

II

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

CONSEJO

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

de 14 de febrero de 2000

sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros

(2000/164/CE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 4 de su artículo 128, por el que se establece que el Consejo podrá formular recomendaciones a los Estados miembros a la vista del examen de la aplicación de sus políticas de empleo,

Vistas las Directrices para 1998 y 1999 adoptadas por las Resoluciones del Consejo de 15 de diciembre de 1997 y 22 de febrero de 1999, respectivamente,

Vistos los 15 informes de aplicación para 1999 recibidos de los Estados miembros, que exponen la aplicación de los planes nacionales de acción de 1998 y describen los ajustes realizados a los planes nacionales de acción para tomar en consideración los cambios introducidos por las Directrices para 1999,

Visto el Informe conjunto sobre el empleo de 1999, preparado con la Comisión, en el que se describe la situación de la Comunidad en cuanto al empleo y se examinan las medidas adoptadas por los Estados miembros para aplicar sus políticas de empleo de acuerdo con las Directrices,

Vista la Recomendación sobre orientaciones generales de política económica adoptada por el Consejo el 12 de julio de 1999, y vistos los compromisos incluidos en la Resolución del Consejo Europeo de 17 de junio de 1997 sobre el Pacto de estabilidad y de crecimiento,

Vista la Recomendación presentada por la Comisión el 8 de septiembre de 1999,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Consejo Europeo de Colonia, celebrado los días 3 y 4 de junio de 1999, declaró en sus conclusiones que la mejora del empleo continúa siendo el objetivo principal de la Unión Europea.
- (2) El Comité de empleo y del mercado de trabajo y el Comité de política económica presentaron conjunta-

mente el 28 de octubre de 1999 un dictamen sobre la presente Recomendación.

- (3) El Consejo considera oportuno, tras estudiar la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, formular recomendaciones de conformidad con el apartado 4 del artículo 128 del Tratado; tales recomendaciones deben utilizarse con discernimiento, centrarse en cuestiones prioritarias y basarse en un análisis riguroso y preciso.
- (4) A la hora de complementar la actuación de los Estados miembros destinada a lograr un elevado nivel de empleo, deben respetarse las competencias de los Estados miembros.
- (5) El Consejo reconoce los importantes esfuerzos ya desplegados por los Estados miembros con el fin de llevar a la práctica las Directrices para el empleo; en la valoración de las repercusiones de estas políticas debería tenerse en cuenta la perspectiva plurianual de las Directrices para el empleo.
- (6) Para combatir el desempleo juvenil, que constituye un problema persistente en la mayoría de los Estados de la Unión Europea, todos los jóvenes deberían tener la oportunidad de incorporarse al mundo del trabajo antes de permanecer seis meses desempleados.
- (7) Para prevenir el desempleo de larga duración, que afecta a casi la mitad de los desempleados en la Unión Europea, a todos los adultos desempleados se les debería ofrecer una nueva oportunidad antes de permanecer doce meses desempleados.
- (8) Es importante reducir los factores de desincentivación del empleo relacionados con los sistemas de prestaciones y de fiscalidad para conseguir una mayor participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad.
- (9) Deben desarrollarse las condiciones estructurales que permitan aprovechar el potencial de crecimiento de empleo del sector de los servicios.

- (10) Para la creación constante de puestos de trabajo se necesitan unos sistemas fiscales más favorables al empleo en los que las elevadas cargas que recaen actualmente en el trabajo sean sustituidas por fuentes alternativas de ingresos fiscales como la energía y el medio ambiente.
- (11) El establecimiento de fórmulas de cooperación a todos los niveles apropiados resulta esencial para modernizar la organización del trabajo y promover la adaptabilidad de las empresas y de sus trabajadores.
- (12) Las diferencias de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que afectan sobre todo al empleo, el desempleo y la remuneración, así como la discriminación entre hombres y mujeres en los diversos sectores y profesiones, exigen estrategias globales de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las demás políticas y medidas para conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar.
- (13) Para el seguimiento de la aplicación y de los resultados de las Directrices y para determinar las buenas prácticas a nivel europeo, es esencial disponer de indicadores comunes y de estadísticas comparables, así como de análisis cuantitativos, sobre el empleo.

FORMULA las recomendaciones dirigidas a cada uno de los Estados miembros que figuran en el anexo.

Hecho en Bruselas, el 14 de febrero de 2000.

Por el Consejo

El Presidente

J. GAMA

ANEXO

I. BÉLGICA

Aunque la situación económica mejoró, la recuperación del empleo en Bélgica fue muy discreta en 1998. El mercado de trabajo se caracteriza por una serie de problemas que vienen de muy atrás:

- Flujo elevado de personas que pasan a formar parte del desempleo de larga duración lo cual conduce a un incremento del número de desempleados de larga duración, que en 1998 representaban el 5,7 % de la mano de obra; este fenómeno puede estar relacionado, entre otras cosas, con la duración de las prestaciones, las condiciones para acogerse a las mismas y el control de su aplicación.
- Reducida participación en el empleo de las personas mayores, en especial las que superan los 55 años de edad, cuya tasa de empleo (22 %) es en la actualidad la más baja de toda la Unión.
- Gran diferencia entre hombres y mujeres respecto a la tasa de empleo, similar a la media de la Unión Europea de 20 puntos porcentuales.
- Alto potencial de creación de puestos de trabajo en el sector de los servicios, que a pesar de su alta proporción respecto al empleo total, ocupa únicamente el 40 % de la población en edad laboral, lo cual supone 10 puntos porcentuales menos que la media de los tres Estados miembros con mejores resultados al respecto.

Bélgica debería:

- 1) Reforzar las políticas preventivas, mediante la adopción de medidas rápidas basadas en las necesidades individuales para encauzar el flujo de trabajadores que se incorporan al desempleo de larga duración. En particular, Bélgica debería cumplir plenamente las directrices 1 y 2 y proporcionar a los desempleados jóvenes y adultos medidas eficaces de empleabilidad antes de que traspasen los umbrales de los seis y los doce meses en paro, respectivamente.
- 2) Examinar más detalladamente los factores de desincentivación del sistema de prestaciones y de fiscalidad, que pueden resultar disuasorios respecto a la participación en el mercado de trabajo, principalmente para las mujeres y los trabajadores de más edad. Bélgica debería, en particular, revisar sus actuales programas que favorecen la jubilación anticipada de los trabajadores y examinar las opciones políticas más adecuadas para evitar el prematuro abandono del mercado de trabajo por parte de los trabajadores y fomentar el empleo de las personas de más edad.
- 3) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan medidas legales, fiscales y del mercado de trabajo, para explotar más eficazmente el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.
- 4) Reforzar la cooperación entre las diferentes autoridades responsables de la aplicación del plan nacional de acción en materia de empleo.

II. DINAMARCA

La situación del mercado de trabajo danés ha mejorado de forma significativa estos últimos años. Dinamarca posee en la actualidad la tasa de empleo más alta de la Unión y una de las tasas de desempleo más bajas. Los desafíos esenciales para Dinamarca son:

- Promover la mejora de las competencias y cualificaciones de la mano de obra para contribuir a resolver el problema de los estrangulamientos que se producen en el mercado de trabajo.
- Aumentar la población activa actual, consiguiendo que los trabajadores prolonguen su vida profesional y que disminuya el número de personas en edad laboral acogidas a las prestaciones sociales.
- Lograr una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los diversos sectores y profesiones.

Dinamarca debería:

- 1) Proseguir sus reformas del sistema de prestaciones y de fiscalidad para reducir la presión fiscal general sobre el trabajo, en particular las cargas fiscales sobre los ingresos más bajos, y aumentar los incentivos para acceder a los puestos de trabajo o permanecer en ellos. Debería completar y seguir muy de cerca la reforma de los sistemas de jubilación anticipada y concesión de permisos a la luz de la necesidad de incrementar la oferta de mano de obra.
- 2) Promover la creación de oportunidades de trabajo y de formación dirigidas a las mujeres desempleadas y examinar, en el contexto de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres la forma de reducir los actuales niveles de discriminación ocupacional y sectorial que se dan en los diversos sectores y profesiones del mercado de trabajo.

III. ALEMANIA

La recuperación económica de 1998 supuso la interrupción de la prolongada caída de los niveles de empleo, así como cierta reducción del desempleo en el contexto de las persistentes consecuencias de la reunificación alemana. Los principales retos a que debe hacer frente el mercado laboral alemán son:

- Un crecimiento negativo del empleo durante casi todos los años noventa (-1,2 % anual en 1991-1998 y -0,7 % en 1994-1998), y grandes diferencias regionales en las tasas de desempleo, que afectan en particular a los nuevos Estados federados.

- Un desempleo a largo plazo elevado y persistente, que representa el 5 % de la mano de obra.
- Un potencial considerable de creación de empleo en los servicios, que ocupan únicamente al 38,5 % del total de la población en edad de trabajar (cuando en los Estados miembros con mejores resultados esta cifra alcanza el 50 %).
- Una baja proporción de personas entre los 50 y los 64 años de edad que siguen en actividad (alrededor del 47,5 %), lo cual indica que un potencial suplementario de empleo no es utilizado.

Alemania debería:

- 1) Reforzar sus políticas preventivas, adoptando iniciativas rápidas basadas en las necesidades individuales para evitar que los trabajadores se conviertan en desempleados de larga duración. Alemania debería fijarse objetivos de mayor alcance que los actuales, hasta conseguir que el flujo de personas que pasan a formar parte del desempleo de larga duración disminuya hasta los niveles de los tres Estados miembros con mejores resultados (menos del 10 % tras doce meses en paro).
- 2) Adoptar y aplicar una estrategia coherente para explotar el potencial de empleo del sector de los servicios, que contenga, entre otras, medidas legales y fiscales para reducir las cargas que gravan la creación de nuevas empresas.
- 3) Examinar más detalladamente los factores de desincentivación del sistema de prestaciones y de fiscalidad, que puede resultar disuasorio para la participación en el mercado de trabajo de todos los grupos, y en especial de los trabajadores de más edad. En particular, Alemania debería revisar sus programas existentes en favor de la jubilación anticipada y examinar las opciones políticas más adecuadas para evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de los trabajadores y fomentar la contratación de trabajadores de más edad.
- 4) Proseguir y realizar el seguimiento de la reducción gradual de la presión fiscal sobre el trabajo, mediante la reducción de los impuestos y de las cotizaciones a la seguridad social. Aun respetando la necesidad de consolidación fiscal, los costes laborales deberían reducirse en mayor medida para las remuneraciones más bajas.
- 5) Adoptar medidas adecuadas para mejorar y adaptar su sistema estadístico para proporcionar datos compatibles con los indicadores comunes en el año 2000. Alemania debería estudiar la posibilidad de efectuar trimestralmente una encuesta sobre la población activa en consonancia con el Reglamento (CE) n° 577/98 del Consejo.

IV. GRECIA

En 1998, año en que se consiguieron buenos resultados económicos, se produjo un incremento significativo del empleo en un 3 %, en tanto que el desempleo aumentó en un 1 %. Este empeoramiento reciente de la situación del desempleo refleja graves deficiencias estructurales del mercado de trabajo, entre las que cabe destacar:

- Una tasa de empleo baja, debida a una participación muy baja de las mujeres en el empleo (41,3 %, es decir, 10 puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea), mientras que el empleo en los servicios sigue siendo bajo, a pesar de la mejoría de los últimos tiempos.
- Un desempleo juvenil particularmente elevado: casi el 12 % de la población juvenil cuando la media de la Unión Europea es del 9,3 %.
- Un desempleo de larga duración también elevado; además, la tasa de desempleo de larga duración de las mujeres triplica la de los hombres.
- Pese al crecimiento continuo de la productividad laboral, los niveles medios de productividad laboral siguen siendo bajos, y es necesario seguir mejorando la cualificación de la mano de obra, la introducción de nuevas tecnologías y la modernización de la organización del trabajo.

Grecia debería:

- 1) Adoptar medidas decididas, coherentes y mensurables para evitar que los desempleados jóvenes y adultos pasen a formar parte del desempleo de larga duración. En especial deberían realizarse más esfuerzos para completar la reforma de los servicios de empleo y para aplicar políticas preventivas de acuerdo con las Directrices 1 y 2.
- 2) Examinar más detalladamente los factores de desincentivación del sistema de prestaciones y de fiscalidad que pueden resultar disuasorios para la participación, especialmente de las mujeres, en el mercado de trabajo, con vistas a acercar progresivamente la tasa de empleo femenina a la media de la Unión Europea, que es del 50 %, y reforzar la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, consolidando los progresos ya experimentados en cuanto al espíritu de empresa.
- 3) Proseguir los esfuerzos realizados para continuar mejorando la calidad de la educación y de la formación profesional y para dar más apoyo a la formación permanente, en particular mediante una mayor participación de los interlocutores sociales.
- 4) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a reducir las gestiones administrativas que resultan necesarias para poner en marcha nuevas empresas, para así estimular el espíritu de empresa y explotar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.

- 5) Alentar un enfoque participativo y promover compromisos concretos de los interlocutores sociales a todos los niveles respecto a la modernización de la organización del trabajo, para conseguir que las empresas sean más productivas y competitivas y lograr el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
- 6) Adoptar las medidas apropiadas para mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en el transcurso del año 2000 pueda disponerse de indicadores sobre la prevención y la activación que respondan a las definiciones y métodos comunes.

V. ESPAÑA

España ha registrado un fuerte crecimiento del empleo desde 1996, a un ritmo tres veces superior a la media de la Unión Europea, seguido de una constante mejora de la situación del desempleo y cambios estructurales. No obstante, tiene ante sí retos de gran importancia entre los que cabe mencionar:

- La tasa de empleo más baja (50,2 %) de la Unión, incluida una tasa de empleo en el sector de los servicios (30 %) por debajo de la media.
- Una tasa de desempleo que sigue siendo muy elevada al situarse en el 18,8 %, si bien España ha logrado una tendencia netamente descendente.
- La tasa de desempleo de larga duración es la más alta de la Unión Europea, y no disminuirá hasta que los altos flujos de incorporación al desempleo de larga duración se reduzcan de forma significativa. En la actualidad, el 21,5 % de los jóvenes desempleados y el 15,5 % de los adultos desempleados traspasan los umbrales de los seis y de los doce meses en paro respectivamente.
- Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y el desempleo son las más amplias de la Unión Europea: la tasa de desempleo femenino es del 26,6 %, más del doble de la media de la Unión Europea, y sólo un 35 % de la población femenina en edad de trabajar tiene un trabajo (frente a un 51 % en el conjunto de la Unión).
- La proporción de empleados con contratos de duración determinada, en su mayoría de corta duración, es muy alta, representando casi la tercera parte del número total de contratos.

España debería:

- 1) Proseguir las políticas preventivas iniciadas en 1998 para, además de conocer cuáles son las necesidades de los desempleados, aumentar el número y la eficacia de las medidas individualizadas de activación, al objeto de reducir de forma significativa el flujo de incorporación de jóvenes y adultos al desempleo de larga duración.
- 2) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a reducir las cargas administrativas que recaen sobre las empresas, a fin de estimular el espíritu de empresa y explotar el potencial de creación de empleo más estable en el sector de los servicios.
- 3) Intensificar los esfuerzos para integrar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo, yendo más allá de las medidas preparatorias ya anunciadas, para conseguir acercar la tasa de empleo femenina a la media de la Unión Europea.
- 4) Proseguir los esfuerzos para mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en el transcurso del año 2000 se disponga de indicadores sobre la prevención y la activación que sean conformes a los métodos y definiciones comunes. Ello reviste especial importancia en el marco actual de descentralización de las políticas activas del mercado de trabajo.

VI. FRANCIA

La reanudación del crecimiento económico en 1997 ha conllevado una mejora de la situación del empleo a partir de 1998. No obstante, siguen sin haberse resuelto problemas estructurales de importancia:

- Una tasa de empleo (60,8 %) menor que la media, debida a la baja participación de los trabajadores de 55 años o más (29 %), cifra muy por debajo de la media de la Unión Europea (40,3 %).
- Crecimiento muy lento del empleo durante casi todos los años noventa (0,1 % en 1991-1998).
- Tasa de desempleo alta, casi dos puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea, con una elevada tasa de desempleo de larga duración.
- Niveles elevados de desempleo juvenil ligados a las dificultades en el proceso de transición de la escuela al trabajo, especialmente para los jóvenes menos cualificados.
- Costes no salariales del trabajo elevados, superiores a la media de la Unión Europea.
- Potencial para la creación de empleo en el sector de los servicios, el cual, a pesar de su alta proporción respecto al empleo total, ocupa únicamente a alrededor del 40 % de la población en edad de trabajar, es decir, 10 puntos porcentuales por debajo de la media de los tres Estados miembros con mejores resultados al respecto.

Francia debería:

- 1) Revisar los regímenes de prestaciones existentes, y en especial los que facilitan la jubilación anticipada, al objeto de prolongar la vida activa de los trabajadores de más edad.
- 2) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a reducir la carga administrativa que recae sobre las empresas, al objeto de explotar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios, basándose entre otras cosas en los esfuerzos desplegados recientemente para crear nuevas oportunidades de trabajo para los jóvenes.
- 3) Proseguir y evaluar las medidas políticas destinadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente las dirigidas a los trabajadores no cualificados y peor remunerados.
- 4) Reforzar la cooperación entre los interlocutores sociales con vistas a desarrollar un planteamiento global destinado a modernizar la organización del trabajo.

VII. IRLANDA

La economía irlandesa ha disfrutado de un período prolongado de fuerte crecimiento económico y de creación de empleo durante los años noventa. El mercado de trabajo está atravesando profundas modificaciones estructurales y los viejos problemas del elevado desempleo y el desempleo de larga duración (tanto entre los jóvenes como entre los adultos) están dejando paso a otros nuevos entre los que cabe mencionar:

- Endurecimiento de las condiciones del mercado laboral que actuarían como un freno al crecimiento económico futuro.
- Diferencias importantes entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, lo cual ofrece un amplio margen de crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Niveles bajos de participación de los trabajadores en la educación y la formación (alrededor del 5 %).
- Potencial de creación de empleo en el sector de los servicios, en el que, a pesar de los éxitos de las últimas iniciativas políticas destinadas a crear condiciones favorables para la creación de empleo, la tasa de empleo sigue estando por debajo de la media de la Unión Europea.

Irlanda debería:

- 1) Adoptar una estrategia global destinada a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo que incluya la eliminación de los factores de desincentivación ligados a los sistemas de beneficios fiscales y que favorezca la puesta en marcha de medidas dirigidas a hacer compatible la vida laboral y la vida familiar. En particular, se necesita un esfuerzo sostenido para mejorar tanto la atención a los niños y a las demás personas dependientes como sistemas flexibles de concesión de permisos.
- 2) Proseguir las políticas que se vienen aplicando últimamente, con medidas legales, educativas y fiscales destinadas a aprovechar mejor el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.
- 3) Intensificar los esfuerzos políticos para expandir y mejorar la formación de los trabajadores en la empresa.

VIII. ITALIA

El mercado de trabajo mostró ligeros signos de recuperación en 1998. El empleo tuvo un crecimiento moderado del 0,6 % en un contexto de discreto crecimiento económico y de fuerte disminución de los costes laborales unitarios reales. No obstante, esta mejora no fue suficiente para resolver los persistentes problemas estructurales del mercado de trabajo, entre los que cabe destacar:

- Un lento crecimiento del empleo y una reducida tasa de empleo, que se sitúa en el 50,8 %, casi 10 puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea, junto con una tasa media de empleo baja en los servicios (31,7 %).
- Un desempleo medio elevado, que continúa estando dos puntos porcentuales por encima de la media europea; además, el desempleo juvenil es alto y tiende a aumentar (12,9 % de la población juvenil) y lo mismo sucede con el desempleo de larga duración (8,4 % de la mano de obra).
- Grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo: cerca de 30 puntos porcentuales, en vez de los 20 del conjunto de la Unión; asimismo, el desempleo afecta a las mujeres en mucho mayor grado que a los hombres (16,7 y 9,4 % respectivamente).
- Siguen siendo significativas las diferencias regionales en cuanto al desempleo entre el Norte y el Sur (en el Sur el desempleo alcanza el 22,8 %, es decir, 10 puntos por encima de la media nacional).
- Una presión fiscal sobre el trabajo superior a la media, con una tasa impositiva implícita sobre las rentas del trabajo del 50 % (mientras que en la Unión Europea la media es del 43 %).

Italia debería:

- 1) Empezar acciones decididas, coherentes y mensurables para evitar que los jóvenes y adultos desempleados pasen a formar parte del desempleo de larga duración. En particular, deberían realizarse más esfuerzos para completar la reforma de los servicios de empleo, al objeto de aplicar políticas preventivas acordes con las Directrices 1 y 2 y de mejorar la calidad de la formación profesional. Deberían llevarse a cabo esfuerzos para mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en el transcurso del año 2000 pueda disponerse de indicadores sobre la prevención y la activación que respondan a las definiciones y métodos comunes.
- 2) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a aligerar la carga administrativa que recae sobre las empresas, a estimular el espíritu de empresa y a explotar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.
- 3) Continuar los actuales esfuerzos de reforma dirigidos a trasladar la carga fiscal desde el trabajo a otras fuentes impositivas.
- 4) Continuar la aplicación de la reforma del sistema de pensiones y otros regímenes de prestaciones para reducir el número de personas que abandona el mercado de trabajo acogiéndose a la jubilación anticipada y a otros regímenes.
- 5) Adoptar políticas globales para resolver el problema de las grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y el desempleo, basándose entre otras cosas en las iniciativas específicas existentes. Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres deberían también integrarse en todos los pilares del plan nacional de acción en materia de empleo.

IX. LUXEMBURGO

La situación del empleo es globalmente favorable y se sustenta en un fuerte crecimiento económico acompañado de un crecimiento constante del empleo. No obstante, coexisten tasas de empleo muy bajas en algunos segmentos de la población con grandes entradas de trabajadores transfronterizos. Las cuestiones clave del mercado de trabajo son las siguientes:

- Una tasa de empleo muy baja de los trabajadores de 50 años de edad o más (sólo el 38 %) resultante, principalmente, de políticas destinadas a facilitar una pronta retirada del mercado de trabajo, como pensiones de invalidez o regímenes de jubilación anticipada.
- Una tasa de empleo muy baja de las mujeres (45 %), que acarrea una diferencia entre hombres y mujeres respecto al empleo de casi 29 puntos porcentuales, es decir, una de las más altas de la Unión Europea.
- Un crecimiento del empleo que está representado en un 75 % por trabajadores transfronterizos.
- Una participación baja en la educación y la formación permanentes.

Luxemburgo debería:

- 1) Examinar más detalladamente su sistema de prestaciones y de fiscalidad al objeto de eliminar los factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el empleo, en especial de los trabajadores de más edad.
- 2) Seguir trabajando para lograr una estrategia global para aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo que incluya un análisis de los factores de desincentivación del sistema de prestaciones y de fiscalidad y de medidas destinadas a hacer compatible la vida laboral y la vida familiar.

X. PAÍSES BAJOS

La economía ha disfrutado de un prolongado período de fuerte crecimiento económico y de creación de empleo, por lo que el desempleo ha disminuido de forma constante. Aunque los resultados del mercado de trabajo de los Países Bajos están entre los más favorables de la Unión Europea, aún subsisten algunos retos de importancia:

- Baja participación de las personas mayores de 55 años en el empleo (únicamente el 31 % por una media de la Unión Europea del 40,6 %); esta tasa es aún más baja para las mujeres (19,8 % por una media de la Unión Europea del 26,1 %).
- A pesar de que últimamente ha disminuido, sigue siendo considerable la presión fiscal sobre el trabajo.
- Una proporción elevada de personas dependientes respecto a la población activa (35 %). Las prestaciones de discapacidad han aumentado últimamente y el número de personas que reciben la prestación de desempleo es alto (9 % de la población activa).
- Están apareciendo estrangulamientos en la oferta de mano de obra, con unas 136 000 vacantes no cubiertas a finales de 1998.
- Grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, a pesar de que últimamente ha crecido la participación de las mujeres en el empleo. La tasa de empleo de las mujeres sigue estando 24 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo masculina (80,0 %), lo cual representa una diferencia de 1 millón de puestos de trabajo entre hombres y mujeres.

Los Países Bajos deberían:

- 1) Proseguir sus esfuerzos para mejorar el sistema de prestaciones y de fiscalidad al objeto de eliminar los factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el empleo, en particular de las mujeres y de los trabajadores de más edad. Se necesita concentrar esfuerzos en la reducción del alto número de personas que permanecen fuera del mercado de trabajo acogidos a regímenes pasivos de complementos de ingresos.
- 2) Proseguir esfuerzos para mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en 2000 pueda disponerse de indicadores sobre prevención y activación que sean conformes a los métodos y definiciones comunes.

XI. AUSTRIA

La situación del empleo en Austria sigue siendo globalmente favorable a pesar de un ligero repunte del desempleo en 1998. La economía presenta una de las tasas de empleo más altas y una de las tasas de desempleo más bajas de la Unión. Los principales retos del mercado de trabajo austriaco son:

- Un lento crecimiento del empleo durante casi todos los años noventa (0,4 % en 1991-1998 y -0,03 % en 1994-1998).
- Una baja participación de los trabajadores de más edad en el empleo (43 % en el segmento de edad 50-64 años).
- Importantes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo (21 puntos porcentuales) a pesar de que la tasa de empleo de las mujeres es más alta que la media de la Unión Europea.
- Una presión fiscal sobre el trabajo superior a la media, con una tasa impositiva implícita sobre las rentas del trabajo del 46 %.

Austria debería:

- 1) Revisar los incentivos a la jubilación anticipada y desarrollar regímenes flexibles de tiempo de trabajo, al objeto de que los trabajadores de más edad permanezcan más tiempo en la vida activa.
- 2) Proseguir una estrategia global dirigida a reducir las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, poniendo en marcha, entre otras, medidas que hagan compatibles la vida laboral y la vida familiar.
- 3) Proseguir los esfuerzos para reducir la elevada presión fiscal sobre el trabajo, centrándose en particular en los grupos problemáticos del mercado laboral.

XII. PORTUGAL

En los últimos años la situación del empleo en Portugal ha mejorado constantemente como resultado de una importante actividad económica. No obstante, los buenos resultados en cuanto al empleo que muestran los indicadores ocultan algunas debilidades estructurales que conllevan la vulnerabilidad del mercado de trabajo. Los retos principales son los siguientes:

- Bajos niveles de participación de los trabajadores en la formación y la educación y niveles de instrucción reducidos entre la mano de obra adulta.
- Significativo potencial de creación de empleo en los servicios, que únicamente emplean al 38 % de la población en edad de trabajar.
- Bajos niveles medios de productividad laboral, que reflejan la insuficiencia en los niveles de competencias de la mano de obra y la lentitud en la introducción de las nuevas tecnologías, así como un amplio margen para la modernización de la organización del trabajo.

Portugal debería:

- 1) Proseguir sus esfuerzos para mejorar la calidad del sistema educativo y para reforzar el apoyo a la formación continua, en particular mediante una implicación más activa de los interlocutores sociales.
- 2) Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a reducir la carga administrativa que recae en las empresas, a estimular el espíritu de empresa y a explotar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.
- 3) Fomentar un planteamiento participativo y promover compromisos concretos de los interlocutores sociales a todos los niveles en cuanto a la modernización de la organización del trabajo, al objeto de conseguir que las empresas sean más productivas y competitivas y de lograr el equilibrio necesario entre la flexibilidad y la seguridad.

XIII. FINLANDIA

Durante los últimos años la economía finlandesa ha tenido un fuerte crecimiento económico y del empleo que ha conducido a una significativa disminución de la tasa de desempleo. Los principales problemas del mercado de trabajo son los siguientes:

- Bajas tasas de empleo de los hombres y las mujeres mayores de 50 años (55,2 y 50,6 % respectivamente), sensiblemente menores que las tasas equivalentes para los trabajadores de las demás edades (76 y 71 % respectivamente).

- Persistencia de un contingente de desempleados difíciles de reincorporar a la vida activa, especialmente entre los trabajadores de más edad (7 % de la población activa).
- Elevado desempleo juvenil (más del 11 %, es decir, dos puntos porcentuales por encima de la media de la Unión Europea).
- Aunque la tasa de empleo de las mujeres es alta, especialmente en el grupo de edad principal, es significativa la discriminación por profesiones y sectores.
- Una presión fiscal sobre el trabajo superior a la media, con una tasa impositiva implícita sobre la renta del trabajo del 55 % (por una media del 43 % en la Unión Europea).

Finlandia debería:

- 1) Proseguir la revisión de los sistemas de prestaciones existentes, en especial aquéllos que facilitan la jubilación anticipada, para conseguir que los trabajadores de más edad prolonguen su vida activa.
- 2) Proseguir las orientaciones políticas adoptadas últimamente dirigidas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo.
- 3) Examinar, en el contexto de la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, las maneras de reducir los actuales niveles de discriminación por profesiones y sectores en el mercado de trabajo.

XIV. SUECIA

La recuperación general de la economía ha conducido a una acusada mejora del mercado de trabajo en 1998. A pesar de la elevada tasa de empleo, subsisten algunos retos de importancia para el mercado de trabajo:

- Lentitud en el crecimiento del empleo durante casi todos los noventa (-1,7 % en 1991-1998 y 0,3 % en 1994-1998).
- Un desempleo que sigue siendo elevado (8,2 %), si bien queda ligeramente por debajo de la media de la Unión Europea.
- Una alta discriminación profesional entre hombres y mujeres.
- Una presión fiscal sobre la renta del trabajo que es la más elevada de toda la Unión Europea, con una tasa impositiva implícita que alcanza el 58 % (por un 43 % de media en la Unión Europea).

Suecia debería:

- 1) Adoptar medidas para reducir la elevada presión fiscal sobre las rentas del trabajo, en particular para los trabajadores con remuneraciones netas más bajas.
- 2) Examinar, en el contexto de la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, las maneras de reducir los actuales niveles de discriminación por sectores y profesiones en el mercado de trabajo.

XV. REINO UNIDO

El mercado de trabajo del Reino Unido presenta unos resultados favorables en comparación con la media de la Unión Europea. No obstante, siguen pendientes de resolución algunos problemas estructurales:

- A pesar de la situación favorable del mercado de trabajo, los flujos de incorporación al desempleo de larga duración tanto de los jóvenes como de los adultos desempleados (18 y 12 % respectivamente) siguen siendo superiores a los de los Estados miembros que obtienen mejores resultados de la Unión Europea.
- Subsisten bolsas de desempleo de muy larga duración y de inactividad entre los trabajadores de más edad, las minorías étnicas, los progenitores solos y las comunidades desfavorecidas.
- La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al empleo está por encima de la media de la Unión Europea en términos de jornadas completas equivalentes (unos 33 puntos porcentuales), lo cual refleja el importante papel del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres.

El Reino Unido debería:

- 1) Centrar sus esfuerzos en la cuestión de la diferencia salarial entre hombres y mujeres y poner en práctica políticas apropiadas al respecto, basándose, entre otras cosas, en los efectos positivos que pueden esperarse de la introducción del salario mínimo en 1998.
 - 2) Fomentar un enfoque participativo para permitir que los interlocutores sociales a todos los niveles alcancen acuerdos en cuanto a la modernización de la organización del trabajo, al objeto de conseguir que las empresas sean más productivas y competitivas y de lograr el necesario equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.
 - 3) Mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en el transcurso del año 2000 pueda disponerse de indicadores sobre la prevención y la activación que sean conformes a las definiciones y métodos comunes.
 - 4) Proseguir sus esfuerzos para ampliar y mejorar la calidad de las medidas de cuidado de los niños, principalmente para posibilitar que las mujeres participen más en el trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, según sus preferencias.
-