

II

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

CONSEJO

DECISIÓN DEL CONSEJO

de 12 de julio de 2005

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

(2005/600/CE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽¹⁾,

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

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

Visto el dictamen del Comité de empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea, uno de los objetivos de la Unión, entre otros, es promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo. El artículo 125 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece que los Estados miembros y la Comunidad se esforzarán por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico.
- (2) En marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa puso en marcha una estrategia destinada a lograr un crecimiento económico sostenible, aumentar la cantidad y la

calidad del empleo y reforzar la cohesión social, en la que se fijaban objetivos a largo plazo en materia de empleo. Sin embargo, al cabo de cinco años, los objetivos de la estrategia distan de haberse alcanzado.

- (3) La presentación de un conjunto integrado de Directrices para el empleo y Directrices generales relativas a las políticas económicas contribuye a centrar la estrategia de Lisboa sobre el crecimiento y el empleo. La estrategia europea para el empleo desempeña el papel principal en la realización de los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de empleo. El refuerzo de la cohesión social es también un elemento clave del éxito de la estrategia de Lisboa. A la inversa, y según establece la Agenda Social, el éxito de la Estrategia Europea de Empleo contribuirá al logro de una mayor cohesión social.
- (4) De acuerdo con las conclusiones del Consejo Europeo de primavera de 22 y 23 de marzo de 2005, la Unión debe movilizar todos los recursos nacionales y comunitarios adecuados —incluida la política de cohesión— en las tres dimensiones, económica, social y medioambiental, de la estrategia de Lisboa para explotar mejor sus sinergias en un contexto general de desarrollo sostenible.
- (5) Los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad del trabajo y cohesión social deben traducirse en prioridades claras: atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral, aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social; mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, e incrementar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones.
- (6) Las Directrices para el empleo deben ser objeto de una revisión exhaustiva sólo cada tres años, debiendo limitarse estrictamente su actualización durante los años intermedios hasta 2008.

⁽¹⁾ Dictamen emitido el 26 de mayo de 2005 (aún no publicado en el Diario Oficial).

⁽²⁾ Dictamen emitido el 31 de mayo de 2005 (aún no publicado en el Diario Oficial).

(7) El Comité de empleo y el comité de protección social han formulado un dictamen conjunto sobre las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008).

(8) La Recomendación del Consejo de 14 de octubre de 2004 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽¹⁾ sigue siendo válida como marco general de referencia.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

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

Artículo 2

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

Artículo 3

Los destinatarios de la presente Decisión son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 12 de julio de 2005.

Por el Consejo

El Presidente

G. BROWN

⁽¹⁾ DO L 326 de 29.10.2004, p. 47.

ANEXO

DIRECTRICES PARA EL EMPLEO (2005-2008)

(Directrices integradas nºs 17 a 24)

- Directriz nº 17: Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.
- Directriz nº 18: Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
- Directriz nº 19: Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas.
- Directriz nº 20: Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.
- Directriz nº 21: Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales.
- Directriz nº 22: Asegurar que la evolución de los costes laborales y los mecanismos de fijación de salarios favorezcan el empleo.
- Directriz nº 23: Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.
- Directriz nº 24: Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros

Los Estados miembros, en cooperación con los agentes sociales, llevarán a cabo sus políticas con objeto de aplicar los objetivos y prioridades de actuación que se especifican más abajo. Las políticas de los Estados miembros, que reflejarán la estrategia de Lisboa, favorecerán de modo equilibrado lo siguiente:

- *El pleno empleo*: para apoyar el crecimiento económico y reforzar la cohesión social, es vital lograr el pleno empleo y reducir el paro y la inactividad mediante el aumento de la oferta y la demanda de mano de obra.
- *La mejora de la calidad y la productividad del trabajo*: los esfuerzos por elevar las tasas de empleo exigen mejorar el atractivo de los empleos, la calidad del trabajo y el crecimiento de la productividad laboral, así como reducir el porcentaje de trabajadores pobres. Deben aprovecharse al máximo las sinergias entre la calidad del trabajo, la productividad y el empleo.
- *El refuerzo de la cohesión social y territorial*: es necesaria una labor decidida que fortalezca la inclusión social, impida la exclusión del mercado de trabajo y fomente la integración profesional de las personas desfavorecidas, sin descuidar la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo, desempleo y productividad laboral, especialmente en las regiones atrasadas.

La igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación son esenciales para lograr avances. En toda actuación emprendida debería garantizarse la integración de las cuestiones de género y el fomento de la igualdad de sexos. Dentro del nuevo enfoque intergeneracional, debe prestarse atención particular a la situación de los jóvenes, aplicando el Pacto Europeo para la Juventud, y al fomento del acceso al empleo a lo largo de la vida laboral. Asimismo debe prestarse particular atención a la labor de reducir significativamente las diferencias en el grado de ocupación laboral entre las personas desfavorecidas, entre ellas las personas discapacitadas, y las demás personas, al igual que las que existen entre los nacionales de terceros países y los ciudadanos de la UE, de acuerdo con los objetivos nacionales.

Al tomar medidas, los Estados miembros deben garantizar la buena gobernanza de las políticas de empleo. Deben crear una amplia asociación en favor del cambio a la que se sumen las instancias parlamentarias y las partes interesadas, en particular a escala local y regional. Los interlocutores sociales europeos y nacionales deben desempeñar un papel relevante. En el presente anexo figuran, al final, una serie de objetivos y de referencias que han sido establecidos en el ámbito de la UE en el marco de la estrategia europea de empleo y en el contexto de las Directrices de 2003, y que deben seguir siendo observados con indicadores y marcadores. Asimismo se anima a los Estados miembros a definir sus propios compromisos y objetivos, para lo cual deben tener en cuenta lo anterior, así como las recomendaciones de 2004 aprobadas a escala de la UE.

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

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

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

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

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

1. ATRAER A MÁS PERSONAS PARA QUE SE INCORPOREN Y PERMANEZCAN EN EL MERCADO DE TRABAJO, INCREMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y MODERNIZAR LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL

Elevar los niveles de empleo constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico y promover economías que favorecen la inclusión social, garantizando al mismo tiempo que quienes no puedan trabajar cuenten con una red de seguridad. Fomentar el incremento de la oferta de mano de obra en todos los grupos, un nuevo enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida y la modernización de los sistemas de protección social para garantizar su adecuación, su viabilidad financiera y su capacidad de adaptación ante la evolución de las necesidades sociales es si cabe más necesario habida cuenta de las previsiones de disminución de la población en edad de trabajar. Se ha de prestar especial atención a abordar las diferencias que persisten entre hombres y mujeres en materia de empleo, así como a los reducidos índices de empleo de los jóvenes y los trabajadores de mayor edad en el marco del nuevo enfoque intergeneracional. Es también necesario tomar medidas para reducir el desempleo juvenil, que en promedio duplica la tasa general de paro. Se han de establecer las condiciones adecuadas para facilitar el avance profesional, ya se trate de un primer empleo, de una reincorporación al mercado de trabajo tras un período de interrupción o del deseo de prolongar la vida activa. La calidad de los puestos de trabajo —determinada, entre otros factores, por el salario y las prestaciones, las condiciones laborales, la seguridad del empleo, el acceso al aprendizaje permanente y las perspectivas de carrera— así como las medidas de apoyo e incentivo previstos en los sistemas de protección social constituyen aspectos esenciales.

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

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

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

Facilitar que los solicitantes de empleo accedan a un puesto de trabajo, prevenir el paro y garantizar que quienes pierden su empleo se mantienen estrechamente vinculados al mercado de trabajo y mejoran su empleabilidad son esenciales para aumentar la actividad y combatir la exclusión social. Ello exige eliminar los obstáculos que dificultan acceder al mercado de trabajo aportando ayudas que hagan eficaz la búsqueda de empleo, facilitando el acceso a la formación y a otras medidas activas del mercado de trabajo, velando por que trabajar resulte rentable y suprimiendo las trampas del desempleo, la pobreza y la inactividad. Conviene velar especialmente por promover la inserción profesional de las personas desfavorecidas, incluidos los trabajadores poco cualificados, en particular mediante el desarrollo de los servicios sociales y la economía social, así como el desarrollo de nuevas fuentes de empleo en respuesta a las necesidades colectivas. Es especialmente importante luchar contra la discriminación, favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad y propiciar la integración de los inmigrantes y las minorías.

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

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

Con el fin de que un mayor número de personas pueda encontrar un empleo mejor es necesario también fortalecer las infraestructuras del mercado de trabajo a escala nacional y de la UE, en particular por medio de la red EURES, para prever mejor y corregir los posibles desajustes. A este respecto, la movilidad de los trabajadores en la UE es esencial y debe garantizarse plenamente dentro del contexto de los Tratados. Debe también tenerse muy presente, en los mercados laborales nacionales, la oferta adicional de mano de obra que resulta de la inmigración de ciudadanos de terceros países.

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

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

2. MEJORAR LA ADAPTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS EMPRESAS

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

En la economía actual, cada vez más globalizada y caracterizada por la apertura de los mercados y la incorporación constante de nuevas tecnologías, tanto las empresas como los trabajadores se enfrentan a la necesidad de adaptarse, que constituye a su vez una oportunidad. En general, este proceso de evolución estructural redundará en beneficio del crecimiento y el empleo, si bien suele ir acompañado de transformaciones que afectan a algunos trabajadores y empresas. Éstas deben ganar flexibilidad para afrontar los cambios bruscos que puede experimentar la demanda de sus bienes y servicios, adaptarse a las nuevas tecnologías y estar en condiciones de innovar constantemente para seguir siendo competitivos. También deben atender la creciente demanda de empleos de calidad, vinculada a las preferencias personales de los trabajadores y a los cambios que afectan a la familia, y deberán hacer frente al envejecimiento de la población activa y a la disminución del número de jóvenes trabajadores. En cuanto a los trabajadores, su itinerario profesional se hace cada vez más complejo, ya que las modalidades de trabajo se diversifican de manera creciente y son cada vez más irregulares, y deben asimismo completar un número creciente de transiciones a lo largo de su vida. Dada la rápida mutación de las economías y las consiguientes reestructuraciones, los trabajadores deben adaptarse tanto a nuevos métodos de trabajo, incluida una mejor utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, como a la evolución de su categoría profesional, y han de estar dispuestos a formarse permanentemente. La movilidad geográfica resulta también necesaria para tener mayor acceso a las oportunidades de empleo, eventualmente a escala de toda la UE.

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

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

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

Con objeto de maximizar la creación de empleo, mantener la competitividad y contribuir al sistema económico general, la evolución global de los salarios debe estar en consonancia con el crecimiento de la productividad a lo largo del ciclo económico y reflejar la situación del mercado de trabajo. También podría resultar necesario disminuir los costes laborales no salariales y revisar de nuevo la cuña fiscal con el fin de estimular la creación de empleo, en particular de puestos de trabajo de baja remuneración.

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

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

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

3. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO MEDIANTE LA MEJORA DE LA EDUCACIÓN Y LAS CUALIFICACIONES

Europa necesita invertir más en capital humano. Demasiadas personas no llegan a acceder al mercado laboral o a permanecer en él debido a la falta de cualificaciones o a la inadecuación de éstas. Para ampliar el acceso al empleo a todas las edades, elevar los niveles de productividad y la calidad del empleo, la UE debe invertir más y con mayor eficacia en capital humano y educación permanente, en beneficio de los individuos, las empresas, la economía y la sociedad.

Las economías basadas en el conocimiento y los servicios requieren cualificaciones diferentes que las industrias tradicionales, cualificaciones que a su vez exigen una actualización constante ante los cambios tecnológicos y la innovación. Los trabajadores que desean conservar su empleo y progresar profesionalmente deben adquirir nuevos conocimientos y reciclarse periódicamente. La productividad de las empresas depende de la constitución y el mantenimiento de una plantilla capaz de adaptarse al cambio. Los gobiernos deben velar por que los niveles de instrucción aumenten y los jóvenes adquieran las competencias básicas necesarias, de acuerdo con el Pacto Europeo para la Juventud. Todas las partes interesadas deben movilizarse para desarrollar y favorecer una verdadera cultura de aprendizaje permanente desde la infancia. Es importante, si se quiere lograr un aumento sustancial de las inversiones públicas y privadas destinadas a los recursos humanos per cápita y garantizar la calidad y eficacia de estas inversiones, compartir de manera equitativa y transparente los costes y las responsabilidades entre todos los actores. Los Estados miembros deben aprovechar mejor las posibilidades que ofrecen los Fondos Estructurales y el Banco Europeo de Inversiones para invertir en educación y formación. Con el fin de alcanzar estos objetivos, los Estados miembros se comprometen a establecer estrategias generales de educación permanente de aquí a 2006 y a aplicar el programa de trabajo «Educación y formación 2010».

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

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

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

No basta con fijar objetivos ambiciosos y aumentar el nivel de inversión de todos los actores. Para que la oferta se adecue en la práctica a la demanda, los sistemas de educación permanente deben ser asequibles, accesibles y capaces de adaptarse a la evolución de las necesidades. La adaptación y el refuerzo de la capacidad de los sistemas de educación y formación son necesarios para mejorar su adecuación al mercado laboral, su capacidad de respuesta a las necesidades de la economía y de la sociedad basadas en el conocimiento y su eficacia. Las tecnologías de la información y las comunicaciones pueden utilizarse para mejorar el acceso a la educación y adaptarlo mejor a las necesidades de empresarios y trabajadores. Se requiere también una mayor movilidad, tanto con fines profesionales como educativos, para ampliar el acceso a las oportunidades de empleo en toda la UE. Deben suprimirse los obstáculos que siguen lastrando la movilidad en el mercado de trabajo europeo, en particular los vinculados al reconocimiento y la transparencia de las cualificaciones y las competencias. Será importante utilizar los instrumentos y referencias europeos acordados para apoyar las reformas de los sistemas nacionales de educación y formación, como establece el programa de trabajo «Educación y formación 2010».

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

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

Objetivos y puntos de referencia establecidos en el marco de la Estrategia Europea de Empleo

En 2003 se acordaron los siguientes objetivos y puntos de referencia en el contexto de la estrategia europea de empleo:

- que se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la inserción profesional, combinada en su caso con una ayuda permanente para la búsqueda de empleo,
- de aquí a 2010, el 25 % de los desempleados de larga duración participe en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca la inserción profesional, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados,
- que todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas que buscan un empleo en toda la UE,
- un aumento de cinco años en la edad media efectiva de salida del mercado laboral en la UE de aquí a 2010 (con respecto a los 59,9 años en 2001),
- que se alcance de aquí a 2010, en lo que concierne al cuidado de niños, una cobertura del 90 % como mínimo de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y del 33 % como mínimo de los niños menores de 3 años y,
- una tasa media de abandono escolar prematuro en la UE que no supere el 10 %,
- que al menos un 85 % de jóvenes de 22 años haya cursado la educación secundaria superior completa para 2010,
- que para 2010 el nivel medio de participación en la formación continua en la UE sea por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).