la cohesión social.

Puesta en práctica de un nuevo método abierto de coordinación

37. La puesta en práctica del objetivo estratégico se verá facilitada por la aplicación de un nuevo método abierto de coordinación como manera de extender las prácticas idóneas y alcanzar una mayor convergencia en torno a los principales objetivos de la Unión Europea. Este método, destinado a facilitar la configuración progresiva de las políticas de los Estados miembros, supone:

- establecer directrices para la Unión combinadas con calendarios específicos para lograr los objetivos que establezcan a corto, medio y largo plazo;
 - establecer, cuando proceda, indicadores y puntos de referencia cuantitativos y cualitativos cotejados con los mejores que existan y adaptados a las necesidades de los distintos Estados miembros y sectores como método de comparación de las prácticas idóneas;
 - plasmar estas directrices europeas en medidas de política nacional y regional, estableciendo objetivos específicos y dando los pasos adecuados, sin perder de vista las diferencias nacionales y regionales;
 - organizar periódicamente controles y evaluaciones entre homólogos como procesos de aprendizaje mutuo.
38. Se aplicará un planteamiento totalmente descentralizado de acuerdo con el principio de subsidiariedad, en el cual la Unión, los Estados miembros, los niveles regionales y locales, así como los interlocutores sociales y la sociedad civil, participarán activamente mediante distintas formas de colaboración. La Comisión Europea, en conexión con distintos suministradores y usuarios, como los interlocutores sociales, las empresas y las ONG, elaborará un método de evaluación comparativa de las prácticas idóneas para la gestión del cambio.
39. El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación con la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible.
40. En junio se celebrará un Foro de Alto Nivel que reunirá a las instituciones y organismos de la Unión y a los interlocutores sociales, con objeto de revisar los procesos de Luxemburgo, Cardiff y Colonia y las contribuciones de los diversos actores para ampliar el contenido del Pacto Europeo para el Empleo.

Movilizar los medios necesarios

41. El logro del nuevo objetivo estratégico dependerá, en primer lugar, del sector privado, así como de la colaboración entre los sectores público y

privado. Dependerá de la movilización de los recursos disponibles en los mercados, así como de los esfuerzos de los Estados miembros. La función de la Unión consiste en actuar como catalizador en este proceso, estableciendo un marco efectivo para la movilización de todos los recursos disponibles para el paso hacia una economía basada en el conocimiento y aportando su propia contribución a este esfuerzo en el marco de las políticas comunitarias existentes y respetando la Agenda 2000. Además, el Consejo Europeo agradece la contribución que el BEI está dispuesto a aportar en los ámbitos de la formación de capital humano, PYME y capacidad empresarial, I+D, redes en los sectores de la tecnología de la información y de las telecomunicaciones e innovación. En el marco de la «Iniciativa de innovación 2000», el BEI debería avanzar en sus planes de proporcionar mil millones más de euros para operaciones de capital de riesgo destinado a las PYME y su programa de destinar préstamos de 12.000 a 15.000 millones de euros a las zonas prioritarias durante los tres próximos años.

ANEXO II

CONSEJO EUROPEO DE SANTA MARIA DA FEIRA.
19 Y 20 DE JUNIO DE 2000

CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA

II. EMPLEO, REFORMAS ECONÓMICAS Y COHESIÓN SOCIAL – SEGUIMIENTO DEL CONSEJO EUROPEO DE LISBOA

19. La estrategia de Lisboa, ya totalmente en marcha, es la base de todas las acciones comunitarias en materia de empleo, innovación, reforma económica y cohesión social. En todos estos ámbitos cubiertos por la estrategia, ya se observan resultados importantes.
20. El Foro de Alto Nivel —que reúne a las instituciones de la Unión, los interlocutores sociales, el Banco Central Europeo y el Banco Europeo de Inversiones— se reunió en Bruselas el 15 de junio. Confirmó que el consenso en torno a la estrategia de Lisboa era muy amplio, fijó las posibles contribuciones de los distintos actores, cada uno dentro de su ámbito de actuación, y demostró la importancia de mantener un amplio debate político, la concertación social y el diálogo social. El Consejo Europeo se congratula, más concretamente, de la declaración común presentada por los interlocutores sociales, en la que se exponen posturas constructivas sobre el trabajo temporal, el teletrabajo, la formación continua y disposiciones para la supervisión común de los cambios industriales.

21. El ritmo actual de aplicación de la estrategia deberá mantenerse, estableciendo las próximas medidas prioritarias que se indican a continuación.

A. Preparación de la transición hacia una economía competitiva, dinámica y basada en el conocimiento

Plan de acción «eEurope»

22. El Consejo Europeo ha respaldado el Plan de Acción global «eEurope 2002» y ha solicitado a las Instituciones, a los Estados miembros y a todos los demás agentes que garanticen su plena aplicación a su debido tiempo, antes de 2002, y, preparen planes a más largo plazo para una economía basada en el conocimiento que fomente la inclusión en la sociedad de la información y disminuya las desigualdades en cuanto a la utilización de las tecnologías de la información. Como prioridad a corto plazo, deberían tomarse las medidas necesarias para reducir los costes de acceso a Internet, mediante la apertura del bucle local. La Comisión deberá presentar un informe al Consejo Europeo de Niza y, posteriormente, informar periódicamente sobre los progresos realizados para lograr los objetivos del Plan de Acción. El Consejo Europeo ha recordado la importancia estratégica del proyecto Galileo y de que se adopte una decisión al respecto antes de que finalice el año 2000.

La creación de un espacio europeo de investigación

23. El Consejo Europeo se congratula de la resolución adoptada por el Consejo (Investigación) y del compromiso de crear con prontitud un «espacio europeo de investigación», en particular mediante el establecimiento de criterios para la evaluación comparativa de la política de investigación, la definición de fases y plazos para establecer la distribución geográfica de las cotas de excelencia en el ámbito científico y tecnológico en Europa para el año 2001; la creación de una red que enlace los programas de investigación nacionales y europeos y la adopción de iniciativas para la interconexión a gran velocidad de las redes electrónicas nacionales de investigación. En consonancia con las conclusiones de la última cumbre Estados Unidos-Unión Europea, se ha invitado a la Comisión a proseguir activamente el diálogo con las autori-

dades estadounidenses con el fin de establecer conexiones transatlánticas de banda ancha, permanentes y equitativas, entre centros de investigación y educación europeos y estadounidenses.

La Carta Europea de la Pequeña Empresa y el nuevo marco de la política empresarial

24. El Consejo Europeo se congratula de la Carta Europea de la Pequeña Empresa recientemente adoptada y subraya la importancia de las pequeñas empresas y de los pequeños empresarios para el crecimiento, la competitividad y el empleo en la Unión. Ha pedido su plena aplicación como parte integrante del marco global para la política de empresa actualmente en preparación. Dicho marco global está avanzando a partir del programa de trabajo propuesto por la Comisión para la política de empresa 2000-2005, de sus propuestas de evaluación comparativa de la política de empresa y de su propuesta de Programa Plurianual de la Empresa y el Espíritu Empresarial 2001-2005. Los primeros resultados de esos ejercicios deben obtenerse antes de finales de 2000.

Completar el mercado interior

25. El Consejo Europeo refrenda las orientaciones generales contenidas en la Comunicación de la Comisión sobre la revisión de la Estrategia para el mercado interior como base útil para planificar el trabajo. Es necesario un marco coherente que permita desarrollar el mercado interior, ajustando las revisiones futuras de la Estrategia de la Comisión al proceso de reforma económica de Cardiff, de modo que los Consejos Europeos de primavera puedan evaluar plenamente los avances realizados.
26. Ya se han adoptado medidas significativas para completar el mercado interior. Así pues,
 - se ha adoptado la Directiva sobre comercio electrónico y se ha logrado un acuerdo para armonizar determinados aspectos del derecho de autor y derechos afines;
 - con arreglo al Plan de Acción de los Servicios Financieros, se ha logrado un acuerdo político sobre las posiciones comunes relativas a

las ofertas públicas de adquisición, el saneamiento y la liquidación de las entidades de crédito y de las compañías de seguros; además acaba de adoptarse la Directiva sobre el dinero electrónico.

- la Comisión ha presentado propuestas de nuevas normas de licitación pública y la próxima fase en la liberalización del correo; en breve, presentará propuestas adicionales para reformar el sector de las telecomunicaciones y sobre la patente comunitaria y el modelo de utilidad.

27. Ahora hay que trabajar sobre otros aspectos. Por consiguiente,

- se ha invitado a la Comisión a presentar un informe antes de marzo de 2001 sobre la evolución de los mercados de la energía, con arreglo a la estrategia de Lisboa;
- se ha hecho un llamamiento a la Comisión para que prosiga el trabajo del Grupo de alto nivel sobre un cielo único europeo, con objeto de presentar durante el primer semestre de 2001 un informe definitivo con miras a presentar las propuestas oportunas.

28. El Consejo Europeo ha subrayado que las preocupaciones y la importancia de los servicios públicos de interés general deben tenerse en cuenta en un mercado único dinámico. A este respecto ha reiterado su solicitud a la Comisión de que actualice su comunicación de 1996 sobre los servicios públicos de interés general. Espera que la comunicación actualizada se presente antes de su próxima reunión en Biarritz.

29. Se ha invitado al Consejo y al Parlamento Europeo a acelerar el trabajo sobre la directiva relativa al blanqueo de capitales y sobre la directiva OICVM. Se ha instado a la Comisión a presentar propuestas relativas a la licencia única para los emisores (directiva folletos de emisión), una nueva estrategia contable para mejorar la posibilidad de comparación de los balances financieros de las empresas admitidas a cotización oficial y medidas para fomentar la confianza de los consumidores en el ámbito de los servicios financieros, incluidos la comercialización a distancia y el comercio electrónico.

30. El Consejo Europeo se congratula de la rápida aplicación de la «Iniciativa de innovación 2000» del Banco Europeo de Inversiones y su con-

tribución al desarrollo de la economía basada en el conocimiento y la cohesión social. Hace un llamamiento al Banco para que prosiga sus esfuerzos, en cooperación con las autoridades nacionales y regionales, la comunidad financiera y la Comisión.

31. El Consejo Europeo ha insistido en la función que desempeñan las administraciones públicas, la acción de la administración y una mejor reglamentación en la mejora de la competitividad de la Unión y de los Estados miembros, contribuyendo de esta forma al crecimiento económico y a la creación de oportunidades de empleo. El Consejo Europeo ha alentado a los Estados miembros a examinar la calidad y los resultados de la administración pública con vistas a la definición de un sistema europeo de evaluación comparativa y de mejores prácticas.

B. Modernizar el modelo social europeo invirtiendo en las personas y construyendo un estado de bienestar activo

La educación y la formación para la vida y el trabajo en la sociedad del conocimiento

32. El Consejo Europeo ha acogido favorablemente la comunicación de la Comisión sobre el aprendizaje por medios electrónicos y ha aprobado las directrices del Consejo sobre los futuros retos y objetivos de los sistemas educativos en la sociedad del aprendizaje. Ambas sientan las bases para preparar el informe más amplio relativo a la educación que se presentará al Consejo Europeo de la primavera de 2001, así como un método para mejorar la contribución de las políticas de educación al proceso de Luxemburgo.
33. La educación permanente constituye una política esencial para el desarrollo de la ciudadanía, la cohesión social y el empleo. Se ha invitado a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión, dentro de sus ámbitos respectivos de competencia, a definir estrategias coherentes y medidas prácticas para fomentar la educación permanente para todos, promover la intervención de los interlocutores sociales, aprovechar todo el potencial de financiación pública y privada y hacer la enseñanza superior más accesible a más personas, en el marco de una estrategia de educación permanente.

Desarrollar la política activa de empleo

34. La Unión disfruta de unas perspectivas de empleo considerablemente mejores. La labor de reforzar aún más la Estrategia Europea para el Empleo mediante la realización de un balance intermedio del proceso de Luxemburgo debería utilizarse como base para la revisión de las Directrices para el Empleo para 2001. En este contexto, se invita 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 permanente y el aumento del índice de empleo, especialmente del empleo femenino.

Modernizar la protección social, fomentar la inclusión social

35. En este ámbito se han definido una serie de prioridades:
- por lo que respecta a la evolución futura de la protección social, debería prestarse especial atención a la sostenibilidad de los regímenes de pensiones mediante la definición de dos líneas de acción, con objeto de pronosticar mejor las tendencias futuras y lograr un conocimiento profundo de las estrategias nacionales recientes, aplicadas o previstas, de reforma de las pensiones;
 - sobre el fomento de la inclusión social, debería definirse un marco con los correspondientes objetivos para evaluar la incidencia de las políticas sociales aplicadas en los Estados miembros, así como unos indicadores, como referencias comunes para la lucha contra la exclusión social y la erradicación de la pobreza.
36. El desarrollo y la supervisión sistemática de los trabajos relacionados con estos asuntos a nivel comunitario mejorará con la reciente creación del Comité de Protección Social y un debate periódico sobre estas cuestiones, así como con el fomento de la cooperación entre los Estados miembros mediante un método de coordinación abierto que combine los planes de acción nacionales con un programa comunitario de lucha contra la exclusión social. Sobre este último punto se ha invitado al Consejo a que adopte rápidamente la reciente propuesta de la Comisión sobre este programa. Debería asimismo desarrollarse una adecuada

participación de los interlocutores sociales en los trabajos en curso. Las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa hacían un llamamiento especial al sentido de responsabilidad social de las empresas. El Consejo Europeo ha observado con satisfacción el curso que está dándose a este aspecto y se ha felicitado por la puesta en marcha del proceso de creación de una red destinada a entablar un diálogo a nivel europeo sobre el fomento del sentido de responsabilidad social de las empresas. El Consejo Europeo se ha congratulado por el acuerdo político recientemente alcanzado en el Consejo en relación con una directiva que establece un marco jurídico para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico.

El Programa Social Europeo

37. El proyecto de Programa Social Europeo propuesto por la Comisión facilitará un marco plurianual de actuación en el ámbito social. Se ha invitado al Consejo a que examine urgentemente el programa para que pueda ser aprobado por el Consejo Europeo de Niza.

C. Mejora de los métodos de trabajo

38. El desarrollo, la supervisión de los progresos y el seguimiento de la estrategia de Lisboa se llevará a cabo dentro del marco institucional actual, y se consolidará mediante:
 - la mejora de la coordinación entre las diferentes composiciones del Consejo y la garantía de una estrecha cooperación entre la Presidencia del Consejo y la Comisión, bajo la orientación general del Consejo Europeo, en línea con las recomendaciones aprobadas en el Consejo Europeo de Helsinki;
 - el desarrollo y la mejora, desde un punto de vista metodológico, del método de coordinación abierto, en su caso, en el marco del Consejo, que es uno de los posibles instrumentos en ámbitos tales como la sociedad de la información, la investigación, la innovación, la política empresarial, las reformas económicas, la educación, el empleo y la inclusión social;

- la presentación por parte de la Comisión, para finales de septiembre, de un informe sobre el planteamiento propuesto para los indicadores y las referencias, tanto en relación con políticas concretas como para ser utilizado en el informe de síntesis que se presentará al Consejo Europeo de la primavera, para garantizar la coherencia necesaria y su presentación normalizada.

D. El Consejo Europeo de primavera

39. El Consejo Europeo espera celebrar su primera sesión ordinaria de primavera sobre estrategias y políticas económicas y sociales a comienzos de 2001 en Estocolmo, basándose en el informe anual de síntesis que presentará la Comisión y teniendo en cuenta las contribuciones de las diferentes formaciones del Consejo. Deberá darse también a los interlocutores sociales la oportunidad de tratar estos temas antes del Consejo Europeo.

ANEXO III

CONSEJO EUROPEO DE NIZA. 7, 8 Y 9 DE DICIEMBRE DE 2000

CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA

III. UN NUEVO IMPULSO PARA LA EUROPA ECONÓMICA Y SOCIAL

A. Europa social

Agenda Social Europea

13. El Consejo Europeo ha aprobado la Agenda Social Europea en la que se definen, de conformidad con las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa y sobre la base de la comunicación de la Comisión, las prioridades de actuación concretas para los próximos cinco años en torno a seis orientaciones estratégicas en todos los ámbitos de la política social. Esta Agenda constituye una etapa primordial en la consolidación y modernización del modelo social europeo, caracterizado por un vínculo indisoluble entre el rendimiento económico y el progreso social.
14. A partir de los informes de la Comisión y del Consejo y de un cuadro de objetivos que se ve periódicamente, el Consejo Europeo estudiará cada año en su sesión de primavera, y por vez primera en su sesión de Estocolmo de marzo de 2001, la aplicación de esta Agenda. El Consejo Europeo invita en especial a los interlocutores sociales a asumir ple-

namente el papel que les corresponde en la aplicación y seguimiento de la Agenda, en particular con ocasión de un encuentro anual antes del Consejo Europeo de primavera.

Estrategia europea para el empleo

15. El índice de crecimiento económico en la Unión Europea es en estos momentos el más favorable de los últimos diez años; es probable que este año alcance el 3,5%. El desempleo ha descendido por tercer año consecutivo desde 1997 y, a mediados de 2000, la tasa de desempleo se situaba en un 8,7%; para 2001 se prevé una tasa inferior al 8%. En ese mismo periodo la tasa de empleo ha aumentado del 60,7% al 62,1%.
16. El Consejo Europeo toma nota de la propuesta de la Comisión relativa a las directrices para el empleo en 2001, que viene a confirmar el enfoque a medio plazo adoptado en el Consejo Europeo de Luxemburgo. Estas directrices introducen una serie de mejoras, en particular en relación con el aumento de los objetivos cuantificados, teniendo en cuenta aspectos cualitativos propios de los distintos países. Dichas directrices deben permitir la toma en consideración de la calidad del empleo, el fortalecimiento del desarrollo del espíritu de empresa y la asunción del objetivo horizontal de la educación permanente.
17. El Consejo Europeo suscribe el acuerdo alcanzado en el Consejo sobre estas directrices, sobre las recomendaciones dirigidas a los distintos Estados miembros y sobre el informe conjunto. Se congratula de la participación constructiva del Parlamento Europeo y de los interlocutores sociales, así como del enfoque integrado, en el que se incluyen los aspectos de carácter «económico» y «educativo», que ha presidido los trabajos sobre este expediente.

Estrategia europea contra la exclusión social y todas las formas de discriminación

18. El Consejo Europeo aprueba los objetivos de la lucha contra la pobreza y la exclusión social adoptados por el Consejo. Invita a los Estados miembros a enmarcar sus prioridades en dichos objetivos, a presentar para junio de 2001 un plan de acción nacional por un periodo de 2 años,

y a definir indicadores y procedimientos de verificación que permitan apreciar los progresos realizados.

19. El Consejo Europeo destaca la importancia de los textos recientemente adoptados con el objetivo de luchar contra todas las formas de discriminación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 del Tratado.

Modernización de la protección social

20. El Consejo Europeo toma nota de los informes de situación del Grupo de alto nivel «Protección Social» sobre la evolución futura de las protección social en materia de pensiones y del Comité de Política Económica sobre las consecuencias financieras del envejecimiento de la población.
21. El Consejo Europeo aprueba el planteamiento adoptado por el Consejo, que consiste en evaluar de manera global la sostenibilidad y la calidad de los regímenes de pensiones. El Consejo Europeo invita a los Estados miembros a que, en cooperación con la Comisión, intercambien sus respectivas experiencias a través de la presentación de sus estrategias nacionales en este ámbito. Los resultados de este primer estudio general sobre la viabilidad a largo plazo de las pensiones deberían estar disponibles para el Consejo Europeo de Estocolmo.

Implicación de los trabajadores

22. El Consejo Europeo expresa su satisfacción por el acuerdo alcanzado en torno a los aspectos sociales de la sociedad europea. Este acuerdo, que tiene en cuenta las diversas situaciones que se registran en los Estados miembros en materia de relaciones sociales, otorgará a éstos la facultad de incorporar o no a su Derecho nacional las disposiciones de referencia sobre participación aplicables a las sociedades europeas constituidas mediante fusión. Para que una sociedad europea pueda ser registrada en un Estado miembro que no haya incorporado a su Derecho nacional estas disposiciones de referencia, será preciso que se haya celebrado un acuerdo sobre las modalidades de la implicación de los trabajadores, incluida la participación, o que ninguna de las sociedades participantes haya estado sometida a normas de participación con anterioridad al re-

gistro de la sociedad europea. Sobre esta base, el Consejo Europeo invita al Consejo a ultimar los textos que permitan crear el Estatuto de la sociedad europea antes de que finalice el año.

23. El Consejo Europeo toma nota de los importantes progresos realizados en la negociación del proyecto de directiva sobre la información y la consulta de los trabajadores, e invita al Consejo a que continúe su examen.

ANEXO IV

CONSEJO EUROPEO DE ESTOCOLMO. 23 Y 24 DE MARZO DE 2001

CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA

1. El Consejo Europeo se ha reunido en Estocolmo los días 23 y 24 de marzo para su primera reunión anual de primavera sobre cuestiones económicas y sociales. Los trabajos han comenzado con un cambio de impresiones con la Presidenta del Parlamento Europeo, la señora Nicole Fontaine, sobre los principales temas de debate.

PARTE I

I. PRIORIDADES DE ESTOCOLMO – PLENO EMPLEO EN UNA UNIÓN COMPETITIVA

2. El Consejo Europeo de Estocolmo se ha centrado en cómo modernizar el modelo europeo y alcanzar el objetivo estratégico de la Unión para el próximo decenio fijado en Lisboa: *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*. Ha habido un acuerdo total en que la reforma económica y las políticas sociales y de empleo se refuerzan mutuamente. Las decisiones adoptadas deben aplicarse con rapidez y hay que dar un nuevo impulso a las áreas en las que se ha progresado lentamente. Se ha

puesto de relieve que el método abierto de coordinación es un importante instrumento para avanzar, tomando en consideración debidamente los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

3. El Consejo Europeo de Estocolmo:

- ha abordado el reto demográfico del envejecimiento de una población en la que la proporción de personas en edad laboral es cada vez menor;
- ha discutido sobre cómo crear más y mejores empleos, acelerar la reforma económica, modernizar el modelo social europeo y aprovechar las nuevas tecnologías;
- ha marcado una dirección estratégica para las orientaciones generales de las políticas económicas con el fin de lograr un crecimiento sostenido y unas condiciones macroeconómicas estables;
- ha acordado mejorar los procedimientos de modo que la reunión de primavera del Consejo Europeo sea el centro de una revisión anual de las cuestiones económicas y sociales. En este contexto, el Consejo Europeo de Gotemburgo de junio integrará en dicha revisión el objetivo de sostenibilidad que cuenta con la aprobación general;
- ha acordado establecer cauces para hacer participar activamente a los países candidatos en los objetivos y procedimientos de la estrategia de Lisboa.

II. EL CONTEXTO GENERAL

El panorama económico

4. Los resultados económicos de la Unión han mejorado considerablemente durante los últimos años. En 2000, su cuarto año de recuperación, la Unión ha experimentado un crecimiento económico aproximado del 3,5 por 100 y se han creado 2,5 millones de puestos de trabajo, de los cuales más de dos tercios han sido ocupados por mujeres. El desempleo ha alcanzado su nivel más bajo desde 1991. Esto muestra que los esfuerzos de reforma en la Unión están dando frutos. La ampliación creará nuevas

oportunidades de crecimiento y empleo, tanto en los países candidatos como en los Estados miembros.

5. El entorno económico internacional es desde hace poco menos favorable. No obstante, los indicadores económicos fundamentales siguen mostrando solidez. Se ha mantenido la estabilidad de precios y se han restablecido unas finanzas públicas sólidas. Por consiguiente, la Unión está en condiciones de depender más de sus propias fuerzas. La resuelta aplicación de las reformas y una mezcla equilibrada de políticas macroeconómicas deberían permitir continuar alcanzando a medio plazo un crecimiento aproximado del 3 por 100. Conseguir esto es indispensable para cumplir los objetivos de empleo definidos en Lisboa y hacer frente a los próximos retos demográficos. No es momento para la autocomplacencia.
6. Dentro de 282 días aparecerán los billetes y monedas en euros. Las ventajas de la unión monetaria serán más visibles —un símbolo importante de la integración económica reforzada—. El Consejo Europeo insta a los gobiernos, bancos y empresas a que finalicen los preparativos para asegurar la mejor transición posible a la nueva moneda.

El reto demográfico

7. El número de hombres y mujeres jubilados aumentará rápidamente, mientras que la población en edad laboral empezará a disminuir hacia 2010. Esto va a ejercer una presión importante en los sistemas de seguridad social, en particular sobre las pensiones, la asistencia sanitaria y la atención a los ancianos. La Unión y los Estados miembros intervienen actualmente a través de la definición de nuevos enfoques en los ámbitos que a continuación se exponen. El próximo decenio ofrece la oportunidad de abordar el reto demográfico elevando las tasas de empleo, reduciendo la deuda pública y adaptando los sistemas de protección social, incluidos los sistemas de pensiones.

III. MÁS Y MEJORES EMPLEOS

Hacia el pleno empleo

8. La Unión y los Estados miembros se han comprometido totalmente a lograr el pleno empleo, que consideran un medio importante para enfren-

tarse al reto del envejecimiento de la población. Los objetivos de tasa media de empleo en la Unión Europea que deben alcanzarse para 2010 implican que durante todo este período hay que ir avanzando constantemente. Tasas de empleo más altas requieren políticas activas de empleo, como las previstas en la Estrategia Europea para el Empleo, cuya aplicación debe reforzarse.

9. El Consejo Europeo:

- ha acordado establecer para enero de 2005 unos objetivos intermedios para las tasas de empleo en toda la Unión del 67 por 100 en general y del 57 por 100 para las mujeres y, en consecuencia, invita a los Estados miembros a que estudien la posibilidad de establecer en sus planes nacionales para el empleo unos objetivos intermedios de empleo que tengan en cuenta sus circunstancias nacionales y regionales particulares;
- ha acordado fijar para la Unión Europea el objetivo de aumentar la tasa media de empleo de los hombres y mujeres de más edad (55-64) hasta el 50 por 100 para 2010;
- insta al Consejo y a la Comisión a que informen conjuntamente al Consejo Europeo de primavera de 2002 sobre la forma de aumentar la tasa de población activa y fomentar la prolongación de la vida activa. Este informe debería dedicar una atención especial a la necesidad de reducir los estrangulamientos del mercado laboral, la economía informal y los factores de los sistemas fiscales y de prestaciones sociales que disuaden a hombres y mujeres de ocupar empleos;
- invita al Consejo y a la Comisión a que elaboren para 2002 indicadores sobre el suministro de medios para la atención a niños y otras personas dependientes y sobre los regímenes de ayudas familiares.

Educación, formación y capacitación

10. La mejora de las aptitudes básicas, especialmente en temas digitales y de tecnología de la información, es una prioridad fundamental para convertir a la Unión en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Esta prioridad incluye las políticas edu-

cativas y la formación permanente, así como la reducción de la escasez actual de personal científico y técnico. Una economía basada en el conocimiento requiere una educación general sólida para poder seguir potenciando la movilidad de los trabajadores y la formación permanente.

11. El Consejo y la Comisión presentarán al Consejo Europeo de primavera en 2002 un informe, con un programa de trabajo detallado, sobre el cumplimiento de los objetivos de los sistemas de educación y formación, en el que se incluirá una evaluación de sus logros en el marco del método abierto de coordinación y con una perspectiva mundial. Se concederá especial atención al modo de incitar a los jóvenes, especialmente las mujeres, a seguir estudios científicos y técnicos, así como a asegurar la contratación a largo plazo de profesorado cualificado en estos ámbitos.

Movilidad de los trabajadores en un nuevo mercado laboral europeo abierto

12. Hay que fomentar la modernización de los mercados laborales y la movilidad de los trabajadores para aumentar la capacidad de adaptación al cambio eliminando las barreras actuales.
13. Para ello:
 - debería adoptarse para junio de 2001 la recomendación sobre la movilidad de los estudiantes, las personas que reciben una formación, los jóvenes voluntarios, los profesores y los formadores, y los Estados miembros deberían aplicar, entre tanto, el plan de acción sobre movilidad;
 - la Comisión colaborará con los gobiernos nacionales y locales, los servicios de empleo y otras entidades competentes para evaluar, antes de finales de año, la viabilidad de establecer un sitio único europeo de información sobre movilidad, que suministre a los servicios de empleo una base de datos de dimensión europea sobre puestos de trabajo, currículos y posibilidades de formación.
14. Además, en el Consejo Europeo de Laeken de 2001 tendrá lugar un debate exhaustivo sobre inmigración, migración y asilo al hacer balance

de las decisiones de Tampere. A este respecto, debe prestarse atención al caso de los nacionales de terceros países que residen legalmente en la Unión.

15. La Comisión, recurriendo a la competencia de las empresas, el sector educativo y los interlocutores sociales, creará un grupo de trabajo de alto nivel sobre capacitación y movilidad para examinar las características y las barreras del mercado laboral europeo, el cual concederá una atención especial a las necesidades en materia de tecnologías de la información y de las comunicaciones. Basándose en estos trabajos, la Comisión tiene la intención de presentar al Consejo Europeo de primavera de 2002 un plan de acción para desarrollar y abrir nuevos mercados laborales europeos, así como propuestas específicas para un régimen de reconocimiento de cualificaciones y períodos de estudio más uniforme, transparente y flexible, y sobre la transferibilidad de las pensiones complementarias, sin perjuicio de la coherencia de los regímenes fiscales de los Estados miembros.

IV. ACELERACIÓN DE LA REFORMA ECONÓMICA

Aprovechamiento de las posibilidades del mercado interior

16. Es vital que los mercados funcionen bien para incrementar los beneficios de los consumidores y crear un entorno emprendedor. El éxito de las reformas anteriores, que redundaron en costes a la baja y en mayor oferta y calidad de los productos suministrados, es un gran incentivo para seguir avanzando. La creación de un mercado interior de servicios que funcione con eficacia es una de las prioridades más importantes de Europa. En este contexto, es importante que se tenga debidamente en cuenta la situación específica de los servicios de interés general, de conformidad con las directrices establecidas en la declaración aprobada por el Consejo Europeo de Niza, como, por ejemplo, el servicio universal, la seguridad, la continuidad y la garantía de abastecimiento. El Consejo Europeo invita al Consejo y a la Comisión a que ejecuten estas directrices. Además, ello debe ir acompañado de un marco para el desarrollo de unos mercados transfronterizos eficaces respaldados por una capacidad suficiente de infraestructuras.
17. El Consejo Europeo, teniendo en cuenta todos los factores expuestos:

- insta a los Estados miembros a que consideren primordial la incorporación al derecho interno de las directivas sobre mercado interior, con un objetivo provisional de incorporación del 98,5 por 100 para el Consejo de primavera de 2002;
- acoge favorablemente la intención de la Comisión de presentar una propuesta en 2002 que aborde cómo tratar las barreras detectadas en el mercado interior de servicios, basándose en la evaluación en curso de dichas barreras;
- toma nota de las propuestas de la Comisión sobre el gas y la electricidad e invita al Consejo a estudiarlas lo antes posible. Refrenda el objetivo de abrir los mercados de estos sectores teniendo en cuenta la exigencia de satisfacer las necesidades de los usuarios y la necesidad de transparencia en el mercado mediante instrumentos reguladores adecuados. La cuestión de los plazos para los mercados de la electricidad y el gas será examinada con vistas a aplicar el objetivo de la apertura del mercado de estos sectores lo antes posible. Se pide a la Comisión que evalúe la situación en estos sectores en su informe destinado al Consejo Europeo de primavera de 2002 para que se puedan adoptar nuevas medidas. La Comisión se encargará de que se respete plenamente lo dispuesto en el Tratado, especialmente en los artículos 85 y 86, y de que en la aplicación de las decisiones no se generen distorsiones de la competencia. Basándose en esto, la Comisión velará asimismo por que las empresas que aún disfrutaban de una situación de monopolio en su mercado nacional no se beneficien indebidamente de esa situación;
- reitera su intención de crear un espacio aéreo único europeo, y espera haber avanzado en este asunto para el Consejo Europeo de Goteburgo de junio;
- toma nota de que la Comisión tiene la intención de presentar para junio de 2001 una propuesta global a fin de revisar las normas sobre asignación de franjas horarias en los aeropuertos;
- toma nota, asimismo, de la intención de la Comisión de presentar a más tardar en diciembre de 2001, un segundo paquete de medidas sobre la liberalización de los mercados nacionales del transporte ferroviario de mercancías y pasajeros;

- insta al Consejo a que, teniendo en cuenta los trabajos ya realizados para alcanzar los objetivos fijados en las conclusiones de Lisboa, concierte una posición común y, junto con el Parlamento Europeo, adopte antes del final de 2001, la Directiva sobre los servicios postales.

La Comisión, en colaboración con todos los órganos competentes, deberá presentar antes de finalizar 2001, un plan para simplificar y mejorar la normativa.

Capital-riesgo y servicios financieros

18. La rápida aplicación del Plan de Acción sobre Servicios Financieros es de gran importancia. Para conseguirla es preciso agilizar el proceso legislativo. La regulación de los mercados de valores mobiliarios ha de ser lo suficientemente flexible para permitir responder a la evolución de los mercados, a la vez que se tiene en cuenta la necesidad de transparencia y seguridad jurídicas. Además es preciso apoyar la inversión y la innovación mediante un incremento de la oferta de capital-riesgo.

19. El Consejo Europeo:
 - ha aprobado la Resolución sobre una regulación más eficaz del mercado de valores mobiliarios y considera que constituye una buena plataforma para la cooperación efectiva entre la Comisión, el Consejo y el Parlamento Europeo en este sector;

 - pide que el Plan de Acción sobre Servicios Financieros se aplique totalmente para 2005 y que todas las partes implicadas se esfuercen al máximo para lograr un mercado integrado de valores mobiliarios para finales de 2003, dando prioridad a la legislación sobre los mercados de valores mobiliarios prevista en dicho plan de acción, incluidas las medidas refrendadas en el Informe del Comité de Notables sobre la regulación de los mercados europeos de valores mobiliarios;

 - refrenda el objetivo de un mercado de capital-riesgo que funcione correctamente para 2003 mediante la aplicación del Plan de Acción sobre Capital-Riesgo.

Fomento de una competencia efectiva

20. Deberá reducirse el nivel de las ayudas públicas en la Unión Europea y dotar de mayor transparencia al sistema.
21. Para ello:
 - se invita al Consejo y al Parlamento Europeo a que adopten normas de contratación pública antes de finales de año;
 - los Estados miembros deberían demostrar una tendencia a la baja de las ayudas públicas en relación con el PIB para 2003, teniendo en cuenta la necesidad de desviar la ayuda hacia objetivos horizontales de interés común, incluidos los de cohesión;
 - la Comisión velará por que pueda disponerse, para julio de 2001, de un acceso público en línea a un registro y un cuadro de indicadores de ayudas públicas, y explicará cómo se aplicará la normativa sobre ayudas públicas a las medidas previstas para fomentar el capital-riesgo, a fin de mejorar el entorno financiero para las PYME.

Cuestiones fiscales

22. El Consejo Europeo solicita al Consejo que prosiga su labor en consonancia con las conclusiones de los Consejos Europeos de Feira y Niza, con vistas a alcanzar un acuerdo lo antes posible, y a más tardar para finales de 2002, sobre el paquete fiscal en su conjunto, con arreglo al calendario paralelo para las diversas partes del mismo.

Fomento del espíritu empresarial

23. El espíritu empresarial constituye uno de los pilares de la Estrategia Europea para el Empleo. Los planes de acción nacionales y los marcos propios de la Unión, como el programa plurianual en favor de la empresa y del espíritu empresarial, la Carta de la Pequeña Empresa, los microcréditos, el intercambio de mejores prácticas y la política empresarial basada en la evaluación comparativa constituyen importantes instrumentos que facilitan la creación de un entorno más favorable para las empresas en Eu-

ropa. En un mercado mundial sometido a rápidos cambios, las empresas y los ciudadanos necesitan un entorno normativo que sea claro, sencillo, eficaz y viable. Ello implica que se realicen consultas sobre las propuestas de normativa, se evalúen las consecuencias de la normativa y se introduzcan planes de codificación y refundición de la legislación europea y sistemas de revisión de la legislación. Para mejorar la capacidad productiva e innovadora de nuestras economías se deberá dotar de mayor eficacia al sector público y limitar los trámites administrativos, reduciendo, por ejemplo, las exigencias de datos estadísticos a las cuestiones centrales para la elaboración de la política europea.

24. Se pide a los Estados miembros y a la Comisión que mejoren la calidad, la actualidad y el acceso a la información estadística necesaria para la evaluación comparativa en ámbitos convenidos de importancia crucial para la política empresarial. Además, se invita a la Comisión a que reflexione sobre el empleo de objetivos cuantitativos en dicha política.

V. MODERNIZACIÓN DEL MODELO SOCIAL EUROPEO

25. Una Unión Europea dinámica debería estar constituida por Estados de bienestar activos. Unos sistemas de protección social bien diseñados y en correcto funcionamiento deberían considerarse factores productivos, al ofrecer seguridad dentro del cambio. Ello requiere una continua modernización del modelo social europeo, tomando como base la Agenda Social Europea adoptada en Niza, que constituye un marco para la política social de los próximos cinco años.

Mejora de la calidad en el trabajo

26. La recuperación del pleno empleo implica no sólo crear más puestos de trabajo, sino también mejorar su calidad. Deberían redoblarse los esfuerzos para fomentar un buen entorno de trabajo para todos, que incluya la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades para ambos sexos, una organización del trabajo adecuada y flexible, que permita una mejor conciliación de la vida laboral y privada, la formación permanente, la salud y la seguridad en el trabajo, la participación de los trabajadores y la diversidad en la vida laboral.

27. Para ello:

- los Estados miembros y el Consejo, según sus competencias respectivas, definirán enfoques comunes para mantener y mejorar la calidad del trabajo, lo que se incluirá como objetivo general en las directrices para el empleo correspondientes a 2002;
- el Consejo, junto con la Comisión, establecerá indicadores sobre la calidad del trabajo y hará más fiables los indicadores cuantitativos, que se presentarán con suficiente antelación al Consejo Europeo de Laeken de 2001;
- el Consejo, junto con el Parlamento Europeo y por el procedimiento de codecisión, concluirá para finales de año la labor de actualización de la legislación en vigor para la aplicación del principio de igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación profesional y la mejora de las condiciones laborales;
- el Consejo, junto con la Comisión, establecerá indicadores para garantizar que no haya diferencias discriminatorias en la retribución de hombres y mujeres.

Fomento de la inserción social

28. La lucha contra la exclusión social es de importancia primordial para la Unión. Un empleo retribuido para hombres y mujeres constituye la mejor garantía contra la pobreza y la exclusión social. No obstante, las personas que no pueden trabajar tienen derecho a recibir una protección social efectiva y deberían poder desempeñar un papel activo en la sociedad. Las políticas activas, relativas al mercado laboral, fomentan una inserción social que combina el intento de realizar los objetivos sociales con la sostenibilidad de las finanzas públicas. Los Estados miembros deberían dar prioridad a la aplicación de los planes de acción nacionales destinados a combatir la pobreza y la exclusión social, con vistas a seguir avanzando en este ámbito tomando como base los objetivos comunes aprobados en Niza y haciéndose una evaluación con arreglo a indicadores convenidos.

29. El Consejo Europeo invita al Consejo y al Parlamento Europeo a que adopten en el transcurso de 2001 la propuesta relativa a un programa de inserción social y pide al Consejo que mejore el seguimiento de las medidas adoptadas en este ámbito mediante el establecimiento, para finales de este año, de indicadores sobre la lucha contra la exclusión social.

Función de los interlocutores sociales en la adaptación al cambio

30. En el cambio de impresiones con la Troica que tuvo lugar el 22 de marzo, se ha destacado la importancia que tienen la contribución y el empeño de los interlocutores sociales. Su participación comprometida y activa es fundamental no sólo para evaluar los avances registrados en la realización del objetivo estratégico de la Unión, sino también a la hora de aplicar la reforma en curso, cuyo éxito exige un compromiso de empresarios y trabajadores de todo rango. Para contribuir a la realización de este objetivo, el Consejo Europeo ha refrendado la pronta creación del Observatorio europeo de la transformación industrial dentro de la Fundación de Dublín. El Consejo Europeo acogería con agrado que se alcancen resultados positivos en las negociaciones que están llevando los interlocutores sociales en torno al trabajo temporal y al teletrabajo.

Responsabilidad social de las empresas

31. El Consejo Europeo acoge favorablemente las iniciativas tomadas por el sector empresarial para fomentar la responsabilidad social de las empresas. La Comisión ha anunciado que se propone presentar en junio de 2001 un Libro Verde sobre dicha cuestión y fomentar un amplio cambio de impresiones con vistas a apoyar otras iniciativas en dicho ámbito.

Sistemas seguros y sostenibles de protección social

32. El envejecimiento de la población requiere que se definan estrategias claras para garantizar la idoneidad de los sistemas de pensiones, sanitarios y de atención a la tercera edad, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad de las finanzas públicas y la solidaridad entre las generaciones. Cuando sea factible, deberán aprovecharse plenamente todas las posibilidades que ofrece el sistema abierto de coordinación, en particu-

lar en el ámbito de las pensiones, teniendo debidamente en cuenta el principio de subsidiariedad. Estas estrategias se verán facilitadas por un esfuerzo paralelo tendente a aumentar la participación, la productividad y la movilidad en el mercado laboral.

33. Basándose en la labor técnica realizada por los expertos y teniendo en cuenta todos los factores antes apuntados, el Consejo Europeo:
 - pide al Consejo que presente los resultados del estudio realizado por el Comité de Protección Social, que toma en consideración el trabajo que está realizando el Comité de Política Económica sobre la sostenibilidad de los sistemas de pensiones con vistas al Consejo Europeo de Gotemburgo;
 - toma nota de la intención de la Comisión de presentar una comunicación sobre la calidad y la sostenibilidad de las pensiones a la vista del cambio demográfico. Da mandato al Comité de Protección Social y al Comité de Política Económica para que presenten un informe al Consejo con miras al Consejo Europeo de primavera de 2002. Para diciembre de 2001 deberá presentarse un informe intermedio;
 - invita al Consejo a que, tras haber examinado las diferentes opciones, acuerde para finales de 2001, unos parámetros para modernizar el Reglamento 1408/71 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, a fin de que el Consejo y el Parlamento Europeo puedan avanzar en su adopción.

VI. APROVECHAMIENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

34. La estrategia consistente en adoptar un enfoque integrado frente a los cambios socioeconómicos incluye el fomento de las nuevas tecnologías, a través del reforzamiento de la política comunitaria de investigación y desarrollo y la realización de un particular esfuerzo en el ámbito de las nuevas tecnologías, especialmente en el campo de la biotecnología.

eEurope

35. El paso a un economía basada en el conocimiento es de fundamental importancia para la competitividad y el crecimiento y para la construcción

de una sociedad más integradora. Pese a los avances efectivos registrados desde el Consejo Europeo de Lisboa, en lo que se refiere al acceso a Internet y a su utilización por parte de las empresas, los centros de enseñanza y los ciudadanos en general, los europeos todavía no sacan pleno partido de todas sus posibilidades en sectores básicos como son los servicios públicos o la administración y el comercio electrónicos. El Internet inalámbrico y los sistemas de comunicaciones móviles de tercera generación ampliarán esas posibilidades. No obstante, el éxito de la sociedad del conocimiento depende también de que haya un elevado nivel de cultura digital y de que se creen las condiciones necesarias en aspectos tales como la seguridad de las redes y la protección y el carácter privado de los datos, de manera que el público tenga confianza en la utilización de nuevos servicios.

36. Para ello:

- deberá adoptarse cuanto antes, este año, el paquete de telecomunicaciones para ofrecer a este sector una situación de igualdad de oportunidades, en la que las normas se apliquen de manera armonizada en toda la Unión;
- la Comisión colaborará con el Consejo para establecer un marco de medidas de apoyo a la tercera generación de comunicaciones móviles dentro de la Unión, en el que deberá incluirse un acuerdo sobre un marco reglamentario para la política del espectro radioeléctrico y las redes de banda ancha. También se invita a la Comisión a que examine los efectos que tendrá para la competitividad y el fomento de las tecnologías de la información y de las comunicaciones la concesión de licencias de tercera generación;
- la Comisión colaborará con el Consejo para contribuir a la creación de un entorno favorable a una Europa inalámbrica, garantizando un elevado nivel de investigación sobre las futuras tecnologías inalámbricas en este ámbito, fomentando el desarrollo progresivo de la próxima generación de Internet (IPv6) y creando las condiciones adecuadas para la elaboración de contenidos europeos multilingües destinados a los servicios inalámbricos;
- antes de finalizar este año se adoptará legislación sobre la provisión a distancia de servicios financieros, la aplicación del IVA al comer-

cio electrónico y el empleo de la facturación electrónica a efectos del IVA;

- el Consejo, junto con la Comisión, adoptará las medidas necesarias para garantizar que el dominio de primer nivel *.eu* sea accesible para los usuarios cuanto antes;
- el Consejo, junto con la Comisión, formulará una estrategia general para la seguridad de las redes electrónicas, que deberá incluir medidas de aplicación práctica y presentarse antes del Consejo Europeo de Gotemburgo.

37. Asimismo, la Comisión ha anunciado su intención de proponer, antes de finales de año, nuevos objetivos adicionales para la conexión de los centros de enseñanza a Internet, presentar una comunicación en la que se apoyan los sistemas de solución de litigios en línea, así como *eSchola*, una iniciativa europea para fomentar la utilización de nuevas tecnologías y desarrollar el hermanamiento en línea de centros de enseñanza. El Consejo Europeo toma nota del interés que muestran los países candidatos por *eEurope 2002* y espera asimismo con interés el plan de acción que presentarán en el Consejo Europeo de Gotemburgo, en el que expondrán la manera en que adoptarán estos objetivos.

Investigación e innovación

38. Europa debe hacer más por aprovechar los talentos en el ámbito de la investigación, las finanzas y los negocios, a fin de garantizar que las ideas europeas lleguen en primer lugar al mercado europeo. Por ello, el sexto programa marco de investigación debería utilizar plenamente, entre otros, los nuevos instrumentos para promover una red de excelencia, proyectos integrados y la aplicación conjunta de programas nacionales dentro del conjunto de prioridades en que se centra, teniendo en cuenta, entre otras cosas, la necesidad de reforzar la cohesión y las pequeñas y medianas empresas.

39. Para ello:

- se invita al Consejo a que adopte con el Parlamento Europeo, por el procedimiento de codecisión, el sexto programa marco comunitario de investigación para junio de 2002;

- se invita al Consejo a que estudie una estrategia específica en materia de movilidad dentro del Espacio Europeo de Investigación, tomando como base la propuesta anunciada por la Comisión;
 - se invita al Consejo a que examine la manera en que podrían ponerse en común las ideas y experiencias de los Estados miembros sobre el fomento, mediante incentivos económicos, de la investigación y el desarrollo;
 - se invita al BEI a que siga intensificando su apoyo a las actividades de investigación y desarrollo.
40. La Comisión tiene la intención de presentar para junio de 2001 el primer cuadro de indicadores europeos de innovación. Antes de finalizar este año presentará propuestas tendentes a fomentar un diálogo más interactivo con la opinión pública sobre cuestiones científicas y tecnológicas, así como los primeros resultados de la evaluación comparativa de la investigación en la Unión Europea y un mapa de la excelencia en la investigación y renovará el marco de las ayudas públicas a la investigación.
41. El Consejo Europeo se congratula por la aplicación ininterrumpida de la iniciativa Innovación 2000 del BEI y, en particular, por el compromiso de hacerla extensiva a los países candidatos.
42. El Consejo Europeo recuerda la importancia que tiene la puesta en marcha, sin demora, del programa de navegación por satélite Galileo. Con arreglo a las conclusiones de Colonia y de Niza, se insta al sector privado a que asuma el reto, mediante un compromiso vinculante para la fase de desarrollo, de participar en este proyecto y de financiarlo. El Consejo Europeo observa que el sector privado está dispuesto a completar los presupuestos públicos para la fase de desarrollo. El Consejo Europeo invita al Consejo a que defina las disposiciones necesarias para poner en marcha la siguiente fase del proyecto, lo que supone establecer, antes de finalizar 2001, una estructura única y eficaz de gestión, ya sea en forma de empresa común con arreglo al artículo 171 del Tratado, ya sea como organismo o cualquier otra entidad adecuada.

Tecnologías de vanguardia, especialmente la biotecnología

43. La capacidad de las empresas de la Unión Europea para integrar las tecnologías dependerá de factores como la investigación, el espíritu empresarial, la existencia de un marco normativo que fomente la innovación y la asunción de riesgos, incluida una protección de la propiedad industrial en toda la Comunidad a precios mundialmente competitivos, y de que haya inversores bien dispuestos, sobre todo en una fase inicial.
44. Para ello:
 - el Consejo Europeo manifiesta su inquietud por la falta de avances en torno a la patente comunitaria y al modelo de utilidad, e insta al Consejo y a la Comisión a que aceleren los trabajos de conformidad con las conclusiones de Lisboa y de Feira;
 - la Comisión, junto con el Consejo, estudiará las medidas necesarias para utilizar todo el potencial de la biotecnología y consolidar la competitividad del sector biotecnológico europeo, con el fin de ponerse a la altura de los principales competidores, garantizando al mismo tiempo que esta evolución se produzca de una forma que sea inocua y segura para los consumidores y el medio ambiente y compatible con los valores fundamentales y principios éticos comunes, en plena sintonía con el actual marco legislativo.

VII. ORIENTACIONES GENERALES DE LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS

45. Las Orientaciones generales de las políticas económicas son el punto de referencia para la coordinación de las políticas económicas y ofrecen el marco para las directrices generales de las políticas. El Consejo Europeo respalda las opiniones consignadas en el Documento sobre cuestiones clave en relación con las Orientaciones generales de las políticas económicas y acoge favorablemente el informe sobre la contribución de las finanzas públicas al crecimiento y al empleo. El Consejo Europeo invita al Consejo ECOFIN y a la Comisión a tener debidamente en cuenta las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo al elaborar el proyecto de Orientaciones generales de las políticas económicas para 2001.

46. La existencia de un entorno económico exterior menos favorable repercutirá en el crecimiento también en la Unión. Con todo, la economía de la Unión Europea se mantiene más firme que en el pasado. Las políticas presupuestarias deberían continuar encaminándose a la consecución de unas finanzas públicas próximas al equilibrio o excedentarias. Además, deberían guiarse por la necesidad de evitar políticas que den lugar a oscilaciones exacerbadas de la actividad económica y a equilibrios estructurales insostenibles. De esta forma se está apoyando la estabilidad de precios y se están posibilitando condiciones monetarias propicias al crecimiento económico y a la creación continua de empleo.
47. El Consejo debería examinar de forma periódica la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas, incluidas las tensiones previstas a causa de los cambios demográficos venideros. Este examen debería efectuarse tanto en relación con las orientaciones como en el contexto de los programas de estabilidad y de convergencia. Es necesario fomentar niveles más altos de empleo, especialmente para las mujeres y los trabajadores de más edad. Para garantizar la sostenibilidad fiscal hay que adoptar políticas ambiciosas que reduzcan la deuda a un ritmo más rápido. Los Estados miembros deberían revisar y, en caso necesario, reformar las pensiones públicas, la sanidad y los programas de atención a los ancianos, manteniendo al mismo tiempo la solidaridad entre las generaciones.
48. Las próximas orientaciones también deberían incluir el fomento del desarrollo sostenible.
49. El Consejo Europeo observa que es necesario seguir avanzando en la armonización de las estadísticas económicas disponibles.

VIII. DE ESTOCOLMO A GOTENBURGO: SEGUIR MEJORANDO EL PROCESO

50. Lisboa integró con éxito las cuestiones económicas y sociales. La estrategia de desarrollo sostenible, incluida la dimensión ambiental, que habrá de adoptarse en el Consejo Europeo de Gotemburgo en junio, completará y desarrollará el compromiso político asumido con arreglo a la estrategia de Lisboa. En el marco del Consejo Europeo anual de primavera debería pasarse revista a todas las dimensiones del desarrollo sostenible.

51. Por lo tanto, en su reunión de la primavera de 2002, el Consejo Europeo pasará revista a:
- los avances en la integración de los objetivos de desarrollo sostenible en la estrategia de Lisboa;
 - la aportación que el sector de la tecnología ambiental puede hacer al fomento del crecimiento y del empleo.
52. El Consejo Europeo solicita a la Comisión que, en su evaluación del proceso de Luxemburgo, estudie la posibilidad de coordinar mejor este proceso con los trabajos preparatorios de su reunión de primavera. Con la finalidad también de racionalizar procedimientos, el Consejo Europeo respalda el propósito de la Comisión de garantizar que los elementos principales de las demás contribuciones, incluidas las derivadas de solicitudes de informes conjuntos de la Comisión y del Consejo para presentación al Consejo Europeo de primavera, se integren en el informe anual de síntesis de la Comisión. Este informe de síntesis, incluido el cuadro de indicadores sobre el cumplimiento de la Agenda Social, estará disponible a finales de enero, a más tardar, y constituirá la base principal para los trabajos preparatorios del Consejo. Por su parte, a fin de garantizar la coherencia, el Consejo Europeo, en su reunión de primavera, concentrará su orientación e impulso político en las cuestiones económicas y sociales.

Informe del Consejo Económico y Social

► La estrategia europea
de empleo

