

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO
de 18 de febrero de 2002
sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros

(2002/178/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,

Vista la Recomendación de la Comisión de 12 de septiembre de 2001,

Visto el dictamen conjunto del Comité de Empleo y del Comité de Política Económica,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Consejo adoptó las directrices para el empleo de 2001 mediante su Decisión de 19 de enero de 2001 ⁽¹⁾.
- (2) El Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000 aprobó una nueva estrategia global sobre empleo, reforma económica y cohesión social y se fijó el objetivo de crear las condiciones necesarias para conseguir el pleno empleo; en consecuencia, se fijaron objetivos de incremento de las tasas de empleo para 2010, que el Consejo Europeo de Estocolmo de 23 y 24 de marzo de 2001 completó con objetivos intermedios para 2005, así como con un objetivo de aumento de la tasa de empleo de las mujeres y los hombres de más edad para 2010.
- (3) El Consejo Europeo de Niza, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000, aprobó la Agenda Social Europea, en la que se establece que el retorno al pleno empleo exige políticas ambiciosas en lo que se refiere a una mayor tasa de actividad, disminución de los desequilibrios regionales, reducción de las desigualdades y mejora de la calidad del empleo.
- (4) El Consejo adoptó la Recomendación relativa a las orientaciones generales de las políticas económicas el 15 de junio de 2001, y el Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 aprobó una Resolución sobre el Pacto de Estabilidad y Crecimiento en la que se establecían compromisos por parte de los Estados miembros.
- (5) Los Estados miembros deberían aplicar la presente Recomendación de manera coherente con las Orientaciones generales de política económica, especialmente su parte dedicada al mercado de trabajo.
- (6) En el Informe conjunto sobre el empleo de 2001, preparado con la Comisión, se describe la situación del empleo en la Comunidad y se examinan las medidas adoptadas por los Estados miembros para aplicar sus

políticas de empleo de acuerdo con las directrices para el empleo y la Recomendación del Consejo de 19 de enero de 2001 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽²⁾.

- (7) A la vista del examen de la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, el Consejo considera pertinente formular recomendaciones, limitadas en número, centradas en temas prioritarios y basadas en un análisis sólido y preciso.
- (8) Al completar las medidas adoptadas por los Estados miembros para contribuir a alcanzar el objetivo del pleno empleo, deben respetarse las competencias de los Estados miembros.
- (9) El Consejo es consciente de los importantes esfuerzos que han realizado los Estados miembros para aplicar las directrices para el empleo y la Recomendación del Consejo de 19 de enero de 2001. Al evaluar la incidencia de dichas políticas, debe tenerse en cuenta la perspectiva plurianual de las directrices para el empleo.
- (10) Los Estados miembros articularán su respuesta a las directrices en los cuatro pilares mediante una estrategia global coherente dirigida hacia el pleno empleo, el reconocimiento de que las situaciones de partida difieren según los Estados miembros, la elaboración y aplicación de estrategias globales y coherentes de aprendizaje permanente y una amplia colaboración con los interlocutores sociales; hay que tener debidamente en cuenta la integración del factor de igualdad entre los sexos en todas las políticas y la necesidad de reducir las disparidades regionales y evaluar el progreso en los cuatro pilares mediante la utilización de indicadores.
- (11) Para modificar las tendencias en materia de desempleo juvenil y de larga duración, todos los jóvenes deben tener la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado seis meses en paro, y debería ofrecerse a todos los adultos en paro la oportunidad de reincorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado un año en paro.
- (12) Los Estados miembros proseguirán la modernización de sus servicios públicos de empleo.
- (13) Es importante reducir los factores de desincentivación del empleo relacionados con los sistemas de prestaciones y de fiscalidad para conseguir mayores niveles de participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad.

⁽¹⁾ DO L 22 de 24.1.2001, p. 18.

⁽²⁾ DO L 22 de 24.1.2001, p. 27.

- (14) El fomento y la instrumentación del aprendizaje permanente, con sistemas para la enseñanza primaria, secundaria y superior, la formación de posgrado y la formación profesional, y la fijación de objetivos nacionales, es fundamental para alcanzar una sociedad del conocimiento competitiva y dinámica, y requiere el compromiso activo de todos los implicados: las autoridades públicas, los interlocutores sociales y cada persona, con la adecuada contribución de la sociedad civil.
- (15) Es preciso un conjunto coherente de políticas para fomentar la integración social, apoyando la integración de personas y grupos desfavorecidos en el mundo laboral, como también evitar su discriminación tanto en el mercado de trabajo como en el acceso al mismo.
- (16) Es preciso mejorar el entorno empresarial y el equipamiento de que disponen las personas que inician actividades empresariales para fomentar la creación de puestos de trabajo por un mayor número de empresas más dinámicas. Deben desarrollarse las condiciones estructurales que permitan aprovechar el potencial de crecimiento del empleo del sector de servicios.
- (17) 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.
- (18) La intervención local a favor del empleo contribuye considerablemente a la consecución de los objetivos de la Estrategia europea para el empleo.
- (19) 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.
- (20) Los desfases entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que afectan sobre todo al empleo, el desempleo y la remuneración, así como la segregación de uno u otro sexo en diversos sectores y profesiones, exigen estrategias globales de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas, y medidas para conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar, entre hombres y mujeres.

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

Hecho en Bruselas, el 18 de febrero de 2002.

Por el Consejo
El Presidente

M. ARIAS CAÑETE

ANEXO

I. BÉLGICA

Problemas en materia de empleo

En el año 2000 se produjo una mejora del mercado de trabajo belga, con un aumento de la tasa de empleo hasta el 60,5 %, pero aún sensiblemente inferior al objetivo de Lisboa (70 %). La tasa de desempleo siguió disminuyendo hasta situarse en el 7 % (inferior a la media de la UE, 8,2 %) y siguió progresando el crecimiento del empleo hasta alcanzar la media de la UE (1,8 %). No obstante, problemas que vienen de largo se van resolviendo muy lentamente:

- un alto nivel de incorporaciones al desempleo de larga duración que, pese a una nueva disminución, en 2000 seguía siendo superior a la media de la Unión Europea y se situaba en el 3,8 % de la población activa,
- los niveles de participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo siguen siendo los más bajos de la Comunidad Europea (26,3 %, es decir, 11,4 puntos por debajo de la media comunitaria). También la tasa de empleo femenino, de un 51,5 %, está por debajo de la media comunitaria,
- la presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo una de las más elevadas de la Comunidad,
- se observan claras carencias de mano de obra y de cualificaciones, y no se dispone de una verdadera estrategia coherente y global en materia de aprendizaje permanente,
- siguen existiendo considerables disparidades regionales con respecto al empleo, que ponen de manifiesto una movilidad inadecuada de los trabajadores.

Del análisis pertinente se desprende que Bélgica debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la aplicación de una política de prevención, en particular por lo que respecta a los adultos, al aumento de la tasa de empleo entre los trabajadores de más edad y las mujeres, la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo, el desarrollo del aprendizaje permanente y el aumento de la movilidad de los trabajadores entre las regiones.

Bélgica debería por tanto:

- 1) Lograr unas menores tasas de incorporación al desempleo de larga duración, emprendiendo acciones decisivas para instaurar un sistema de intervención precoz para los adultos desempleados; estudiar las repercusiones del nuevo enfoque personalizado dirigido a todos los jóvenes desempleados.
- 2) Empezar acciones más decididas en pro del aumento de la tasa global de empleo, en particular la de las mujeres y los trabajadores de más edad. Bélgica debería, en particular, evaluar el impacto de las recientes medidas y estudiar otras destinadas a evitar el abandono prematuro del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, así como incentivos que aumenten la capacidad de los trabajadores de más edad de seguir en activo.
- 3) Acometer nuevas medidas encaminadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo a fin de que los trabajadores tengan mayores incentivos para incorporarse al mundo del trabajo y los empresarios para crear nuevos empleos, y vigilar de cerca la incidencia de las medidas ya aplicadas, con inclusión de la reducción de las cotizaciones de seguridad social.
- 4) Reforzar, en cooperación con todos los implicados, el desarrollo y aplicación de una estrategia global de aprendizaje permanente, para evitar la escasez de personal cualificado, incrementar el atractivo de la formación técnica y profesional y establecer una base más sólida para la sociedad y la economía basadas en el conocimiento.
- 5) Proseguir, conjuntamente con los interlocutores sociales, los esfuerzos para combinar mejor la seguridad con una mayor flexibilidad del mercado de trabajo, y emprender acciones concertadas para incrementar la movilidad de la mano de obra entre las regiones, ofreciendo información sobre el mercado de trabajo y mejorando la coordinación de las políticas del mercado de trabajo.

II. DINAMARCA

Problemas en materia de empleo

La situación del mercado de trabajo sigue siendo muy favorable, con la mayor tasa de empleo femenino de la Comunidad Europea (71,6 %), una de las tasas de empleo masculino más altas (80,8 %) y una de las tasas de desempleo más bajas (4,7 %). Aunque Dinamarca ya supera los objetivos de Lisboa, tiene ante sí los siguientes retos:

- la presión fiscal general sobre el trabajo, aunque está reduciéndose, sigue siendo elevada. La escasa diferencia entre las prestaciones y los salarios bajos siguen limitando el efecto incentivador del trabajo que tienen las reformas fiscales en los grupos con ingresos reducidos,
- la reducción de la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo en 2000, mientras una parte considerable de la población en edad de trabajar se jubiló anticipadamente o recibe prestaciones sociales y la tasa de empleo de los inmigrantes sigue siendo baja.

Del análisis pertinente se desprende que Dinamarca debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo y al aumento de la participación en el mercado de trabajo.

Dinamarca debería por tanto:

- 1) Proseguir y controlar atentamente la aplicación de las reformas en curso para reducir la presión fiscal general sobre el trabajo, en particular disminuyendo los elevados tipos impositivos marginales sobre los ingresos bajos y medios.
- 2) Promover incentivos para que sean aún más numerosos quienes buscan y aceptan un empleo, especialmente desarrollando un mercado de trabajo no excluyente y redoblando esfuerzos en pro de la integración de los trabajadores inmigrantes.

III. ALEMANIA

Problemas en materia de empleo

En 2000 se confirmaron las tendencias globalmente positivas de los años anteriores en materia de empleo y desempleo. Si bien la tasa de empleo global (65,3 %) es superior a la media de la Comunidad Europea, sigue estando a cinco puntos porcentuales del objetivo de Lisboa. Entre los desafíos más importantes que debe afrontar todavía el mercado laboral alemán se cuentan los siguientes:

- disminución relativamente lenta del desempleo de larga duración, que sigue representando un 4 % de la población activa, y persistencia de diferencias regionales, concretamente de las tasas en desempleo, que afectan en especial a determinadas regiones de los nuevos Estados federados. Si bien las políticas activas del mercado de trabajo han conseguido atenuar el impacto de los cambios, los resultados de dichas políticas en la parte oriental del país son dispares,
- la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años, situada en un 37,3 %, disminuyó ligeramente hasta un nivel inferior al de la media comunitaria,
- la necesidad de modernizar la organización del trabajo y de mantener un esfuerzo sustancial de aprendizaje permanente para superar las carencias de cualificaciones y, de modo general, incrementar el nivel de cualificación de la población activa,
- pese a las reformas en curso, la presión fiscal general sobre el trabajo sigue siendo elevada,
- de acuerdo con los datos disponibles, sigue existiendo una elevada diferencia salarial entre hombres y mujeres, y relativamente pocos servicios de guardería.

Del análisis pertinente se desprende que Alemania debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a las políticas de prevención, el aumento de la participación en el mercado de trabajo de las personas de más edad, el aprendizaje permanente, la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo y la igualdad de oportunidades.

Alemania debería por tanto:

- 1) Para reducir de modo sustancial el desempleo de larga duración, dedicar mayor esfuerzo a reducir las tasas de incorporación al mismo, especialmente en la parte oriental del país, así como entre las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes, y aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo.
- 2) Seguir eliminando obstáculos y factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad y de otros grupos de riesgo; estudiar y proporcionar información sobre la eficacia de las medidas aplicadas y aprobadas, y seguir tomando medidas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 55 años.
- 3) Adoptar medidas, cuando proceda, en el marco de «Alianza para el empleo» para flexibilizar más los contratos laborales y la organización del trabajo; corregir las carencias de cualificaciones en el mercado de trabajo, mediante la aplicación de mejoras consensuadas en materia de formación inicial y continua, así como mediante el desarrollo de una estrategia global de formación permanente sustentada en objetivos cualitativos y cuantitativos. Se invita a los interlocutores sociales y al Gobierno, cada uno en su área de competencias, a redoblar esfuerzos para mejorar la calidad de la formación permanente y crear sistemas de acreditación y reconocimiento de la educación formal y no formal.
- 4) Proseguir los esfuerzos por reducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social en el extremo inferior de la escala retributiva, para que trabajar resulte más ventajoso y para potenciar las perspectivas de un empleo viable y aceptable. Estudiar y dar información sobre las repercusiones de las medidas emprendidas.
- 5) Reforzar las medidas destinadas a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y hacer frente a las repercusiones del sistema fiscal y de prestaciones en el empleo femenino; fomentar la oferta de guarderías y mejorar su correspondencia con los horarios de trabajo y con los calendarios escolares. La ejecución de estas políticas, en las que participarán los implicados a todos los niveles, deberá controlarse mediante indicadores y objetivos adecuados y verificables.

IV. GRECIA

Problemas en materia de empleo

La tasa de empleo de Grecia sigue siendo una de las más bajas de la Comunidad Europea (la tasa general es del 55,6 % y la tasa femenina es del 40,9 %, ambas muy inferiores a los objetivos de Lisboa). El desempleo se ha estabilizado en un 11 % —muy por encima de la media de la UE— y el crecimiento del empleo se ve contrarrestado por el aumento estructural, a largo plazo, de la población activa. El desempleo de larga duración disminuyó hasta un 6,2 %, pero sigue siendo significativamente más alto que el promedio de la UE. Esta situación refleja las siguientes deficiencias estructurales del mercado de trabajo:

- una tasa de empleo baja, junto con una potencia de creación de empleo sin explotar en las PYME y la economía basada en los servicios,
- frente a una situación de elevado desempleo juvenil, femenino y de larga duración, los servicios públicos de empleo aún no adoptan un planteamiento preventivo y personalizado. Pese a los esfuerzos realizados en materia de seguimiento de estadísticas de flujos, todavía no se dispone de un sistema global,
- en un contexto de tasas de empleo bajas, deberían reformarse el sistema fiscal y las normas sobre derechos de pensión para aumentar la oferta de mano de obra,
- las reformas educativas incluyen medidas para desarrollar la formación permanente, pero no hay una estrategia general clara en la materia y es preciso seguir mejorando la calidad de la educación y de la formación profesional,
- aunque las recientes reformas del mercado de trabajo constituyen un importante paso adelante en el sentido de la modernización del trabajo, aún existe margen de mejora. El éxito en este ámbito requerirá la participación activa de los interlocutores sociales,
- existen amplios desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo que deberían corregirse, entre otras cosas, aumentando la oferta de guarderías.

Del análisis pertinente se desprende que Grecia debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al planteamiento político general de la política, la prevención del desempleo, la reforma de los sistemas de fiscalidad y prestaciones, el aprendizaje permanente, la modernización de la organización del trabajo y la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas.

Grecia debería por tanto:

- 1) Mejorar su marco estratégico, en especial mediante la definición de un conjunto articulado y que equilibrado de políticas para poner en práctica las directrices para el empleo en los cuatro pilares, a fin de aumentar la tasa de empleo, especialmente femenino y juvenil.
- 2) Acelerar la reestructuración de los servicios públicos de empleo y tomar medidas decisivas y coherentes para evitar que los parados, jóvenes y adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración; se requiere, entre otras cosas, una aplicación rápida del planteamiento personalizado; mejorar en mayor grado el sistema estadístico, para disponer de indicadores de prevención y activación, y para poder controlar efectivamente los progresos.
- 3) Estudiar y eliminar las distorsiones debidas a los impuestos sobre el trabajo y los derechos a pensión, mejorando así los incentivos para trabajar.
- 4) Perfeccionar y poner en práctica una estrategia general en materia de aprendizaje permanente que incluya objetivos nacionales. Aumentar la inversión para seguir mejorando los sistemas educativo y de formación profesional, al igual que el régimen de aprendizaje, en prácticas a fin de mejorar las cualificaciones de la mano de obra y responder a las necesidades del mercado de trabajo.
- 5) Velar por la plena aplicación del reciente paquete de reformas del mercado de trabajo, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales; en este contexto, los interlocutores sociales deberían contraer nuevos compromisos en materia de modernización de la organización del trabajo, tratando de alcanzar al mismo tiempo un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad.
- 6) Tomar medidas eficaces y globales para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo. Para ello, habrá que aumentar los servicios de guardería y de asistencia a otras personas a dependientes.

V. ESPAÑA

Problemas en materia de empleo

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

- el desempleo sigue siendo muy elevado (14,1 %) a pesar de un descenso importante desde 1996. La tasa de desempleo de larga duración ha disminuido también, pero las mujeres siguen estando especialmente afectadas por el problema del paro,
- la tasa de empleo (55 %), aunque está aumentando, está entre las más bajas de la Comunidad Europea y muy lejos del objetivo de Lisboa. Aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado, sigue siendo una de las más bajas de la Comunidad (40,3 %). Las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo (respectivamente 29,6 % y 10,8 %) siguen siendo de las mayores en la Comunidad,
- aunque se registran bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación complementaria, aún no existe un planteamiento coherente y global de aprendizaje permanente,
- están muy extendidos los contratos de duración determinada, la mayoría de ellos de corta duración y suscritos predominantemente por mujeres y jóvenes,
- las diferencias regionales son importantes y la movilidad geográfica es muy escasa.

Del análisis pertinente se desprende que España debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a las medidas de prevención y activación, la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas, el aprendizaje permanente, la adaptabilidad y las disparidades regionales.

España debería por tanto:

- 1) Completar la modernización de los servicios públicos de empleo a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo, especialmente por lo que respecta a los desempleados adultos, para cubrir a todos los posibles beneficiarios. Dichos esfuerzos deben incluir la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico.
- 2) Tomar medidas eficaces y globales para incrementar la tasa global de empleo y para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo. En el marco de un planteamiento de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas deberían fijarse y cumplirse objetivos en materia de oferta de servicios de guardería y atención de otras personas dependientes.
- 3) Completar de manera resuelta las recientes reformas en materia de formación profesional, para que incluyan una estrategia global y coherente sobre el aprendizaje permanente, con establecimiento de objetivos verificables, para aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la educación y la formación, mejorar los bajos niveles de cualificación y potenciar la educación no formal.
- 4) Seguir modernizando el mercado de trabajo y la organización del trabajo, con la participación activa de los interlocutores sociales, para reducir el alto porcentaje de contratos de duración determinada e incrementar el recurso a los contratos de tiempo parcial.
- 5) Mejorar las condiciones que permitan crear empleo en las regiones con peores tasas y eliminar los obstáculos a la movilidad laboral, con miras a reducir las disparidades regionales en materia de empleo y desempleo.

VI. FRANCIA

Problemas en materia de empleo

Sigue mejorando la situación del empleo. La tasa de empleo global, de un 62,2 %, se acerca a la media de la Comunidad Europea, mientras que la tasa de empleo femenino ya la supera.

No obstante, sigue habiendo importantes problemas estructurales:

- la tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años aumentó en 2000, pero sigue muy por debajo de la media de la Comunidad (29,7 % frente a 37,7 %),
- pese a los progresos realizados, el tipo impositivo marginal efectivo sigue siendo relativamente alto,
- la persistencia de una tasa de desempleo superior a la media comunitaria (9,5 % frente a 8,2 %) exige proseguir y evaluar los programas que apliquen un planteamiento preventivo,
- debe continuar la modernización de la organización del trabajo; la aplicación de la reducción de la jornada laboral constituye un reto importante para las pequeñas empresas,
- debe potenciarse la educación y la formación permanentes, y reforzarse el diálogo social al respecto.

Del análisis pertinente se desprende que Francia debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al mantenimiento de los trabajadores de más edad en la vida activa, la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo, la prevención del desempleo, la aplicación de la legislación sobre la semana de 35 horas, y la educación y formación permanentes.

Francia debería por tanto:

- 1) Redoblar los esfuerzos para limitar la jubilación anticipada de los trabajadores de más edad mediante el desarrollo de un planteamiento en materia de envejecimiento activo más general, en el que participen los interlocutores sociales.
- 2) Partiendo de las recientes reformas de la fiscalidad y las prestaciones, seguir aplicando y evaluando las medidas políticas destinadas a incitar a los trabajadores a buscar empleo y seguir trabajando, especialmente las que afectan a los trabajadores poco cualificados y con remuneraciones bajas.
- 3) Mantener la aplicación de sistemas personalizados y de intervención precoz en favor de los desempleados. Estudiar la eficacia de la aplicación de los planes de acción personalizados de la iniciativa «Nuevo comienzo» y presentar informes al respecto. Evaluar las repercusiones a medio plazo de los esfuerzos en curso por crear nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes.
- 4) Intensificar los esfuerzos de modernización de la organización del trabajo para lograr una mejor combinación de la seguridad y una mayor adaptabilidad que facilite el acceso al empleo; seguir de cerca los efectos concretos de la aplicación de la legislación sobre la semana laboral de 35 horas, especialmente en las pequeñas empresas.
- 5) Proseguir los esfuerzos, en el marco del diálogo social, por mejorar la eficacia del sistema de formación continua, y potenciar una estrategia global de aprendizaje permanente.

VII. IRLANDA

Problemas en materia de empleo

Los resultados de la economía y del empleo irlandeses han sido excelentes. En el año 2000, la tasa global de empleo, de 65,1 %, fue superior a la media comunitaria por segundo año consecutivo, y las tasas de desempleo, ya bajas, siguieron disminuyendo en todos los grupos. Estas evoluciones hablan de mayores carencias de mano de obra en el mercado de trabajo. También siguen existiendo algunos problemas estructurales:

- mientras que las carencias de mano de obra han aumentando en los últimos años y han alimentado las presiones salariales inflacionistas, la tasa de empleo femenino (pese a su reciente incremento) no ha hecho sino alcanzar la media comunitaria (54 %), y sigue siendo alto el desequilibrio entre hombres y mujeres en el empleo,
- ante esta situación, sigue siendo necesario hacer esfuerzos por incrementar los bajos niveles de participación, en especial de la población trabajadora, en la formación complementaria,
- las considerables disparidades regionales —de las tasas de empleo y desempleo, como también de los niveles educativos y de ingresos— pueden impedir un desarrollo sostenido y equilibrado.

Del análisis pertinente se desprende que Irlanda debe proseguir sus esfuerzos por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al incremento de las tasas de participación en el mercado de trabajo, en especial la de las mujeres, el aprendizaje permanente, en particular en las empresas, y las disparidades regionales.

Irlanda debería por tanto:

- 1) Seguir adelante con su estrategia global para incrementar la oferta de mano de obra y las tasas de empleo. Hacer un esfuerzo especial para movilizar e integrar en el mercado de trabajo a las personas económicamente inactivas, especialmente las mujeres, mediante medidas como, por ejemplo, la retirada de las barreras fiscales, el aumento del número de servicios de guardería a precios asequibles, y otras medidas para reducir el diferencial retributivo entre hombres y mujeres.
- 2) Proseguir sus esfuerzos por mantener el crecimiento de la productividad y aumentar las competencias y cualificaciones de la población activa, mediante más formación en las empresas y el fomento del aprendizaje permanente, con inclusión del establecimiento de objetivos generales, y a este respecto promover la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación del *Programme for Prosperity and Fairness* (programa de prosperidad y equidad).
- 3) En el marco del programa de estrategia territorial, corregir los desequilibrios entre las diversas regiones de Irlanda en materia de empleo, desempleo, creación de empleo y dotación de capital humano.

VIII. ITALIA

Problemas en materia de empleo

Como en el año precedente, en 2000 el empleo aumentó y el desempleo disminuyó. No obstante, estas mejoras dejan sin resolver diversos problemas estructurales del mercado de trabajo italiano:

- la baja tasa de empleo de Italia (53,5 %) está aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo de la media comunitaria y muy lejos del objetivo de Lisboa. La tasa de empleo femenino (39,6 %) es la más baja de la Comunidad Europea, y la de las personas de más edad es una de las más bajas (27,8 %),
- la organización del trabajo debe modernizarse aún más; por segunda vez se pospuso la revisión general del sistema de prestaciones sociales prevista,
- la tasa de desempleo se redujo hasta llegar al 10,5 %, pero sigue estando dos puntos porcentuales por encima de la media comunitaria. Siguen siendo significativas las disparidades regionales; las tasas de desempleo van de menos de un 5 % a más de un 20 %, pese a los últimos datos de un crecimiento más rápido en el sur,
- hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo (27,9 puntos porcentuales) especialmente en las regiones del sur, y el desempleo entre las mujeres es casi el doble que entre los hombres (14,4 % frente a 8,0 %),
- vistos los bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación continua, hay que mejorar el planteamiento de aprendizaje permanente, también el de quienes ejercen un empleo.

Del análisis pertinente se desprende que Italia debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la adecuada combinación de políticas para favorecer el crecimiento del empleo, reducir los desequilibrios regionales y luchar contra el trabajo no declarado, potenciar la reforma de los sistemas de fiscalidad y prestaciones, la activación y la prevención del desempleo, la introducción de la perspectiva de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres, y el aprendizaje permanente.

Italia debería por tanto:

- 1) Proseguir sus reformas políticas para mantener el crecimiento de las tasas de empleo, en particular de empleo femenino y de los trabajadores de más edad. Mediante estas reformas deberían corregirse los desequilibrios regionales, reforzando más las políticas de empleabilidad, y fomentando la creación de empleo y la reducción del trabajo no declarado, en colaboración con los interlocutores sociales.
- 2) Seguir aumentando la flexibilidad del mercado de trabajo para combinar mejor la seguridad y una mayor adaptabilidad y facilitar el acceso al empleo; proseguir la aplicación de la reforma del sistema de pensiones mediante la revisión prevista para 2001, y emprender la revisión prevista de otros sistemas de prestaciones, con vistas a reducir el abandono del mercado de trabajo. Proseguir los esfuerzos por reducir la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente la que afecta a los trabajadores con remuneraciones bajas y poco cualificados.
- 3) En cuanto a las políticas de empleabilidad, seguir actuando para evitar que los parados, tanto jóvenes como adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración. Entre estas acciones deberán figurar: la plena aplicación de la reforma de los servicios públicos de empleo en todo el país, la rápida introducción de un sistema de información sobre el empleo, y la intensificación de los esfuerzos por mejorar el sistema de seguimiento estadístico.

- 4) Mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y tomar medidas específicas para reducir las grandes divergencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo, en el marco de un planteamiento general de introducción de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, y en particular estableciendo objetivos de oferta de servicios de guardería y asistencia a otras personas dependientes.
- 5) Redoblar esfuerzos para adoptar y aplicar una estrategia coherente de aprendizaje permanente, estableciendo objetivos nacionales. Los interlocutores sociales deberán incrementar sus esfuerzos para poner a disposición de la población activa mayores oportunidades de formación.

IX. LUXEMBURGO

Problemas en materia de empleo

En Luxemburgo, el mercado de trabajo goza de una situación favorable, sostenida por un fuerte crecimiento de la economía (8,5 %) y un incremento del empleo (5,5 %). La tasa de desempleo sigue siendo la más baja de la Comunidad Europea (2,4 %). No obstante, persisten algunos problemas estructurales:

- la tasa de empleo (62,9 %) sigue siendo inferior a los objetivos comunes, pese a una situación muy favorable del empleo, en gran parte debida al importante aporte de trabajadores transfronterizos. En particular, son bajas las tasas de actividad de los trabajadores de más edad (27,4 %) y de las mujeres (50,3 %), si bien ambas aumentan desde 1996,
- la disparidad entre el empleo masculino y femenino, de 24,8 puntos porcentuales, sigue siendo una de las más elevadas de la Comunidad,
- hay que proseguir los esfuerzos en materia de formación continua, para cubrir las necesidades de una economía moderna y dinámica.

Del análisis pertinente se desprende que Luxemburgo debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la participación de los trabajadores de más edad y de las mujeres en el mercado de trabajo, así como a la coherencia de la política de formación permanente.

Luxemburgo debería por tanto:

- 1) Intensificar los esfuerzos tendentes a incrementar significativamente los niveles de participación de los trabajadores de más de 55 años en el mercado de trabajo mediante una reforma de los regímenes de jubilación anticipada y de pensión por invalidez.
- 2) Intensificar los esfuerzos tendentes a incrementar las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorando los servicios que hacen posible conciliar mejor el trabajo y la vida familiar, lo que facilita su regreso al trabajo después de largos períodos fuera del mercado de trabajo, y adoptando medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en particular por lo que respecta a las diferencias de remuneración.
- 3) Garantizar la aplicación efectiva de la ley marco sobre formación continua, con la participación activa de los interlocutores sociales, luchar contra el abandono prematuro del sistema de enseñanza, y emprender una revisión del sistema educativo global, para llegar a una mayor coherencia entre los diferentes sectores de educación y de formación.

X. PAÍSES BAJOS

Problemas en materia de empleo

En 2000, el empleo experimentó un crecimiento considerable y las tasas de empleo (la tasa global es del 73,2 % y la tasa femenina es del 63,7 %) están claramente por encima de la media comunitaria y de los objetivos de Lisboa. En 2000 siguió disminuyendo la tasa de desempleo, hasta un nivel inferior al 3 %, significativamente por debajo de la media comunitaria. No obstante, el mercado de trabajo se caracteriza por un importante desequilibrio estructural:

- pese a que están apareciendo carencias en el mercado de trabajo, la oferta de mano de obra está limitada por la gran proporción de la población en edad de trabajar que recibe prestaciones de invalidez, subsidios de desempleo o una ayuda social.

Del análisis pertinente se desprende que los Países Bajos deben esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la oferta de mano de obra y la reforma de los sistemas de prestaciones.

Los Países Bajos deberían por tanto:

- 1) Además de las medidas para reducir el número de personas acogidas a los regímenes de incapacidad laboral, fomentar su reintegración a empleos que les permitan ejercer las capacidades laborales de que dispongan.
- 2) Para explotar todas las posibilidades de oferta potencial de mano de obra y reducir la inactividad, abordar la cuestión de la acumulación de prestaciones, incluidos los subsidios por el coste local de la vida asignados a las personas que perciben rentas bajas.

XI. AUSTRIA

Problemas en materia de empleo

El año pasado mejoraron los resultados del mercado austríaco de trabajo, con una tasa global de empleo del 68,3 % (59,4 % para el empleo femenino) cercana a los objetivos establecidos en la Cumbre de Lisboa y muy por encima de la media comunitaria. El desempleo global experimentó una reducción, pasando a ser del 3,7 % en 2000, con lo que, junto con la tasa de desempleo juvenil y de desempleo de larga duración, sigue encontrándose entre los más bajos de la Comunidad Europea. Pese a los buenos resultados globales, siguen existiendo problemas estructurales en el mercado de trabajo:

- para garantizar una oferta adecuada de mano de obra y hacer frente a las carencias de mano de obra en el mercado de trabajo, aún es posible incrementar la participación de los trabajadores de más edad y de los trabajadores con remuneraciones bajas, así como de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes,
- siguen existiendo importantes diferencias de empleo entre hombres y mujeres, así como una de las mayores diferencias salariales de la Comunidad, que requieren medidas adicionales para conciliar la vida laboral y la familiar. Debe mejorarse la oferta de guarderías, una de las más bajas de la Comunidad,
- se están desplegando esfuerzos para definir una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente en el «Zukunftsforum Weiterbildung», con participación de todos los agentes interesados, mediante la cual se desarrollarán objetivos cuantitativos de financiación y participación, de conformidad con el marco jurídico nacional.

Del análisis pertinente se desprende que Austria debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al aumento de la participación en el mercado de trabajo las diferencias entre hombres y mujeres, la oferta de servicios de guardería y el aprendizaje permanente.

Austria debería por tanto:

- 1) Adoptar políticas que garanticen una oferta adecuada de mano de obra en el futuro. En este contexto, Austria debería proseguir y reforzar la reforma de los sistemas de fiscalidad y prestaciones para aumentar la participación de los trabajadores de más edad y de los trabajadores poco cualificados y con remuneraciones bajas, y mejorar las oportunidades de las minorías étnicas y de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo.
- 2) Desarrollar una estrategia con objetivos concretos para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en colaboración con los interlocutores sociales; promover acciones a todos los niveles para reducir las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a empleo, mediante una mayor oferta de servicios de guardería e impulsando políticas que permitan conciliar la vida laboral y la familiar.
- 3) Adoptar y aplicar una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente, consensuada con todos los implicados, que incluya indicadores y objetivos cuantitativos en materia de recursos financieros y participación, de conformidad con el marco jurídico nacional; esta estrategia debería fortalecer los nexos estructurales entre la enseñanza obligatoria y la superior, la formación inicial, la formación continua y la educación de adultos.

XII. PORTUGAL

Problemas en materia de empleo

Con una tasa de empleo global del 68,3 %, la situación del empleo ha seguido mejorando y se acerca al objetivo de Lisboa. El desempleo, con una tasa del 4,2 %, es uno de los más bajos de la Comunidad Europea. También el desempleo de larga duración es bajo (2,7 %). No obstante, el mercado laboral presenta ciertas debilidades estructurales que es preciso resolver:

- hay que mejorar el planteamiento de aprendizaje permanente, vistos los bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación continua, así como el abandono prematuro del sistema educativo, con una de las tasas más altas de la Comunidad (43,1 %),
- para afrontar los principales retos del mercado de trabajo portugués, sobre todo los bajos niveles de cualificación, la modernización de la organización del trabajo y las relaciones laborales, es preciso contar con una mayor participación de los interlocutores sociales,
- Portugal tiene una buena tasa de empleo femenino, puesto que ya cumple el objetivo de Lisboa (60 %). No obstante, el mercado de trabajo portugués presenta uno de los mayores desequilibrios entre hombres y mujeres de la Comunidad en cuanto a empleo en los diferentes sectores.

Del análisis pertinente se desprende que Portugal debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al aprendizaje y la capacitación permanentes, el enfoque participativo y las diferencias entre hombres y mujeres.

Portugal debería por tanto:

- 1) Articular mejor su estrategia de aprendizaje permanente, mejorando sus sistemas de educación y de formación para evitar las carencias de mano de obra cualificada y, por consiguiente, fomentar la creación de empleos con cualificaciones medias y altas y aumentar la productividad laboral.
- 2) Proseguir sus esfuerzos por aplicar un planteamiento participativo y fomentar compromisos concretos de los interlocutores sociales, en particular en los ámbitos de la modernización de la organización del trabajo y la adaptación de las relaciones laborales, incluida la reglamentación laboral, vigilando estrechamente la aplicación de los acuerdos ya firmados entre el Gobierno y los interlocutores sociales.
- 3) Proseguir los esfuerzos para conciliar la vida familiar y profesional ampliando los servicios de guardería, y estudiar nuevos modos de fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres a escala sectorial.

XIII. FINLANDIA

Problemas en materia de empleo

Finlandia ha mantenido durante los últimos cinco años un fuerte crecimiento del empleo, con una tasa de empleo global (67,5 %) cercana al objetivo de Lisboa y una tasa de empleo femenino (64,4 %) superior a la media comunitaria y al objetivo de Lisboa, pese a lo cual sigue enfrentándose a algunos problemas estructurales importantes:

- la tasa global de desempleo sigue siendo alta (9,8 %), al igual que la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo de larga duración entre las personas de más edad, motivo de especial preocupación. El empleo registra también pronunciados desequilibrios regionales,
- Finlandia presenta una tasa de empleo femenino alta y políticas de igualdad de oportunidades bien desarrolladas. No obstante, el mercado de trabajo finlandés acusa una de las mayores diferencias entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea en cuanto al empleo en los diferentes sectores y profesiones, así como grandes diferencias salariales entre ambos sexos,
- Finlandia se enfrenta con carencias de personal cualificado en diversos sectores, tanto en empleos muy cualificados como menos cualificados, así como en algunas regiones; los resultados de los programas activos del mercado de trabajo en términos de integración duradera en el mercado de trabajo son desiguales.

Del análisis pertinente se desprende que Finlandia debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a los incentivos de fiscalidad y prestaciones para incrementar la participación, a las diferencias salariales y los desequilibrios entre hombres y mujeres, y a las disparidades regionales.

Finlandia debería por tanto:

- 1) Seguir reformando los sistemas de fiscalidad y prestaciones, para fomentar la participación en el mercado de trabajo y garantizar la disponibilidad de mano de obra. En particular, redoblar esfuerzos para reducir los elevados tipos de los impuestos marginales efectivos a que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados, y mejorar los incentivos de los sistemas de prestaciones, especialmente las pensiones, para animar a las personas a ocupar un puesto de trabajo y a mantenerse en activo.
- 2) Tomar medidas, en el contexto de la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, para reducir las diferencias de representación entre hombres y mujeres en los diferentes sectores y profesiones.
- 3) Garantizar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo, con vistas a luchar contra el desempleo y reducir las disparidades regionales y las carencias de personal, centrándose en las necesidades de los parados jóvenes y de larga duración.

XIV. SUECIA

Problemas en materia de empleo

Suecia presenta unas de las más altas tasas de empleo global (73 %) y de empleo femenino (71 %) de la Comunidad Europea y supera los objetivos de Lisboa. El desempleo global disminuyó hasta un 5,9 % en 2000. No obstante, el mercado laboral sigue presentando problemas estructurales importantes:

- Suecia ha adoptado una serie de medidas para reducir el número de personas que reciben subsidios. No obstante, podrían fomentarse aún más las medidas fiscales y de prestaciones que incentiven el trabajo, de conformidad con las directrices para el empleo. La presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo alta,
- Suecia presenta una tasa de empleo femenino alta y políticas en materia de igualdad de oportunidades bien desarrolladas. No obstante, el mercado de trabajo sueco acusa una de las mayores diferencias entre hombres y mujeres de la Comunidad en cuanto al empleo en los diferentes sectores y profesiones,
- siguen existiendo algunas diferencias regionales en materia de desempleo, y la situación laboral de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes podría mejorarse. La eficacia de los diferentes tipos de políticas activas del mercado de trabajo es desigual.

Del análisis pertinente se desprende que Suecia debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a la presión fiscal sobre el trabajo y las medidas fiscales y de prestaciones que incentivan el trabajo, los desequilibrios entre hombres y mujeres, y la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo.

Suecia debería por tanto:

- 1) Proseguir sus reformas, incluido el establecimiento de objetivos que tengan en cuenta la situación nacional, para reducir la presión fiscal sobre el trabajo a la que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados. Seguir avanzando en sus reformas de los sistemas de fiscalidad y prestaciones para fomentar los incentivos del trabajo.
- 2) En el contexto de las reformas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres iniciadas en 1999, proseguir las iniciativas para corregir los actuales desequilibrios de representación entre hombres y mujeres, tanto a nivel sectorial como de las profesiones.
- 3) Garantizar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo, especialmente por lo que se refiere al desempleo de larga duración, prestando una especial atención a las necesidades de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes.

XV. REINO UNIDO**Problemas en materia de empleo**

El empleo siguió creciendo en 2000 y las tasas de empleo de hombres (77,8 %) y mujeres (64,6 %) están claramente por encima de la media comunitaria y de los objetivos de Lisboa. En 2000 siguió disminuyendo la tasa de desempleo, hasta el 5,5 %, por debajo de la media comunitaria. No obstante, sigue habiendo problemas estructurales importantes:

- a escala nacional, pese al papel y la notoriedad crecientes de los interlocutores sociales, no existe un planteamiento general para su participación, que sigue restringida a ciertos temas específicos,
- aunque están disminuyendo, las diferencias salariales y el actual desequilibrio de la representación (tanto a nivel sectorial como de las profesiones) entre hombres y mujeres siguen siendo altas comparadas con la media comunitaria. La disponibilidad de sitio en guarderías a un coste razonable empieza a mejorar pero es todavía pequeña,
- el porcentaje de jóvenes y adultos que pasan a una situación de desempleo de larga duración (16 % y 10 % respectivamente) sólo disminuyó ligeramente en 2000 y sigue siendo más bien alto. La inactividad, el desempleo de larga duración y las bajas tasas de empleo se concentran en hogares en los que nadie está en activo, en determinadas regiones y en grupos desfavorecidos (padres solos, algunas minorías étnicas, trabajadores de más edad, discapacitados y personas poco cualificadas),
- el bajo nivel de cualificaciones básicas de la población activa contribuye a que surjan déficits de cualificaciones y niveles de productividad laboral que, pese a las recientes mejoras, siguen siendo bajos.

Del análisis pertinente se desprende que el Reino Unido debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al enfoque asociativo, a las diferencias entre hombres y mujeres, a las políticas de activación, especialmente dirigidas a adultos y a grupos desfavorecidos, y al cometido de la formación en el lugar de trabajo para hacer frente a las carencias de cualificaciones.

El Reino Unido debería por tanto:

- 1) Asociar más ampliamente a los interlocutores sociales a nivel nacional, especialmente para mejorar la productividad y las cualificaciones, así como la modernización de la vida laboral.
 - 2) Redoblar esfuerzos para reducir las diferencias salariales y de representación en los diferentes sectores y profesiones entre hombres y mujeres, implicando a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y posibilitando un seguimiento mediante indicadores y objetivos verificables adecuados. Por otra parte, debería seguir aplicando medidas para aumentar la oferta de guarderías asequibles y evaluar sus resultados.
 - 3) Reforzar las políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los desempleados adultos antes de que lleven 12 meses parados, como complemento a la ayuda proporcionada por el régimen de ayuda a los solicitantes de empleo, y también reforzar los sistemas para mejorar la eficacia de la búsqueda de empleo. En todo este proceso hay que prestar una atención especial a los grupos que se enfrentan con problemas particulares en el mercado de trabajo.
 - 4) Reforzar los actuales esfuerzos por fomentar y crear sistemas de formación en el lugar de trabajo para hacer frente a las crecientes carencias de cualificaciones de la población activa y mejorar las cualificaciones básicas.
-