

## Dictamen del Comité Económico y Social sobre la «Propuesta de directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en el año 2000»

(1999/C 368/12)

El 6 de octubre de 1999, de conformidad con el artículo 128 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social sobre la propuesta mencionada.

La Sección de Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 30 de septiembre de 1999 (ponente: Sr. Lustenhouwer).

En su 367º Pleno de los días 20 y 21 de octubre de 1999 (sesión del 20 de octubre de 1999), el Comité Económico y Social ha aprobado por 78 votos a favor, 1 voto en contra y 1 abstención el presente Dictamen.

### 1. Introducción

1.1. El Comité Económico y Social ha tomado nota con sumo interés de las propuestas de la Comisión relativas a las directrices de empleo para el año 2000. El Comité se congratula de poder pronunciarse sobre este asunto sobre la base de una consulta formal por parte del Consejo, tal como es preceptivo actualmente tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam. El Comité considera que esto significa un importante reconocimiento de su papel en el proceso de ejecución de las políticas europeas de empleo.

Con estas propuestas, la Comisión responde al llamamiento del Consejo Europeo de Colonia, celebrado los días 3 y 4 de junio de 1999, sobre este tema y prosigue la estrategia trazada en el proceso de Luxemburgo.

1.2. El Comité es consciente de que las actuales propuestas de directrices son las primeras que deben examinarse en el contexto del Pacto Europeo para el Empleo elaborado en el Consejo Europeo de Colonia. Con este Pacto, las políticas de empleo (Luxemburgo), se ponen en relación directa con la coordinación de la política económica (Proceso de Colonia) y la política dirigida a mejorar la capacidad de innovación y aumentar la eficacia de los mercados de bienes, de servicios y de capitales (Proceso de Cardiff).

1.3. Gracias a este enfoque global, cuyo objetivo, en última instancia, es una reducción sostenible del desempleo en la UE, el Consejo responde en gran medida al deseo del Comité en la materia.

Efectivamente, en su Dictamen sobre la «Aplicación de las directrices para el empleo en 1999»<sup>(1)</sup>, el Comité ya defendía la necesidad de una estrategia global de este tipo. El Comité consideraba, y sigue considerando, que debe desarrollarse un enfoque global que integre la política macroeconómica y otros ámbitos de acción que tengan repercusiones sobre el empleo. El Comité señala que sería deseable, por ejemplo, relacionar la política de empleo con las políticas de seguridad en el trabajo

y sanidad. Una política eficaz de seguridad y salud conduce siempre a una mayor capacidad de inserción profesional y a una mejora de la calidad del trabajo.

En este sentido, el CES celebra que este enfoque integrado ya quede plasmado en la Recomendación del Consejo, de 12 de julio de 1999, sobre orientaciones generales de política económica para los Estados miembros y la Comunidad (con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 99 del Tratado)<sup>(2)</sup>. En esta Recomendación, la política económica se centra plenamente en una prioridad principal consistente en el logro de unos «niveles de crecimiento y empleo elevados y sostenibles».

1.4. Ahora que este enfoque ha sido integrado por el Consejo en un pacto europeo, el Comité también podrá considerar las actuales propuestas de directrices como parte de un conjunto más amplio. Por lo tanto, el Comité también examinará la evolución de los procesos de Colonia y Cardiff y expresará su punto de vista global en una contribución al Consejo europeo extraordinario, que tendrá lugar en Portugal en la primavera del año 2000 y estudiará los progresos realizados en el marco de los tres procesos mencionados.

Esto se entenderá sin perjuicio de que entretanto pueda hacerse, sobre la base de los datos proporcionados por los Estados miembros, una primera evaluación de los aspectos relativos a la eficacia y calidad de las medidas adoptadas. El Comité es consciente de que, con vistas a la próxima ampliación de la Unión Europea, será particularmente difícil —aunque por ello mismo tanto más necesario— que los países candidatos a la adhesión participen lo antes posible en (el debate sobre) esta estrategia sobre el empleo y procedan a un intercambio de experiencias allí donde las «mejores prácticas» se presten a una aplicación similar.

### 2. Observaciones generales

2.1. El Comité observa que las propuestas de la Comisión conservan los títulos de las actuales directrices para el empleo, y celebra este deseo de continuidad. Efectivamente, la estrategia en materia de política de empleo requiere adaptaciones por parte de los Estados miembros y estas adaptaciones, a su vez,

(1) DO C 209 de 22.7.1999.

(2) DO L 217 de 17.8.1999.

requieren tiempo y no se prestan a reajustes anuales radicales. No obstante, en opinión del Comité, se debe intentar añadir a las directrices para el empleo más objetivos verificables cronológica y/o cuantitativamente. Por otra parte, el Comité es consciente de que las experiencias realizadas hasta ahora sólo proporcionan una idea limitada de los efectos cuantificables del enfoque actual. La corrección de este enfoque sólo podrá efectuarse cuando se disponga de un mayor número de resultados mensurables para los objetivos apuntados. A este respecto, el Consejo Europeo extraordinario de Portugal podría proceder a una evaluación intermedia. Tal como también se afirma en la «Recomendación de la Comisión relativa a Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros», la mejora de la información estadística —a escala nacional precisamente— es una tarea que deberá realizarse a corto plazo.

2.2. El Comité considera, además, que es importante conservar y continuar de modo coherente y equilibrado los cuatro pilares existentes en los que se basan las directrices, sobre todo para los Estados miembros que, según el Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo, publicado al mismo tiempo que la Propuesta de directrices, van a la zaga en la aplicación de las directrices. En este sentido, las presentes propuestas sirven también como recordatorio.

### 3. Los cuatro pilares

#### 3.1. Mejorar la capacidad de inserción profesional

3.1.1. Obviamente, el Comité preconiza continuar las actividades emprendidas en el marco de este pilar. Todos los Estados miembros deberán seguir esforzándose en adoptar un enfoque preventivo y proactivo con el fin de impedir que se produzcan situaciones de desempleo. Aunque las perspectivas económicas parecen más favorables que hace un año, no cabe contentarse con la situación actual del empleo, sobre todo en lo que atañe a los jóvenes y los desempleados de larga duración. De hecho, los informes de los diferentes Estados miembros indican que el logro de los objetivos comprobables ha sido limitado. En este aspecto concreto de las directrices, las adaptaciones representan un trabajo de larga duración, por lo que requieren más tiempo. Esto requerirá el desarrollo de los servicios de provisión de empleos y, en general, de los servicios de mano de obra y de formación, así como la asignación de recursos suficientes para llevar a cabo los objetivos. Con frecuencia, una política activa del mercado de trabajo sólo puede desarrollarse dentro de un sistema adaptado, tanto en el ámbito fiscal como en el de la seguridad social. Lamentablemente, la falta de un grado suficiente de convergencia entre los Estados miembros en estos importantes ámbitos sigue impidiendo que la política europea del mercado del trabajo tenga una eficacia óptima. Llevar a cabo estas adaptaciones requiere tiempo y serán necesarios varios años para que se noten sus efectos. Aunque a escala de la UE y en determinados Estados miembros se han realizado progresos en varios ámbitos, como, por ejemplo, el del aprendizaje a lo largo de toda la vida, para el que cada Estado miembro puede tener en cuenta su situación específica, deberán intensificarse los esfuerzos en otros muchos ámbitos. El Comité subraya

aquí una vez más la importancia de fomentar la formación profesional, por ejemplo, en el marco de aprendizajes (combinación de trabajo y estudios). Precisamente para determinados grupos de jóvenes, el hecho de «estudiar trabajando» puede resultar una forma atractiva de fomentar su escolarización y capacidad de inserción profesional. Con el fin de poder cuantificar los resultados de estas acciones, los Estados miembros deberán, como propone ahora la Comisión, esforzarse por facilitar datos sobre el grado de integración real de los jóvenes desempleados en el mercado de trabajo. Se deberá mostrar, a través de indicadores inequívocos si la formación, el acompañamiento en la búsqueda de trabajo y otras formas de política activa conducen realmente a la obtención de un empleo. En última instancia, lo que importa para la realización de las futuras actividades no es la promesa realizada por el Estado miembro sino el resultado conseguido. A este respecto, tampoco hay que olvidar que, junto a la oferta de medidas de formación, también está la responsabilidad individual de los interesados en contribuir activamente a mantener y aumentar su propia capacidad de inserción profesional, manifestando una mayor disposición a aprovechar efectivamente las posibilidades de adquisición de nuevos conocimientos y de reciclaje.

3.1.2. Según el Comité, no cabe satisfacerse con una ligera reducción del desempleo. En este enfoque, el desempleo no es el único problema: la participación en el empleo constituirá, a largo plazo, una fuente de preocupación mucho mayor, cuando, debido a la evolución demográfica, la financiación de las pensiones por un número de personas demasiado reducido pueda plantear graves problemas. Así lo afirma el Consejo en su Recomendación sobre orientaciones generales de política económica mencionada anteriormente (véase la nota 2 a pie de página): «Sin embargo, la tasa de empleo del conjunto de la Unión Europea, situada en cerca del 61 % en 1998, resulta baja, tanto en términos históricos como en comparación con el contexto internacional. La consecución a medio plazo de una tasa de empleo claramente superior y de una tasa de paro claramente inferior sería beneficiosa para lograr una franca mejora de las condiciones de vida, facilitar la sostenibilidad de las finanzas públicas y garantizar la existencia de una sociedad cohesionada.»

3.1.3. Si no se consigue aumentar la participación en el mercado de trabajo, el carácter social y económicamente inaceptable del desempleo actual podría socavar los fundamentos de la sociedad de mañana. Cabe preguntarse asimismo si el acento puesto por la Comisión en estas orientaciones (sobre todo la cuarta) en la necesidad de mantener el mayor tiempo posible a los trabajadores de más edad en el circuito de trabajo no contradice a corto plazo el objetivo de integración de un mayor número de jóvenes desempleados de larga duración en el mercado de trabajo. Será necesario encontrar un equilibrio político que no conduzca a una oposición artificial entre jóvenes y personas de más edad. Conviene, por tanto, un detenido debate sobre todos los aspectos del trabajo y tiempo de trabajo a lo largo de una carrera profesional (con inclusión de los aspectos relativos a la degradación profesional voluntaria, jubilación voluntaria a tiempo parcial, tutoría) en combinación con la modernización de la organización del trabajo.

El Comité celebra que la Comisión tenga en cuenta, en este pilar, el aspecto de la sociedad de la información, en constante progresión. En lo referente a la transición de la escuela a la vida laboral, convendría adoptar medidas que permitan la adaptación del nivel de los jóvenes titulados en cuanto a la utilización de las herramientas de la sociedad de la información con las necesidades y prácticas de las empresas. Un nivel elevado de formación podría contribuir al logro de este objetivo, siempre y cuando las escuelas y demás establecimientos de enseñanza dispongan de las mismas instalaciones (ordenadores, conexiones a Internet, bases de datos) que las utilizadas por las empresas. El sistema educativo de los Estados miembros deberá adaptarse a esta evolución y se deberán realizar las inversiones necesarias para evitar que los jóvenes titulados accedan al mercado de trabajo con retraso a la hora de utilizar estas técnicas de información y comunicación.

3.1.4. El Comité insiste una vez más en la importancia que concede a la lucha contra la exclusión social y su prevención, tal como también se pone de manifiesto en la directriz 9. El Comité tiene la nítida impresión de que este componente de las directrices sigue teniendo una aplicación muy limitada en medidas concretas por parte de los Estados miembros. Es de suma importancia proporcionar a los grupos desfavorecidos (minusválidos, minorías étnicas y demás grupos) igualdad de oportunidades en la sociedad e integrar el fomento de esta igualdad de oportunidades en todos los sectores de la política, tal como sucede, sobre la base de la política de «mainstreaming», en la política de igualdad de oportunidades para las mujeres (véase el punto 3.4).

### 3.2. Desarrollar el espíritu de empresa

En prácticamente todos los Estados miembros, así como a nivel de la UE y de sus instituciones<sup>(1)</sup>, los poderes públicos consideran el espíritu empresarial independiente como un motor importante de la economía, que no sólo contribuye a la formación del PIB sino también a la creación de empleo. Efectivamente, las pequeñas empresas se caracterizan a menudo por su gran intensidad de mano de obra y, en proporción, crean más empleos que las grandes empresas que, generalmente, se caracterizan por una gran intensidad de capital. Aquí también se vuelve a poner de manifiesto la importancia de la recomendación de disminuir la presión sobre el factor trabajo, lo cual se hace efectivamente en pocos Estados miembros. Como se desprende de la mayoría de los planes nacionales de acción, las actividades van dirigidas sobre todo a orientar, informar y promover el espíritu empresarial de los jóvenes y en las escuelas, y sólo se ocupan de forma muy limitada de adaptar concretamente la legislación y la reglamentación. Precisamente en lo que respecta a las condiciones generales de creación y desarrollo de las empresas queda mucho por hacer para suprimir trámites administrativos innecesarios, lo cual redundará principalmente en beneficio de las microempresas. No obstante, y en esto el CES se adhiere a las conclusiones de un reciente estudio del Instituto Sindical Europeo<sup>(2)</sup>, el incremento, por sí solo, del número de PYME en la UE no es un buen indicador del éxito de la política. Hay que esforzarse por aumentar el número de pequeñas empresas

innovadoras y evitar que los trabajadores se vean obligados a optar por una actividad por cuenta propia porque el mercado de trabajo no les brinda la oportunidad o la perspectiva de ocupar un empleo de asalariado. El fomento del espíritu empresarial debe realizarse en esta perspectiva, y tampoco debe limitarse a las actividades del mercado tradicional (con fines de lucro); de hecho, este fomento es insuficiente en el sector de la economía social. Determinados servicios (como la ayuda a los niños, las personas de edad avanzada y los minusválidos), que padecen las consecuencias de la reducción del gasto público, podrían florecer a través de nuevas formas de actividad. El Comité considera pues acertada la decisión de la Comisión de subrayar la importancia de este tipo de empresas para el desarrollo local. El espíritu empresarial profesional en este tipo de empresas (desde el punto de vista de la gestión económica de las empresas) sigue estando a menudo muy poco desarrollado y requiere un apoyo muy específico. En este ámbito, el Comité considera que la igualdad de trato con respecto a las empresas ordinarias es fundamental, si se quieren evitar distorsiones de la competencia<sup>(3)</sup>. A este respecto, la reducción de los tipos de IVA aplicables a estos servicios (aplicación del tipo reducido) permitiría, en una buena medida, garantizar la accesibilidad de estos servicios al grupo interesado. El Comité insta a los Estados miembros a que tengan en cuenta este factor a la hora de elaborar las listas de servicios a los que pueda aplicarse el tipo reducido<sup>(4)</sup>.

### 3.3. Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas

3.3.1. En relación con el elemento de innovación mencionado en el apartado 4.1., este pilar representa una condición *sine qua non* para las empresas europeas. Se trata aquí de armonizar, en la medida de lo posible, aspectos de carácter muy dispar (mentalidad, aceptación cultural, marco legislativo y reglamentario, intereses de los trabajadores y de la empresa). Un equilibrio delicado entre seguridad y dinámica caracteriza la complejidad de los elementos relacionados con este pilar. Por lo tanto, con razón se ha atribuido un papel importante a los interlocutores sociales en el ámbito de las actividades relacionadas con este pilar<sup>(1)</sup>. Las adaptaciones necesarias deberán concretarse a nivel de las empresas y de las organizaciones.

3.3.2. Tal como ya expresó el Comité en su Dictamen sobre el «Libro Verde — Cooperación para una nueva organización del trabajo»<sup>(5)</sup>, en una economía global la competitividad europea dependerá de la medida en que se consiga reforzar la capacidad innovadora y encontrar soluciones «más inteligentes» para la organización del trabajo y de la tecnología. Se trata de optimizar la relación entre, por un lado, tecnología y organización del trabajo y, por otro, utilización de los

<sup>(1)</sup> DO C 219 de 30.7.1999.

<sup>(2)</sup> Entrepreneurship in the European employment strategy, European Trade Union Institute (ETUI), Bruselas, 1999.

<sup>(3)</sup> DO C 209 de 22.7.1999.

<sup>(4)</sup> Véanse asimismo las conclusiones del Consejo Ecofin del 12.7.1999.

<sup>(5)</sup> DO C 73 de 9.3.1998.

recursos humanos. Las formas jerárquicas de la organización empresarial y las formas tayloristas tradicionales de organización del trabajo no responden siempre a las exigencias de una organización flexible de la producción y de los servicios capaz de reaccionar inmediatamente ante las nuevas necesidades del mercado. En lugar de estas formas tradicionales de organización de la producción y del trabajo deberán hallarse otras nuevas en las que el potencial humano, como condición previa para la capacidad de innovación, pueda desarrollarse plenamente.

3.3.3. Estas nuevas formas de organización del trabajo se caracterizan por la existencia de estructuras de trabajo cooperativas y abiertas a la participación y por funciones laborales diversificadas con requisitos de cualificación elevados. Una encuesta empresarial realizada en diez países europeos por la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, con sede en Dublín, ha mostrado que, en el 72 % de las empresas encuestadas, la participación directa de los trabajadores se ha traducido en incrementos de la producción, y, en el 96 %, en mejoras de la calidad. Al mismo tiempo, el grado de satisfacción de los empleados con su trabajo aumentó, puesto que alrededor de una tercera parte de los encuestados informa de una reducción del absentismo y las enfermedades<sup>(1)</sup>.

3.3.4. Los resultados muestran que nuevas formas de organización del trabajo basadas en la cooperación y la participación de los trabajadores pueden contribuir a incrementar la productividad y competitividad y a mejorar las condiciones laborales. Por ello, el CES consideró también en su Dictamen sobre el Libro Verde de la Comisión que 'la iniciativa de la Comisión puede animar [a los interlocutores sociales] a entablar un amplio debate'. Convendría que estos debates se entablaran en las empresas, con el objetivo de poner en marcha proyectos concretos para la modernización de la organización del trabajo. Las experiencias y los resultados obtenidos con dichos proyectos empresariales podrían integrarse en el debate sobre las nuevas formas de organización del trabajo a nivel sectorial, para comprobar si, de conformidad con la exhortación dirigida a los interlocutores sociales en las directrices para las políticas de empleo, existe la posibilidad de celebrar acuerdos a tal fin también a nivel sectorial. A juicio del Comité, las precisiones aportadas por la Comisión en la correspondiente directriz sirven para delimitar el abanico de temas de los debates y los posibles acuerdos de los interlocutores sociales. Revisten en este sentido particular interés la formación profesional y permanente, las cuales deben tener en cuenta los nuevos requisitos del cambio inherente a las tecnologías de la información y las nuevas formas de trabajo.

3.3.5. La Comisión podría prestar asistencia, promoviendo —por ejemplo, a través de conferencias— el intercambio de experiencias sobre «mejores prácticas» de nuevas formas de organización del trabajo.

#### 3.4. Reforzar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

3.4.1. El Comité ha destacado ya en numerosos dictámenes la situación de las mujeres en la vida social, que sigue siendo poco favorable. Por ello, en su dictamen sobre las primeras

directrices de la Comisión, a saber las relativas al año 1998<sup>(2)</sup>, el Comité ha apoyado la importancia concedida a la igualdad de oportunidades. El Comité celebra que a nivel de la UE la Comisión cumpla la misión establecida en el Tratado de Amsterdam, a saber, eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres para todas las acciones de la UE.

3.4.2. El Informe anual 1998 de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades<sup>(3)</sup>, que, además, es muy legible, señala que la política de «mainstreaming» (es decir, la integración del fomento de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actividad de la UE), completada con acciones específicas, ha sido efectivamente puesta en práctica a nivel de la UE. A juicio del Comité, los Estados miembros deberán desarrollar actividades en mucha mayor medida para registrar por fin un auténtico progreso en materia de igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo. El Comité insiste en la absoluta necesidad de proseguir estas actividades<sup>(4)</sup>. Conviene, por tanto, aprobar la promesa de la candidata a comisaria en esta materia, quien en su audiencia del pasado 31 de agosto, de preparar un quinto programa de acción en materia de igualdad de oportunidades, acompañado de un presupuesto adecuado. Por otra parte, si no se obtienen resultados concretos, resultaría seriamente cuestionada la credibilidad de los Estados miembros, tanto más cuanto que algunos de estos Estados ni siquiera cumplen la obligación, derivada del Tratado, de incorporar en su legislación nacional la Directiva de la UE relativa al permiso parental<sup>(5)</sup>. En opinión del Comité, los interlocutores sociales también deben aportar su contribución en todos los niveles, ya sea en lo referente a la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo o su regreso al mismo, el acceso a la formación (permanente) o la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, ya que, desafortunadamente, la cuestión del cuidado de niños sigue planteándose pese a los esfuerzos visibles realizados por varios Estados miembros.

## 4. Nuevas dimensiones relativas a varias directrices

### 4.1. Innovación

4.1.1. Uno de los rasgos más señalados en las actuales propuestas de directrices es la atención concedida a la innovación. El Comité subraya que la innovación no debe considerarse exclusivamente en el estricto sentido técnico de la palabra. Las innovaciones, en el sentido de procesos sociales, también deben producirse allí donde los mercados de trabajo no funcionen de manera óptima. Ello puede implicar un nuevo reparto de las funciones entre las autoridades responsables y los interlocutores sociales, en el sentido de una mayor participación de dichos interlocutores en todas las medidas dirigidas, por ejemplo, a reducir el desempleo. Aplicar de forma innovadora una política moderna y dinámica en el ámbito del mercado de trabajo podrá tener resultados positivos, sobre todo a nivel local, sobre la base de «mejores prácticas».

<sup>(2)</sup> DO C 19 de 21.1.1998, punto 2.8.

<sup>(3)</sup> Comisión Europea, Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea (1998), Bruselas, marzo de 1999.

<sup>(4)</sup> Así es como en la Unión de los 15 la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo sólo es del 50 %, e incluso se sitúa por debajo de la media de la UE en seis Estados miembros.

<sup>(5)</sup> Informe sobre la igualdad de oportunidades, p. 27.

<sup>(1)</sup> Véase EPOC, «Nuevas formas de organización del trabajo: ¿Puede Europa aprovechar su potencial?», Dublín, 1998.

4.1.2. La innovación, en el sentido técnico (tanto en lo que se refiere a los productos como a los procesos de producción), deberá ser el punto de partida de la política laboral de la UE y de los Estados miembros, dirigida a mejorar el nivel de conocimientos de la industria europea de producción y servicios. Sólo así podrá generalizarse un mayor valor añadido que permita a las empresas europeas afrontar en pie de igualdad la competencia mundial. La reunión extraordinaria del Consejo Europeo de Portugal en marzo del año 2000, cuyo tema será: «Hacia una Europa de la innovación y del saber», deberá dar un impulso especial a este proceso.

En este contexto, convendrá asimismo prestar especial atención a la situación desfavorable de las mujeres, tanto en lo referente al acceso a la formación como a su escasa participación en la investigación científica.

4.1.3. El Comité aprueba la decisión del Consejo Europeo de Colonia de conceder más fondos, a través del Banco Europeo de Inversiones, al llamado mecanismo europeo para las tecnologías, así como al capital-riesgo destinado a la inversión en tecnología avanzada por parte de las PYME. El Comité espera asimismo que el BEI se muestre más dispuesto a asumir riesgos para poner realmente estos recursos a disposición de las empresas que, dado el grado elevado del riesgo, no pueden encontrar la financiación necesaria para sus inversiones. En uno de sus próximos informes anuales sobre este tema, el BEI debería facilitar información más detallada al respecto.

4.1.4. Junto al pilar de la «igualdad de oportunidades» mencionado anteriormente, el Comité espera que los Estados miembros plasmen concretamente el elemento de la innovación, en sentido amplio, en sus planes nacionales de acción, en relación con los pilares «desarrollar el espíritu de empresa» y «mejorar la capacidad de inserción profesional».

#### 4.2. Destacar la importancia del sector de los servicios

Un estudio reciente encomendado por la Comisión indica que en Europa sigue sin explotarse un enorme potencial de creación de empleo en el sector de los servicios. La evolución reciente en Estados Unidos y Japón muestra que una gran parte de los empleos perdidos en la industria productiva clásica se compensa con un fuerte aumento del número de empleos en el sector de los servicios. Es importante, según el Comité, que en el contexto de los cuatro pilares de la política de empleo, los Estados miembros no desaprovechen ninguna

oportunidad de desarrollar el sector de los servicios en mercados con buenas perspectivas y un nivel elevado de conocimientos. Además, el sector de los servicios se caracteriza por la existencia de empresas de muy distinta índole, muchas de las cuales tienen también una gran intensidad de mano de obra. Este tipo de empresas, por lo general pequeñas, existe sobre todo en el sector de los servicios a los consumidores (por ejemplo, en el comercio de minoristas y las profesiones dedicadas específicamente al servicio de los consumidores). El mantenimiento de estas empresas y el fomento de sus perspectivas de continuidad es, por tanto, necesario desde el punto de vista de las perspectivas de empleo. Ello no sólo es necesario desde el punto de vista económico, sino que esta acción también puede contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, cuya participación en el sector de servicios es tradicionalmente amplia.

#### 5. Conclusión

5.1. El Comité considera que se ha infravalorado la participación de los agentes locales (en particular de los interlocutores sociales a nivel local) durante demasiado tiempo. El carácter sistemático de las directrices responde al deseo de adoptar cierto enfoque de arriba abajo.

5.2. En su calidad de representante de la sociedad civil organizada, el Comité refleja la opinión de muchos agentes de nuestra sociedad. Sin embargo, el ejercicio de la iniciativa política, como en el presente caso, se realiza a nivel local, y ahí es donde debe iniciarse, en el nivel más próximo al ciudadano y junto con el ciudadano. Sólo así se hará visible la integración y cooperación europea, y podrán los ciudadanos beneficiarse de sus respectivas experiencias. Así también podrá completarse el enfoque de arriba abajo por una aportación de abajo arriba, mediante la cual las necesidades, los anhelos y las experiencias positivas enriquezcan las futuras adaptaciones de la política y aumenten su eficacia.

5.3. En consecuencia, el Comité insta a la Comisión, a los Estados miembros, a los poderes locales y a los interlocutores sociales en sentido amplio a que den cuerpo a este conjunto de directrices para el empleo a nivel local. El Comité ofrece la plataforma para el intercambio de las experiencias locales.

5.4. En cuanto al valor añadido de la contribución del Comité a este debate, no puede ni debe negarse. Sólo de esta forma, es decir, con el conjunto de las interacciones entre los agentes interesados (organizaciones e instituciones) podrán alcanzarse los resultados deseados.

Bruselas, el 20 de octubre de 1999.

*La Presidenta*

*del Comité Económico y Social*

Beatrice RANGONI MACHIAVELLI