



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 12.9.2001
COM(2001) 438 final

Proyecto de

Informe conjunto sobre el empleo de 2001

(presentado por la Comisión)

{ SEC (2001) 1398 }

INTRODUCCIÓN

En el título VIII del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se establecen los principios y procedimientos destinados a desarrollar una estrategia coordinada para el empleo. En el artículo 128 se detallan específicamente los pasos necesarios para formular tal estrategia, entre los que figura la elaboración anual de orientaciones en materia de empleo, recomendaciones a los Estados miembros y un informe conjunto del Consejo y de la Comisión al Consejo Europeo sobre la situación del empleo en la Comunidad y la aplicación de las orientaciones para el empleo. Cada Estado miembro debe facilitar al Consejo y a la Comisión un informe anual sobre las principales medidas adoptadas para aplicar su política de empleo, a la vista de las directrices (orientaciones) para el empleo. La Estrategia Europea de Empleo, elaborada de acuerdo con el mencionado marco institucional, es una contribución fundamental al programa político establecido para la Unión Europea en la Cumbre de Lisboa de primavera de 2000, y ratificado ulteriormente por los Consejos Europeos de Niza y de Estocolmo.

En el presente informe conjunto sobre el empleo se sintetiza la situación del empleo y se hace una valoración política de los progresos realizados por los Estados miembros en la aplicación de las directrices para el empleo de 2001¹. Asimismo se subrayan los desafíos a los que aún deben hacer frente los Estados miembros.

Contiene un análisis de los progresos realizados en la UE respecto a los principales objetivos y directrices que se han acordado, así como un breve comentario por país. El análisis se apoya en indicadores comunes, que se resumen en los anexos.

En un documento de apoyo elaborado por los servicios de la Comisión² se presenta un análisis más detallado, por Estado miembro, de los últimos cambios en relación con cada directriz.

Estos dos informes constituyen la base de las otras dos partes del paquete de medidas sobre el empleo, a saber, las recomendaciones y las directrices para el empleo del año 2002³.

¹ Decisión 2001/63/CE del Consejo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001, DO L 22 de 22.1.2001.

² SEC(2001) 1398.

³ COM(2001) 512 final y COM(2001) 511 final.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
Resumen	5
1. Contexto político y económico	9
2. Aplicación de las directrices para el empleo de 2001 y de las recomendaciones: evaluación de los resultados y las políticas en el conjunto de la Unión Europea.....	12
2.1. Marco político general: reflejar los objetivos horizontales de las directrices de 2001.....	13
2.2. Evaluación de los avances conseguidos en los cuatro pilares de las directrices de 2001	19
2.2.1. Empleabilidad	19
2.2.2. Espíritu de empresa	26
2.2.3. Adaptabilidad	32
2.2.4. Igualdad de oportunidades	35
3. Aplicación de las directrices para el empleo y de las recomendaciones de 2001: evaluación de los resultados y las políticas por Estado miembro	41
BÉLGICA.....	41
DINAMARCA.....	44
ALEMANIA.....	47
GRECIA	50
ESPAÑA.....	53
FRANCIA.....	56
IRLANDA	59
ITALIA	62
LUXEMBURGO	65

PAÍSES BAJOS	68
AUSTRIA.....	71
PORTUGAL.....	74
FINLANDIA.....	77
SUECIA.....	80
REINO UNIDO	83
4. Perspectivas.....	86
Anexo1: Sinopsis de los indicadores clave en 2000	91
Anexo 2: Sinopsis de los indicadores comunes sobre prevención y activación en 2000.....	97

RESUMEN

La Estrategia Europea de Empleo es una contribución fundamental al programa político establecido para la Unión Europea en la Cumbre de Lisboa de primavera de 2000, y ratificado ulteriormente por los Consejos Europeos de Niza y de Estocolmo. En 2000, en consonancia con los datos económicos generales, los resultados en materia de empleo en la Unión Europea fueron excepcionales. Un crecimiento del PNB del 3,3 % y un aumento de la productividad laboral del 1,6 % se vieron acompañados por la creación de 3 millones de empleos y por una reducción del desempleo hasta situarse en un 8,3 %, nivel cercano al de principios de los años 90. Al mismo tiempo, se hicieron visibles los resultados de las reformas estructurales de los mercados de trabajo europeos, que se materializan sobre todo en una mayor influencia del crecimiento sobre el empleo, más creación de empleo en sectores de alta tecnología y del conocimiento –lo que refleja la evolución hacia una economía del conocimiento– y la llegada masiva de mujeres al mercado de trabajo. No obstante, siguen existiendo problemas estructurales significativos, especialmente por lo que respecta a los niveles de desempleo, que siguen siendo elevados, sobre todo entre los jóvenes, o a los desequilibrios entre hombres y mujeres y las bajas tasas de empleo de los trabajadores de más edad. Aunque se va progresando hacia los objetivos de empleo establecidos en Lisboa y Estocolmo, es evidente que deben proseguir las reformas estructurales y las políticas macroeconómicas acordadas en el marco de las orientaciones generales de política económica (OGPE), especialmente si tenemos en cuenta el deterioro de las perspectivas económicas y de empleo.

La mejor *calidad de los Planes Nacionales de Acción por el empleo* y la participación de un número cada vez mayor de socios en su preparación y seguimiento ponen de manifiesto que sigue vigente el impulso generado por la Estrategia Europea de Empleo.

A pesar de esta alentadora mejoría, aún no se han integrado plenamente todos los objetivos horizontales de las directrices de 2001 en las estrategias nacionales de empleo. Son pocos los Estados miembros que enfocan de manera global cómo piensan contribuir a que se alcancen los *objetivos* de Lisboa y Estocolmo en materia de *empleo*. Sólo aquellos que más cerca están de los mismos, o los superan, establecen objetivos nacionales al respecto. El objetivo de aumentar la *calidad* se aplica principalmente a la oferta de mano de obra, mientras que a la calidad del puesto de trabajo se le presta una atención limitada⁴. Se ha avanzado claramente en el desarrollo del *aprendizaje permanente*, que se ha confirmado como una prioridad política en toda la Unión Europea. Aproximadamente la mitad de los Estados miembros han adoptado ya estrategias globales en materia de aprendizaje permanente, si bien su aplicación es sólo incipiente. Además, en la mayoría de los Estados miembros no existe un grado suficiente de coordinación y sinergia entre los ministerios competentes. Pocos Estados miembros se han fijado objetivos de aumento de la inversión en recursos humanos o de participación en el aprendizaje permanente. Por lo que respecta a la elaboración de los PNA, ha mejorado la colaboración entre las autoridades públicas y los *interlocutores sociales*. No obstante, las contribuciones específicas de éstos son difíciles de concretar debido a la falta de información.

El paso a una sociedad basada en el conocimiento, piedra angular de la estrategia de Lisboa, se refleja en los PNA de diversas maneras, especialmente por lo que respecta al aprendizaje

⁴ Los aspectos relativos a la calidad del trabajo se explican detalladamente en la Comunicación de la Comisión COM(2001) 313 de 20.6.2001.

permanente y al espíritu de empresa. Las *combinaciones de políticas*⁵ siguen estando orientadas a acciones del pilar empleabilidad, seguido del pilar espíritu de empresa. Todavía son relativamente poco importantes las acciones de los pilares adaptabilidad e igualdad de oportunidades. Ha ido concretándose la *dimensión regional y local* de la estrategia, pero los desequilibrios regionales siguen siendo un problema grave en varios Estados miembros. Se ha avanzado notablemente en la definición de *indicadores comunes*, pero es necesario un uso más eficaz y general. En el pilar empleabilidad, generalmente los Estados miembros han redoblado el esfuerzo en materia de *prevención* del desempleo de larga duración. Sólo un Estado miembro no cumple el objetivo de que al menos un 20 % de los desempleados se beneficie de medidas activas del mercado de trabajo. La modernización en curso de los *servicios públicos de empleo* combina el planteamiento preventivo con medidas específicas de *reintegración* de los parados de larga duración. Se presta más atención al *aprendizaje permanente*, y la cobertura de la educación de adultos es superior a la de la enseñanza inicial. El desarrollo de competencias básicas es motivo de gran preocupación. En general, parece posible alcanzar los objetivos comunes de *e-learning* en cuanto al acceso a internet de los centros de enseñanza y la formación del profesorado en tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Los Estados miembros aportan respuestas políticas diversas –centradas en la movilidad laboral– al problema de las *carencias de mano de obra y de cualificaciones*, bastante limitadas por ahora a determinadas profesiones o sectores, salvo en unos pocos Estados miembros que tuvieron dificultades generales de contratación en 2000.

Por otra parte, subsisten grandes dudas sobre la capacidad de cinco Estados miembros para cumplir el *objetivo 2002* de plena aplicación del planteamiento preventivo definido en las directrices, que consiste en dar una segunda oportunidad a todos los jóvenes y adultos sin trabajo antes de que se conviertan en desempleados de larga duración. La evaluación de la *eficacia de las medidas activas* suele ser inadecuada. Los avances de la reforma de los sistemas de prestaciones y las estructuras incentivadoras son, con frecuencia, insuficientes para fomentar la participación. Asimismo, debe prestarse mayor atención a la interacción entre los *sistemas de fiscalidad y de prestaciones*. Casi todos los Estados miembros carecen de un planteamiento global en las políticas de *envejecimiento activo*; el alcance y el efecto de las medidas adoptadas siguen siendo limitados. En los PNA no se ofrece una visión completa de las medidas adoptadas para fomentar la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo y la *inclusión social*. Sólo la mitad de los Estados miembros establecen objetivos nacionales de incremento de las tasas de empleo de las *personas con discapacidad*, y sólo Dinamarca y los Países Bajos establecen objetivos para las *minorías étnicas*. Un mayor esfuerzo en todos estos ámbitos contribuiría a aumentar la calidad de la política pública y a sanear las finanzas públicas.

En el pilar espíritu de empresa, los Estados miembros insisten mucho en simplificar el *entorno normativo y administrativo* para la creación y el desarrollo de empresas. Se recurre abundantemente a las nuevas tecnologías de la información para reducir las cargas de las empresas, en particular en su fase inicial. Varios Estados miembros han intensificado la lucha contra el *trabajo no declarado*. Se ha desarrollado mucho la *dimensión territorial* de la Estrategia Europea de Empleo, con asociaciones locales más fuertes, así como planes de acción regionales y locales para el empleo. La *economía social* parece desarrollarse más rápidamente desde 1999, aunque su potencial podría aprovecharse aún mejor. Muchos Estados miembros están evolucionando hacia sistemas fiscales más favorables al empleo. En general, se observa un avance relativamente lento hacia la reducción de la *carga fiscal sobre*

⁵ En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

del trabajo, aunque de manera más significativa en el caso del trabajo no cualificado y mal remunerado.

La reticencia de los Estados miembros a simplificar las *normas de contratación* sigue siendo un obstáculo a la creación de empleo que no se ve compensado por los esfuerzos plasmados en los planes para simplificar las disposiciones sobre seguridad social o fiscalidad. Al concentrarse el esfuerzo en la simplificación del entorno de las empresas, no se insiste suficientemente en la creación de una *cultura empresarial*, lo cual exigiría un planteamiento más global y estratégico que abarque varias acciones políticas relacionadas.

En el pilar adaptabilidad se han puesto en marcha muchas iniciativas relativas al *tiempo de trabajo* y a las *formas flexibles de trabajo*, tanto a iniciativa de las autoridades públicas como de los interlocutores sociales. Se ha prestado más atención a *la salud y la seguridad* en el trabajo, y se han adoptado varias medidas innovadoras. Los interlocutores sociales han participado en iniciativas y acuerdos relativos a *la formación y el aprendizaje permanentes*, pero se echa en falta una evaluación de su efecto.

Se ha prestado poca atención a otros aspectos relativos a la organización del trabajo y a la calidad del empleo. En líneas generales, ha mejorado la colaboración entre los Gobiernos y los *interlocutores sociales*, pero se dispone de escasa información acerca de la participación de éstos en la aplicación de medidas relativas a la organización del trabajo, sobre todo porque no han aprovechado la oportunidad que se les ofrecía en las directrices de facilitar información propia. Por ejemplo, es bastante limitada su contribución en los PNA al objetivo de brindar a todo trabajador la oportunidad de adquirir *conocimientos sobre la sociedad de la información* para 2003.

Por lo que respecta a las acciones del pilar igualdad de oportunidades, se observan avances en la *integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas* (en lo sucesivo, integración de la igualdad), en forma de mecanismos de cooperación y de evaluación del impacto en función del género. Varios Estados miembros han abordado el problema de la *segregación entre hombres y mujeres*, y existen algunos ejemplos destacables de planteamientos innovadores para disminuir las *diferencias salariales entre hombres y mujeres*. También se han presentado muchas iniciativas interesantes para *conciliar el trabajo y la vida familiar*.

Pese a ello, la mayoría de los Estados miembros carecen de un planteamiento global sobre la *integración de la igualdad* y no establecen *objetivos nacionales de participación femenina* en el empleo, como se pedía en las conclusiones de Lisboa. Las medidas para reducir las aún importantes *diferencias salariales* entre hombres y mujeres son limitadas y apenas se ponen en marcha iniciativas para potenciar la participación de *las mujeres en los procesos de toma de decisión*. Los *servicios de guarderías* siguen siendo insuficientes en muchos Estados miembros, y todavía no se percibe un planteamiento claro sobre cómo resolver el problema del *cuidado de las personas mayores* o de otras personas dependientes. Algunos Estados miembros parecen haber adoptado una actitud «a la expectativa» acerca de iniciativas que habían adoptado a raíz de directrices anteriores.

La evaluación que acabamos de esbozar de los resultados del empleo y de los progresos realizados en la aplicación de las directrices de 2001 y unas perspectivas económicas menos favorables ponen de manifiesto la necesidad de proseguir sin complacencia las reformas estructurales del mercado de trabajo. En particular, es necesario determinar una combinación adecuada de políticas basada en los cuatro pilares de la Estrategia para aumentar las *tasas de empleo*. En las medidas adoptadas debe estar más presente el objetivo de potenciar la *calidad*

del empleo como factor de fomento de la participación en el mercado de trabajo y de la competitividad. Se necesitan políticas más enérgicas para corregir los *desequilibrios entre hombres y mujeres* en el mercado de trabajo, especialmente en materia de remuneración. Conviene explotar mejor el potencial de los *trabajadores de más edad*, mediante enfoques más integradores que eviten su abandono prematuro del mercado de trabajo.

La inversión en *recursos humanos* sigue siendo una prioridad absoluta en el camino hacia una economía del conocimiento y, en particular, para hacer frente a las incipientes *carencias de cualificaciones y de mano de obra*. Debe determinarse más claramente la contribución de la Estrategia Europea de Empleo a la lucha contra la *exclusión social*. Es preciso adoptar medidas para corregir los desequilibrios regionales, y utilizar mejor los Fondos Estructurales, en particular el *Fondo Social Europeo*, en apoyo de la Estrategia de Empleo. Por último, la contribución de los *interlocutores sociales* al proceso, condición esencial para el éxito de la Estrategia, debe estar más integrada en el proceso y evaluarse mejor. Es preciso continuar la labor de desarrollo y utilización de indicadores precisos y comparables, especialmente aquellos que permitan medir la calidad y eficacia de las políticas.

1. CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO

La Estrategia Europea de Empleo forma parte del programa político establecido en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en la primavera de 2000. En ese Consejo se fijó el objetivo de dotar a la Unión Europea de la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Asimismo, se acordó el objetivo de que la UE alcance una tasa de empleo global lo más próxima posible al 70 % y una tasa media de empleo femenino superior al 60 % de aquí a 2010. Se diseñó una estrategia global para preparar la transición a una economía basada en el conocimiento, modernizar el modelo social europeo y mantener buenas perspectivas económicas y de crecimiento. El Consejo Europeo de Gotemburgo completó este compromiso político con una estrategia de desarrollo sostenible y añadió una dimensión medioambiental a la estrategia de Lisboa, reconociendo así la relación entre medio ambiente, crecimiento económico y empleo.

El Consejo Europeo de Estocolmo, de marzo de 2001, confirmó el compromiso de la Unión y de los Estados miembros de llegar al pleno empleo, fijó los objetivos intermedios de alcanzar una tasa de empleo global del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 % para 2005, y estableció el objetivo de alcanzar una tasa de empleo de las personas de más edad (entre 55 y 64 años) del 50 % para 2010.

El año 2000 se caracterizó por los buenos resultados del empleo...

En el año 2000 se registró el mayor crecimiento del empleo de los últimos diez años, con la creación de 3 millones de nuevos empleos. Gracias a ello, la tasa de empleo pasó del 62,3 % en 1999 al 63,3 % en 2000, permitiendo a la UE acercarse al objetivo de Lisboa.

Por tercer año consecutivo, se crearon más empleos a tiempo completo que a tiempo parcial. Casi un 70 % de los empleos creados eran a tiempo completo, frente a un 60 % en 1999 y un 54 % en 1998.

La tasa de desempleo disminuyó del 9,1 % al 8,2 %, y se redujo en un millón y medio el número de parados –la mayor reducción en diez años–, con lo que el número total de desempleados se situó en 14,2 millones. El desempleo de larga duración, que se situó en el 3,6 %, disminuyó incluso más rápidamente que el desempleo global.

...y un entorno económico globalmente favorable

La reciente evolución del empleo en la UE debe contemplarse en un contexto de mejoría de los datos económicos globales en 2000. En su cuarto año de recuperación, la UE vivió la situación económica más favorable de los últimos años. El crecimiento del PNB se situó en un 3,3 %. Las tasas de crecimiento oscilaron entre el 10,7 % (Irlanda) y el 2,9 % (Dinamarca e Italia). En la mayoría de los Estados miembros siguieron mejorando las finanzas públicas. Sólo la inflación arrojó datos negativos y aumentó a 2,1 %, frente a 1,2 % en 1999.

Incertidumbres sobre la evolución económica en un futuro próximo

Se prevé una reducción del ritmo de crecimiento del PNB en 2001 y 2002, y la economía de la UE podría no ser tan favorable para el empleo.

Señales de cambios estructurales en los mercados de trabajo europeos

Al margen de las mejoras globales del empleo registradas, un análisis más detallado permite apreciar los cambios estructurales que se están produciendo en los mercados de trabajo europeos.

Llama la atención el aumento paralelo del empleo y de la productividad laboral, que aumentó en un 1,6 % en 2000. En contraste con los años 80, en algunos Estados miembros se observan indicios de que, en la última década, el alto crecimiento de la productividad ha ido acompañado de un elevado crecimiento del empleo. Puede que ello sea consecuencia de la fuerte creación de empleo que se viene registrando últimamente en los sectores económicos de alta tecnología y del conocimiento. En efecto, la tendencia de la creación de empleo refleja claramente la evolución hacia una economía basada en el conocimiento. Los sectores económicos de alta tecnología y del conocimiento fueron líderes en la creación de empleo, con más de un 60 % del total de los puestos creados entre 1995 y 2000. De ello no sólo se beneficiaron los trabajadores muy cualificados, sino también las personas con cualificaciones medias o bajas que trabajan en dichos sectores.

Las mujeres ocuparon más de 1,6 millones de nuevos empleos. Su tasa de empleo aumentó del 52,8 % en 1999 al 54 % en 2000.

Problemas estructurales persistentes

A pesar de las mejoras del mercado de trabajo de la UE aún persisten importantes problemas estructurales.

En primer lugar, la tasa de desempleo sigue siendo elevada; por ejemplo, es el doble de la de Estados Unidos. El elevado desempleo juvenil, en particular, sigue siendo característico de la UE, y afecta al 16,3 % de la población activa juvenil, esto es, al 7,8 % de todos los jóvenes de 15 a 24 años.

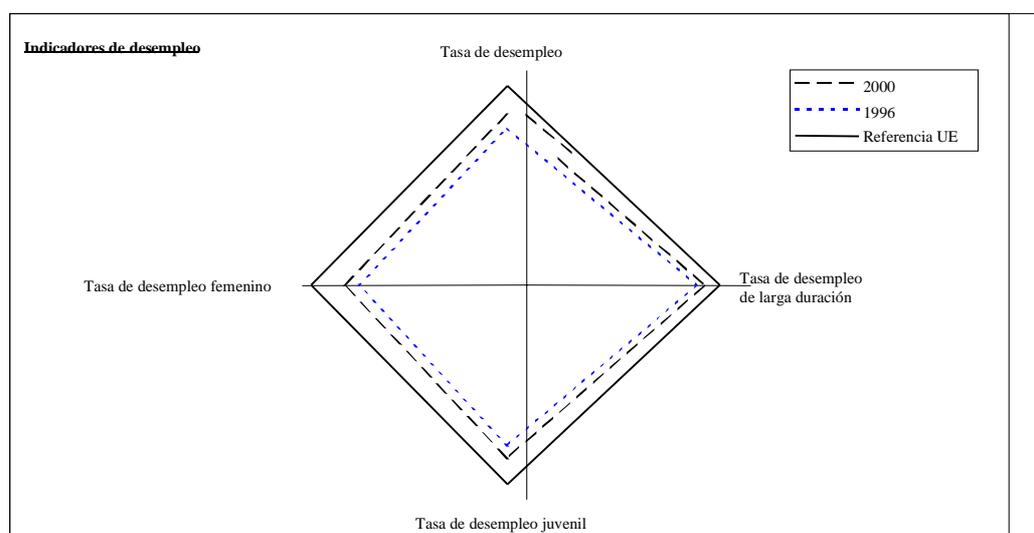
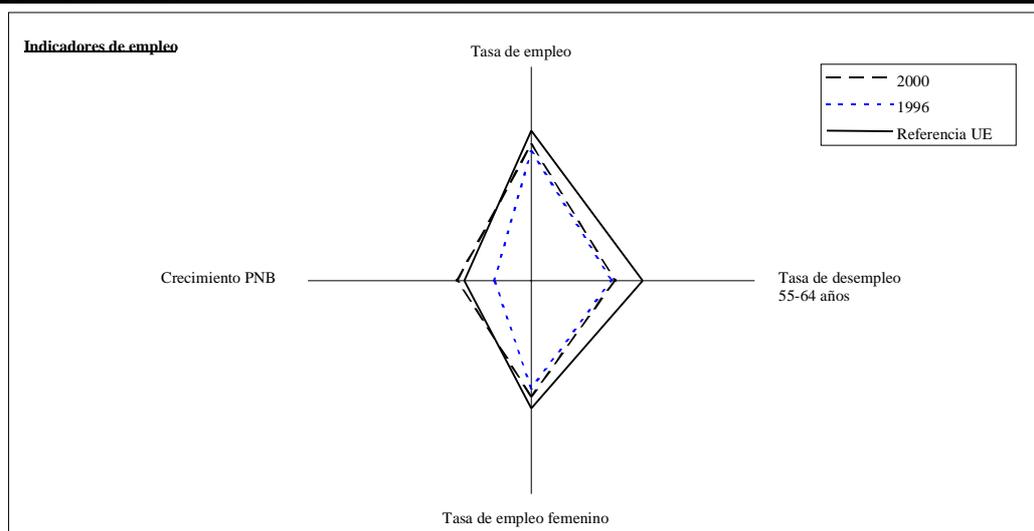
La baja tasa de empleo de las personas de más edad es motivo de seria preocupación. La media comunitaria de las personas de entre 55 y 64 años que trabajan se sitúa en un 37,7 %, muy por debajo del objetivo de Estocolmo.

Por último, siguen existiendo grandes desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y presencia en determinadas profesiones.

Gráfico 1: Sinopsis de los resultados del empleo y del desempleo en la Unión Europea, en 1996 y en 2000

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE	
Tasa de empleo	63.3	60.1	70	(Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	37.7	36.2	50	(Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	54.0	50.2	60	(Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	3.3	1.7	3	(Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE	
Tasa de desempleo	8.2	10.8	2.9	(media de los tres mejores: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3.7	5.2	0.8	(media de los tres mejores: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	7.8	10.2	2.9	(media de los tres mejores: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	9.7	12.4	3.8	(media de los tres mejores: LU, NL, IE)

En la sección 3 se recogen los gráficos por Estado miembro.

2. APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA EL EMPLEO DE 2001 Y DE LAS RECOMENDACIONES: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS EN EL CONJUNTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Las directrices de 2001 presentan modificaciones sustanciales respecto a las anteriores, de resultas de las evaluaciones intermedias realizadas en 2000 y de las nuevas prioridades políticas decididas en la Cumbre de Lisboa. Recogen diversos objetivos horizontales de la Estrategia global de Empleo. Por otra parte, se añaden nuevas directrices y se modifican las existentes para poner de relieve determinadas prioridades, por ejemplo las carencias de mano de obra cualificada en el mercado de trabajo, la discriminación, el trabajo no declarado, el objetivo común de familiarización de los trabajadores con las TIC para 2003 y los objetivos nacionales de aumento del empleo femenino y de la oferta de guarderías.

Los Planes Nacionales de Acción para el empleo (PNA) de 2001 presentan las políticas de empleo de los Estados miembros de modo mucho más claro y coherente que en años anteriores. Ello refleja no sólo el permanente compromiso de los Estados miembros con la coordinación europea de las políticas nacionales de empleo, sino también un mejor procedimiento de preparación a escala nacional. En la preparación de los PNA interviene un número cada vez mayor de interlocutores de distintos niveles –nacional, regional o local– o de diferentes orígenes –diversos ministerios e interlocutores sociales– en un planteamiento resueltamente participativo. Este es un factor que favorece la integración entre las políticas de empleo y otras afines.

Un examen detallado de los PNA pone de manifiesto que la mayoría de las áreas cubiertas por las directrices evolucionan en la dirección adecuada. Así se aprecia en el gráfico 1, que pone de manifiesto que todos los indicadores clave señalados en el conjunto de la UE evolucionan hacia los objetivos de la Unión. No obstante, a menudo los planteamientos no presentan la fuerza y coherencia deseables en muchas áreas fundamentales como, por ejemplo, las acciones destinadas a incrementar las tasas de empleo, el paso a una sociedad basada en el conocimiento, el fomento del envejecimiento activo, la igualdad de oportunidades o la reforma de los sistemas de fiscalidad y prestaciones. Será preciso aumentar el esfuerzo, sobre todo si consideramos que se cierne más incertidumbre sobre la economía mundial que en 2000.

El paso a una sociedad basada en el conocimiento, piedra angular de la estrategia de Lisboa, se refleja de diversas maneras en los PNA, especialmente en los pilares aprendizaje permanente (en el que se hace especial hincapié en las competencias electrónicas y el aprendizaje informatizado) y espíritu de empresa (uso de las TIC para simplificar el entorno

de las empresas). No obstante, con frecuencia no se explica con claridad cómo contribuirán al proceso de Luxemburgo las estrategias nacionales sobre la sociedad de la información.

2.1. Marco político general: reflejar los objetivos horizontales de las directrices de 2001

Los nuevos objetivos horizontales de las directrices de 2001 configuran el marco político general para la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, que refleja la ambición de la Cumbre de Lisboa de alcanzar el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento.

Los Estados miembros presentan diversas respuestas al objetivo A, esto es, cómo *incrementar las tasas de empleo para alcanzar los objetivos establecidos en Lisboa* de un 70 % de empleo global y un 60 % de empleo femenino para 2010. La evaluación del progreso también ha de tener en cuenta los objetivos intermedios fijados por el Consejo Europeo de Estocolmo de la primavera de 2001, consistentes en una tasa de empleo femenino del 57 % y una tasa de empleo global del 67 % para 2005, así como el de alcanzar una tasa de empleo de las personas de 55-64 años del 50 % en 2010⁶.

Datos sobre las tasas de desempleo (véase el cuadro 1)

- *En 2000, la tasa global de empleo en la UE aumentó hasta el 63,3 %, y la de empleo femenino hasta el 54 %. Al igual que en 1999, estos aumentos fueron del 1 % en cuanto al empleo global y del 1,2 % en cuanto al empleo femenino. Los países que obtuvieron mejores resultados, con tasas de empleo superiores al 70 %, fueron, como en el año anterior, Dinamarca, Suecia, Países Bajos y el Reino Unido. España, Grecia e Italia presentaron los peores resultados (con tasas de empleo en torno al 55 %).*
- *En 2000 aumentaron las tasas de empleo en todos los grupos de edad, alcanzando un 40,3 % en el de 15 a 24 años, un 76,6 % en el de 25 a 54 y un 37,7 % en el de 55 a 64. Las diferencias entre Estados miembros van reduciéndose por lo que respecta al grupo principal, pero persisten o aumentan en el grupo de trabajadores jóvenes y en el de trabajadores de más edad. Las bajas tasas de empleo juvenil reflejan el incremento de la proporción de jóvenes que prolongan su formación o pasan a la enseñanza superior; en cambio, las bajas tasas de empleo de los trabajadores de más edad son más preocupantes.*

⁶ Para los trabajadores de más edad véase la sección 2.2.1.

Cuadro 1: Objetivos de tasas de empleo

Estados miembros	TASAS DE EMPLEO EN 2000		OBJETIVOS NACIONALES EN LOS PNA DE 2001		OBSERVACIONES:
	GLOBAL	MUJERES	GLOBAL	MUJERES	
Austria	68.3	59.4	No	No	La tasa global y la de empleo femenino están próximas al objetivo europeo.
Bélgica	60.5	51.5	No ⁷	No	
Dinamarca	76.3	71.6	Sí	No	Ambas tasas superan los objetivos de la UE. Objetivo nacional de aumentar en un 1,3 % la tasa global para 2010.
Francia	62.2	55.3	Sí (62,8)	Sí (55,8)	Objetivos nacionales sólo para 2001.
Finlandia	67.5	64.4	Sí (70)	No	Ambas tasas alcanzan o superan los objetivos de la UE. Objetivo nacional intermedio (2005) para la tasa global.
Alemania	65.4	57.9	No	No	
Grecia	55.6	40.9	Sí (61,5)	No	Objetivo nacional intermedio (2005) para la tasa global.
Italia	53.5	39.6	Sí	No	Objetivos nacionales para la tasa global: 58,5 % en 2005 y 61,3 % en 2010 ⁸ .
Irlanda	65.1	54.0	No	No	
Luxemburgo	62.9	50.3	No	No	
Países Bajos	73.2	63.7	No	Sí (65)	Ambas tasas superan los objetivos de la UE. El objetivo nacional en cuanto al empleo femenino hace referencia a la tasa de participación en 2010.
Portugal	68.3	60.3	No	Sí	Ambas tasas alcanzan o superan los objetivos de la UE. El objetivo nacional en cuanto al empleo femenino consiste en reducir en un 25 % los desequilibrios entre hombres y mujeres para 2003.
España	55.0	40.3	No	No	
Suecia ⁹	73.0	71.0	Sí (80)	No	Ambas tasas superan los objetivos de la UE. El objetivo nacional en cuanto a la tasa global para 2004 hace referencia al grupo de edad 20-64.
Reino Unido	71.2	64.6	Sí (75)	Sí (70)	Ambas tasas superan los objetivos de la UE. El objetivo nacional en cuanto al empleo femenino hace sólo referencia a las familias monoparentales.

⁷ Bélgica suscribe los objetivos de Lisboa, sin fijarse explícitamente objetivos nacionales, al margen de la observación de que para alcanzar dichos objetivos tendrá que incrementar las tasas de empleo actuales en 1 punto porcentual por año.

⁸ Expuestos en un complemento al PNA de junio de 2001.

⁹ El objetivo nacional del 80 % en el grupo de edades comprendidas entre 20 y 64 años es comparable con el del 76 % del grupo de edades comprendidas entre 15 y 64 años.

Pocos Estados miembros presentan un planteamiento global sobre cómo contribuir al cumplimiento de los objetivos globales expuestos. En las directrices se insta a los Estados miembros a que estudien la posibilidad de establecer objetivos nacionales en materia de empleo. Los Estados miembros que presentan objetivos bastante ambiciosos a largo plazo¹⁰, como Dinamarca, Suecia, Países Bajos y el Reino Unido, son precisamente aquellos cuyas tasas ya superan los objetivos de Lisboa. Otros Estados miembros no establecen objetivos (si bien, en algunos casos, hacen referencia a los de Lisboa o los suscriben) o establecen objetivos menos específicos, menos ambiciosos o a más corto plazo.

El objetivo paralelo de mejorar la calidad de los empleos, establecido también en el objetivo A, aparece como una preocupación transversal en varios PNA (Portugal, Bélgica, Dinamarca, Irlanda y Francia) o se hace referencia a él en determinadas directrices. Existe una voluntad compartida de mejorar la oferta de mano de obra, con referencias al aprendizaje permanente, a políticas activas o preventivas del mercado de trabajo y a la lucha contra el trabajo no declarado. En cambio, aunque se mencionan algunas iniciativas, no se detalla adecuadamente la propia cuestión de la calidad del empleo.

Por lo que respecta al objetivo B, en respuesta a las correspondientes recomendaciones hechas el año pasado a aproximadamente dos tercios de los Estados miembros, se ha progresado en el terreno del *aprendizaje permanente*, que ocupa un lugar mucho más destacado en los PNA de 2001. No obstante, en general, no se aprecia una coordinación entre los ministerios competentes. El cuadro adjunto muestra que la mitad de los Estados miembros dispone actualmente de estrategias globales y coherentes (Dinamarca, Países Bajos, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Francia y Alemania; los dos últimos aún están dando los toques finales a ciertos elementos). En el cuadro 2 se presentan las grandes líneas de esas estrategias, así como las evaluaciones de la situación de cada Estado miembro. Globalmente, los Estados miembros tienden a cubrir mejor los sectores de la educación y la formación oficiales, aunque a veces incorporan el reconocimiento de la enseñanza no oficial. Pero, para que el aprendizaje movilice a un mayor número de personas en los Estados miembros, es necesario promocionar y explotar mejor la enseñanza no oficial, incluido en el trabajo, adoptar medidas destinadas a grupos desfavorecidos y prestar mayor atención a los problemas de inversión, creando, por ejemplo, planes de financiación individuales. Asimismo, debería prestarse más atención a medidas como los servicios de asesoramiento y orientación y los itinerarios de aprendizaje intersectoriales que mejoran la coherencia general del aprendizaje disponible. La evaluación del efecto de las medidas adoptadas es, de modo general, prematura, puesto que los Estados miembros se encuentran aún en la fase de desarrollo o empiezan a aplicarlas. La inversión en recursos humanos es fundamental para el éxito de la Estrategia de Empleo y para la aplicación de varias directrices, en particular las relativas al fomento de la empleabilidad y adaptabilidad de la mano de obra. Aún así, pocos Estados miembros se han fijado objetivos de incremento de la inversión en recursos humanos (Bélgica fomenta la formación en las empresas) o de participación en la formación continua (Países Bajos, Francia, Bélgica (Flandes), Portugal y Alemania), lo cual plantea interrogantes sobre el seguimiento de los avances en los demás Estados miembros.

¹⁰ Referidos, a veces, a grupos de edad específicos, o a tasas de participación, más que de empleo.

Cuadro 2: Situación de los Estados miembros en cuanto a la creación de estrategias de aprendizaje permanente¹¹

CARACTERÍSTICAS	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	FIN	SW	UK
GLOBALIDAD DE LAS ESTRATEGIAS															
Educación obligatoria	P	A.	A.	P	P	A.	P	A.	P	A.	P	P	A.	A.	A.
Educación o formación oficial de adultos	P	A.	P	P	P	P	A.	P	P	A.	P	P	A.	A.	A.
Aprendizaje previo reconocido / en el trabajo / de otro tipo no oficial	P	A.	A.	P	P	A.	P	P	I	P	P	P	A.	A.	A.
Específico para grupos desfavorecidos	P	P	P	A.	I	P	P	I	P	P	P	P	A.	A.	P
Sistemas globales de inversión o financiación	P	A.	P	I	P	P	P	P	P	A.	P	P	P	A.	P
COHERENCIA DE LAS ESTRATEGIAS															
Creación de sistemas (necesidades en materia de políticas, planificación, objetivos, aplicación y seguimiento)	P	A.	P	P	P	A.	P	I	P	A.	P	P	A.	A.	P
Trabajo en cooperación (interlocutores sociales, autoridades públicas, centros de enseñanza, sociedad civil)	P	P	A.	I	P	P	A.	P	P	P	P	P	P	A.	A.
Aspectos transversales (servicios de asesoramiento, movilidad entre educación y formación)	P	A.	P	P	P	A.	P	P	P	P	I	I	A.	P	A.

Notas:

A = Adecuado. Se entiende por «adecuado» que se da la prioridad apropiada a un criterio determinado, tanto en la estrategia del Estado miembro como mediante acciones concretas.

P = Parcial. Se entiende por «parcial» que se presta cierta atención al criterio en cuestión, tanto en la estrategia como en las acciones, *o bien* que se le da la prioridad apropiada bien en la estrategia o en las acciones.

I = Insuficiente. Se entiende por «insuficiente» que el criterio en cuestión no figura en la estrategia ni en las acciones, o que se le presta cierta atención en la estrategia o en las acciones.

¹¹ La evaluación es indicativa y se basa principalmente en los PNA de 2001, pero también en otros datos pertinentes disponibles. La contribución de los servicios de la Comisión al Informe Conjunto sobre el Empleo contiene más explicaciones.

Si bien el cometido fundamental de los interlocutores sociales en el aprendizaje permanente goza del reconocimiento de todos los Estados miembros, la naturaleza y el nivel de su compromiso es variable y ofrecen poca información sobre sus actividades autónomas. Aunque existen datos de una colaboración limitada con las autoridades públicas, la participación de la sociedad civil es mínima. Debe alcanzarse una mejor articulación entre los agentes y los niveles de intervención.

En el **objetivo C** se insta a los interlocutores sociales a asumir un papel clave en el establecimiento y la aplicación de políticas a escala nacional y europea. De modo general, los PNA reflejan una tendencia hacia el deseado refuerzo de la cooperación, pero, en conjunto, las contribuciones de los interlocutores sociales siguen careciendo de visibilidad y concreción, tanto a escala europea como nacional. En parte, ello se debe a que éstos ocupan situaciones diferentes, específicas y descentralizadas en el contexto europeo y nacional, situación que parece impedirles explotar al máximo su potencial en la Estrategia Europea de Empleo. Participan en un proceso que, básicamente, apoyan, pero al mismo tiempo intentan mantener su autonomía e independencia.

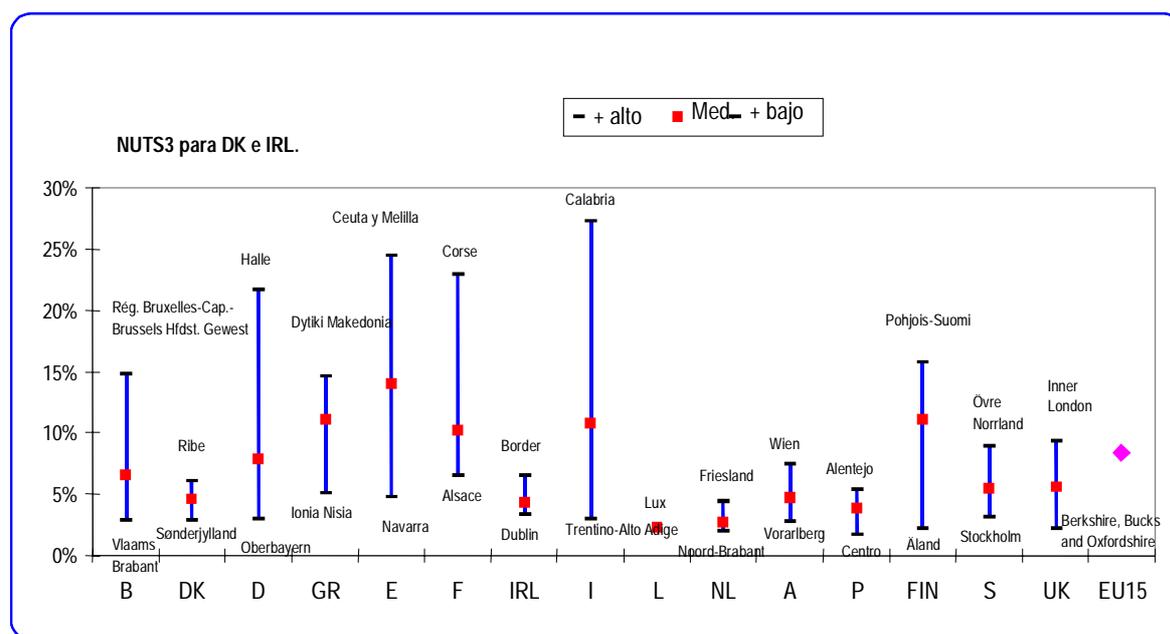
En muchos casos se ha involucrado más a nivel nacional a los interlocutores sociales en el establecimiento de los PNA, principalmente por medio de organismos tripartitos (Alemania, Suecia, Irlanda, Bélgica, Grecia, Italia, Portugal y España). No obstante, todavía no se ha desarrollado adecuadamente su contribución global a escala nacional en todas las fases del proceso de Luxemburgo y en todos los ámbitos que les afectan directamente. Sólo en unos pocos Estados miembros, como Bélgica, los interlocutores sociales han creado mecanismos para evaluar sus acciones.

En el marco del diálogo social europeo, los interlocutores sociales han realizado contribuciones a escala sectorial e intersectorial. A nivel intersectorial, las negociaciones se centraron en el trabajo temporal a través de agencias y en el teletrabajo. A nivel sectorial, se ha avanzado en la industria de las telecomunicaciones, el sector del comercio, la aviación civil, la agricultura, la construcción y la industria del curtido. Estas actividades han sido acompañadas de un primer intento de contribución al proceso de información y evaluación en el marco de la Estrategia Europea de Empleo.

La *combinación de políticas* en los PNA (objetivo D) debía reflejar cómo se pretende alcanzar el objetivo prioritario de crear más y mejores empleos, de acuerdo con las circunstancias nacionales. Como en el pasado, los PNA siguen insistiendo más, por regla general, en el pilar empleabilidad y, en menor medida, en el pilar espíritu de empresa. Pese a la mayor participación de los interlocutores sociales, al menos en el establecimiento de los PNA, el pilar adaptabilidad sigue siendo el menos desarrollado, dada la insuficiente información sobre los logros reales de los interlocutores sociales y sobre su impacto en el empleo. Los Estados miembros insisten menos en el pilar igualdad de oportunidades que en 2000, especialmente aquellos en los que existe más desigualdad entre hombres y mujeres.

En el apartado de los *aspectos regionales* del objetivo D, es destacable la persistencia del grave problema de los desequilibrios regionales en muchos Estados miembros (véase el gráfico 2). Los desequilibrios en materia de desempleo siguen siendo extremadamente graves en Italia, España, Alemania y Bélgica, e incluso están empeorando considerablemente en los dos últimos países. Es posible corregir esos desequilibrios, como demuestran Finlandia y los Países Bajos.

Gráfico 2: Tasas de desempleo en las regiones NUTS 2¹² en 2000¹³



Fuente: Cálculos sobre la base de la Encuesta de población activa de Eurostat.

Ante los persistentes desequilibrios regionales, *los Estados miembros están teniendo más en cuenta la dimensión regional de las políticas de empleo*, y las autoridades regionales tienden a pasar de un papel de ejecución a una participación activa en la elaboración de políticas y acciones en favor del empleo o de un desarrollo más amplio. Algunos Estados miembros (Finlandia, Portugal, Reino Unido) están elaborando planes regionales de acción (PRA) basados en la Estrategia Europea de Empleo, que pueden, a su vez, conducir a la elaboración de planes locales de acción (PLA). Por otra parte, cada vez más, los programas nacionales se diseñan con vistas a una aplicación flexible a escala regional o local, a veces junto con programas específicos regionales que completan las políticas o la financiación procedentes del nivel nacional. Los *Fondos Estructurales de la Unión Europea* pueden utilizarse a ambos niveles, por lo que cumplen un importante cometido contribuyendo a esta mejora y apoyando la consecución de objetivos nacionales o regionales establecidos en los programas, así como brindando una inusitada dimensión cuantificable al seguimiento del progreso. La estrecha colaboración entre la Comisión y el Grupo sobre los indicadores del Comité de Empleo condujo a unos 20 nuevos indicadores que contribuyen al *seguimiento de las directrices* (objetivo E), específicamente por lo que respecta al aprendizaje permanente, la adaptabilidad y la organización del trabajo, la fiscalidad, los sistemas de fiscalidad y prestaciones, las disparidades regionales, la exclusión y la discriminación. A raíz de la Cumbre de Estocolmo, la calidad del empleo y la igualdad de oportunidades (diferencias salariales entre hombres y mujeres y ofertas de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes) son ámbitos prioritarios para el desarrollo de nuevos indicadores.

¹² Hace referencia a las unidades territoriales en las estadísticas europeas, *Nomenclature of Territorial Units for Statistics*.

¹³ Las disparidades en materia de desempleo se miden mediante el coeficiente de variación, que se obtiene dividiendo la desviación estándar por el valor medio ponderado de la media (media ponderada de la tasa de empleo / tasa de desempleo de un país).

2.2. Evaluación de los avances conseguidos en los cuatro pilares de las directrices de 2001

2.2.1. Empleabilidad

La principal finalidad de este pilar es mejorar la empleabilidad de los trabajadores y los desempleados y, en consecuencia, contribuir a la prevención y la disminución del desempleo y apoyar el objetivo general de incrementar las tasas globales de empleo en la Unión Europea. Este pilar incluye la lucha contra el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración, el fomento de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los desempleados y las personas inactivas, así como reformas de los sistemas de fiscalidad y prestaciones, y el desarrollo de competencias, en el marco del aprendizaje permanente, para el nuevo mercado de trabajo. Se han añadido dos directrices a las del año anterior: una relativa al desarrollo de políticas sobre el envejecimiento activo y otra relativa al desarrollo de políticas activas para fomentar la adecuación del puesto de trabajo a la persona, así como para evitar y combatir incipientes carencias de mano de obra cualificada.

Consolidación de los planteamientos de prevención del desempleo de larga duración y mayor insistencia en la eficacia

Datos sobre el desempleo de larga duración

- *En 2000 disminuyó el desempleo de larga duración, tanto de los jóvenes como de los adultos. Esta disminución fue algo mayor que la del desempleo global.*
- *Pese a ello, 1,7 millones de jóvenes, que representan un 51,6 % de los desempleados de edades comprendidas entre 15 y 24 años, habían estado sin empleo durante 6 meses o más.*
- *Unos 5 millones de adultos, que representan un 50 % de los adultos desempleados, habían estado sin empleo durante 12 meses o más.*
- *Las tasas de incorporación al desempleo de larga duración varían mucho entre los Estados miembros, entre aproximadamente el 1 % (en Suecia y Austria) y más del 40 % (los jóvenes en Bélgica).*

En 2000, no se produjeron cambios significativos en la planificación general de los planteamientos preventivos. Estos planteamientos se extendieron a varios Estados miembros y, por lo demás, se centraron en mejorar la calidad y la eficacia de la prevención. Las principales líneas de acción a este respecto consistieron en adelantar el momento de la intervención (Irlanda y el Reino Unido), reforzar la individualización de los servicios (Alemania, España y Bélgica), intensificar la intervención en las fases iniciales del desempleo y apoyar la búsqueda de trabajo (Finlandia y el Reino Unido) y adaptar mejor a las necesidades del mercado las medidas de empleabilidad ofrecidas a los desempleados, en particular en materia de formación (Finlandia, Reino Unido y Portugal).

Nuevos avances en la aplicación, pero escaso cumplimiento de los objetivos comunitarios de prevención¹⁴

Pese a los progresos observados en 2000, Portugal es el único nuevo Estado miembro que puede incorporarse al grupo de cinco países (Austria, Suecia, Reino Unido, Luxemburgo y Finlandia) que más se aproximaban al cumplimiento del objetivo de la UE de reducir el número de jóvenes y adultos que se convierten en desempleados de larga duración. Sigue preocupando la capacidad de cinco Estados miembros de alcanzar el objetivo fijado para 2002, debido a la falta de pruebas cuantitativas (Países Bajos) o a incertidumbres y retrasos en la modernización de los servicios públicos de empleo (Alemania, Italia y Grecia) o en la plena aplicación del enfoque preventivo (Bélgica). Sigue siendo necesario mejorar los sistemas de seguimiento y en particular establecer indicadores comunes. Casi todos los Estados miembros ofrecen datos sobre los indicadores, pero éstos no siempre permiten evaluar el esfuerzo ni los resultados del último período y generalmente no informan sobre la integración real.

Ocho Estados miembros habían recibido una recomendación relativa a sus políticas preventivas o a su sistema de seguimiento, la mayoría de ellos, por segunda vez. Las respuestas son alentadoras, pues se han dado pasos para mejorar o intensificar la aplicación de planteamientos preventivos, y para establecer un sistema de control adecuado. Sin embargo, por lo que respecta a la prevención, los resultados no ponen de manifiesto avances significativos en el cumplimiento de la Directriz, por lo que es preciso seguir mejorando los sistemas de control.

Sigue progresando la modernización de los servicios públicos de empleo, pero debe mejorar el seguimiento y la adaptación del personal

La modernización de los servicios públicos de empleo (SPE) sigue progresando en todos los Estados miembros, lo que confirma su cometido fundamental para la aplicación eficaz de las políticas de empleo, en particular las de activación y de prevención. Los proyectos de modernización también reflejan la situación cambiante del mercado de trabajo; se está insistiendo más en fomentar la búsqueda de empleo en un mercado de trabajo abierto, en mejorar las competencias de quienes buscan empleo en función de la demanda y en aumentar la flexibilidad de la oferta de servicios. En la mayoría de los Estados miembros, la instalación de moderna tecnología de la información y la comunicación, así como el refuerzo de la cooperación con otros agentes del mercado, son un apoyo fundamental para la nueva concepción de los servicios públicos de empleo. Muchos Estados miembros (en especial Francia y Alemania) dan cumplida información de sus estrategias y acciones para adaptar la organización y los métodos de trabajo de sus servicios públicos de empleo a las nuevas

¹⁴ Directriz 1: Los Estados miembros garantizarán que en 2002 se ofrezca a cada persona desempleada una nueva oportunidad antes de que transcurran seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y doce meses en el caso de los adultos.

exigencias y fijan plazos claros para su proceso de modernización, pero no dan información sobre las medidas tomadas para adaptar al personal y garantizar el seguimiento del proceso.

Constante énfasis en la activación

En 2000, catorce Estados miembros consiguieron una tasa de activación superior al objetivo fijado del 20 %¹⁵. El Reino Unido sólo alcanzó una tasa algo superior al 12 %. La media de los tres Estados miembros más avanzados (Suecia, los Países Bajos e Irlanda) fue del 44 %. En la mayoría de los Estados miembros, la tasa de activación aumentó debido tanto a una mayor insistencia en las medidas activas del mercado de trabajo como al descenso del número de desempleados registrados. Asimismo, se incrementó el número de participantes en medidas de activación, principalmente en forma de programas de formación, aunque en algunos países se produjo un descenso significativo de los índices de participación. Aumentó ligeramente el gasto en programas activos del mercado de trabajo. El proceso de diversificación y concentración de las medidas de activación siguió su curso, y aumentaron los programas de formación relacionados con el trabajo, las iniciativas de creación de empresas y otros proyectos similares. Algunos países han comenzado a incorporar a mayor escala la formación en TIC. También se observa una mayor cooperación con la patronal en la elaboración de medidas activas.

Seguimiento inadecuado de la eficacia de las medidas activas

Por lo que respecta a la integración efectiva en el mercado de trabajo, sólo ofrecen cifras algunos Estados miembros (Suecia, Dinamarca y Finlandia; y en cierta medida, Alemania, Austria, España y el Reino Unido). Los incentivos a la creación de empresas y los diversos tipos de formación en el trabajo son más eficaces que la formación tradicional del mercado de trabajo y los subsidios salariales, especialmente en el sector público. En líneas generales, las mujeres tienden a integrarse mejor que los hombres.

La mayoría de los Estados miembros deben seguir mejorando los indicadores de integración. Se dispone de escasa información sobre las consecuencias, los resultados y la rentabilidad de las medidas. Deben redoblarse los esfuerzos para evaluar con regularidad la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo. Una observación crítica es que en casi todos los Estados miembros es insuficiente la cobertura que las medidas de activación ofrecen a las personas inactivas.

Dedicación de un gran esfuerzo a las reformas fiscales, pero mucho menor a la de los sistemas de prestaciones

Las recientes reformas se centran más en el sistema fiscal, para que sea más favorable al trabajo, que en el de prestaciones. Son insuficientes los avances en la reforma de los sistemas de prestaciones; se toman medidas fragmentarias y las reformas se aplican con lentitud. Unos pocos Estados miembros abordan reformas globales de la fiscalidad y las prestaciones mediante la mejora de sus estructuras de incentivación, el refuerzo de los sistemas de control y el endurecimiento de las condiciones de admisión (Dinamarca, Países Bajos, Reino Unido). Francia también ha tomado medidas para reducir el tipo impositivo marginal efectivo. Otros concentran sus esfuerzos en mejorar la interacción entre el sistema de fiscalidad y el de prestaciones, concretamente afrontando el problema del desempleo y de las bolsas de pobreza, fomentando reformas estructurales globales y buscando soluciones al elevado y persistente desempleo estructural (es el caso de Bélgica, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido).

¹⁵ Véase la sinopsis en el anexo 2.

Deben trabajarse más por reducir del todavía elevado número de personas que reciben subsidios, y hacer frente de manera más eficaz al problema de los subsidios de invalidez, sobre todo para facilitar la reintegración en mercado de trabajo. Por otra parte, los Estados miembros deben tener en cuenta las diferentes consecuencias que las reformas de los sistemas impositivos y de prestaciones pueden tener para los hombres y las mujeres, evitando los factores de desincentivación que pueden desalentar la participación de éstas. Un paso positivo para mejorar la incentivación del trabajo y hacer frente al problema de los «pobres con trabajo» es la tendencia a introducir o aumentar las prestaciones en el trabajo o condicionadas al trabajo, como los planes de retorno al trabajo, las primas de empleo o los créditos fiscales sobre la renta.

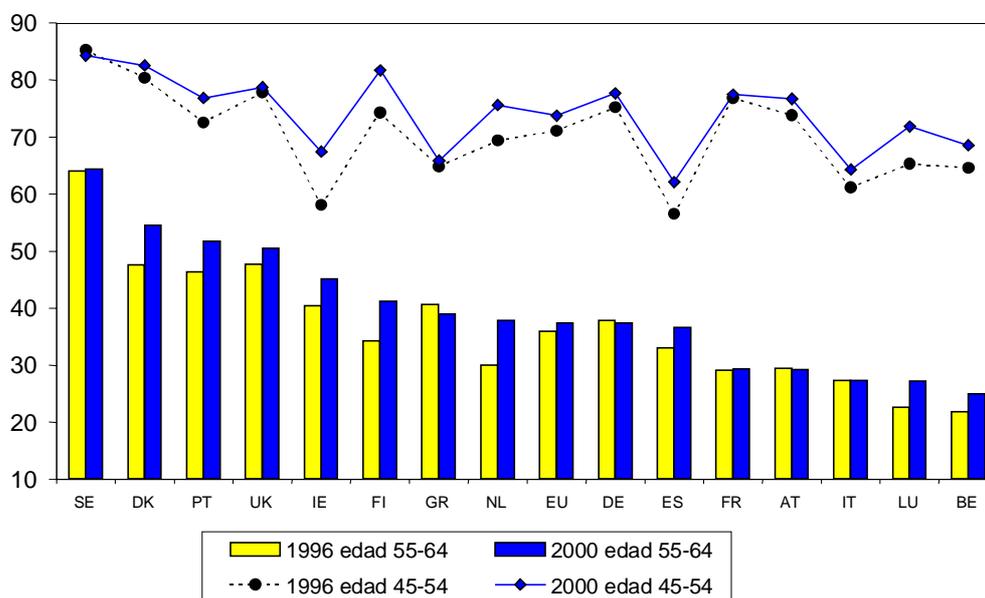
Ausencia de planteamientos globales sobre el envejecimiento activo

En las conclusiones de la Cumbre de Estocolmo se subrayó la importancia de la nueva directriz 3 sobre envejecimiento activo. En ella se establece el objetivo de incrementar hasta el 50 % la media comunitaria de la tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre 55 y 64 años de aquí a 2010.

Datos sobre los trabajadores de más edad

- *En 2000, las tasas de empleo del grupo de edades comprendidas entre 55 y 64 años se mantuvieron bajas, con variaciones considerables respecto a la media comunitaria (37,7 %). Oscilaron entre el 66,4 % en Suecia y menos de el 30 % en Bélgica, Luxemburgo, Italia, Austria y Francia. Se aprecia un leve aumento con respecto al 36 % registrado en 1995.*
- *Dados los cambios que están experimentando las políticas de empleo dirigidas a los trabajadores de más edad, la fuerte demanda de mano de obra y los desequilibrios regionales en cuanto a cualificaciones específicas, las actuales altas tasas de empleo en el grupo de edades comprendidas entre 45 y 54 años (media comunitaria del 73,7 % en 2000) podrían dar lugar, de aquí a una década, a tasas de empleo significativamente más altas en el siguiente grupo de edad (véase el gráfico 3).*

Gráfico 3: Tasas de empleo de los trabajadores del grupo de edades comprendidas entre 55 y 64 años (frente a las de trabajadores del grupo de 45 a 54 años)



Fuente: Encuesta de población activa, Eurostat.

Varios Estados miembros han tomado medidas ante el reto demográfico. Esas medidas incluyen reformas de los sistemas de fiscalidad y de prestaciones, el fomento de una participación sostenida y la reducción de la incentivación de las jubilaciones anticipadas, para incrementar la edad efectiva de jubilación, que actualmente es sustancialmente más baja que la oficial en casi todos los Estados miembros. No obstante, se deplora generalmente la ausencia de planteamientos globales en las políticas de envejecimiento activo; casi todos los Estados miembros se limitan a considerar a los trabajadores de más edad como otro «grupo desfavorecido» en el mercado de trabajo, y no abordan el problema suficientemente pronto en el transcurso de la carrera profesional de los trabajadores. Sólo algunos Estados miembros abordan el problema estableciendo objetivos estratégicos (Países Bajos y Suecia) o prestando la suficiente atención a políticas destinadas a incrementar las competencias de las personas de más edad, como la formación y el desarrollo en el trabajo, o incluso las de los desempleados o inactivos (por ejemplo, Dinamarca y el Reino Unido). La mayoría de los Estados miembros aplican un planteamiento fragmentario a la reforma de los sistemas de prestaciones, no evalúan suficientemente los avances y suelen carecer de una acción comprometida por parte de los interlocutores sociales.

Mejora la aplicación del aprendizaje permanente, pero los avances del aprendizaje electrónico son desiguales

Datos sobre el aprendizaje permanente

- *Niveles educativos: más de un 60 % de las personas de edades comprendidas entre 25 y 64 años habían alcanzado al menos un nivel de enseñanza secundaria superior en 2000. Van disminuyendo las grandes diferencias que existían entre Estados miembros, gracias a los progresos de brillantes cohortes de jóvenes. El desfase entre los niveles más altos y los más bajos, en el grupo de edad de 25-34 años, disminuyó del 40,4 % al 30,4 % entre 1995 y 2000.*
- *La participación en la educación y formación sigue siendo baja. La participación del grupo de edad de 25-34 años aumentó tan sólo del 7,8 % en 1999 al 8 % en 2000, frente al 6,7 % en 1997. La participación de los trabajadores de más edad es limitada; la participación de las mujeres tiende a ser superior y es incluso superada por la de los jóvenes.*
- *Abandono prematuro del sistema escolar: en 2000, un 18,5 % de las personas del grupo de edad 18-24 años abandonó prematuramente el sistema escolar, habiendo finalizado, como mucho, la educación secundaria inferior. En varios Estados miembros, este índice es casi del 30 %, o incluso superior. El porcentaje de abandonos prematuros del sistema escolar es significativamente mayor entre los varones. Éstos son además más propensos al desempleo.*

Los Estados miembros conceden mayor atención al aprendizaje permanente, poniendo en marcha múltiples medidas, cada vez más en el marco de estrategias globales. En general, la cobertura de la educación inicial es peor que la de la formación de adultos, pero los Estados miembros empiezan a dar muestras gran preocupación por las competencias básicas en sus PNA. La mayoría de ellos fomenta la educación básica de adultos (lectura, escritura, aritmética y, a veces, las TIC y competencias sociales), incluido en entornos no formales. Todos los Estados miembros animan a los más jóvenes a seguir aprendiendo. En los casos en que las tasas de abandono prematuro del sistema escolar son elevadas, proponen currículos flexibles de educación secundaria y escuelas de la segunda oportunidad. Es alentador comprobar que, en general, van disminuyendo las diferencias educativas en la UE, tendencia que favorece el especial progreso de los jóvenes.

Los Estados miembros ponen frecuentemente de relieve la necesidad de incrementar las tasas de participación en la educación para adultos, pero sin establecer objetivos globales. Debe incluirse mas información en los PNA sobre los avances hacia los objetivos, globales o específicos, fijados en años anteriores. Las medidas, cada vez más comunes, centradas en la persona (por ejemplo, registros o vales individuales de aprendizaje) contribuirán a incrementar las tasas de participación. No obstante, se atraería a más personas que no siguen ninguna formación y se potenciaría el aprendizaje permanente si la enseñanza para adultos fuera más diversificada, accesible y atractiva, y si se ofreciera más información, servicios de asesoramiento y centros locales de estudio. Los Estados miembros deberían desarrollar más el aprendizaje informal, reconocer aprendizajes anteriores y conceder mayor atención a la igualdad entre hombres y mujeres. Se refuerza la participación de los interlocutores sociales en las políticas y medidas de aprendizaje permanente en la mayoría de los Estados miembros, principalmente en los ámbitos del acceso y la financiación. En cambio, persiste la falta de información sobre sus iniciativas autónomas, especialmente a nivel de las empresas.

La mayoría de los Estados miembros informan sobre medidas para fomentar las competencias en TIC, en las que suelen dar prioridad a los grupos desfavorecidos y formar parte de una estrategia transversal de aprendizaje electrónico. Asimismo, muchos dan prioridad al desarrollo de contenidos de aprendizaje electrónico. Teniendo en cuenta todo esto, pueden

establecerse tres grupos ampliamente diferenciados entre los Estados más avanzados (Dinamarca, los Países Bajos, Suecia, Finlandia y el Reino Unido), aquellos en los que las medidas van por buen camino (Bélgica, Irlanda, Alemania, Francia, Luxemburgo y Austria) y aquellos que deben incrementar los esfuerzos (España, Grecia, Italia y Portugal). En lo referente a los objetivos comunes de aprendizaje electrónico, cabe esperar que casi todos los Estados miembros habrán alcanzado, a finales de 2001, una cobertura de internet del 100 % en sus centros de enseñanza. No obstante, el retraso que acusan algunos Estados miembros exigirá redoblar los esfuerzos, que incluirán las acciones destacadas en las dimensiones de aprendizaje electrónico (eLearning) y trabajo electrónico (eWorking) de la iniciativa comunitaria eEurope. Es alentador que, según la información recibida, antes de finales de 2002 se ofrecerá formación en TIC a todos los profesores que la necesiten, pero los pocos datos disponibles impiden extraer conclusiones en firme.

Las incipientes carencias de cualificaciones y de mano de obra conducen a respuestas políticas diferenciadas.

La mayoría de los Estados miembros prevén, según estudios combinados económicos y demográficos, que los problemas de carencias del mercado de trabajo se agravarán a corto y medio plazo. Algunos de ellos consideran que esta situación constituye una amenaza para los resultados económicos y el funcionamiento del mercado de trabajo; otros la ven como una oportunidad para facilitar la reincorporación de algunas categorías de trabajadores al mercado de trabajo. En el momento actual, en casi todos los Estados miembros los problemas se limitan a unas pocas profesiones o sectores (por ejemplo, el sector de las TIC, la construcción, la asistencia sanitaria, los servicios sociales y la educación, la hotelería y restauración y algunas áreas técnicas de alta especialización). En algunos Estados, sin embargo, la oferta del mercado de trabajo es muy limitada y existen carencias tanto de competencias específicas como de mano de obra en general (para empleos muy cualificados y poco cualificados). Al margen de las medidas generales para reducir el desempleo, aumentar la participación de la mano de obra y mejorar la empleabilidad y las competencias, se están adoptando una serie de iniciativas para hacer frente a las carencias de mano de obra y de cualificaciones y facilitar la transición a la economía del conocimiento. Entre ellas, cabe destacar el seguimiento, la movilidad profesional, la adecuación de los trabajadores a los empleos, la movilidad geográfica y las cooperaciones.

Datos sobre la movilidad

- *Si bien la movilidad geográfica entre Estados miembros de la UE sigue siendo relativamente baja (sólo 225 000 personas cambiaron su residencia de un Estado miembro a otro en 2000), la movilidad geográfica entre regiones y los desplazamientos diarios (commuting) alcanzan ya proporciones considerables, y van en aumento. En 1999, aproximadamente un 1,2 % de la población de la UE se fue a vivir a otra región del mismo Estado miembro. Unas 600 000 personas trabajan en un país distinto del de su residencia principal.*
- *Aunque la movilidad profesional y los cambios de empleo son mucho menos frecuentes en la UE que en EE. UU., la movilidad entre empleos ha ido en aumento en estos últimos años, al menos entre el colectivo de trabajadores altamente cualificados. Entre 1998 y 1999, aproximadamente un 10 % de todos los trabajadores altamente cualificados cambió de empleo, con extremos que van del 12 % o más en el Reino Unido, Dinamarca, Finlandia y España a menos del 5 % en Italia.*

La relación entre el proceso de empleo y el nuevo proceso de integración social requiere más atención

La Comisión pidió a los Estados miembros que incluyeran en los PNA para el empleo las medidas del mercado de trabajo destinadas a favorecer la integración social. En la mayoría de los casos no se percibe suficientemente. Ello puede deberse a diferencias de planteamiento entre los Estados miembros: algunos subrayan que la política de empleo es el mejor medio de favorecer la integración social, mientras que otros hacen una clara distinción entre ambas políticas. Para algunos Estados miembros, la política (general) del mercado de trabajo es el instrumento clave para promover la integración social. Otros, como Francia, Finlandia, los Países Bajos e Italia, insisten más en las necesidades específicas de los marginados, y en que los diversos grupos destinatarios pueden necesitar medidas específicas. La mayoría de los Estados miembros insistió más, al menos el año pasado, en la integración que en las medidas antidiscriminatorias. No obstante, algunos Estados miembros intentan adoptar un planteamiento más equilibrado. Son evidentes los efectos de las medidas antidiscriminatorias, basadas en el artículo 13 y aprobadas por el Consejo en 2000, y en algunos casos se mencionan explícitamente.

Por lo que respecta a las personas con discapacidad, sólo la mitad de los Estados miembros (Francia, España, Portugal, Alemania, Austria, el Reino Unido e Irlanda) establecen objetivos nacionales de incremento de sus niveles de empleo, mientras que sólo Dinamarca y los Países Bajos lo hacen para las minorías étnicas.

Una contribución fundamental de los PNA a la lucha contra la exclusión son las medidas para fomentar la reincorporación de los desempleados de larga duración al mercado de trabajo. Algunos Estados miembros ya han comenzado, o están comenzando, a introducir enfoques individualizados y personalizados similares a los empleados para la prevención, mientras que otros están estudiando de qué manera los sistemas y las medidas de empleo existentes pueden contribuir a la reincorporación de los parados de larga duración. Dicha reincorporación no se ve como un medio de resolver las carencias, pero es un elemento importante de la estrategia global de lucha contra la marginación, especialmente en los Estados miembros con bajos niveles de desempleo, en los que el desempleo de larga duración tiende a afectar sobre todo a grupos específicos difíciles de reincorporar.

2.2.2. Espíritu de empresa

El objetivo de este pilar es crear condiciones que favorezcan la creación de nuevos empleos. Se pretende impulsar un entorno favorable a la creación de empresas y a su crecimiento y, como consecuencia de ello, a la creación de empleo, especialmente reduciendo los costes administrativos y la presión fiscal. El pilar tiene como objetivo aprovechar eficazmente el potencial de empleo de la sociedad del conocimiento y del sector de los servicios. Asimismo, pretende estimular las medidas de empleo a nivel regional y local. Entre los escasos elementos novedosos de este año figuran la lucha contra el trabajo no declarado, la promoción de la educación empresarial y la evaluación de las repercusiones de las nuevas normativas para las empresas. El cuadro siguiente recoge las medidas significativas que figuran en los PNA para 2001.

Cuadro 3: Medidas significativas relativas al espíritu de empresa en los PNA de 2001

	AU	BE	DK	FIN	FR	DE	EL	IRL	IT	LUX	NL	PT	ES	SW	UK
Evaluación del efecto de nuevos actos legislativos	X		X			X				X				X	X
Menos cargas para las empresas		X		X	X	X	X			X	X	X	X	X	
Menos obstáculos a la creación de empresas	X	X			X	X	X		X		X	X		X	
Mejor acceso a la financiación			X	X	X	X		X						X	X
Lucha contra el empleo no declarado	X	X			X	X	X		X	X	X	X		X	X
Creación de empleo en los servicios, el medio ambiente, la sociedad del conocimiento	X			X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Procedimiento más fácil para la contratación de personal adicional				X											

Datos relativos a la creación de empleo sectorial en 2000

- *En 2000, los sectores de alta tecnología y del conocimiento crearon 1,5 millones de empleos en la UE. Al igual que en años anteriores, el crecimiento del empleo fue generalmente superior en el sector de los servicios y en los grupos profesionales no manuales altamente cualificados. Siguió aumentando la tasa de empleo en el sector de los servicios y se creó casi un millón de empleos en la industria. La pérdida de empleo siguió siendo considerable en el sector agrario.*
- *Los sectores que actualmente presentan el mayor crecimiento de empleo a nivel de la UE se caracterizan todos bien por su alta tecnología o la gran proporción de empleos relacionados con las TIC («sectores de alta tecnología»), bien por una alta exigencia de conocimientos, como se refleja en los altos niveles de educación de los trabajadores («sectores con un alto nivel de educación»), bien por ambas características. En esos sectores, aumenta también el empleo de los trabajadores menos cualificados, pero éste se estabiliza, e incluso disminuye en otros sectores de la economía.*
- *Si bien Irlanda, Finlandia, España y los Países Bajos registran un crecimiento del empleo en todos los sectores de la economía, aunque mayor en los sectores con un alto nivel de educación, en otros países como Alemania, Austria y Suecia, el empleo sólo ha crecido en los sectores con un alto nivel de educación y ha disminuido en los demás sectores.*
- *Ello demuestra una vez más que la dinámica del empleo en los sectores con un alto nivel de educación contribuye de manera decisiva a la dinámica general del empleo en los mercados de trabajo europeos.*

Utilización de las nuevas tecnologías para aliviar las cargas de las empresas

Numerosos Estados miembros informan sobre el uso de sistemas electrónicos de registros y envíos de información en línea para simplificar los trámites oficiales. Ahora bien, el hecho de disponer de documentos y de información en línea no supone una simplificación en sí. Debe ir acompañado de una estrategia clara de simplificación de los diversos trámites que las empresas deben llevar a cabo en sus contactos con los gobiernos (puesta en común de la información entre los diferentes departamentos gubernamentales, formularios más sencillos) y de la legislación que los regula. Los puntos únicos de acceso se están revelando muy útiles para facilitar información, ayuda y asesoramiento en la fase previa a la creación de empresas.

Austria, Alemania, España, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Suecia, Finlandia y el Reino Unido han hecho notables esfuerzos para que las empresas (especialmente las pequeñas) integren las TIC en su actividad cotidiana e instan al tejido económico en su conjunto a que se adapte a las exigencias de la sociedad del conocimiento.

Insuficiencia del planteamiento destinado a facilitar la contratación de personal adicional

La reticencia de los Estados miembros a simplificar las normas de contratación es un obstáculo a la creación de empleo, que no se ve compensado por los esfuerzos plasmados en los planes para facilitar las cuestiones de seguridad social o de fiscalidad. En efecto, si bien la reducción del coste del personal para las pequeñas empresas incitará a los trabajadores por cuenta propia a crear nuevos empleos, la simplificación de las normas de contratación de personal permitiría a las pequeñas empresas crecer más rápidamente y crear empleo en sectores especialmente críticos.

Hacia una cultura empresarial

Los Estados miembros dan verdadera prioridad a las iniciativas de formación empresarial. No existen datos generales acerca del efecto de estas medidas en la imagen del trabajo por cuenta propia que, exceptuando ciertas profesiones, sigue siendo bastante negativa. En consecuencia, la situación del trabajo por cuenta propia es bastante estática, cuando cabría esperar un aumento general de este tipo de trabajo, especialmente en el sector de los servicios. Al margen de la formación empresarial, las medidas para elevar el reconocimiento social de los empresarios son menos relevantes o inexistentes. Este reconocimiento puede dar lugar a más recompensas para los empresarios brillantes y, en consecuencia, una mayor participación de los jóvenes en ese tipo de actividad.

Aunque los Estados miembros han adoptado una serie de medidas para promover el espíritu de empresa entre las mujeres, no se dispone de datos concretos sobre su efecto.

Datos sobre las PYME y el trabajo por cuenta propia

- *La tasa de empleo en empresas de menos de 50 trabajadores se mantiene estable desde hace algunos años en torno al 27 %;*
- *La tasa media de trabajo por cuenta propia en la Unión Europea descendió en conjunto del 15,4 % al 14,8 % entre 1998 y 2000;*
- *El trabajo por cuenta propia masculino duplica al femenino. En 2000, sus tasas respectivas eran del 17,6 % y el 10,9 %.*

Lucha contra el trabajo no declarado

La lucha contra el trabajo no declarado puede crear las condiciones necesarias para aumentar la calidad de los empleos e impulsar una competencia sana entre las empresas. Este problema se ha convertido en motivo de gran preocupación y los PNA de 11 Estados miembros (Austria, Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia y el Reino Unido) contienen un compromiso prometedor al respecto. La mayoría de ellos optan por procedimientos simplificados para la declaración de nuevos empleos, una inspección reforzada y la aplicación de sanciones a los infractores. Otros prefieren potenciar los intentos de la administración fiscal por evitar que las empresas en regla padezcan la competencia de las que emplean a trabajadores ilegales. Uno de ellos llega incluso a negar prestaciones y contratos públicos a las empresas demandadas por utilizar mano de obra no declarada. En cualquier caso, es aún demasiado pronto para esperar recibir información sobre los resultados de estas iniciativas.

Mayor prioridad al desarrollo regional y local

Se ha desarrollado considerablemente la dimensión territorial de la Estrategia Europea de Empleo. Se observa una mayor cooperación interregional y, en algunos casos, se han introducido elementos del método de coordinación abierto en las relaciones entre las autoridades nacionales y regionales y se está desarrollando la «profesionalización» de la administración territorial. Las formas de cooperación son muy diversas, según los diferentes contextos institucionales. En general, la dimensión territorial está aún bastante confinada al nivel regional, donde más se aprecia el progreso, pero el nivel local evoluciona también de manera positiva. Los servicios públicos de empleo incluyen cada vez más una dimensión territorial diversificada en sus actividades y participan activamente en las asociaciones locales

y regionales. Para dar una respuesta más adecuada a las necesidades particulares de los mercados de trabajo locales y regionales, han adoptado planteamientos más flexibles en la aplicación de los servicios y de los programas de políticas del mercado de trabajo. El desarrollo de la economía social sigue siendo lento pero ha mejorado desde 1999; la mayoría de los Estados miembros ofrecen apoyo específico en forma de asesoramiento o financiación. Son especialmente importantes las medidas para equiparar el trato de las organizaciones de la economía social con el de las demás empresas, por ejemplo, en el apartado fiscal o el del acceso a los instrumentos financieros de la política económica.

Avances en la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente la que afecta al trabajo no cualificado y mal remunerado.

Datos sobre fiscalidad global del trabajo

- *La presión fiscal¹⁶ aumentó del 42,4 al 43,3 % durante el periodo 1996-1999 y apuntó a una tendencia a la estabilización en 2000 (43,1 %). En varios Estados miembros, entre ellos Bélgica, Dinamarca, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Finlandia y Suecia, la fiscalidad global, en porcentaje del PNB, sigue siendo alta y supera el 45 % (véase el gráfico 4);*
- *La presión fiscal sobre el trabajo¹⁷ en la UE se redujo en un 0,8 % en el periodo 1996-2000 hasta situarse en un 40,6 %, pero sigue siendo alta en algunos Estados miembros. Las reducciones de la fiscalidad sobre el trabajo poco remunerado fueron más sustanciales. Estas reducciones se llevaron a cabo en casi todos los Estados miembros (excepto Luxemburgo y Países Bajos) y, en términos medios, fueron superiores a 2 puntos porcentuales en el periodo 1996-2000 para las personas solas cuyo salario representaba un 50 o un 67 % del salario medio, quedando la presión fiscal que soportaban estas personas en 2000 en un 35,2 y un 39,2 % respectivamente¹⁸.*

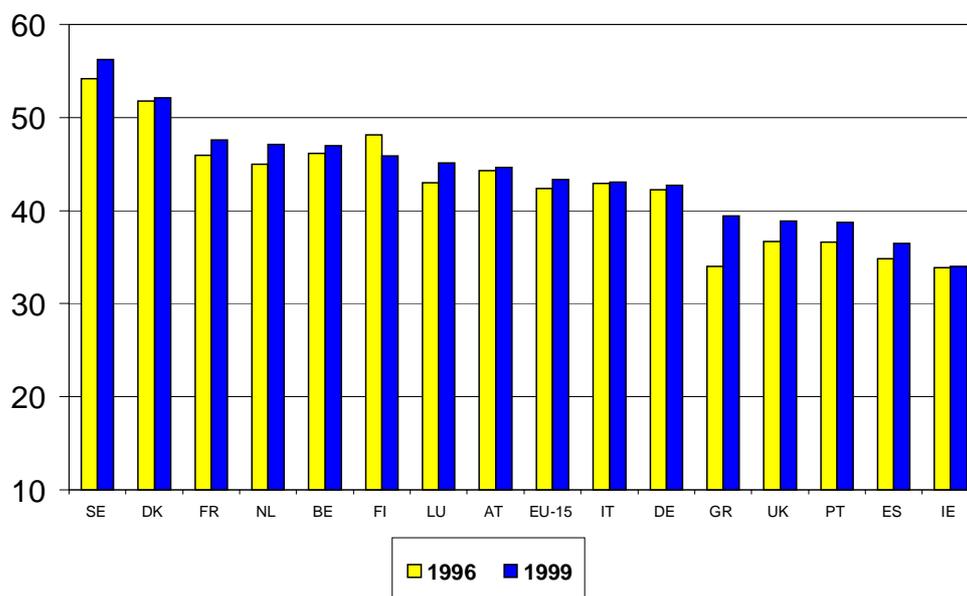
Las reformas fiscales de estos tres últimos años difieren de un Estado miembro a otro, tanto en términos de amplitud como de calado. La mayoría de los Estados miembros pretenden disminuir la presión fiscal general, principalmente a través de reducciones de la imposición directa de la renta o el capital de las personas físicas y de las empresas, para estimular el crecimiento y el empleo, pero sólo cuatro Estados miembros (Austria, Finlandia, Alemania y Países Bajos) se han fijado objetivos de reducción de la presión fiscal global.

¹⁶ En porcentaje del PNB.

¹⁷ Indica la presión fiscal media real sobre la renta del trabajo, y se calcula en porcentaje de la remuneración total que reciben los trabajadores más el impuesto sobre las remuneraciones.

¹⁸ Datos basados en índices fiscales calculados para familias hipotéticas.

Gráfico 4: Tasas de ingresos fiscales totales (% del PNB)

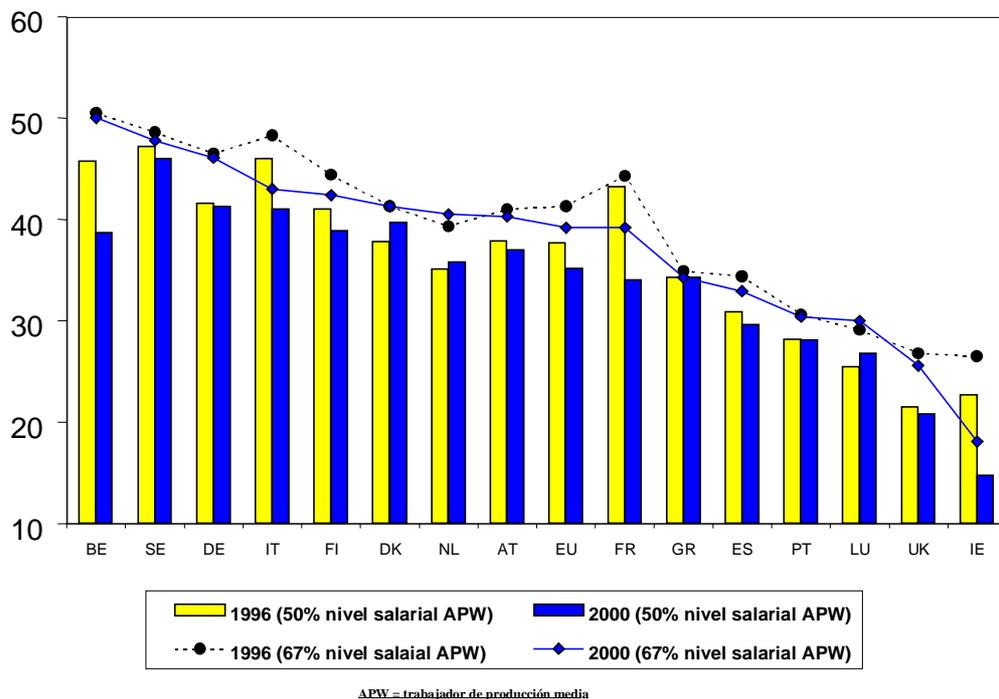


Fuente: Servicios de la Comisión DG TAXUD.

Cada vez más Estados miembros se comprometen a llevar a cabo una reducción general de la presión fiscal sobre el trabajo. Las respuestas a las recomendaciones dirigidas el año pasado a dos tercios de los Estados miembros pone de manifiesto una tendencia, aunque desigual, a reducir la presión fiscal sobre el trabajo. El gráfico 5 indica avances más significativos en el caso del trabajo poco remunerado (Bélgica, Francia, Irlanda e Italia constituyen buenos ejemplos). Es preciso mantener el esfuerzo, o redoblarlo, para obtener resultados más visibles. En cualquier caso, ningún Estado miembros se ha fijado un objetivo¹⁹ de reducción cuantificado, como se pedía en las directrices. Se observa más nítidamente una reducción gradual de la fiscalidad sobre el trabajo poco cualificado o remunerado. El elemento más importante de esas tasas fiscales –en términos medios representa más del 50 % de las mismas– lo siguen constituyendo las contribuciones a la seguridad social y otras cargas (impuestos sobre las rentas del trabajo) que pagan las empresas. Algunos Estados miembros combinaron la reducción de la fiscalidad del trabajo con impuestos ecológicos, aunque los incentivos fiscales para personas físicas y empresas, destinados a impulsar la inversión en capital humano, fueron bastante limitados.

¹⁹ Aunque Alemania se ha fijado el objetivo de reducir las cotizaciones a la seguridad social al 40 % de los salarios brutos (actualmente están estimadas en un 41 %).

Gráfico 5: tasa fiscal media de las personas solas con salarios bajos²⁰



Fuente: Servicios de la Comisión DG TAXUD, basándose en la base de datos de la OCDE.

2.2.3. Adaptabilidad

En el pilar adaptabilidad se pide a los interlocutores sociales y a los Gobiernos que mejoren, mediante un planteamiento de colaboración, el nivel y la calidad del empleo y potencien la competitividad de la economía europea para facilitar la creación de empleo. Se está intentando encontrar un buen equilibrio entre flexibilidad y seguridad que concilie las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Las directrices para el empleo de 2001 introducen algunos aspectos nuevos que amplían el pilar adaptabilidad, sobre todo en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo, la calidad y el aprendizaje permanente y el objetivo de adquisición de conocimientos sobre la sociedad de la información que debe alcanzarse para 2003. Por otra parte, se ha pedido a los interlocutores sociales que informen anualmente sobre sus propias actividades.

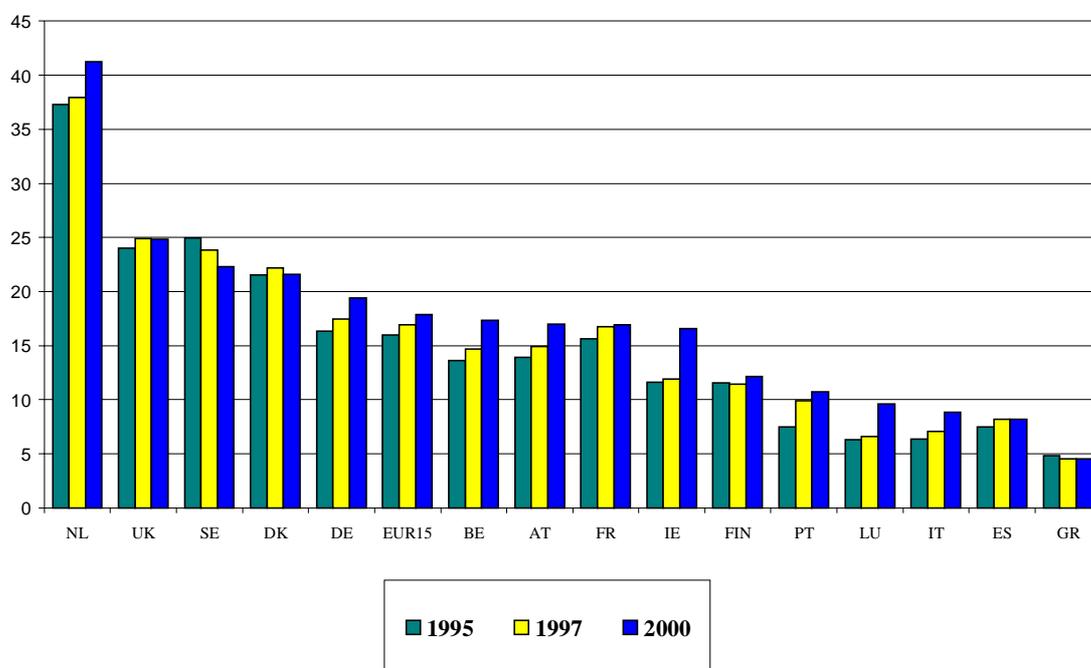
Alta prioridad a los aspectos relativos al tiempo de trabajo...

*Las políticas siguen muy centradas en los aspectos relativos al tiempo de trabajo. Tanto los Gobiernos como los interlocutores sociales dan claramente prioridad a este aspecto de la reforma de la vida laboral. Pero se observa una tendencia a combinar la reducción del tiempo de trabajo, en la que se venía insistiendo, con disposiciones que permitan mayor flexibilidad. La mayoría de las innovaciones se refieren a la aplicación de *sistemas de tiempo de trabajo más flexibles*. Recientes cambios en este campo se referían a dos aspectos: la duración y la flexibilidad, a saber, la ampliación de los periodos de referencia o la introducción de cuentas*

²⁰ Media de la UE ponderada por el número de personas que trabajan en el sector manufacturero en cada Estado miembro.

de horas trabajadas a largo plazo. El trabajo a tiempo parcial, como forma más importante de trabajo flexible en la UE, fue objeto de normas legislativos o acuerdos.

Gráfico 6: trabajo a tiempo parcial en proporción al trabajo a plena dedicación, 1995-2000



Fuente: Encuesta de población activa de Eurostat.

... y a las formas de trabajo flexibles

Se observa una tendencia general hacia formas de trabajo nuevas y flexibles, que facilita la introducción y utilización de contratos de duración determinada, así como el trabajo temporal y a tiempo parcial (véase el gráfico sobre el trabajo a tiempo parcial), a través de acuerdos colectivos. Los Gobiernos, a menudo en cooperación con los interlocutores sociales, reaccionan también ante esta tendencia y están desarrollando –o adaptando– su marco legislativo en consecuencia. Todos los Estados miembros disponen ya de legislación relativa a las agencias de trabajo temporal que a menudo se aplica por medio de acuerdos con los interlocutores sociales. Se aplica el mismo planteamiento a la mayoría de las iniciativas relativas a los contratos de duración determinada. Éstas son cada vez más numerosas a escala comunitaria, pero la situación en los diferentes Estados miembros varía considerablemente. Sólo en unos pocos Estados miembros (Austria, Dinamarca, Irlanda, Alemania y Suecia) el teletrabajo ha sido objeto de acciones específicas o de acuerdos colectivos.

Flexibilidad del trabajo y tiempo de trabajo

- *El empleo no convencional²¹ es cada vez más frecuente y representa ya un 29,8 % de todos los contratos (en 1999 representaba un 29 %); las proporciones más altas se observan en los Países Bajos (54,3%), Suecia (35,5%), España (33,7%) y Francia (32,2%), mientras que las más bajas se registran en Grecia (12,3%), Luxemburgo (14,4%), Italia (16,1%) y Austria (23,8%); la proporción de personas que ocupan un empleo a tiempo parcial por un periodo de tiempo determinado permaneció estable en el tiempo, por debajo del 3 %.*
- *En la mayoría de los Estados miembros el empleo a tiempo parcial es la forma más común de empleo no convencional, exceptuando los casos de Finlandia, Grecia, Portugal y España, donde predomina el empleo de duración determinada.*
- *En los últimos cinco años, ha aumentado constantemente la proporción de empleos de duración determinada respecto al empleo total, hasta situarse en un 18 %. No obstante, por tercer año consecutivo, se han creado más empleos a plena dedicación (más de 2 millones) que empleos a tiempo parcial (en torno a 1 millón). Casi el 70 % de los empleos creados eran a tiempo completo, frente a tan sólo el 54 % en 1998 y el 60 % en 1999. Un tercio de todas las mujeres empleadas y el 6 % de todos los hombres empleados ocupan empleos a tiempo parcial.*
- *La media semanal de horas trabajadas se mantuvo estable entre 1995 (36,6 horas) y 1999 (36,5 horas), pero se redujo a 36,2 horas en 2000. La diferencia entre el tiempo de trabajo semanal de los hombres y las mujeres se mantuvo estable en 7,7 horas.*

Escasas iniciativas sobre la organización del trabajo y poca atención a la calidad del empleo...

Debido quizás a la prioridad concedida al tiempo de trabajo y a los aspectos jurídicos (en particular para obtener contratos más flexibles), *no se ha prestado mucha atención a otros aspectos relativos a la organización del trabajo*. Por ejemplo, en los PNA no se reflejan las relaciones entre la introducción de nuevas tecnologías y la necesidad de adaptar la organización en las empresas, buscar las nuevas técnicas de gestión, mejorar el trabajo en equipo, reducir las jerarquías, mejorar la participación de los empleados en el proceso de decisión o su participación en los resultados de las actividades empresariales, etc.

Asimismo, en el pilar adaptabilidad se han introducido pocas iniciativas relativas específicamente al objetivo de mejorar la calidad del empleo.

...exceptuando la salud y la seguridad en el trabajo

En el campo de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, muchos Estados miembros (por ejemplo, Austria, Dinamarca, Irlanda y España) han desarrollado *nuevos planteamientos* para garantizar una mejor aplicación de la legislación existente y promover medidas de reducción de los accidentes y las enfermedades profesionales. El instrumento preferido para aplicar estos planteamientos es la ampliación de los mecanismos de asesoramiento. Los esfuerzos están dirigidos a mejorar la calidad del trabajo, aspecto que por otra parte no ha sido tratado adecuadamente en el pilar adaptabilidad. En varios Estados miembros (por ejemplo,

²¹ El empleo no convencional comprende el empleo a tiempo parcial (sobre la base de una autoevaluación) y el empleo de duración determinada (que por definición comprende el trabajo temporal, el trabajo a través de agencias de trabajo temporal y el trabajo ocasional).

Dinamarca, Países Bajos y Portugal), los interlocutores sociales participan directa o indirectamente en los órganos responsables del desarrollo, la aplicación y la evaluación de las normas sobre salud y seguridad, a nivel nacional, regional y empresarial.

No se han asumido plenamente los retos de la formación y el aprendizaje permanentes

Ha aumentado el compromiso de los interlocutores sociales con el aprendizaje permanente. Pero aunque los Estados miembros indican que éstos han sido consultados acerca del desarrollo de estrategias de aprendizaje permanente, o han participado en el mismo, *los datos cualitativos facilitados en los PNA y la propia evaluación de los interlocutores sociales no bastan* para sacar conclusiones generales sobre el alcance y la intensidad de esa participación, sobre todo en la fase de aplicación. Los interlocutores sociales destacan, no obstante, que desde el año pasado ha aumentado su compromiso, a través de acuerdos colectivos u otros tipos de iniciativas. La información relativa a la promoción de la formación en las PYME es escasa. La mayoría de las acciones, basadas en acuerdos e iniciativas conjuntas o tripartitas, se centran en el acceso individual de los trabajadores a la formación, los fondos de formación y la formación para grupos de riesgo. Acciones avanzadas vinculan el tiempo de trabajo con la formación a través de instrumentos como las cuentas de tiempo de trabajo a largo plazo. El objetivo de dar a todo trabajador la oportunidad de adquirir conocimientos sobre la sociedad de la información para 2003 apenas ha sido tratado en los PNA de 2001.

Ha mejorado la participación de los interlocutores sociales, pero sus contribuciones carecen aún de visibilidad y concreción

Por lo general ha mejorado claramente la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo y la aplicación de las estrategias de empleo, tal como se pedía en varias de las recomendaciones sobre empleo del año pasado. En cambio, la visibilidad de sus contribuciones sigue siendo insatisfactoria. Los interlocutores sociales no han aprovechado la oportunidad que les brinda la Directriz 13 de informar anualmente sobre la modernización de la organización del trabajo. No se ha puesto en marcha este proceso en ningún Estado miembro.

2.2.4. Igualdad de oportunidades

El objetivo de este pilar es potenciar las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, a fin de aumentar el impacto de las políticas de los otros tres pilares. Se intenta cumplir este objetivo mediante un planteamiento de integración de la igualdad de oportunidades en los cuatro pilares, la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres (desempleo, empleo, segregación y salarios), así como a través de políticas destinadas a conciliar la vida profesional y la familiar. Este año el cuarto pilar contiene nuevos elementos relacionados con la integración de la igualdad: para cada directriz, será preciso desarrollar sistemas de consulta con organismos sobre igualdad entre hombres y mujeres, aplicar procedimientos de evaluación del impacto de las medidas en ambos sexos y elaborar indicadores sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, deberá facilitarse el acceso de las mujeres al aprendizaje permanente y a la formación en TIC y plantearse objetivos nacionales en materia de empleo femenino y servicios de guardería de niños y de cuidado de otras personas dependientes.

Debilitamiento de la igualdad entre hombres y mujeres en las combinaciones de políticas

Aunque en años anteriores se había observado una tendencia positiva en el tratamiento de las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres por parte de los Estados miembros, en 2001 se ha hecho menos hincapié en el pilar igualdad de oportunidades, sobre todo en comparación con el año anterior. Se observa especialmente en aquellos en los que mayor es la desigualdad entre hombres y mujeres y en los que más obstáculos se oponen a la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Es fundamental proceder a un reequilibrio político para fomentar activamente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo al inicio sino también en el ecuador su carrera, y ayudarlas a permanecer más tiempo en él. Para ello, son fundamentales las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración, la existencia de servicios de guardería adecuados, la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, y el aprendizaje permanente. Los interlocutores sociales deberían comprometerse más con la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres.

Respuesta desigual a las recomendaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres

Los PNA de 2001 constituyen una segunda oportunidad de los Estados miembros para responder, si procede, a las recomendaciones políticas del Consejo en materia de igualdad entre hombres y mujeres. El nivel de respuesta es desigual. Irlanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia y el Reino Unido han puesto en marcha algunas iniciativas interesantes. No obstante, como algunas se encuentran aún en la fase de aplicación inicial, **los resultados deben ser analizados detenidamente** y resulta prematura cualquier evaluación del impacto político. Alemania, Austria, Portugal y Luxemburgo han respondido parcialmente a las solicitudes. Italia, España y Grecia han puesto en marcha algunas acciones pero, dada la dificultad de su situación inicial y la importancia de los retos que deben asumir, deberán potenciar sus políticas.

Pocos objetivos sobre el aumento de participación femenina

Datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a empleo y desempleo

- *Como en años anteriores, las mujeres han sido las más beneficiadas por la creación de empleo. En consecuencia, en 2000 disminuyó levemente la diferencia de empleo entre mujeres y hombres en la UE, situándose en 18,5 puntos porcentuales. Pese a ello, las diferencias varían considerablemente entre los países, desde 3,8 puntos en Suecia a aproximadamente 30 puntos en Grecia y España. Para el empleo a plena dedicación la diferencia en la UE en 2000 era de 25,7 puntos porcentuales.*
- *La mayoría de los más de 1,6 millones de puestos obtenidos por las mujeres en 2000 eran a tiempo parcial. En el periodo 1995-2000, el empleo a tiempo parcial ascendió al 18 % del empleo global, cifra que engloba la tercera parte de todo el empleo femenino y el 6 % de todo el empleo masculino.*
- *En 2000 disminuyeron las tasas de desempleo masculino y femenino, quedando la tasa media de desempleo femenino en la UE por debajo del 10 %. Como la tasa media de desempleo masculino en la UE se sitúa ahora por debajo del 7 %, la diferencia entre ambas tasas ha disminuido sólo en un 0,2 %, lo que la sitúa en 2,7 puntos porcentuales. España sigue teniendo la mayor diferencia entre las tasas de desempleo masculino y femenino de la UE. Grecia, Italia, Francia y Bélgica acusan también una marcada diferencia.*

La consecución del objetivo a largo plazo del pleno empleo, fijado en la Cumbre de Lisboa, depende de una mayor integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Aunque la tasa de

empleo femenino viene aumentando desde 1999, está aún más de 18 puntos porcentuales por debajo de la masculina. Se están poniendo en marcha numerosas iniciativas para promover la igualdad entre hombres y mujeres pero la mayoría son medidas aisladas con escasa influencia en la situación general. La mayoría de ellas están destinadas a facilitar la reintegración de las mujeres desempleadas e inactivas en el mercado de trabajo, aumentar las oportunidades de formación y educación, reformar los sistemas de fiscalidad y prestaciones y conciliar la vida familiar con la vida laboral. En las directrices de empleo de 2001 se pide a los Estados miembros que se planteen objetivos de aumento del empleo femenino, pero, salvo Francia, Portugal y los Países Bajos, los Estados miembros no se han fijado esos objetivos. Cabe destacar que los países con tasas de empleo bajas no se han planteado objetivos nacionales y sólo han adoptado medidas limitadas para mejorar la actual situación del empleo femenino (España, Grecia e Italia).

Avances en la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, pero ausencia de un planteamiento global

Se ha avanzado algo en la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, en cuanto a mecanismos de cooperación e instrumentos de evaluación del impacto de las políticas en ambos sexos, pero la mayoría de los Estados miembros no disponen aún de un planteamiento global²². Generalmente, los Estados miembros no han evaluado el impacto de la igualdad entre hombres y mujeres para cada directriz y no han elaborado indicadores adecuados para evaluar los avances. No obstante, los países que han adoptado recientemente el objetivo de integrar la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas siguen progresando, por ejemplo, extendiendo las políticas al nivel regional e introduciendo programas de formación sobre la igualdad destinados a los empleados de las administraciones públicas (es el caso de Francia e Irlanda). Los países nórdicos confirman su compromiso a favor de la integración de la igualdad. En cambio, algunos países que habían recibido una recomendación política sobre la necesidad de promover esa integración (Grecia, Alemania, Italia, España y Luxemburgo) no han adoptado medidas contundentes para mejorar la situación.

Los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres aún no están adecuadamente integrados en las políticas de empleo de los otros tres pilares. Se ha dado poca importancia a las cuestiones de igualdad en las políticas destinadas a mejorar las competencias en TIC y a realizar la sociedad del conocimiento. Se anuncian muy pocas iniciativas para reducir el impacto negativo de los sistemas de fiscalidad y prestaciones.

²²

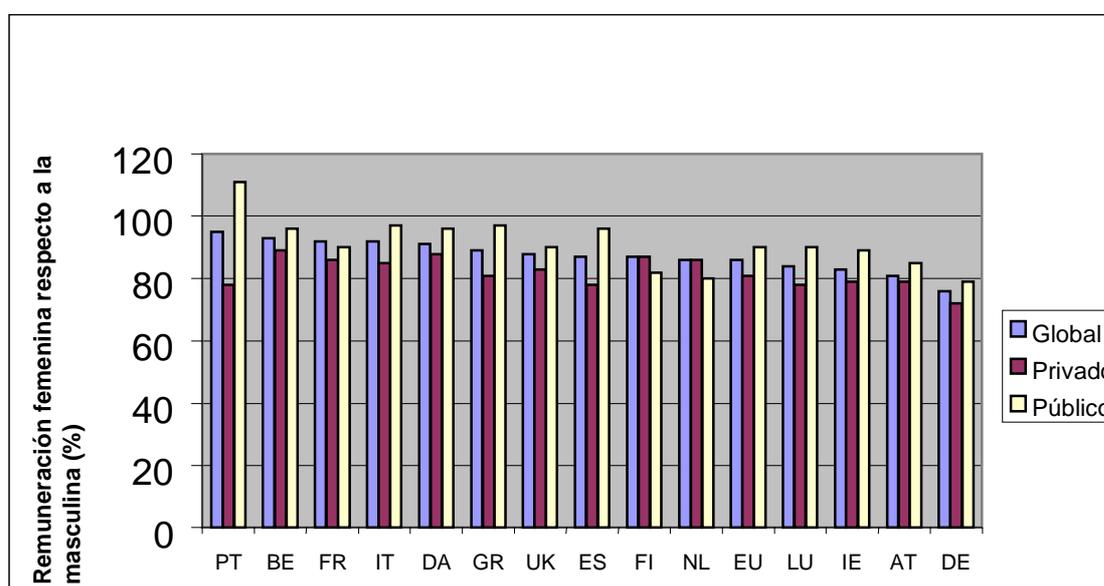
Por planteamiento global se entiende el conjunto de medidas que abarcan los sistemas de consulta con los organismos sobre igualdad entre hombres y mujeres, también a nivel regional, la evaluación del impacto de la legislación nueva en ambos sexos, la puesta a disposición de indicadores y estadísticas, la sensibilización mediante información, la formación, las encuestas y otros planteamientos innovadores.

Se mantienen grandes diferencias de remuneración entre hombres y mujeres

Datos sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (véase también el gráfico 7)

- Según los últimos datos disponibles a nivel de la UE (fuente: Panel de hogares de la Comunidad Europea, remuneración por hora de los empleados que trabajan 15 h) la diferencia de remuneración disminuyó en 2 puntos porcentuales entre 1996 y 1997, pero sigue en torno al 14 %.
- La situación era aún peor en el sector privado, en el que las diferencias alcanzan 19 puntos porcentuales, frente a 10 puntos en el sector público. Las diferencias disminuyeron o se mantuvieron estables en todos los Estados miembros, excepto en España y en Austria, donde aumentaron ligeramente.

Gráfico 7: diferencias salariales entre hombres y mujeres en 1997, en el sector público, el sector privado y a nivel global



Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE). No se dispone de datos para Suecia.

A pesar de la gran importancia que se dio al problema de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la Cumbre de Estocolmo, las medidas para reducirlas, junto con las diferenciales de ingresos, son limitadas. Las iniciativas consisten fundamentalmente en revisiones de los sistemas de clasificación de los empleos, varias medidas legislativas e informes de estudios. Las nuevas iniciativas se encuentran aún en una fase de aplicación inicial y carecen a menudo de acciones concretas. Los Estados miembros deben dedicar un mayor esfuerzo a este problema. Más importante aún es la función y la responsabilidad de los interlocutores sociales. No han tratado este problema de manera específica, especialmente en los mercados de trabajo con una demanda alta, lo cual contradice sus declaraciones públicas y sus posiciones. Existen, no obstante, algunos ejemplos destacables de planteamientos innovadores, como por ejemplo la celebración de casos judiciales en Dinamarca para aumentar la transparencia salarial y facilitar la igualdad de remuneración, y la introducción legal en Suecia de la obligación de los empresarios de revisar anualmente los salarios para detectar cualquier diferencia salarial injustificada.

Acciones positivas para combatir la segregación

Datos sobre segregación entre hombres y mujeres

- *El empleo sigue estando muy segregado entre hombres y mujeres en el conjunto de los sectores; los hombres están excesivamente representados en la agricultura, la industria y los servicios financieros, y las mujeres lo están en otros servicios, incluidos los de asistencia sanitaria, la educación y el trabajo en casas privadas. En el periodo 1995-2000 la segregación disminuyó sólo en algunos sectores, como la venta al por mayor y al por menor y la mediación financiera. El empleo en los sectores de la alta tecnología, en plena expansión, es favorable a los hombres, que ocupan casi dos tercios de todos los puestos de trabajo.*
- *La segregación en sectores y profesiones se mantiene estable desde el año pasado (17,8 % en los sectores y 25,2 % en las profesiones²³). Las mayores segregaciones por profesiones se registran en Finlandia, Suecia y Dinamarca, donde oscilan entre el 28 y el 30 %. Por sectores, se registran en Finlandia, Suecia, Portugal, Irlanda y Austria, donde superan el 20 %.*

Este tipo de segregación tiene efectos negativos en la eficacia y el funcionamiento del mercado de trabajo. La mayoría de los países con elevados niveles de segregación profesional y sectorial que han recibido una recomendación política al respecto han abordado este problema. Las iniciativas van desde cambios en las opciones educativas, el establecimiento de objetivos de contratación en profesiones con escasa presencia femenina y formaciones empresariales para las mujeres. No obstante, la corrección de la segregación entre hombres y mujeres es lenta y está estrechamente relacionada con otros cambios estructurales de la economía. Existen algunas iniciativas –aunque bastante modestas– para promover la participación de las mujeres en los procesos de decisión.

La insuficiencia de guarderías limita la participación

Datos del impacto de los niños sobre el empleo

- *La presencia de niños afecta a la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En 2000, en los 11 Estados miembros sobre los que se tiene información, trabajaba el 72 % de las mujeres de entre 20 y 50 años que no tenían hijos, frente a tan sólo el 59 % de las que tenían hijos menores de 6 años. En cambio, los hombres tienen tendencia a aumentar su participación en el empleo si tienen un niño pequeño. El 94 % de los hombres de entre 20 y 50 años con niños trabaja, frente al 89 % de los que no tienen niños.*

Este año se han adoptado muchas iniciativas para ayudar a los padres que trabajan, en cuanto a flexibilidad de la organización del trabajo, mayor oferta de servicios de guardería y más flexible y reformas de la fiscalidad y las prestaciones. Los PNA contienen también muchas iniciativas interesantes para animar a las mujeres a volver al trabajo tras una interrupción.

Si bien Bélgica, el Reino Unido, Francia, Grecia, Portugal e Irlanda se han fijado objetivos de aumento de los servicios de guardería, globalmente estos servicios son insuficientes para hacer frente a la demanda. Los países con poca oferta de servicios de guardería, especialmente para los niños de entre 0 y 3 años, no se han fijado objetivos cuantitativos y han adoptado sólo acciones limitadas para mejorar la situación (Italia, España, Austria, Alemania y Países Bajos).

²³

La segregación entre hombres y mujeres se calcula a partir de la tasa nacional de empleo femenino y masculino de cada sector/profesión. Se adicionan las diferencias y se obtiene el total de desequilibrio entre hombres y mujeres. Por último, se presenta esta cifra en porcentaje del empleo total.

Debe abordarse el problema del cuidado de los ancianos

El cuidado de las demás personas dependientes, especialmente los ancianos, constituye un área nueva que será cada vez más problemática. La mayoría de los Estados miembros aún no se han planteado seriamente este problema, por lo que no han adoptado un planteamiento claro y, evidentemente, no se han planteado objetivos al respecto. Algunos Estados miembros (Francia, Luxemburgo, Grecia, Portugal y España) han introducido, no obstante, iniciativas nuevas en los PNA de 2001.

3. APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA EL EMPLEO Y DE LAS RECOMENDACIONES DE 2001: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS POR ESTADO MIEMBRO

BÉLGICA

Apresiasión general El fuerte crecimiento económico (4,0 % en 2000) tuvo efectos positivos sobre el mercado de trabajo: el crecimiento del empleo fue del 1,8 %, la tasa de empleo ascendió al 60,5 % y la de desempleo descendió al 7,0 %. Pero se da sólo una respuesta gradual a los problemas crónicos del mercado de trabajo belga: fuerte incorporación al desempleo de larga duración, escasa participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, aumento de las carencias de oferta mano de obra, fuertes cargas fiscales y no fiscales sobre el trabajo. Se observan además importantes desequilibrios regionales y subregionales en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Combinación de políticas²⁴ El PNA belga ofrece una buena visión global de cómo definen las diferentes autoridades belgas la combinación de políticas para aplicar la Estrategia Europea de Empleo. Se están aumentando los esfuerzos en par dar más coherencia al PNA belga, pero sigue siendo elevado el número de instrumentos del mercado de trabajo. Los presupuestos asignados a los cuatro pilares ponen de manifiesto que los dos primeros pilares constituyen el grueso del PNA. En el pilar adaptabilidad, Bélgica presenta buenos resultados en el ámbito de la flexibilidad, por lo que es menor la necesidad de adoptar nuevas medidas en esa área. La Igualdad de oportunidades es una directriz horizontal que se incorpora en diversas otras políticas abordadas en el PNA. Los interlocutores sociales participaron activamente en la preparación y el seguimiento del PNA a nivel nacional y regional.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Han aumentado las medidas preventivas destinadas a los jóvenes desempleados, pero aún no se propone un sistema apropiado de intervención precoz para los adultos desempleados. Se han adoptado varias medidas para incentivar la permanencia en el trabajo de los trabajadores de más edad, pero falta por ver si serán suficientes para reducir el número de jubilaciones anticipadas. Ha mejorado la cooperación entre las diferentes autoridades del mercado de trabajo, como lo demuestran varios acuerdos de cooperación, aunque aún no se aprecian los resultados a nivel operativo. Tras una amplia reforma, el sistema fiscal es ahora más favorable al trabajo. Debe mejorarse aún más el sistema de prestaciones. Se han adoptado múltiples iniciativas destinadas a sentar una base más sólida para la economía y la sociedad basadas en el conocimiento, pero aún no se ha diseñado una estrategia global de aprendizaje permanente, debido sobre todo a las numerosas partes involucradas.

Desafíos futuros Bélgica debe estudiar las estrategias más eficaces para cumplir los objetivos en cuanto a la tasa de empleo global, así como a la tasa de empleo de las mujeres y de los trabajadores de más edad. En el capítulo de la participación de los trabajadores de más edad, deberá poner en marcha iniciativas para frenar los regímenes de jubilación anticipada, que convendrá completar con nuevos incentivos (para el empresario y el trabajador) que potencien la capacidad de estos trabajadores para seguir activos en el mercado de trabajo, especialmente a través de una formación específica. Es urgente la

²⁴

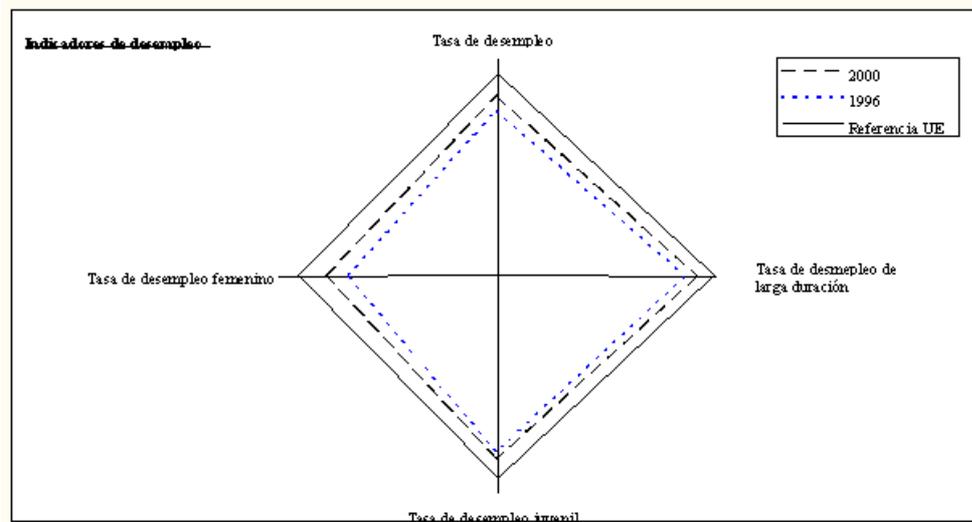
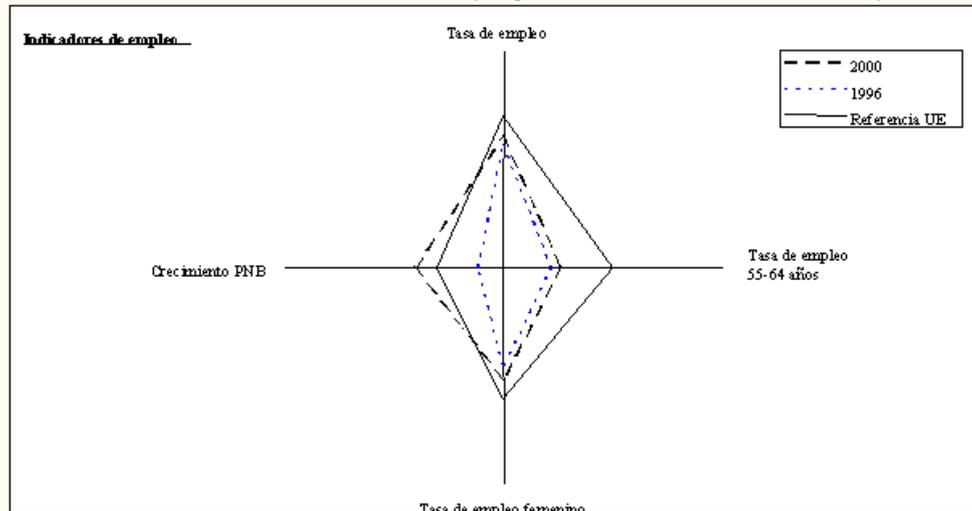
En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

adopción de medidas preventivas para los adultos, así como de programas de activación para los desempleados de (muy) larga duración, que les permita evitar la exclusión. Las diferentes autoridades y los interlocutores sociales deberían cooperar para desarrollar un estrategia de aprendizaje permanente más coherente, y evaluar la eficacia relativa de los actuales instrumentos de promoción del aprendizaje permanente en los diferentes grupos. Bélgica se enfrenta a graves carencias de mano de obra en varios segmentos del mercado de trabajo. Este problema exige nuevas medidas que potencien la capacidad de atracción y la calidad de la educación técnica y profesional y supriman las barreras regionales, lingüísticas y étnicas del mercado de trabajo.

BÉLGICA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	EU Benchmark
Tasa de empleo	60.5	56.3	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	26.3	21.9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	51.5	45.4	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	4.0	1.2	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	7.0	9.7	2.9 (media de los tres mejores: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3.8	6.0	0.8 (media de los tres mejores: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	6.5	7.8	2.9 (media de los tres mejores: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	8.8	12.7	3.8 (media de los tres mejores: LU, NL, IE)

DINAMARCA

Apresiasi general La economía danesa, con un crecimiento económico del 2,9 %, se mantuvo fuerte en 2000. Aunque la tasa de empleo global sólo aumentó ligeramente, situándose en el 76,3 %, sigue siendo la más alta de la UE, al igual que la masculina (80,8 %) y la femenina (71,6 %). El desempleo descendió al 4,7 %. En especial, el desempleo femenino y el de los jóvenes se redujo al 5,3 %, y el empleo de larga duración al 1 %. La oferta de mano de obra del mercado de trabajo sigue siendo baja y se observan carencias en algunas regiones y algunos sectores. Las tendencias demográficas ponen de manifiesto una reducción a largo plazo del crecimiento natural de la mano de obra.

Combinación de políticas²⁵ Dinamarca adopta una actitud positiva ante la necesidad de aumentar la mano de obra haciendo uso de reservas potenciales de trabajadores como los mayores de 55 años y los inmigrantes, fomentando un mercado de trabajo más integrador, aumentando la calidad de la enseñanza y mejorando las cualificaciones de las personas que trabajan. El reto a largo plazo lo acomete por medio de una verdadera estrategia global que integra el aprendizaje permanente, un mayor uso de las TIC, la estabilización de los impuestos y la reducción de la deuda pública, para evitar que la carga financiera no sea excesiva. Se están llevando a cabo acciones de apoyo en todos los pilares, aunque el PNA contiene poca información sobre el acceso al empleo de las personas amenazadas de exclusión social. Aunque la incorporación al desempleo de larga duración se mantiene baja, se han producido retrasos en la puesta a disposición de todo desempleado de un plan de acción antes de que transcurran 6 y 12 meses de desempleo. Se ha adoptado una nueva estrategia industrial par aumentar el número de empresas nuevas y aliviar las cargas administrativas de las PYME. En 2001 se están reduciendo los impuestos de las empresas. Se proponen acciones innovadoras para reducir las diferencias salariales y la segregación entre hombres y mujeres. Los interlocutores sociales desempeñan una función activa en la elaboración y la aplicación de políticas a todos los niveles, incluido en la introducción de una mayor flexibilidad de la organización del trabajo.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Las reformas en curso para disminuir la presión fiscal global sobre el trabajo han permitido una pequeña reducción del tipo impositivo marginal, aunque menor de la esperada debido a un incremento de la fiscalidad local. Además, la escasa diferencia entre las prestaciones y los salarios bajos limita los efectos de las reformas fiscales sobre los incentivos laborales en los casos de grupos con salarios bajos, para los cuales los incentivos laborales siguen dependiendo fundamentalmente de normas estrictas de disponibilidad y de criterios de elegibilidad, junto con una política del mercado de trabajo más eficaz. Se mantiene el esfuerzo por aumentar el carácter integrador del mercado de trabajo, y la reforma de los regímenes de jubilación voluntaria ofrece ciertos resultados como incentivo para prolongar la vida laboral. Nuevas iniciativas destinadas a mejorar el entorno laboral buscan reducir el flujo de personas que abandonan el trabajo por problemas de salud. Aunque se ha producido un pronunciado descenso de los desempleados con permiso para formación, no se observa un acusado descenso de los trabajadores en baja laboral por permiso parental. Se ha trabajado con ahínco en el apartado de la integración de la igualdad entre hombres y mujeres, principio que ha quedado establecido estatutariamente. Se han puesto en marcha nuevas iniciativas

²⁵

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

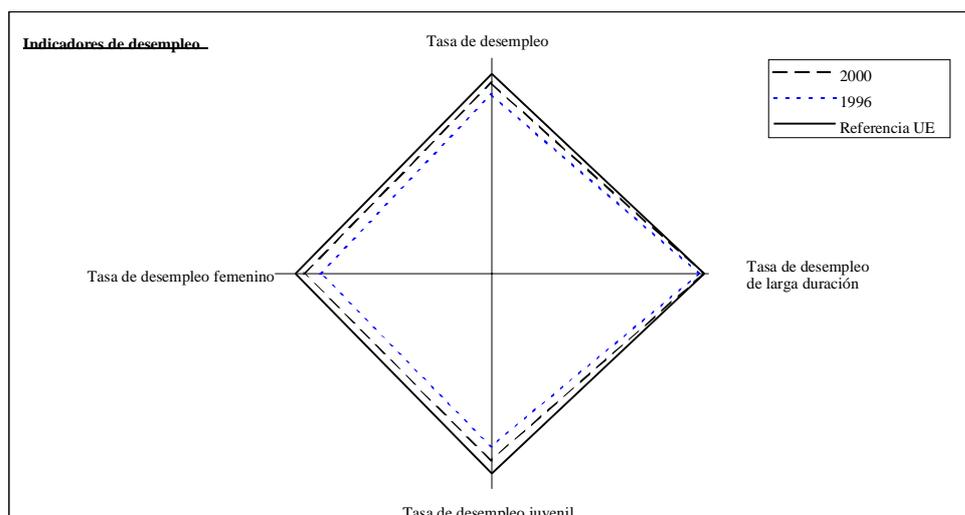
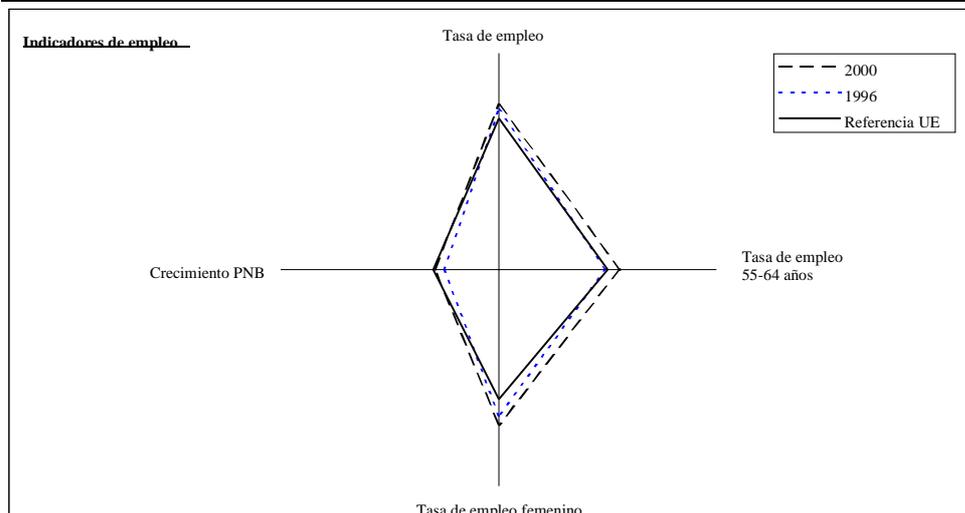
para combatir el problema de la segregación entre hombres y mujeres y los diferenciales salariales.

Desafíos futuros *El principal reto sigue siendo la mejora de la oferta de mano de obra, tanto en calidad como en cantidad, en parte mejorando las tasas de participación y la productividad. Será necesario seguir de cerca y evaluar los efectos de las reformas adoptadas, especialmente las relativas a las prestaciones y la fiscalidad, a fin de averiguar si serán suficientes para integrar a más personas en el mercado de trabajo. En este contexto, será preciso trabajar más por la integración de las minorías étnicas. Asimismo, deberán controlarse los efectos de las nuevas iniciativas en la lucha contra la segregación entre hombres y mujeres y los diferenciales salariales, así como de las medidas para reducir las carencias de mano de obra. Los futuros PNA deberían incluir mejor información sobre las personas que no gozan de seguro de desempleo.*

DINAMARCA

Note: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	76.3	73.8	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	55.7	49.1	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolomo)
Tasa de empleo femenino	71.6	67.4	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	2.9	2.5	3 ((Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	FU Benchmark
Tasa de desempleo	4.7	6.8	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.0	1.8	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	5.3	7.9	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	5.3	8.3	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

ALEMANIA

Apreciación general En 2000, el crecimiento real del PNB, de un 3 %, fue el más alto de los 10 últimos años, al igual que el del empleo, que alcanzó un 1,5 %. El desempleo (7,9 %) mantiene su tendencia a la baja, pero la creación de puestos de trabajo en la parte oriental del país está estancada y el nivel de desempleo sigue alto. La tasa de desempleo juvenil sigue estando muy por debajo de la media de la UE, pero el desempleo de larga duración (4 %), aunque disminuye lentamente, sigue situándose por encima de la media de la UE y el flujo de incorporación al mismo se mantiene estable. Si bien la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) se mantiene grosso modo al nivel de la media de la UE, no ha aumentado en los últimos.

Combinación de políticas²⁶ Los retos se están acometiendo a través de una amplia serie de medidas que se inscriben en el marco de una política macroeconómica global de estabilidad y crecimiento y de moderación salarial y viabilidad a largo plazo de las finanzas públicas. Se están reforzando progresivamente las medidas del pilar empleabilidad, pero deben ser más incisivas y coherentes. Aunque el aprendizaje permanente figura en el programa de trabajo, requiere medidas más contundentes, a través de una colaboración entre el Gobierno federal, los Gobiernos de los Estados federados, así como con los demás agentes de la educación y la formación y los interlocutores sociales. Por otra parte, aunque se mantienen los esfuerzos políticos de los interlocutores sociales en el marco de la Alianza por el empleo, en algunos casos es preciso un seguimiento más intensivo en el marco de acuerdos colectivos y, cuando proceda, con apoyo financiero público. Algunas acciones específicas para fomentar el espíritu de empresa e importantes reformas de los impuestos sobre las rentas y las empresas están facilitando la creación de condiciones empresariales más favorables a la inversión. La integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas sigue ocupando un lugar destacado en la agenda de trabajo, pero es preciso obtener resultados más concretos.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Si bien se han adoptado medidas para reforzar el planteamiento preventivo, los instrumentos desplegados hasta ahora aún no parecen estar en sintonía con la enmienda de alcanzar los objetivos de 2002 de la directriz 1 y de reducir sustancialmente el desempleo de larga duración. Todos los agentes del mercado de trabajo han reconocido claramente la importancia de mejorar las perspectivas generales del empleo, aspecto que, a la luz de los objetivos de Estocolmo, es especialmente relevante en el caso de las personas de más edad y constituye un elemento importante del proceso Alianza por el empleo. Se observa un avance gradual de las tasas de empleo global y femenina hacia los objetivos de Lisboa. Sobre la base de los buenos resultados de nuevas mejoras del sistema de formación dual y de varias acciones para mejorar la formación permanente, el aprendizaje permanente se ha convertido en un asunto político de primera magnitud. Aunque el Gobierno federal ha desarrollado una serie de acciones específicas e innovadoras en el marco de un plan de acción sobre aprendizaje permanente, aún no se han traducido en una estrategia global que cuente con el apoyo de todas partes interesadas, incluidos los participantes de la Alianza por el empleo, y disponga de objetivos cuantitativos pertinentes. Hasta el momento han visto la luz pocas acciones concretas, especialmente en forma de innovaciones y reformas cualitativas en el ámbito de la formación, incluido de las TIC. La permanente reducción de los impuestos sobre las rentas y la reciente disminución de la

²⁶

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

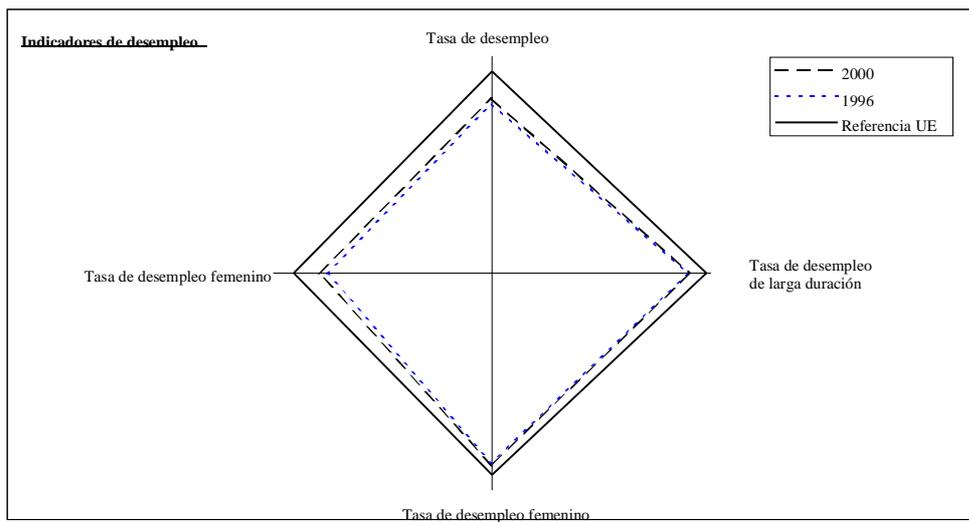
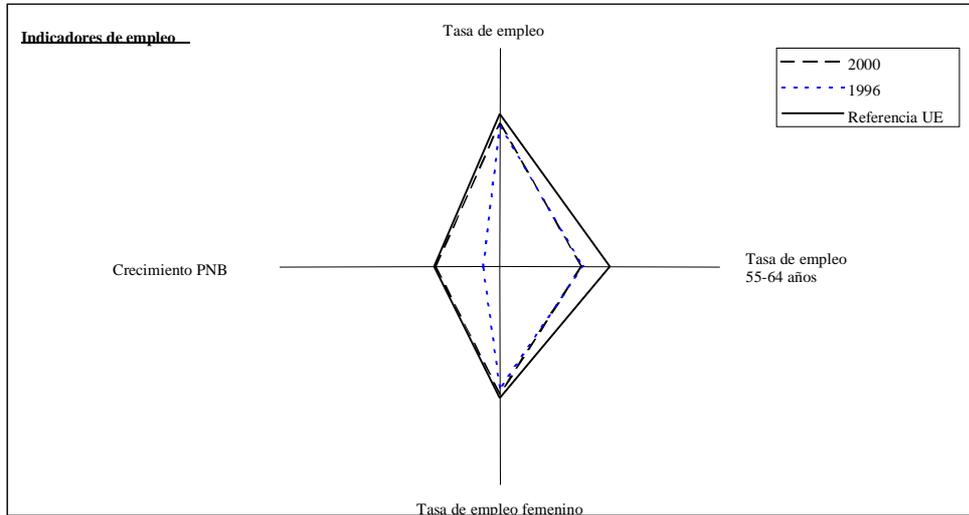
fiscalidad de las empresas, y a pesar del aumento de los impuestos ecológicos, sigue reduciendo globalmente la presión fiscal. En proyectos modelo se ha empezado a reducir los costes salariales en la parte inferior de la escala salarial. Se ha seguido aplicando el doble planteamiento de la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la realización de medidas específicas favorables a las mujeres. El Gobierno se ha comprometido a adoptar medidas para contrarrestar los efectos del sistema de fiscalidad y prestaciones sobre el empleo femenino y a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres sobre la base de un informe que se presentará en otoño de 2001.

Desafíos futuros *Sigue existiendo un importante déficit de empleo, especialmente en la parte oriental del país. Paralelamente, existen evidentes carencias de mano de obra, sobre todo en el sector de las TIC. Debe consolidarse el planteamiento preventivo, especialmente en el caso de las minorías étnicas y de los trabajadores inmigrantes, así como en la parte oriental. Debe incrementarse el empleo de los trabajadores de más edad. El aprendizaje permanente requiere más inversión en capital humano, un claro compromiso de los interlocutores sociales y objetivos cualitativos y cuantitativos apropiados. El fortalecimiento de la integración social, ofreciendo mejores empleos a los trabajadores poco remunerados sigue constituyendo un reto. La puesta a disposición de servicios de guardería asequibles y de colegios de horario ininterrumpido, los horarios de trabajo conciliables con la vida familiar, la reducción de los elementos fiscales desincentivadores y la eliminación de las diferencias salariales discriminatorias siguen siendo materias importantes. Debe reactivarse el proceso de equiparación económica de la Alemania oriental mediante políticas regionales y estructurales coherentes para lograr una reducción considerable del subempleo. Convendría acelerar la adopción de objetivos pertinentes y la elaboración de indicadores de progreso en todos los pilares.*

ALEMANIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	65.4	64.1	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	37.3	37.9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	57.9	55.3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	3.0	0.8	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	7.9	8.9	2.9 (media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	4.0	4.3	0.8 (media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	4.6	5.0	2.9 (media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	8.3	9.8	3.8 (media de los tres mejores:LU,NL,IE)

GRECIA

Apreciación general: En 2000, la economía griega creció un 4,1%, más que la media de la UE (3,3 %) por quinto año consecutivo. Grecia es ya miembro de la zona del euro. Mejoró la productividad laboral, al igual que el crecimiento global del empleo y la tasa de empleo global. No obstante, persisten los principales problemas estructurales del mercado de trabajo griego: una tasa de empleo (55,6 %) por debajo de la media de la UE (63,3 %) y una tasa de desempleo alta que, a pesar de reducirse por primera vez en varios años (del 11,6 % en 1999 al 11,1 % en 2000) sigue estando por encima de la media comunitaria, especialmente en el caso de los jóvenes y de las mujeres. Grecia sigue teniendo la mayor diferencia de la UE entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y la segunda mayor en cuanto al desempleo.

Combinación de políticas²⁷ Grecia respondió a los mencionados retos con una serie de medidas destinadas a paliar las rigideces del mercado de trabajo, fomentar el espíritu de empresa, promover la adaptabilidad, aumentar el empleo, reducir el desempleo y modernizar la organización del trabajo. Para que surtan resultados concretos, debe acelerarse y controlarse su aplicación. Se está estudiando racionalización y reforma en profundidad del sistema de seguridad social. La empleabilidad sigue siendo el pilar más importante, aunque cada vez se va prestando más atención a los otros pilares. La reforma de los servicios públicos de empleo está en curso pero será preciso acelerarla. Se han adoptado medidas para fomentar el espíritu de empresa. Son necesarias enérgicas medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Los interlocutores sociales han participado activamente en el debate sobre estas medidas. Debe seguir trabajándose para que, animados por el Gobierno, participen de manera más activa y constructiva en la concepción y aplicación de políticas. Se prevé adoptar medidas relativas al aprendizaje y la formación permanentes, la sociedad basada en el conocimiento, el espíritu de empresa y la igualdad de oportunidades. Aunque se aprecia una evolución positiva, debe redoblarse el esfuerzo de desarrollo y seguimiento de indicadores, objetivos cuantitativos y puntos de referencia.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 El PNA griego de 2001 es más global y estratégico. Algunas medidas deben ajustarse más a las directrices. Se está llevando a cabo la reestructuración de los servicios públicos de empleo. El grueso de la reforma debería concluir a finales de 2003, aunque se adoptarán medidas complementarias hasta finales de 2005. Ello, no obstante, no debería impedir la plena aplicación del planteamiento preventivo e individualizado y de la EEE. Las medidas especiales para mejorar la elaboración de estadísticas son una buena iniciativa pero se sigue echando en falta un sistema global de seguimiento estadístico. Las medidas para reducir la fiscalidad y fomentar la participación en el mercado de trabajo van en la buena dirección. La mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo se promueve a través de la integración de la igualdad en las demás políticas y de acciones especiales, pero aún queda mucho margen de progreso. La estrategia global en materia de aprendizaje permanente se encuentra aún en su fase inicial. Las medidas para reducir las cargas administrativas que conlleva la creación de empresas son positivas pero debe mantenerse el esfuerzo. Aunque la mayor parte de los empleos se crearon en el sector de los servicios debería explotarse más el potencial de empleo de este sector. Se observan mejoras en el ámbito de la cooperación pero aún debe progresarse, sobre todo por parte de los interlocutores sociales.

²⁷

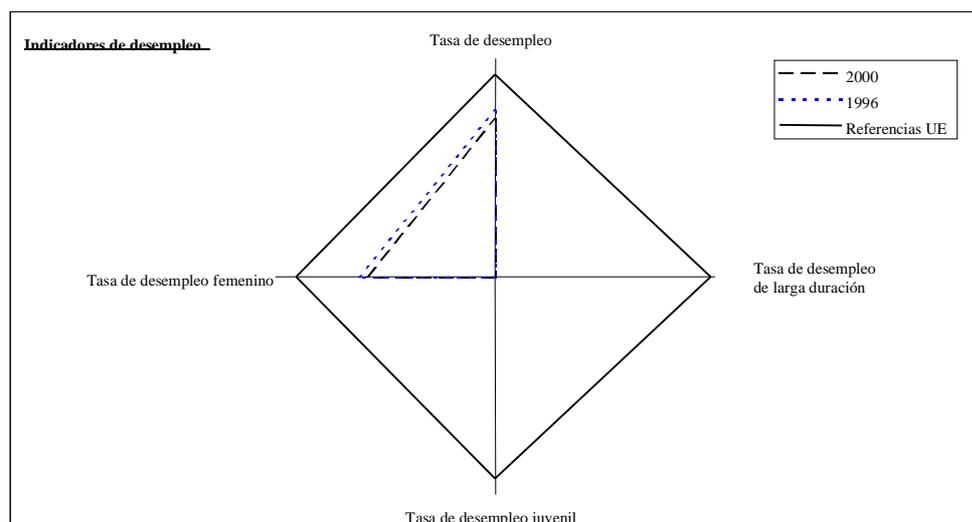
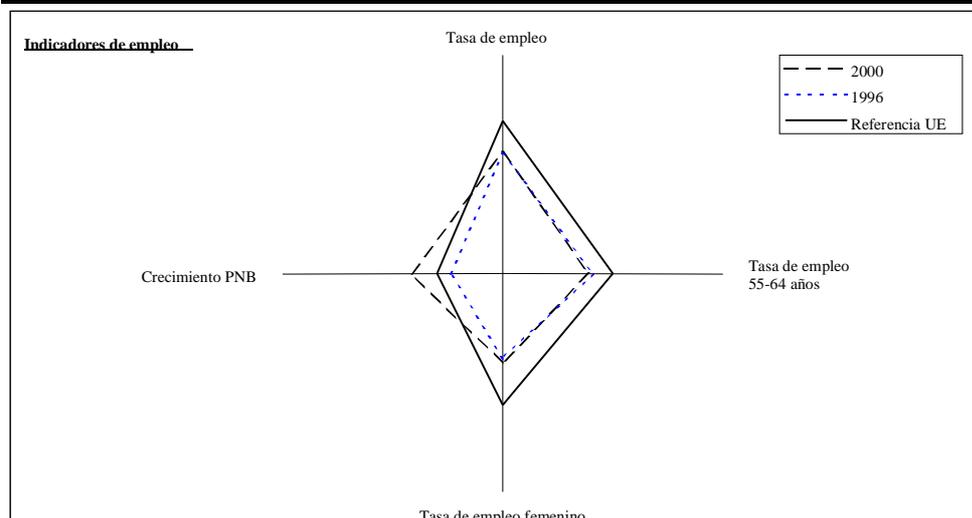
En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatros pilares de las directrices.

Desafíos futuros: A pesar de las mejoras, el mercado de trabajo sigue teniendo deficiencias estructurales. Grecia debería, pues, redoblar el esfuerzo de elaboración de un marco estratégico y de un conjunto de políticas adecuadamente coordinadas y equilibradas; acelerar la reforma de los servicios públicos de empleo y aplicar políticas preventivas, individualizadas y activadoras; mejorar el sistema de seguimiento estadístico; seguir potenciando la participación en el mercado de trabajo, especialmente de las mujeres y los jóvenes; seguir desarrollando y aplicando una estrategia global de aprendizaje permanente y mejorar la calidad de la educación y la formación profesional, reforzar la vinculación con las necesidades del mercado de trabajo, y seguir instando a los interlocutores sociales a que adopten una actitud más activa y constructiva, especialmente en el ámbito de la modernización de la organización del trabajo. Por otra parte, Grecia deberá potenciar las actividades de seguimiento y evaluación en curso para, llegado el caso, poder adoptar medidas correctoras.

GRECIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	55.6	55.0	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	39.2	41.2	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	40.9	38.7	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	4.1	2.4	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	11.1	9.6	2.9 (media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	:	:	0.8 (media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	:	:	2.9 (media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	16.7	15.2	3.8 (media de los tres mejores:LU,NL,IE)

ESPAÑA

Apreciación general España gozó de un fuerte crecimiento en 2000. El PNB y la tasa de empleo crecieron en un 4,1 % y un 3,3 % respectivamente, muy por encima de la media de la UE, y el desempleo disminuyó, aunque menos que en el año anterior debido a un fuerte incremento de la oferta de mano de obra. A pesar de estos datos, la tasa de desempleo, de un 14,1 %, sigue estando muy por encima de la media de la UE y la tasa de empleo (55 %) muy por debajo, sobre todo en el caso de las mujeres y los jóvenes. La alta proporción de contratos de duración determinada y la baja proporción de empleos a tiempo parcial, muy inferior a la media comunitaria, siguen siendo características preocupantes del mercado de trabajo español. Por último, existen importantes diferencias regionales en cuanto a las tasas de desempleo y, paralelamente, están aumentando las carencias de mano de obra en algunos sectores y profesiones.

Combinación de políticas²⁸ La estrategia española de empleo expuesta en el PNA de 2001 puede considerarse una continuación de la de años anteriores. Está basada en una mejora de la empleabilidad de la mano de obra, a través de medidas activas, y en el fomento de la demanda de mano de obra, principalmente a través de una reducción de los costes fiscales y administrativos de las empresas y de la creación de empleo estable. Se ha planteado el objetivo del pleno empleo pero, al margen de lo objetivos de aumento del empleo y de la previsión de alcanzar una tasa de empleo del 60 % en 2004 del Programa de estabilidad, no se han establecido objetivos concretos. Se han adoptado medidas positivas sobre la organización del trabajo pero éstas aún no han dado resultados significativos. En el apartado sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se han favorecido las medidas específicas en detrimento de una integración de la igualdad en el conjunto de las políticas o de las estrategias de fomento de la empleabilidad de las mujeres. Aunque los sindicatos y las asociaciones profesionales han participado activamente en la elaboración del PNA no han apoyado todas las medidas propuestas. No se ha llegado a un acuerdo sobre la propuesta de ley de reforma del mercado de trabajo antes de su adopción.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Aunque las medidas propuestas abarcan el conjunto de las recomendaciones, no se abordan todas de forma explícita en el PNA de 2001. La política de empleo se centra en la activación de las prestaciones de desempleo y, debido a la reducción de desempleados, en la intensificación de los esfuerzos presupuestarios. Se realizan importantes esfuerzos de coordinación de los servicios regionales de empleo, pero se ha retrasado la compleción del sistema. A pesar de un aumento constante de la tasa de empleo femenino y de la reciente adopción de medidas legales para la puesta en marcha de acciones positivas, debe reforzarse la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas. Siguen siendo insuficientes las medidas encaminadas a facilitar un aumento significativo de la participación de la mano de obra femenina, especialmente las destinadas a aumentar los servicios de guardería para niños de 0 a 3 años y de cuidado de otras personas dependientes, y no se han establecido objetivos cuantitativos. Se ha avanzado en el proyecto de ley sobre la formación profesional y en diciembre de 2000 se firmó el III Acuerdo Nacional de Formación Continua con los interlocutores sociales. No obstante, no se han fijado objetivos relativos a la aplicación de una estrategia coherente de aprendizaje permanente. La nueva ley de reforma del mercado de trabajo da mayor flexibilidad a los contratos. Su objetivo es promover un ritmo de

²⁸

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatros pilares de las directrices.

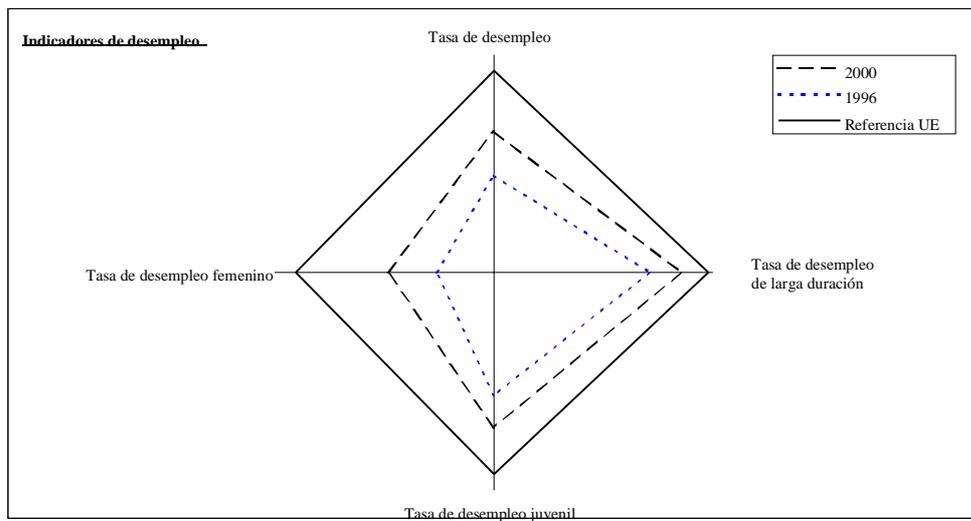
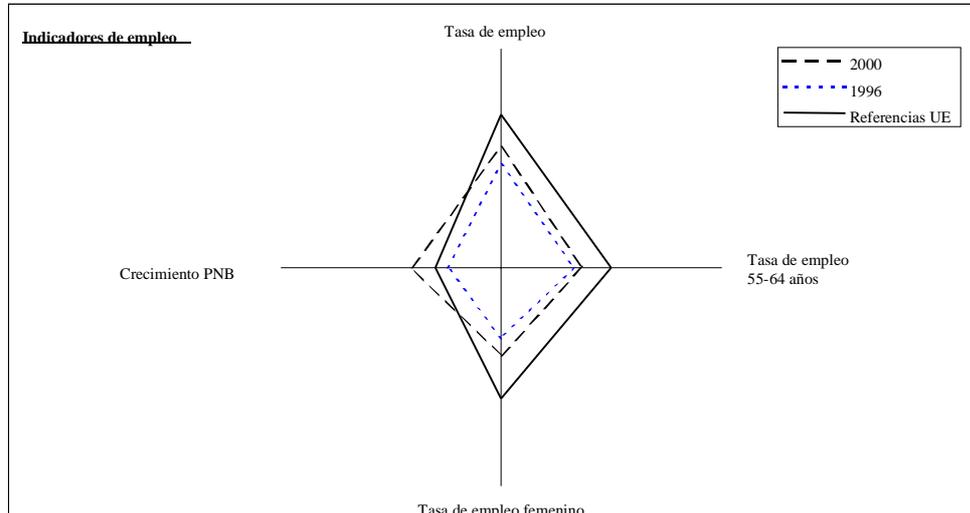
contratación estable, impulsar el empleo a tiempo parcial y conceder una atención especial a las personas con dificultades particulares para integrarse en el mercado de trabajo. Se han adoptado algunas medidas para reducir los aspectos desincentivadores del trabajo en el sistema de prestaciones y aliviar la carga fiscal del trabajo.

Desafíos futuros *España debe intensificar los esfuerzos para disponer de una oferta de mano de obra suficientemente cualificada y flexible, reforzar el uso de las TIC y promover la sociedad del conocimiento. La adopción de la Ley de formación profesional debería formar parte de una estrategia global de aprendizaje permanente que incluya la integración de los tres subsistemas de formación profesional y mejore su coherencia con la política educativa y el aprendizaje informal a todos los niveles. Deberían promoverse más enérgicamente las medidas específicas sobre el envejecimiento activo. Debe completarse y controlarse la reforma de los servicios regionales de empleo para aumentar su coordinación y garantizar un equilibrio adecuado entre el desarrollo regional y la movilidad profesional y geográfica. Debe mejorarse la calidad de los indicadores de los PNA. A este respecto, se espera que el nuevo sistema de seguimiento estadístico (SISPE) desempeñe un papel importante. La reducción de los contratos de duración determinada y un mayor uso de los contratos a tiempo parcial siguen siendo retos importantes. El objetivo de aumentar la tasa de empleo femenino requiere una aplicación urgente de medidas sumamente eficaces, especialmente para promover la conciliación de la vida familiar y la laboral y, en particular, para potenciar la oferta de servicios de cuidado de niños y de otras personas dependientes.*

ESPAÑA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencias UE
Tasa de empleo	55.0	47.1	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	36.8	33.0	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	40.3	32.3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	4.1	2.4	3 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	14.1	22.2	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	5.9	11.7	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	11.4	17.3	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	20.6	29.5	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

FRANCIA

Apreciación general La estrategia francesa, basada en un mayor crecimiento, más favorable al empleo y al interés general, se orienta ahora hacia los objetivos establecidos en los Consejos de Lisboa y Estocolmo. Se insiste en la calidad del empleo: puestos más estables, mejor remunerados, con mayor uso de conocimientos y que ofrezcan las mejores condiciones de organización y seguridad. El incremento de la demanda interna ha dado lugar a un crecimiento del empleo del 2 % y a una reducción del desempleo del 1,7 %. Las iniciativas como los empleos para jóvenes y, en cierta medida, la reducción del tiempo de trabajo, han tenido efectos positivos sobre el empleo. En este contexto, las negociaciones entre los interlocutores sociales en torno al tiempo de trabajo han contribuido a promover la moderación salarial y a aumentar la productividad mediante la reorganización del trabajo. No obstante, la tasa de desempleo global, y la de desempleo femenino, siguen superando la media de la UE. La tasa de actividad de las personas mayores de 55 años es una de las más bajas de la UE.

Combinación de políticas²⁹ El PNA cubre todas las directrices y las prioridades horizontales. Está aumentando el número de personas que se benefician de las acciones preventivas del programa «Nueva oportunidad», aunque sigue estando por debajo de los objetivos que se habían fijado. Las políticas de integración y de lucha contra la exclusión han permitido reducir la tasa de desempleo de las mujeres y el desempleo de larga duración. No obstante, sigue habiendo desequilibrios que ponen en evidencia la existencia de un núcleo de desempleo que llevará tiempo eliminar. Por otra parte, empiezan a aparecer carencias de mano de obra en algunos sectores mientras la tasa de desempleo permanece elevada. El programa «Servicios nuevos, empleos jóvenes» ha tenido un efecto inmediato y significativo sobre el empleo de los jóvenes, pero ahora se plantea el desafío de consolidar esos empleos. Por último, se ha acelerado la progresión de las TIC.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Se ha avanzado en la reducción de la carga administrativa de las empresas, la modernización de la organización del trabajo y la evaluación de las consecuencias de las medidas de empleo para los jóvenes. No obstante, las pequeñas empresas se encuentran aún ante el reto de aplicar la legislación sobre la reducción del tiempo de trabajo. Siguen su curso las negociaciones con los interlocutores sociales en torno a la mejora del sistema de educación y formación. Los resultados de 2001 en cuanto al incremento de medidas individualizadas y preventivas para los desempleados no cumplen las expectativas. El nuevo plan de acción personalizado «Nueva oportunidad»,

²⁹

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

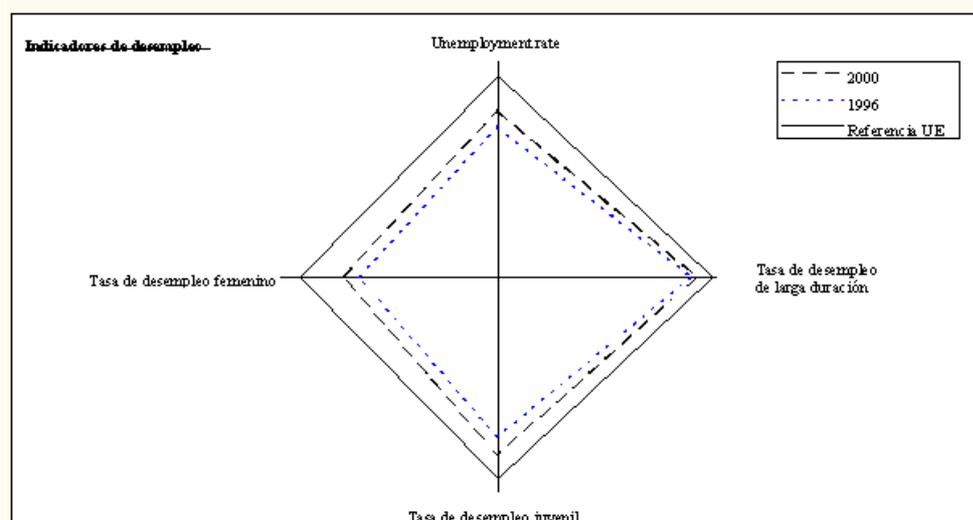
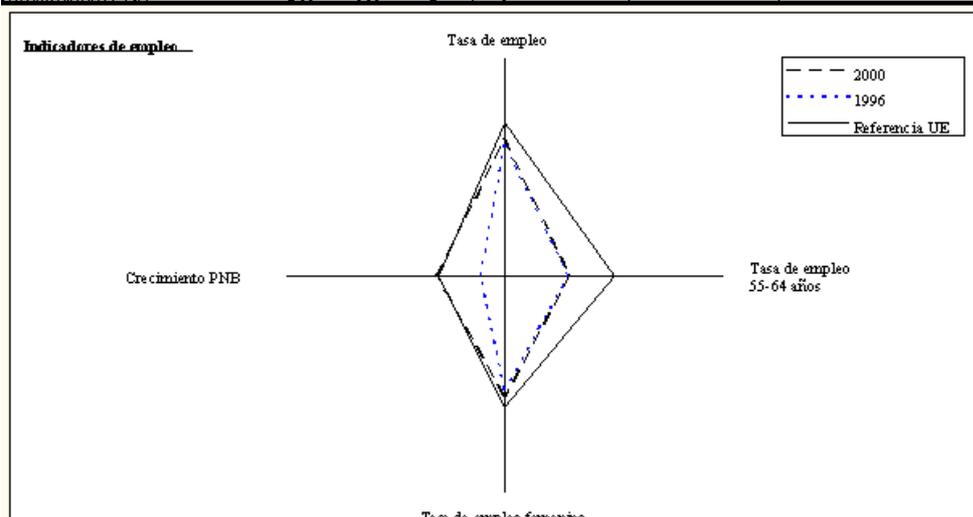
destinado a todos los desempleados está en funcionamiento desde el 1 de julio de 2001. Las medidas propuestas para frenar la jubilación anticipada no parecen ser suficientes para resolver este problema. Se ha avanzado en la reducción de la presión fiscal sobre trabajo.

Desafíos futuros Deberían reforzarse las medidas destinadas a promover el envejecimiento activo de los trabajadores de más de 55 años. Debe sensibilizarse a los interlocutores sociales y la opinión pública sobre las consecuencias del uso de regímenes de jubilación anticipada. Debe continuar el esfuerzo de reducción de la carga fiscal del trabajo, que, a pesar de los resultados obtenidos, sigue siendo superior a la media de la UE. Debe seguirse de cerca la política de prevención en el marco de la aplicación del plan de acción personalizado Nueva oportunidad. Debe promoverse el aprendizaje permanente y proseguirse el diálogo social sobre la reforma del sistema de formación continua. Deben evaluarse las consecuencias que tiene sobre el empleo y el mercado de trabajo la reducción de la duración legal de la semana laboral en las pequeñas empresas.

FRANCIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	62.2	59.6	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	29.7	29.0	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	55.3	52.3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	3.1	1.1	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	9.5	12.4	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3.8	4.8	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	7.1	10.4	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	11.5	14.5	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

IRLANDA

Apreciación general En 2000 se produjo otro incremento sustancial del empleo (4,7 %) y un nuevo descenso del desempleo, que se sitúa en un histórico 4,2 %. A pesar de ello, persisten algunos problemas estructurales. Si bien el desempleo de larga duración ha quedado por debajo del 2 %, el número de personas económicamente inactivas o que se benefician de algún sistema de subsidio sigue siendo elevado. La tasa de empleo total es del 65,1 % y las tasas de empleo masculino y femenino en la mayoría de los grupos de edad superan la media de la UE y convergen hacia los objetivos de Lisboa y Estocolmo. El mercado de trabajo tiene carencias de mano de obra y de cualificaciones y sigue existiendo un riesgo de inflación salarial. Este aspecto debe tratarse con suma atención, aumentando la oferta de mano de obra y las tasas de participación utilizando todas las fuentes disponibles. Debería mejorarse aún más la productividad laboral, apostando por la mejora de las cualificaciones y el aprendizaje permanente, así como la calidad de los empleos creados.

Combinación de políticas³⁰ En el PNA de este año se sigue observando un prudente cambio de orientación del pilar empleabilidad hacia los otros tres pilares. En él se exponen los resultados de la política de movilización de mano de obra, puesta en marcha en 1999, que complementa la estrategia preventiva. Desafortunadamente, el PNA no contiene las cifras relativas a la incorporación al desempleo, lo cual dificulta toda evaluación de la estrategia desplegada. Debe mantenerse un esfuerzo sistemático de aumento de la calidad del empleo a través de la educación, la formación y el aprendizaje permanente. El programa tripartito para la prosperidad y la imparcialidad sirve de marco a numerosas acciones relacionadas con el empleo que deben aplicar ahora todas las partes interesadas. Los compromisos del año pasado en materia de igualdad de oportunidades e integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas están dando los primeros resultados y se ha puesto en marcha el Plan de desarrollo nacional. Con la aplicación de est Plan, el desarrollo regional y local equitativo debería ocupar un lugar más destacado en las futuras políticas del mercado de trabajo.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Ha vuelto a incrementarse la tasa de empleo femenino, que en la actualidad es equivalente a la media de la UE. En cambio, Irlanda sigue ocupando el décimo lugar de la UE en cuanto a la tasa de empleo de las mujeres mayores de 35 años, la cual es inferior a la media de la UE. Se están aplicando la reforma fiscal y las medidas para mejorar la oferta y calidad de guarderías, que aún no es suficiente. En términos generales, aún debe transcurrir algún tiempo para que se materialicen los resultados de las medidas destinadas a reducir las diferencias salariales y la segregación entre hombres y mujeres. La productividad laboral aumentó considerablemente en 2000. El PNA recoge importantes iniciativas en el ámbito de la mejora de cualificaciones y del aprendizaje permanente. No obstante, deberían potenciarse estas iniciativas para colmar el vacío entre los sectores de educación y formación. Si bien el PNA define una serie de objetivos educativos, no precisa objetivos en cuanto al aprendizaje permanente. En particular, la formación profesional continua para trabajadores sigue sin desarrollarse. El Fondo Nacional de Formación (National Training Fund), anunciado ya en el anterior PNA, arrancó lentamente pero ya puede contribuir a aumentar la inversión en la formación continua de los trabajadores.

³⁰

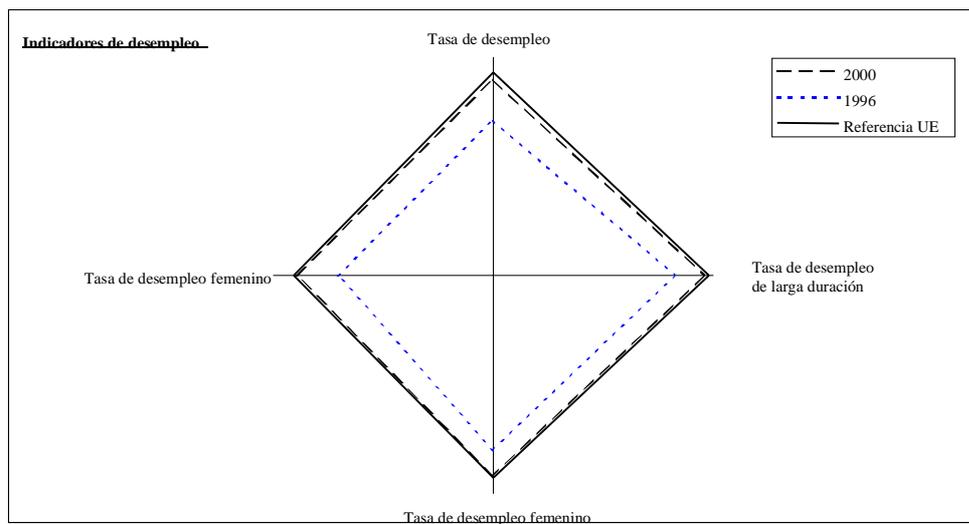
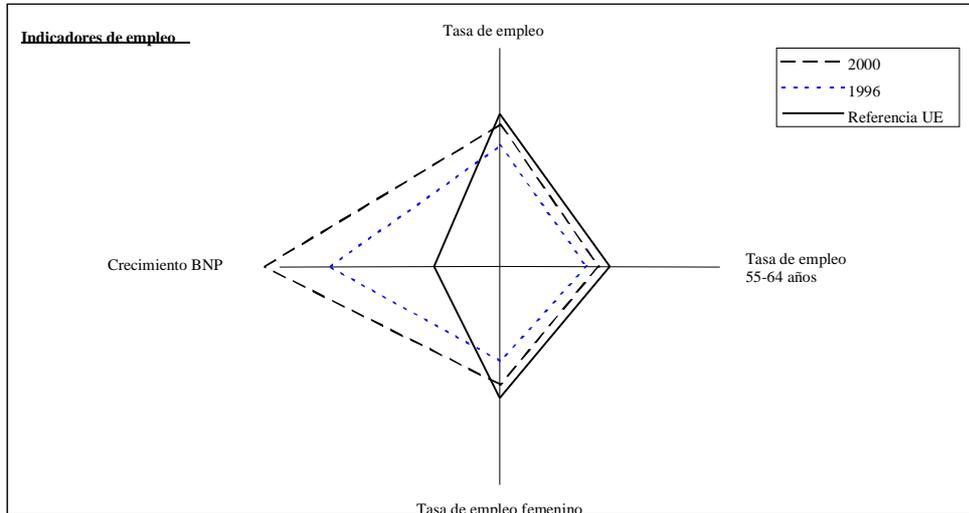
En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatros pilares de las directrices.

Desafíos futuros Irlanda debería seguir trabajando por un crecimiento del empleo equilibrado y sostenido, promoviendo una mayor participación, especialmente de las mujeres y los inactivos económicamente, los inmigrantes, y el crecimiento natural de la mano de obra. Por otra parte, es necesario seguir trabajando activamente para eliminar las diferencias salariales y las desigualdades entre hombres y mujeres, generalmente a través de un incremento de la oferta de guarderías y de reformas fiscales. Se está preparando una estrategia global de aprendizaje permanente y deberán preverse sinergias entre las diferentes iniciativas. Deberá prestarse una atención especial a formación en las empresas. El éxito futuro de la estrategia de empleo irlandesa se medirá en función de la capacidad de las políticas del mercado de trabajo para lograr un desarrollo regional y local más equilibrado en el contexto de la futura estrategia territorial irlandesa.

IRLANDA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	65.1	55.4	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	45.3	39.7	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo femenino	54.0	43.2	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	10.7	7.7	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	4.2	11.7	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.7	7.1	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	3.3	8.0	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	4.2	11.7	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

ITALIA

Apreciación general En 2000 se registró una mejora considerable del mercado de trabajo: el crecimiento del empleo fue del 1,5 %, en equivalencia a tiempo completo, y en enero de 2001 la tasa de desempleo había bajado del 11 %. Es significativo que la tasa de empleo femenino haya crecido más rápidamente (1,3 %) que la tasa masculina (0,8 %). Este resultado se debe en gran medida a un mayor crecimiento económico (2,9 %), a incentivos fiscales destinados a facilitar las contrataciones y a la adopción de nuevas disposiciones flexibles. A pesar de ello, la tasa de empleo global (53,5 %) sigue siendo la más baja de la UE y persisten las tradicionales dificultades estructurales: bajas tasas de empleo de los jóvenes; grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y el desempleo; desequilibrios regionales. La disolución del Parlamento y las dificultades del diálogo social limitaron las ambiciones, el contenido y los objetivos cuantitativos del PNA. El nuevo Gobierno fijó objetivos globales de empleo (58,5 % para 2005 y 61,3 % para 2010) y expuso su futura estrategia para modernizar el marco regulador del empleo, liberalizar los servicios de empleo y combatir el trabajo no declarado.

Combinación de políticas³¹ Más que innovaciones en la combinación de políticas, se han conseguido avances en la aplicación de las políticas existentes. El PNA italiano se centra en el pilar empleabilidad y prevé incentivos fiscales para los nuevos empleos, facilidades para la regularización del trabajo no declarado en el sur del país, algunas medidas para impulsar el aprendizaje permanente e incentivos para alargar la vida laboral. En el pilar espíritu de empresa se ha incrementado el apoyo a las zonas deprimidas, pero las dificultades del diálogo social han frenado la modernización en curso de la organización del trabajo. Las acciones favorables a la igualdad de oportunidades siguen siendo insignificantes. Persisten las limitaciones de los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Se confirman las mejoras en la aplicación de la combinación de políticas indicada en el PNA de 2000, pero ello no constituye una reorganización global. Para este año está prevista la reforma del sistema de pensiones, pero se ha vuelto a aplazar la reforma general del sistema de prestaciones sociales. Se han incrementado los incentivos fiscales para la contratación de trabajadores desfavorecidos o el paso del empleo «precario» a unas condiciones más estables. No se informa de ninguna medida nueva para prevenir la incorporación de jóvenes trabajadores al desempleo de larga duración, y las medidas para el empleo de los adultos consisten principalmente en incentivos para la contratación. Se está llevando a cabo la reestructuración local de los SPE, pero han surgido dificultades en la distribución de los recursos a las administraciones locales. El retraso ha dificultado la aplicación de un planteamiento preventivo al desempleo de larga duración y la puesta a disposición de información administrativa en un sistema de información sobre empleo (SIL). El PNA no ofrece, pues, indicadores en cuanto a la incorporación o la consulta de la información. Se han adoptado medidas de escasa importancia para promover el empleo femenino, pero no constituyen una estrategia global de fomento de la igualdad de oportunidades. No se ha desarrollado una estrategia cuantificada sobre el aprendizaje permanente, pero se observan mejoras y acciones específicas, con la participación de los interlocutores sociales.

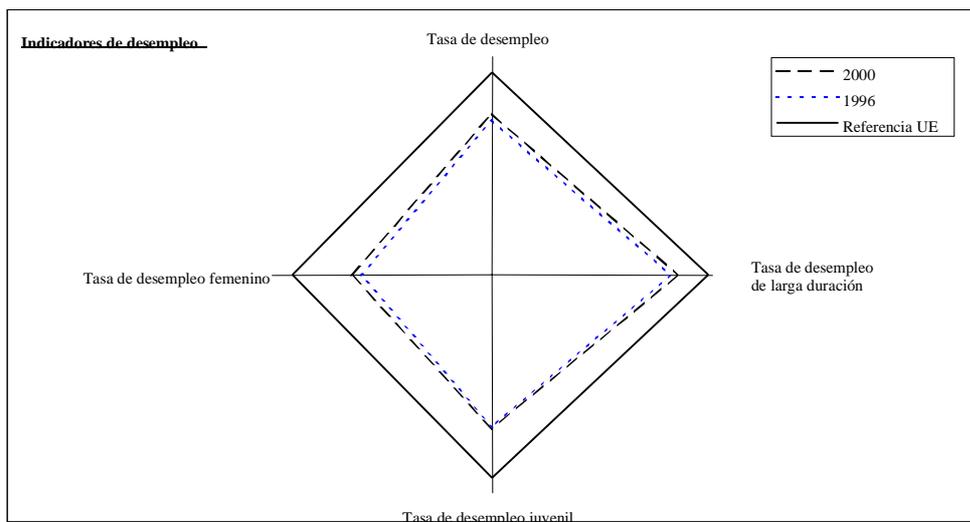
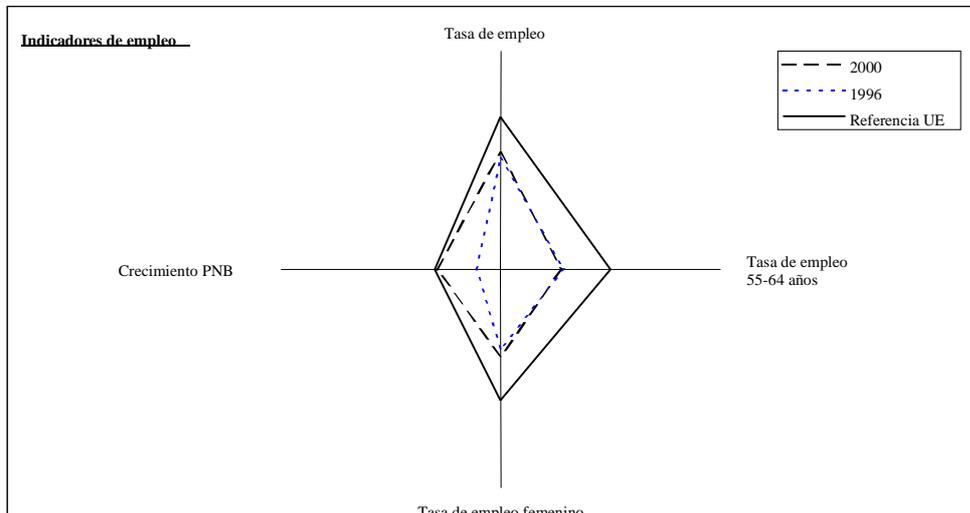
³¹ En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

Desafíos futuros Debe mejorar la coherencia de la combinación de políticas y su compatibilidad con los objetivos de Lisboa, y prestarse especial atención a las grandes diferencias regionales. Deberían facilitarse datos del sistema de seguimiento estadístico para poder evaluar los esfuerzos del país. Las acciones puntuales para reducir las diferencias entre hombres y mujeres deberían dar paso a una estrategia global que abarque los cuatro pilares y, por ejemplo, insista más en la puesta a disposición de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes. En un mercado de trabajo caracterizado por un alto nivel de desempleo juvenil y de larga duración, la reforma de los SPE y el retraso en la puesta en marcha del SIL siguen siendo factores fundamentales que dificultan la aplicación del planteamiento preventivo. Debido a estas insuficiencias, la prometida reforma general del sistema de prestaciones se hace más necesaria que nunca. Debe prestarse especial atención a la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente en el caso de trabajadores con salarios bajos. Es preciso también trabajar con mayor ahínco en la planificación y aplicación de una estrategia cuantificada de aprendizaje permanente destinada a aumentar la tasa de empleo de las mujeres, los trabajadores de más edad y otros grupos desfavorecidos.

ITALIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	53.5	50.9	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	27.8	28.8	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	39.6	36.0	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	2.9	1.1	3 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	10.5	11.7	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	6.4	7.7	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	11.8	12.2	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	14.4	16.1	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

LUXEMBURGO

Apreciación general Un fuerte crecimiento económico (8,5 %), una política de empleo preventiva y activa, revisada periódicamente en cooperación con los interlocutores sociales, y la individualización de los servicios de empleo son factores que explican la práctica ausencia de desempleo en Luxemburgo (2,4 %). La economía de Luxemburgo está muy abierta al mundo exterior para el aprovisionamiento en bienes, servicios y mano de obra. La inmigración y el uso de trabajadores transfronterizos han paliado tradicionalmente las carencias locales de mano de obra. La disponibilidad externa de mano de obra ha permitido a la economía crecer sin tener que recurrir a la reserva de mano de obra local, bastante limitada e insuficiente, en cuanto a calidad y cantidad, para cubrir las necesidades derivadas del crecimiento de las últimas décadas. En consecuencia, la tasa de empleo interna supera la tasa de empleo nacional.

Combinación de políticas³² La política de lucha contra el desempleo sigue orientada a la prevención y está basada en una detección precoz de las necesidades, una supervisión personalizada y un seguimiento de los solicitantes de empleo, así como en una activación de los desempleados y otras personas que no trabajan, por medio de colocaciones, acciones de formación y medidas destinadas a aumentar la flexibilidad de los solicitantes de empleo. El aumento de la empleabilidad de la mano de obra es un aspecto fundamental de la estrategia luxemburguesa, la cual fue convenientemente desarrollada en el pasado y dio buenos resultados. El pilar espíritu de empresa, elemento más destacado del PNA de 2001, incluye numerosas medidas técnicas, fiscales y financieras, así como medidas relativas al acceso de las PYME a la formación continua. La economía social tendrá pronto nuevas normas y resulta interesante observar el desarrollo de un nuevo vínculo entre lo económico y lo social. La adaptabilidad de los trabajadores se concentra en particular en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se está convirtiendo en una firme característica de todas las políticas.

Respuestas a las recomendaciones del Consejo de 2000 Luxemburgo ha aplicado las recomendaciones en diversos grados. El diálogo social, característica bien arraigada en la vida económica y social de este país, conoció ciertas dificultades durante la elaboración del PNA de 2000. Desde entonces, se ha reanudado, especialmente para la elaboración del PNA de 2001. La formación continua se ha convertido en una realidad y contribuye al esfuerzo colectivo por convertir a Luxemburgo en una sociedad basada en la información. Aún deben precisarse los objetivos de inversión en recursos humanos. Por último, no se ha dado una

³² En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

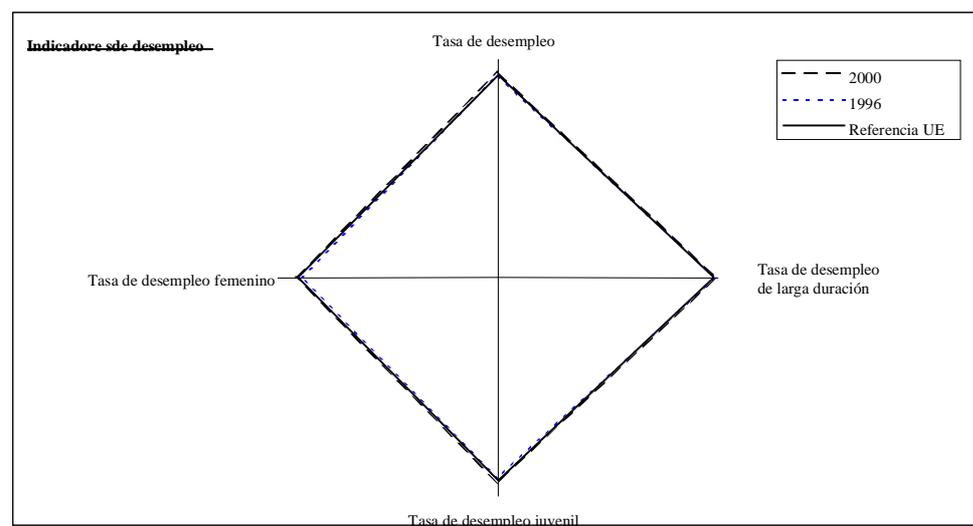
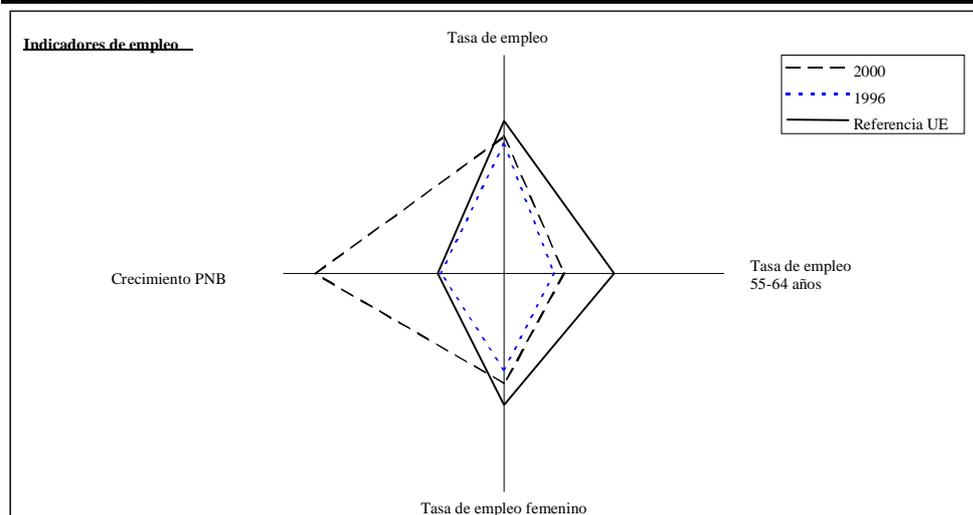
respuesta favorable a la recomendación relativa a los trabajadores de más edad, por lo que debería convertirse en una futura prioridad de la estrategia de empleo.

Desafíos futuros Deberían llevarse a cabo reformas políticas favorables al envejecimiento activo y el aumento de la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 55 años. Es prioritario potenciar una educación técnica y profesional que evite que los jóvenes abandonen la enseñanza sin cualificaciones profesionales, y para que exista más coherencia entre los diferentes sectores del aprendizaje permanente, incluidos los periodos de prácticas y la contribución de la sociedad civil. Debe mantenerse el proceso de sensibilización en los diferentes sectores económicos y sociales acerca de la participación de las mujeres, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y cualquier medida que permita aumentar la tasa de actividad. Debería reforzarse la cooperación regional en Sarre-Lorena-Luxemburgo, dadas sus características particulares, para mejorar la gestión de la cuenca de empleo de la metrópolis luxemburguesa.

LUXEMBURGO

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	62.9	59.2	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	27.4	22.9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	50.3	43.8	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	8.5	2.9	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	2.4	3.0	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0.6	0.8	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	2.5	3.4	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	3.3	4.3	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

PAÍSES BAJOS

Apreciación general Se aprecian señales evidentes del final del boom neerlandés más largo de la posguerra. Se espera que en los próximos años los resultados de la economía y el mercado de trabajo de los Países Bajos sigan superando la media de la UE. Se prevé un crecimiento del empleo, en equivalencia a tiempo completo, del 1,75 % y una tasa de desempleo en torno al 3 %. En consecuencia, la persistencia de la alta demanda de mano de obra contribuirá sin duda a aumentar las tasas de empleo de las mujeres y de las personas mayores de 55 años. Es significativo que actualmente el empleo medido en equivalencia a tiempo completo aumente más rápidamente que el de personas. Incluso las personas desfavorecidas pertenecientes a una minoría étnica se están beneficiando por fin del enorme crecimiento del mercado de trabajo. Un periodo prolongado de carencias de mano de obra cualificada aumenta el riesgo de que se produzca una espiral salarios-precios. La inflación se ha situado el nivel récord de 4,3 %. La economía neerlandesa puede haber empezado a enfriarse en el momento oportuno.

Combinación de políticas³³ Tradicionalmente, los Países Bajos dan prioridad al aumento real de la oferta de mano de obra mediante la activación y la prevención, así como a través de medidas para que el sistema de imposición y prestaciones sea más favorable al empleo. Paralelamente, el Gobierno, en colaboración con los interlocutores sociales, ha vuelto a insistir en unos aumentos salariales reales en consonancia con la productividad, unas relaciones laborales flexibles y la modernización de la organización del trabajo para reconciliar el trabajo y el cuidado de niños o personas dependientes. Este año, se dedica más atención a la adaptabilidad y la exclusión social, lo cual ha mejorado el equilibrio entre los cuatro pilares de la Estrategia europea de empleo. El pilar espíritu de empresa sigue siendo el menos visible debido a su aplicación a través de medidas más generales en los ámbitos de la fiscalidad y la competencia. En el modelo pólder neerlandés, los interlocutores sociales tienen su propia responsabilidad en ámbitos como la organización del trabajo, la remuneración y el aprendizaje permanente. Asimismo, han participado adecuadamente en la elaboración del PNA.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Las autoridades neerlandesas han introducido un crédito fiscal general para todos los trabajadores junto con la posibilidad para las autoridades locales de conceder a los solicitantes de prestaciones una bonificación sustancial si aceptan un trabajo remunerado. La Comisión Donner ha propuesto una solución para que el número de personas con discapacidad (parcial) no supere el millón. Se

³³ En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

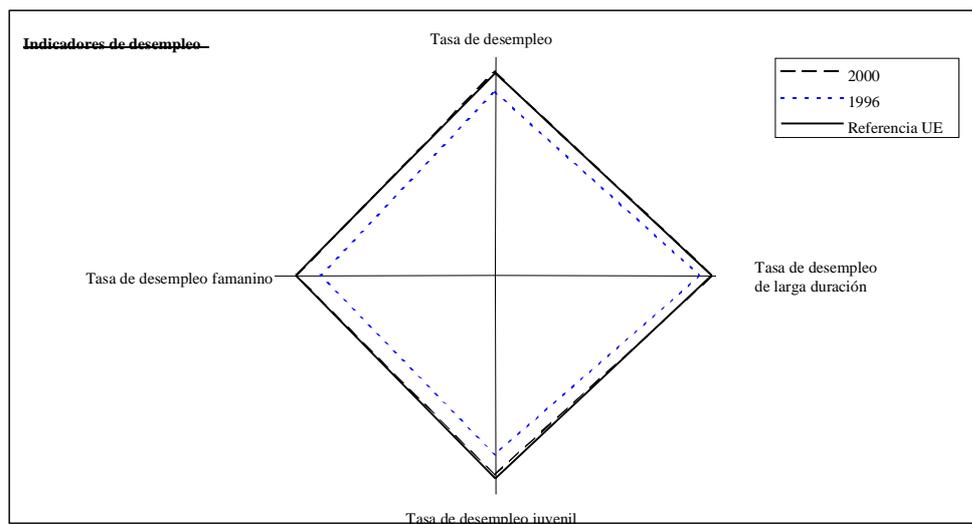
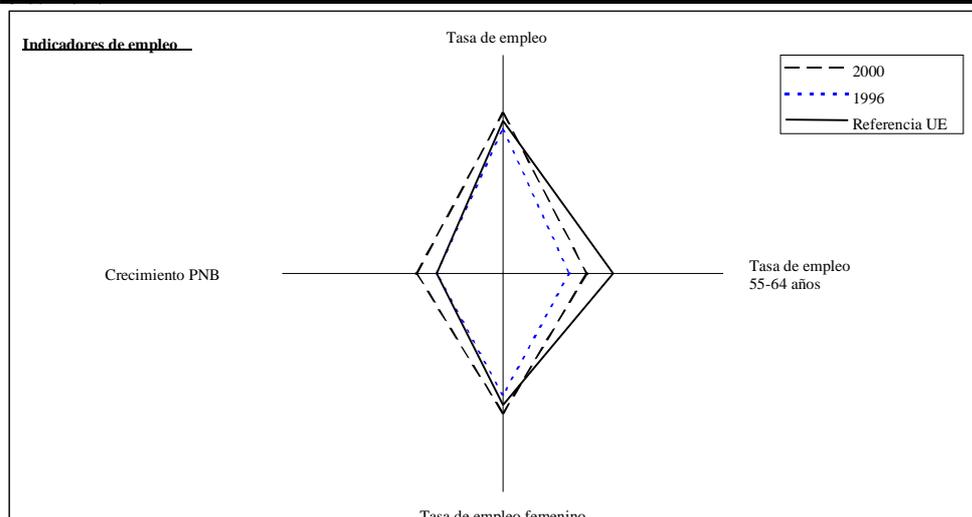
observa una clara mejoría del seguimiento estadístico del planteamiento global. Por primera vez, facilitan información los tres órganos responsables de la reintegración de los desempleados de corta duración. Pero siguen existiendo problemas técnicos que invitan a pensar que el cumplimiento del plazo de 2002 será un reto difícil.

Desafíos futuros Para luchar contra la pobreza debería estudiarse más la combinación de prestaciones sociales y de desempleo con otros subsidios de poca cuantía. Se está materializando un consenso sobre la forma de tratar el problema de las discapacidades más centrada en la incorporación a esta categoría social que en el abandono de la misma. A tenor de las proporciones del grupo de personas con discapacidad, debería trabajarse más para facilitar la salida del mismo. Son especialmente significativos los esfuerzos por reducir el riesgo de entrar en una espiral salarios-precios, sobre todo mediante la adopción de medidas para ocupar los puestos difíciles de cubrir. Se mantiene el esfuerzo por aumentar las tasas de empleo de las mujeres y las personas mayores de 55 años. A pesar de los avances registrados, la oferta de servicios de guardería siguen siendo insuficiente a corto plazo. La nueva Ley de oferta básica de guarderías entrará en vigor en 2003. Debe aumentarse la productividad mejorando la calidad de la oferta de mano de obra en una economía basada en el conocimiento.

PAÍSES BAJOS

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	73.2	65.9	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	38.3	30.3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	63.7	55.3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento PNB	3.9	3.0	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	2.7	6.3	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0.8	3.1	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	3.6	7.3	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	3.7	8.1	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

AUSTRIA

Apreciación general El año 2000 fue de nuevo muy favorable desde el punto de vista de la economía y el empleo. El crecimiento real del PNB fue del 3,2 % y la tasa de desempleo se redujo al 3,7 %, una de las más bajas de la UE. La tasa de empleo, 68,3 % (77 % para los hombres y 59,4 % para las mujeres), cumple casi el objetivo de Lisboa. No obstante, las medidas para resolver los problemas estructurales del mercado de trabajo aún no han dado los resultados esperados: la tasa de empleo de los trabajadores de más edad sigue muy por debajo de la media de la UE e incluso disminuyó en 2000; existe aún una gran diferencia entre hombres y mujeres en términos de empleo y aún no se aprecian los efectos del nuevo subsidio para el cuidado de niños.

Combinación de políticas³⁴ Austria acomete los diferentes retos con una estrategia coherente y un amplio abanico de iniciativas enmarcadas en todos los pilares para desarrollar el potencial de empleo de la economía basada en el conocimiento. Las medidas relativas al pilar empleabilidad presentan un alto nivel de consolidación. La incorporación al desempleo de larga duración es muy reducida, a pesar de un ligero descenso de las tasas de activación. La integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas ocupa un lugar destacado en el programa de trabajo, pero consiste en una serie de medidas que deberían fundirse en una estrategia más concisa. Se han potenciado las actividades de aprendizaje permanente pero aún no constituyen una estrategia suficientemente global e integrada.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Los objetivos de desarrollo de los SPE coinciden claramente con la EEE y las recomendaciones hechas a Austria que entran dentro de sus competencias, especialmente a propósito de los grupos que encuentran problemas en el mercado de trabajo. Se ha producido un fuerte descenso del desempleo de las personas con discapacidad. Los claros objetivos que persiguen los SPE en cuanto a la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres puede incitar otras instituciones públicas y privadas a aplicar una estrategia global a medio plazo. Resulta particularmente evidente en el caso de la reducción de la considerable diferencia salarial. No se ha avanzado en la reducción de la fuerte carga fiscal del trabajo, especialmente dura para los trabajadores no cualificados con ingresos bajos. Se han introducido algunas modificaciones en la legislación laboral y, considerando el buen comportamiento del empleo, se prevé una pequeña reducción del seguro de desempleo. Parece que la reducción del déficit presupuestario cuenta con mayor apoyo que la reducción de la «cuña fiscal». Para incitar a los trabajadores de más edad a prolongar su carrera el Gobierno austriaco ha elevado la edad legal de jubilación anticipada de las mujeres de 55 a 46,5 años y la de los hombres de 60 a 61,1 años y ha adoptado nuevas normas sobre los regímenes de pensión por invalidez, así como medidas para facilitar una jubilación gradual. Ofrece también diferentes incentivos a los empresarios para que mantengan más tiempo en sus puestos a los trabajadores de más edad, medidas que apoyan los interlocutores sociales en el marco de acuerdos relativos al trabajo temporal. Ante el continuo descenso de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad estas medidas parecen insuficientes y es preciso intensificar el esfuerzo mejorando también la eficacia de las medidas.

³⁴

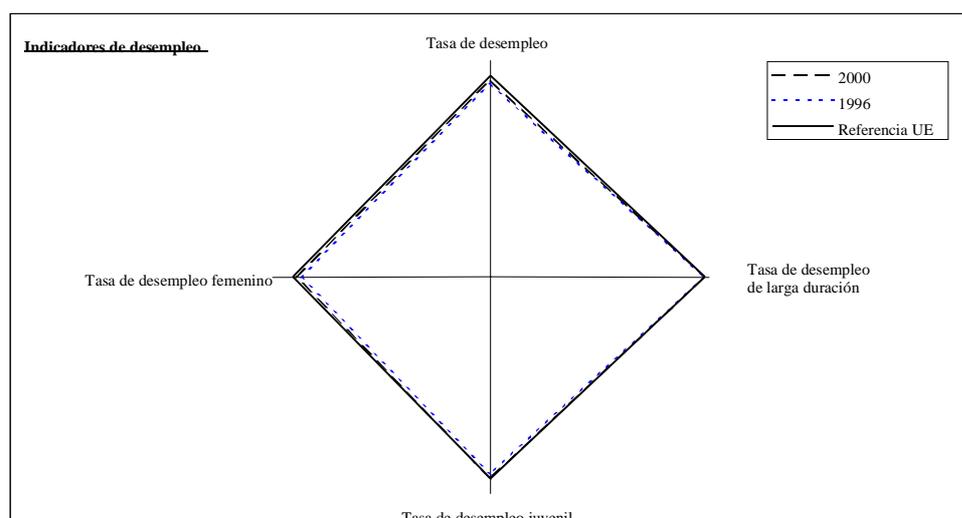
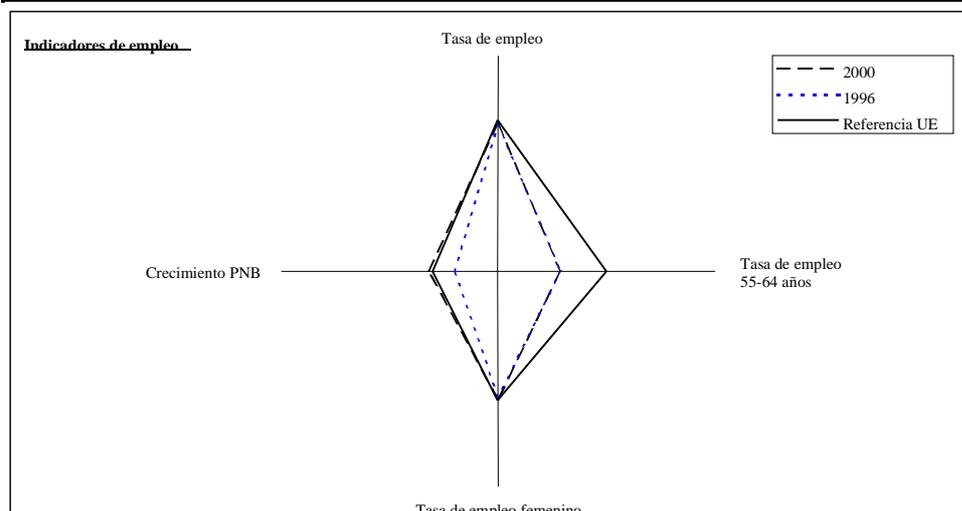
En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

Desafíos futuros En una situación próxima al pleno empleo, Austria debe seguir centrándose en grupos específicos mediante políticas activas del mercado de trabajo. Deben buscarse soluciones más enérgicas a los problemas estructurales del sistema de empleo (por ejemplo, la carga fiscal del trabajo), fundamentalmente para mejorar las tasas de empleo de las mujeres y los trabajadores de más edad. Deben aplicarse políticas de integración de los trabajadores inmigrantes. El Gobierno y los interlocutores sociales, ambos en sus respectivos ámbitos de competencia, deberían consensuar una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente que integre las competencias en TIC y la formación profesional en todos los sectores de educación y formación. Los responsables, el Gobierno (a nivel federal y de los Estados federados) y los interlocutores sociales, deben emplearse más en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y en el aumento de la oferta de servicios de guardería.

AUSTRIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	68.3	67.7	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	28.9	29.1	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	59.4	58.2	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	3.2	2.0	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	3.7	4.3	2.9 (media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.0	1.1	0.8 (media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	2.9	3.7	2.9 (media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	4.3	5.2	3.8 (media de los tres mejores:LU,NL,IE)

PORTUGAL

Apreciación general La economía portuguesa creció un 3,3 % en 2000, más que en 1999. Los indicadores del mercado de trabajo siguen ofreciendo datos favorables, en particular, una mejora de la tasa de empleo (68,3 %) y una disminución de la tasa de desempleo hasta el 4,2 %. No obstante, algunos problemas estructurales siguen poniendo en peligro el desarrollo futuro del mercado de trabajo. Los más destacables son la baja productividad y los pobres niveles de cualificación de la mano de obra, la escasa participación en el aprendizaje permanente, el alto nivel de abandono escolar prematuro y un sector de los servicios poco desarrollado.

Combinación de políticas³⁵ Portugal responde a estos problemas centrándose en el pilar empleabilidad. Se ha presentado un ambicioso plan de fomento del aprendizaje permanente. El cumplimiento de sus objetivos, entre los que figuran el desarrollo de los sistemas de formación y educación, exigirá una aplicación estricta junto con escrupulosas actividades de seguimiento y evaluación. Paralelamente se están activando los desempleados en el marco de las medidas nacionales correspondientes a las directrices 1 y 2. No se han presentado iniciativas importantes sobre el espíritu de empresa. Sobre la adaptabilidad, se intenta potenciar la participación de los interlocutores sociales a través de acuerdos sectoriales, principalmente sobre las políticas del mercado de trabajo y de empleo, la educación y la formación. En el pilar igualdad de oportunidades, se intentará equilibrar la participación de los hombres y las mujeres en el trabajo y la vida familiar aumentando la red de guarderías preescolares.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 Se ha desarrollado un amplio plan en materia de aprendizaje permanente destinado a mejorar la formación profesional inicial mediante una diversificación de los itinerarios, especialmente para los adultos, tanto dentro como fuera del sistema educativo oficial. Se ha tenido en cuenta la función que desempeñarán en el futuro las nuevas tecnologías. Se promoverá el desarrollo del sector de los servicios mejorando las cualificaciones de los trabajadores y aumentando la creación de empleo. Se ha dado un paso importante en la situación de los interlocutores sociales con la firma de dos acuerdos tripartitos. La estrategia para conciliar la vida familiar y la vida laboral se concentra en el aumento de la red de guarderías preescolares pero no se adopta ninguna nueva medida reseñable para promover la participación masculina en la vida familiar, aunque Portugal tiene previsto adoptar medidas legislativas que reconozcan el derecho a la baja por paternidad.

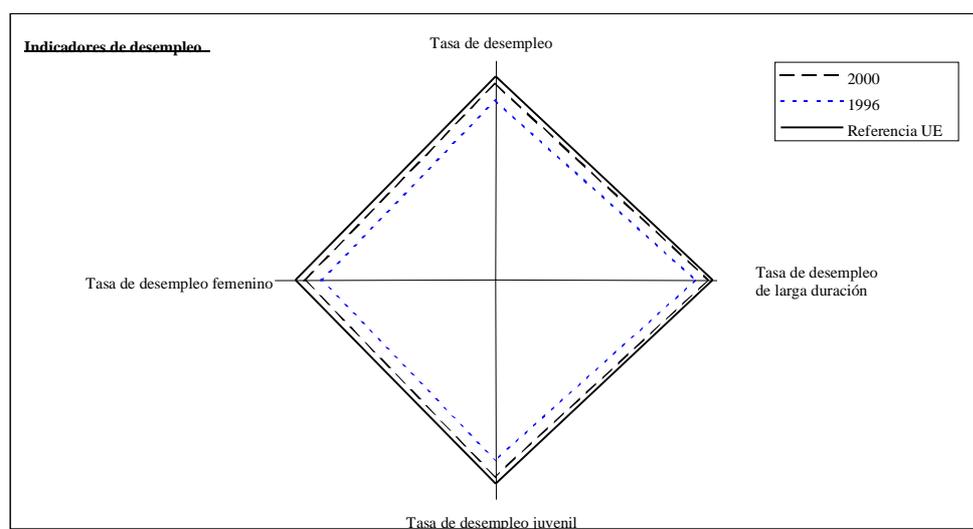
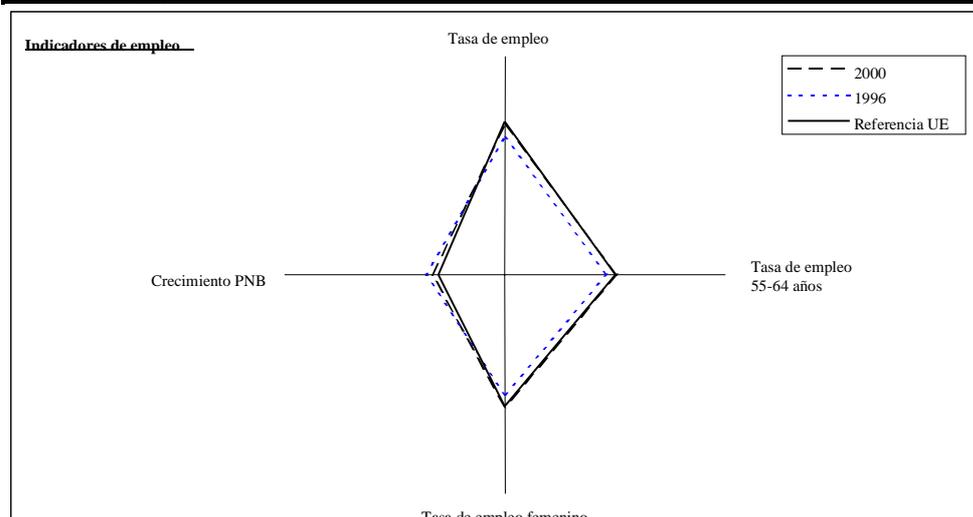
³⁵ En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatros pilares de las directrices.

Desafíos futuros Portugal tendrá que modernizar su estructura productiva para hacer frente a las exigencias futuras de un mercado más global y competitivo. A este fin, deberá crear más empleo de calidad en el sector de los servicios y mejorar la productividad laboral. Estos objetivos podrían cumplirse gracias a una correcta aplicación de un plan global de aprendizaje permanente, que mejore las cualificaciones de los trabajadores y potencie la adopción de nuevas tecnologías, a través de compromisos concretos con los interlocutores sociales. Por otro lado, los jóvenes deberían incorporarse al mercado de trabajo con las cualificaciones adecuadas y debería insistirse especialmente en una reducción aún mayor del abandono escolar prematuro. Deben adoptarse medidas más apropiadas para corregir el desfase entre la oferta y la demanda de empleo, especialmente para ofrecer empleos adecuados a los trabajadores muy cualificados. Es preciso combatir más enérgicamente los desequilibrios sectoriales entre hombres y mujeres.

PORTUGAL

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	68.3	62.8	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	51.0	46.3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	60.3	54.7	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	3.3	3.6	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	4.2	7.3	2.9 (media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.7	4.0	0.8 (media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	4.2	7.2	2.9 (media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	5.2	8.3	3.8 (media de los tres mejores:LU,NL,IE)

FINLANDIA

Apreciación general El mercado laboral finlandés siguió beneficiándose de un crecimiento económico (7,5 %) superior a la media de la UE (5,7 %), al igual que su tasa de empleo (67,5 %). La tasa de desempleo (9,8 %) es también superior a la media de la UE, con pronunciadas diferencias regionales. Al mismo tiempo se observa la aparición de carencias de mano de obra y de personal especializado en algunos sectores y áreas de gran crecimiento.

Combinación de políticas³⁶ El PNA de 2001 es una continuación más estratégica del de 2000 y su objetivo es mejorar el crecimiento del empleo, la oferta de mano de obra y el funcionamiento del mercado de trabajo invirtiendo en el desarrollo de cualificaciones y conocimientos especializados. Todos los pilares están bien representados pero se insiste más en el primero. Se pretende conseguir una tasa de empleo del 70 % para 2005, aunque ello dependerá del mantenimiento de un crecimiento económico favorable, la aplicación de políticas eficaces del mercado de trabajo y de formación, la reforma del entorno laboral, la reducción de la carga fiscal y la celebración de acuerdos de moderación salarial. A pesar de una mayor disponibilidad de planes de lucha precoz contra el desempleo, no ha mejorado mucho la tasa de incorporación al desempleo de larga duración. De cara a aumentar la tasa de empleo, se concede una atención especial a las medidas dirigidas a las personas de más edad. El PNA incluye una estrategia global sobre el aprendizaje permanente integrada en todos los pilares. Se siguen reformando las medidas activas del mercado de trabajo con el propósito de prevenir las incorporaciones al desempleo de larga duración y garantizar la oferta de mano de obra, entre otras cosas promoviendo la creación de servicios para empresas en los SPE. El apoyo de la capacidad de adaptación y la calidad de las organizaciones profesionales, el fomento del espíritu de empresa y la reducción de la segregación entre hombres y mujeres se interrelacionan en la estrategia de crecimiento basada en el conocimiento. Se potencia la dimensión regional de la política de empleo. Los interlocutores sociales participan en el PNA.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 En 2000 se introdujeron algunos cambios en los regímenes de pensión para desincentivar la jubilación anticipada. En 2001, se han adoptado nuevas iniciativas destinadas a las personas más difíciles de colocar y se volverá a estudiar la posibilidad de incentivar aún más su contratación. Asimismo, se destinarán varias medidas a las personas de más edad para aumentar sus competencias y capacidad de trabajo. Finlandia aplica una estrategia global para aliviar la carga fiscal del

³⁶ En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

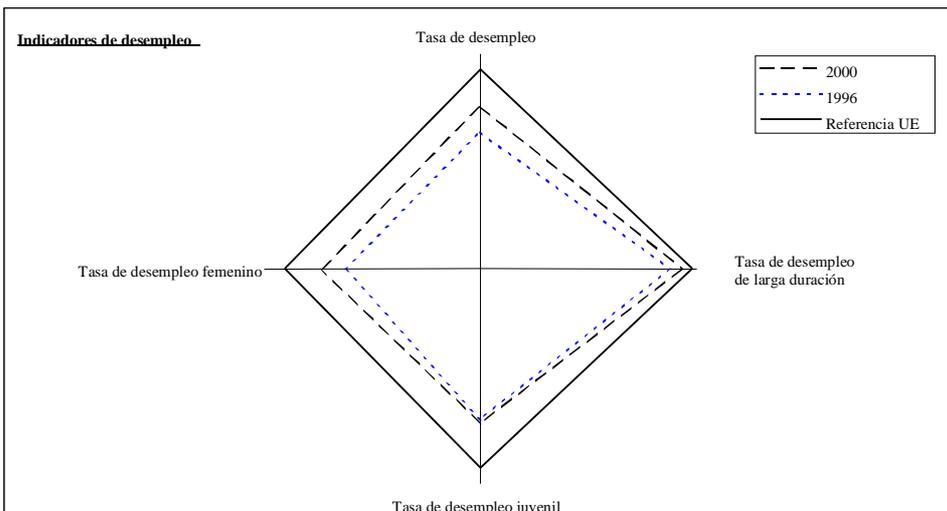
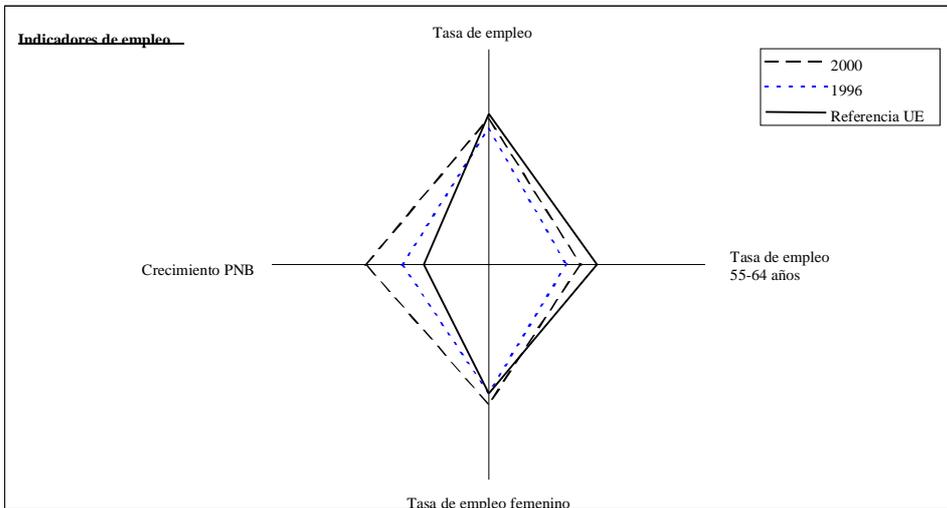
trabajo en un 1,5 % del PNB entre 1999 y 2003. En 2001, el impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social en concepto de costes laborales del trabajador medio se estiman en un 46,7 %. Para reducir la segregación entre hombres y mujeres se están llevando a cabo varias acciones en cooperación con los interlocutores sociales. Se han adoptado nuevas iniciativas para aliviar las cargas parentales y distribuir los costes que asumen las empresas a este respecto.

Desafíos futuros Los más inmediatos son las carencias de mano de obra cualificada, y la necesidad de garantizar una oferta de mano de obra adecuada en el futuro, ante el envejecimiento de la población activa, las jubilaciones anticipadas, las grandes diferencias regionales y el desempleo estructural. El núcleo de desempleo de larga duración exige en particular un aumento de la eficacia y la calidad de los programas del mercado de trabajo. Asimismo, han de buscarse soluciones al desempleo juvenil. Debe acometerse el problema de la segregación profesional, especialmente para resolver las carencias de mano de obra cualificada; la creación de empresas viables y la cultura empresarial también exigen esfuerzos renovados. Deben evaluarse los resultados de las reformas del sistema de fiscalidad y prestaciones y ha de proseguirse el esfuerzo por reducir la fuerte carga fiscal del trabajo, especialmente los elevados tipos impositivos marginales que gravan los ingresos bajos.

FINLANDIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE
Tasa de empleo	67.5	62.8	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	42.7	36.2	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	64.4	59.5	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	5.7	4.0	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	9.8	14.6	2.9 (media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	2.8	5.1	0.8 (media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	11.2	12.0	2.9 (media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	10.6	14.9	3.8 (media de los tres mejores:LU,NL,IE)

SUECIA

Apreciación general *El mercado de trabajo sueco ha mejorado notablemente en los últimos años. En 2000, el empleo aumentó en un 2,2% y la tasa de empleo era de un 73 %. El PNB mantuvo una buena progresión y aumento en un 3,6 %. La tasa de desempleo, que siguió descendiendo, se situó en un 5,9 %. Se observan indicios de carencias de mano de obra cualificada, sobre todo en el sector de las TIC, aunque también el sector de la salud y la asistencia, pero aún no se ha llegado a una situación de carencia general de mano de obra. La tasa de empleo de trabajadores de más edad se mantiene muy alta en comparación con la media de la UE.*

Combinación de políticas³⁷ *El objetivo general de la política de empleo sueca es conseguir el pleno empleo. A medio plazo, se plantea el ambicioso objetivo de que para 2004 esté trabajando un 80 % de la población de entre 20 y 64 años. Según previsiones del presupuesto de primavera, con el actual crecimiento del PNB no se alcanzaría ese objetivo. Se ha reforzado la política del mercado de trabajo para que éste sea más eficaz y permita llegar a una situación de pleno empleo y de fuerte crecimiento económico. La política adoptada ha permitido reducir la incorporación de los adultos al desempleo de larga duración y la de los jóvenes se mantiene baja. La política industrial está orientada a favorecer la creación de empresas y la expansión de las existentes, pero también a mejorar las cualificaciones relativas a las nuevas tecnologías de la información y favorecer el acceso a las mismas. El acuerdo para el desarrollo regional tiene por objeto utilizar los recursos existentes de manera más eficaz y se considera un instrumento importante de la política regional de desarrollo empresarial. En su política educativa, el Gobierno sueco hace hincapié en la importancia de los requisitos previos al aprendizaje permanente y apuesta por la inversión educativa a todos los niveles. Los interlocutores sociales asumen una amplia responsabilidad en el acceso de las personas al aprendizaje permanente. Por otra parte, han desempeñado un papel activo en la preparación del PNA de este año, al que han contribuido con varios textos, principalmente sobre el pilar adaptabilidad. La política sobre la igualdad de oportunidades está orientada a facilitar la conciliación del trabajo con la vida familiar. A la luz de los cambios demográficos también será preciso aumentar la participación laboral de las mujeres. A pesar de los esfuerzos desplegados aún no se ha conseguido el objetivo de reducir a la mitad el número de personas que trabajan a tiempo parcial.*

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 *Las medidas para reducir la fuerte carga fiscal del trabajo son una continuación de la reforma fiscal presentada el año pasado. No se informa de nuevas medidas al respecto. Aunque se ha reducido, la fiscalidad sigue siendo más alta que en otros Estados miembros. Suecia ha adoptado medidas contundentes para incentivar la búsqueda de empleo. La participación en un programa del mercado de trabajo ya no da derecho a beneficiarse del subsidio de desempleo durante un nuevo periodo y el seguro de desempleo está limitado a 600 días laborables. Al cabo de los 100 primeros días el desempleado debe aceptar una mayor movilidad geográfica y profesional y se reduce el nivel máximo de las prestaciones. Además, se ha introducido una garantía de actividad que pretende romper el círculo vicioso desempleo - programas del mercado de trabajo. La introducción de esta garantía de actividad ha reducido también el recurso al seguro de desempleo como pensión de jubilación anticipada. Se ha fijado el objetivo de reducir a la mitad el número de personas dependientes de las prestaciones sociales entre 1999 y 2004. El*

³⁷

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro Pilares de las directrices.

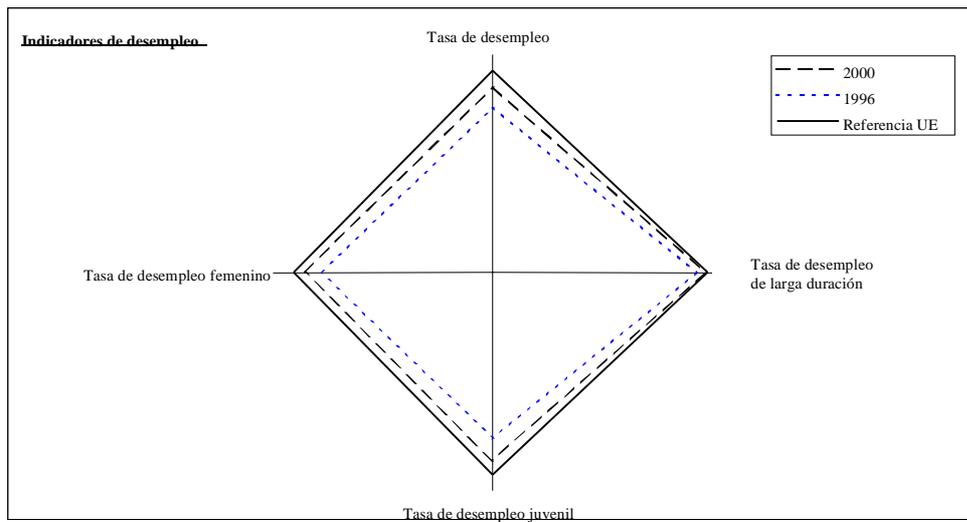
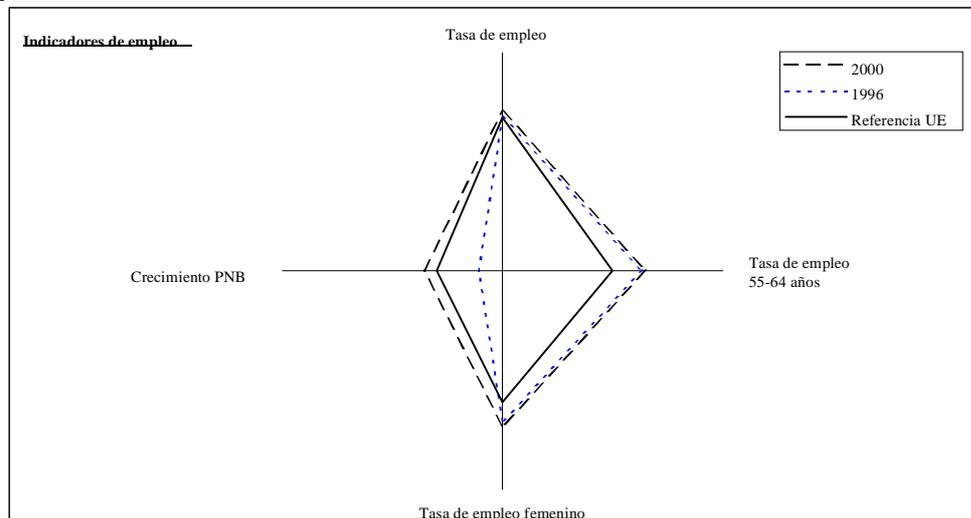
seguimiento y la evaluación de los actuales niveles de segregación profesional y sectorial fueron objeto de medidas en el pasado pero no se han adoptado iniciativas nuevas. A raíz de las recomendaciones del Consejo, el Gobierno ha pedido al Consejo nacional del mercado de trabajo que informe sobre las iniciativas encaminadas a erradicar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Se está a la espera de dicha información.

Desafíos futuros *Se ha reducido la fiscalidad pero la carga fiscal del trabajo sigue siendo elevada en el contexto de la UE. Aunque ha mejorado, la situación laboral de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes sigue siendo peor que la de las personas nacidas en Suecia y es preciso adoptar medidas al respecto. Aunque los interlocutores sociales son responsables de buena parte del tercer pilar, es deseable que el Gobierno los inste a participar más activamente en las medidas de fomento, seguimiento y evaluación de los avances. Aunque se intenta llevar a cabo una prevención precoz de la segregación profesional y sectorial, ésta sigue siendo importante y requiere medidas adicionales. La garantía de una oferta de mano de obra suficiente a largo plazo y de la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo constituyen también un desafío importante para Suecia.*

SUECIA

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	Referencia UE	
Tasa de empleo	73.0	70.3	70	(Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	65.1	63.4	50	(Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	71.0	68.7	60	(Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	3.6	1.1	3	(Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE	
Tasa de desempleo	5.9	9.6	2.9	(media de los tres mejores:LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.3	2.9	0.8	(media de los tres mejores:LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	5.5	9.5	2.9	(media de los tres mejores:LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	5.8	9.0	3.8	(media de los tres mejores:LU,NL,IE)

REINO UNIDO

Apreciación general El buen comportamiento del mercado de trabajo ha supuesto otro año de crecimiento del empleo y una tasa de empleo global del 71,2 %. A pesar de ello, persisten algunos problemas estructurales. Una de cada cinco empresas reconocen un desfase significativo de las cualificaciones de sus trabajadores. La incorporación al desempleo de larga duración de jóvenes y adultos (16 y 10 % respectivamente) se redujo ligeramente en 2000, pero sigue siendo superior a la de los Estados miembros con mejores resultados aunque los niveles de reactivación de parados de larga duración figuran entre los más altos. La inactividad y el desempleo de larga duración se concentran en las familias afectadas por el desempleo, en zonas deprimidas, y en los grupos desfavorecidos (algunas minorías étnicas, las personas con discapacidad, los trabajadores de más edad y las personas solas con hijos a cargo). El 40 % de los desempleados que solicitan un subsidio tienen problemas de lectura, escritura y aritmética.

Combinación de políticas³⁸ La estrategia de empleo del Reino Unido hace hincapié en una creación de empleo más integradora. Medidas adicionales en el pilar espíritu de empresa consolidan el equilibrio entre los pilares. Las iniciativas locales de empleo son importantes para el Gobierno y las administraciones sobre las que recae la responsabilidad de equilibrar las variaciones regionales de creación de empleo. En el pilar adaptabilidad se pone de manifiesto la flexibilidad de las prácticas laborales actuales, pero la adopción de medidas para incrementar la seguridad de los trabajadores daría un mayor equilibrio a la estrategia. Recientes iniciativas en el ámbito de la igualdad de oportunidades deberían mejorar el equilibrio de la vida laboral.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2000 El PNA de este año ofrece una nueva ilustración del papel que desempeña la cooperación a nivel local en el Reino Unido. Los interlocutores locales han desempeñado una función más flexible en la elaboración de políticas relativas al aprendizaje permanente y la integración social. A nivel nacional, existen ejemplos del creciente protagonismo de los dos principales interlocutores sociales del Reino Unido pero no se ha definido un planteamiento general, puesto que su participación está limitada a determinados asuntos específicos.

La National Childcare Strategy (Estrategia nacional para las guarderías) sigue mejorando la oferta de servicios de guardería asequibles. Convendría evaluar minuciosamente su impacto. Se impulsa especialmente la incorporación al trabajo de los personas solas con niños a cargo. La diferencia salarial de las mujeres que trabajan a tiempo completo se redujo ligeramente hasta el 18 % pero sigue siendo una de las más altas de la UE. Este problema es objeto de declaraciones de intención, pero no se le aplica una política específica y no se han fijado objetivos de reducción de las diferencias. El Reino Unido reconoce que es necesaria una representación femenina más equilibrada en todos los sectores, pero para conseguir ese equilibrio debe reforzar su intervención política.

De acuerdo con la definición común del indicador de la Directriz 2, el 12,4 % de los desempleados participaron en medidas activas, proporción muy inferior al 20 % previsto. La reforma de «Una nueva oportunidad para los adultos», que ahora interviene tras 18 meses de desempleo, constituye una aplicación parcial de la recomendación. En el PNA no se

³⁸

En el contexto de la aplicación de las directrices de empleo, la expresión «combinación de políticas» se refiere al equilibrio entre los cuatro pilares de las directrices.

argumenta por qué se adelanta la intervención a 18 en lugar de a 12 meses. Con un desempleo tan bajo, los que reciben la ayuda de «Una nueva oportunidad» al cabo de 18 meses son aquellos a quienes más difícil resulta ayudar y a quienes más les cuesta competir en el mercado de trabajo. No queda claro cuántos de los desempleados de larga duración que encuentran trabajo permanecen en su puesto.

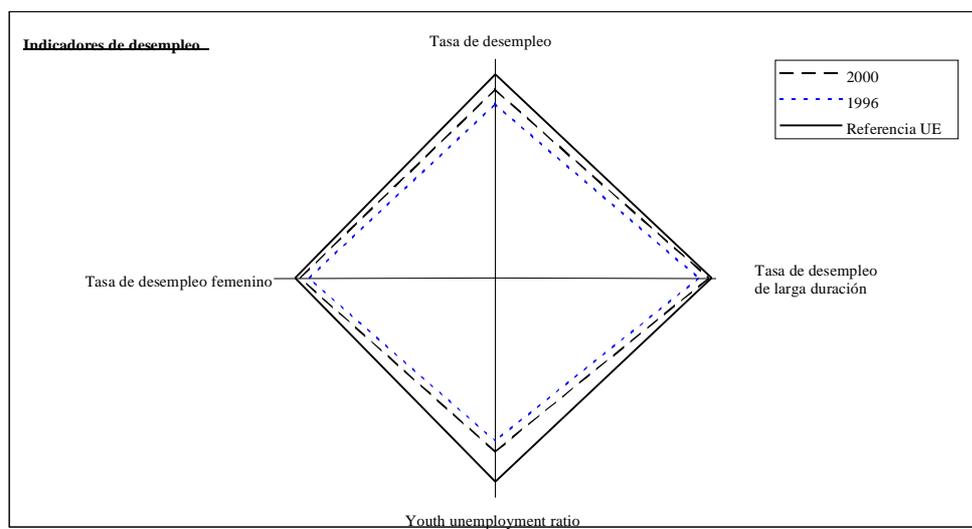
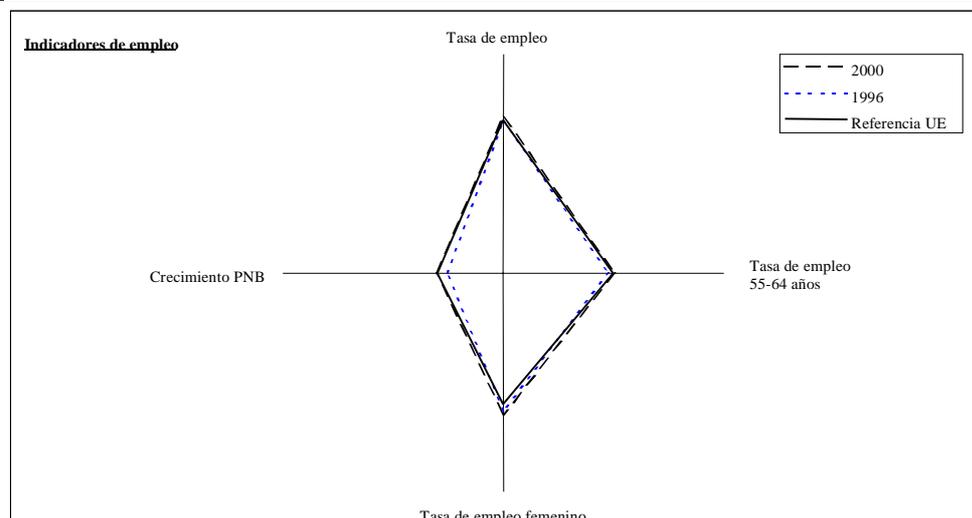
En el PNA se aprecia claramente la prioridad concedida, en el marco de la estrategia de aprendizaje permanente, a la mejora de las calificaciones básicas, que se materializa en el fomento del acceso al aprendizaje. Buena parte de la estrategia descrita en anteriores PNA es ya operativa y es destacable el papel del aprendizaje no oficial. En el PNA se aprecia el impulso de la nueva estrategia a la mejora de las calificaciones básicas de adultos –Adult Basic Skills Strategy–, que incluye una reforma de las infraestructuras de aprendizaje y asigna nuevos recursos de considerable cuantía a los más necesitados.

Desafíos futuros *Para corregir la insuficiencia de calificaciones de los trabajadores y mejorar la baja productividad laboral, el Gobierno, la patronal y los sindicatos tienen una responsabilidad importante en el fomento del aprendizaje en el lugar de trabajo, dentro de un marco global de aprendizaje permanente (especialmente para las pequeñas empresas). Son especialmente importantes las políticas dirigidas a las personas con escasa formación básica (lectura, escritura, aritmética). Aunque al cabo de 18 meses se ofrece mayor ayuda a los desempleados adultos, a través del «New Deal for Adults», el Reino Unido debería potenciar una activación más pronta, al cabo de 12 meses, para un mayor número de personas. Como las personas que no trabajan pertenecen cada vez más a grupos desfavorecidos, un incremento del apoyo permitiría limar las diferencias de empleo entre esos grupos y el resto de los trabajadores. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una de las mayores de la UE. Tanto el Gobierno como los interlocutores sociales deben desempeñar un papel relevante en la resolución de este problema. Es importante aprovechar la creciente participación de los interlocutores sociales en la elaboración de políticas a nivel nacional.*

REINO UNIDO

Nota: Cuanto mayor es el área mejores son los resultados. En el gráfico, las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las más alejadas del centro.

	2000	1996	EU Benchmark
Tasa de empleo	71.2	69.3	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	50.8	47.8	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	64.6	62.7	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PNB	3.0	2.6	3 (Proyección de base, Cumbre de Lisboa)



	2000	1996	Referencia UE
Tasa de desempleo	5.5	8.2	2.9 (media de los tres mejores: LU,NL,AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1.5	3.3	0.8 (media de los tres mejores: LU,NL,DK)
Tasa de desempleo juvenil	8.3	10.2	2.9 (media de los tres mejores: LU,AT,IE)
Tasa de desempleo femenino	4.9	6.5	3.8 (media de los tres mejores: LU,NL,IE)

4. PERSPECTIVAS

El anterior análisis tanto de los resultados como de la evolución política permite cierto optimismo. Están mejorando tanto los resultados del empleo como los del desempleo. Globalmente, las políticas evolucionan de acuerdo con las directrices de empleo y las recomendaciones, aunque no siempre según planteamientos sistemáticos como sería deseable.

El análisis indica también la persistencia de importantes problemas estructurales en los mercados de empleo de la UE. Deben abordarse urgentemente para aplicar con éxito la estrategia de Lisboa.

Aumento de las tasas de empleo

La reciente revisión a la baja de las previsiones de crecimiento obliga a los Estados miembros de la UE a aplicar rigurosas políticas que faciliten la creación de empleo y aumenten la participación laboral, y garanticen, pues, una evolución hacia los objetivos de Lisboa y el pleno empleo.

Una aplicación generalizada de las directrices de empleo constituiría una sólida base para llevar a cabo una estrategia global de aumento de las tasas de empleo.

Del lado de la oferta de mano de obra, no debe relajarse la inversión en medidas preventivas y activas que aceleren la reintegración de los desempleados en el mercado de trabajo. Todos los Estados miembros deberían asegurarse de que pueden cumplir para 2002 los objetivos de prevención relativos a los jóvenes y los adultos, fijados en la Cumbre de Luxemburgo de 1997. Debe evaluarse mejor la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y comprobar si se ajustan a las necesidades específicas de los desempleados y las empresas en un mercado de trabajo en evolución. Deberían potenciarse las reformas de la fiscalidad y las prestaciones, especialmente para eliminar los elementos que descincentivan el trabajo e incentivan las jubilaciones anticipadas. Es también importante aplicar rigurosamente las nuevas estrategias de aprendizaje permanente.

Del lado de la oferta de empleo, deben mantenerse las medidas destinadas a promover la cultura empresarial y eliminar los obstáculos a la creación y el funcionamiento de pequeñas y medianas empresas. En este sentido, la elaboración de mejores indicadores y referencias podría contribuir al desarrollo político. Debe potenciarse la reciente y aún modesta tendencia a reducir la fiscalidad del trabajo, especialmente en el caso de los salarios bajos.

Es necesaria, pues, una combinación de políticas basada en objetivos nacionales concretos para aumentar las tasas de empleo.

Calidad del empleo

La calidad del empleo es una cuestión pluridimensional que refleja tanto las características intrínsecas de los puestos de trabajo individuales como el entorno laboral de manera más amplia y las características del mercado de trabajo. La calidad del empleo debe mejorar de forma que más gente se sienta atraída por el trabajo y permanezca en él.

Para aumentar la participación de las personas de más edad, las mujeres y las personas con discapacidad son clave unas mejores condiciones de trabajo y mayores facilidades para conciliar la vida laboral con la familiar. Una mayor calidad del empleo puede contribuir a

resolver las incipientes carencias de mano de obra en algunos sectores, tanto públicos como privados. La mejora de las perspectivas de carrera y desarrollo constituye un elemento importante para prevenir la exclusión del mercado de trabajo y, en consecuencia, la exclusión social. La calidad del empleo es también un factor de productividad, de la misma forma que la productividad fomenta la calidad.

La calidad, área política que integra los objetivos de competitividad e integración social, ocupa un lugar central en el modelo social europeo y es un elemento clave del éxito de la estrategia de Lisboa. Las autoridades nacionales y los interlocutores sociales tienen una responsabilidad compartida en el fomento de la calidad del empleo.

Medidas más determinantes a favor de la igualdad de oportunidades

El aumento de la participación femenina se ha convertido en una característica apreciable del mercado de trabajo europeo en los últimos años. A pesar de ello, esa buena progresión está basada en empleos a tiempo parcial, diferencias salariales en el sector privado del orden del 20 % y persistentes limitaciones invisibles en cuanto al desarrollo profesional y la ocupación de puestos de responsabilidad. Si las políticas no corrigen estos desequilibrios, no se cumplirá el objetivo de la Cumbre de Lisboa (alcanzar una tasa de empleo femenino del 60 % de aquí al año 2010). Ante esta situación, los Estados miembros deberían potenciar las medidas correspondientes al pilar igualdad de oportunidades, sobre todo teniendo en cuenta que en el PNA de 2001 se les concede menos espacio que en los de años anteriores. Son necesarias acciones más contundentes para combatir las diferencias entre hombres y mujeres, especialmente en el aspecto salarial. La reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres constituye una inversión en un factor de producción. Ello no sólo significa combatir una considerable causa de desigualdad entre hombres y mujeres, sino también mejorar la motivación de las mujeres trabajadoras, que puede redundar en una mayor productividad laboral, y contribuir a reducir la segregación del mercado de trabajo y cambiar la tradicional división de funciones.

Mejorar la capacidad de los trabajadores de más edad y utilización de su potencial

El grupo de trabajadores de entre 55 y 64 años, cuya tasa de empleo es especialmente baja, necesita medidas más enérgicas que permitan cumplir el objetivo fijado en la Cumbre de Estocolmo de alcanzar una tasa de empleo en este grupo de edad del 50 % de aquí a 2010. Un análisis de recientes PNA pone de manifiesto que los Estados miembros son plenamente conscientes de la importancia de este problema y han puesto en marcha algunas reformas relativas a los regímenes de jubilación, y especialmente de jubilación anticipada. No obstante, se observan reticencias, especialmente entre los interlocutores sociales, a adoptar rigurosas medidas para desincentivar las jubilaciones anticipadas.

Al margen de esas reformas, es necesario adoptar medidas más amplias basadas fundamentalmente en un planteamiento preventivo y un profundo cambio cultural para que las personas de más edad sigan trabajando o se reincorporen al trabajo.

Inversión en recursos humanos, aprendizaje permanente, lucha contra las carencias de mano de obra y de cualificaciones

Se puede influir en las tasas de empleo adecuando convenientemente la oferta de mano de obra a la oferta de empleo. La aparición de tensiones entre la oferta y la demanda en algunos mercados (a nivel nacional, local y sectorial) exige medidas para mejorar la movilidad profesional y geográfica de los trabajadores. Los esfuerzos por convertir en realidad el

aprendizaje permanente deberían mejorar los niveles generales de competencias y cualificaciones de los desempleados y los que ya trabajan, así como de las sucesivas cohortes que se incorporan al mercado de trabajo. Son igual de importantes, en una economía basada cada vez más en el conocimiento, las medidas destinadas a las personas que no participan en el proceso de aprendizaje, el desarrollo de formas de aprendizaje más flexibles y el fomento de un «hábito del aprendizaje» en los adultos para seguir mejorando y reorientando las cualificaciones de los trabajadores ante el cambio constante del mercado de trabajo. En este contexto, conviene mejorar la capacidad de los servicios de empleo de responder a las necesidades de los empleos y proseguir activamente los actuales esfuerzos de modernización. Deberían aprovecharse los avances conseguidos en la creación de una base de datos europea de empleos y oportunidades de aprendizaje, como solicitó la Cumbre de Lisboa, para aumentar la transparencia del mercado de trabajo europeo.

Lucha contra la exclusión social

Deben aprovecharse plenamente las condiciones económicas actuales para combatir la exclusión social dando nuevas oportunidades en el mercado de trabajo a los grupos más desfavorecidos de la sociedad. La participación en el mundo laboral es un factor clave de integración social. Las medidas activas deberían orientarse cada vez más a las personas que las necesitan y acomodarse a las características de aquellos que tienen mayores dificultades para encontrar empleo. Debería fomentarse activamente la transición de puestos de trabajo subvencionados y de la economía informal al mercado de trabajo general, al igual que la transición de puestos de poca calidad a otros de mejor calidad, puesto que está demostrado que éstos ofrecen mejores perspectivas de empleo. Para ello, es fundamental que las personas amenazadas de exclusión puedan mejorar sus cualificaciones y competencias.

En sus programas complementarios sobre empleo e integración, los Estados miembros deberían impulsar la desegmentación de las medidas, así como de los mercados de trabajo. Para ello, deberían basarse en una sólida cooperación entre las instituciones pertinentes a todos los niveles, desde la elaboración de políticas hasta su aplicación práctica.

Interlocutores sociales

Los interlocutores sociales no han respondido de manera significativa a la invitación que se les hizo a través de las directrices de 2001 para que desarrollaran su propio proceso de contribución a la Estrategia Europea de Empleo. El apoyo de las organizaciones de interlocutores sociales a la Estrategia Europea de Empleo expresado, por ejemplo, en su declaración al Consejo Europeo de Estocolmo, no ha ido acompañada de una contribución visible al proceso. Teniendo en cuenta el papel fundamental de los interlocutores sociales para el éxito de la Estrategia europea de empleo y, con el debido respeto, para su autonomía, en el futuro deberán participar más enérgicamente.

Desequilibrios regionales

El empleo sigue teniendo desequilibrios regionales inaceptables en la Unión Europea. Aunque las diferencias entre Estados miembros tienden a disminuir, entre las regiones tienden a aumentar. Será necesario trabajar más intensamente para equilibrar la situación del empleo entre las diferentes regiones europeas. Ello exigirá transferir fondos pero las medidas que se adopten deberán basarse en la necesidad de reforzar la competitividad regional. Las inversiones en capital físico y humano deben seguir siendo un objetivo clave de las políticas tanto europeas como nacionales y regionales. La Estrategia europea de empleo constituye un marco estratégico adecuado.

El Fondo Social Europeo (FSE)

El FSE fue creado para que se convirtiera en un instrumento importante de las políticas de empleo de los Estados miembros. No obstante, las operaciones de este fondo pueden parecer un tanto alejadas de la Estrategia de empleo y no es siempre fácil especificar su contribución a la EEE. Aunque la financiación del FSE varía entre los Estados miembros, debe prestarse más atención a garantizar una coherencia permanente entre éste y la Estrategia Europea de Empleo. Ahora que ya se han puesto en marcha los programas de 2000-2006, también debería concederse una mayor atención a los procedimientos y las disposiciones institucionales. Por otra parte, debe mantenerse una cierta flexibilidad para que el FSE pueda adaptarse a los cambios de situación, también en el contexto de los objetivos de la EEE. La iniciativa comunitaria EQUAL también debería contribuir de forma significativa a la lucha contra las discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo y la participación en el mismo.

Seguimiento

La Comisión y el Consejo seguirán desarrollando y aplicando la Estrategia Europea de Empleo a través de:

- la aplicación prevista de las directrices y las recomendaciones de empleo de todos los pilares y la toma en consideración de los objetivos horizontales;
- el refuerzo de las directrices de empleo de manera que reflejen el análisis de las políticas y los desafíos futuros contenido en este informe; en particular, se potenciarán las disposiciones relativas a:
 - los objetivos de aumento de las tasas de empleo de los trabajadores de más edad;
 - la promoción de empleos de mayor calidad;
 - reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres;
- un examen en profundidad de las condiciones para fomentar una mayor participación laboral y el envejecimiento activo sobre la base de un informe conjunto de la Comisión y el Consejo, como solicitó el Consejo Europeo de Estocolmo;
- un plan de acción sobre competencias y movilidad para contribuir al desarrollo de nuevos mercados de trabajo europeos, basándose en las conclusiones del Grupo de alto nivel constituido después de la Cumbre de Estocolmo, a tiempo para la Cumbre de primavera de 2002;
- un plan de acción sobre aprendizaje permanente tras una amplia consulta en 2001 de los Estados miembros, otras instituciones de la UE, los interlocutores sociales, ONG y otros grupos, basado en el memorándum³⁹ del año pasado, así como un programa de trabajo detallado sobre el seguimiento de futuros objetivos concretos de los sistemas de educación y formación, tal como solicitó el Consejo Europeo de Estocolmo;
- el desarrollo permanente de indicadores para evaluar los avances respecto a las directrices de empleo, haciendo especial hincapié en las diferencias salariales entre hombres y mujeres y los servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes, así como en la cuestión de la calidad (véase más adelante);
- una propuesta al Consejo Europeo de diciembre de 2001 relativa al desarrollo de indicadores de calidad del empleo, tomando como base la Comunicación de la Comisión relativa a un marco para invertir en calidad⁴⁰; y
- una evaluación en profundidad, que deberá concluir en 2002, del impacto de la Estrategia Europea de Empleo en términos de políticas y resultados desde su introducción.

³⁹ SEC(2000) 1832 de 31.10.2000.

⁴⁰ COM(2001) 313 final de 20.6.2001

ANEXO1: SINOPSIS DE LOS INDICADORES CLAVE EN 2000⁴¹

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicadores de empleo																
Tasa de empleo total	60.5	76.3	65.4	55.6	55.0	62.2	65.1	53.5	62.9	73.2	68.3	68.3	67.5	73.0	71.2	63.3
<i>Hombres</i>	69.5	80.8	72.8	71.1	69.9	69.3	76.1	67.5	75.1	82.4	77.0	76.6	70.6	74.8	77.8	72.5
<i>Mujeres</i>	51.5	71.6	57.9	40.9	40.3	55.3	54.0	39.6	50.3	63.7	59.4	60.3	64.4	71.0	64.6	54.0
15-24	29.1	66.0	46.1	26.8	32.7	29.0	50.6	25.9	31.9	69.2	53.1	43.5	40.2	41.6	56.2	40.3
25-54	77.4	84.2	79.5	69.5	67.8	78.8	75.4	67.9	78.4	81.8	82.2	81.9	81.5	83.8	80.4	76.6
55-64	26.3	55.7	37.3	39.2	36.8	29.7	45.3	27.8	27.4	38.3	28.9	51.0	42.7	65.1	50.8	37.7
Tasa de empleo equivalente a dedicación plena	60.5	69.3	58.6	55.3	52.5	58.7	60.6	51.7	60.4	57.2	63.5	66.6	64.9	65.1	61.7	57.9
<i>Hombres</i>	74.4	76.9	71.1	71.5	69.0	69.2	75.8	67.0	75.9	74.6	76.2	76.6	69.3	70.0	74.4	71.0
<i>Mujeres</i>	46.6	62.2	46.1	40.0	36.6	48.7	45.2	36.7	44.6	40.1	51.0	57.1	60.5	60.2	49.7	45.3
Indicadores de desempleo																
Tasa de desempleo total	7.0	4.7	7.9	11.1	14.1	9.5	4.2	10.5	2.4	2.7	3.7	4.2	9.8	5.9	5.5	8.2
<i>Hombres</i>	5.7	4.2	7.6	7.3	9.8	7.8	4.3	8.0	1.9	2.0	3.2	3.4	9.1	6.0	6.0	7.0
<i>Mujeres</i>	8.8	5.3	8.3	16.7	20.6	11.5	4.2	14.4	3.3	3.7	4.3	5.2	10.6	5.8	4.9	9.7
Tasa de desempleo juvenil	6.5	5.3	4.6		11.4	7.1	3.3	11.8	2.5	3.6	2.9	4.2	11.2	5.5	8.3	7.8
<i>Hombres</i>	5.9	5.0	5.3		9.8	7.0	3.4	11.4	2.4	3.5	2.8	3.5	10.9	5.4	9.4	7.7
<i>Mujeres</i>	7.0	5.5	3.9		13.1	7.3	3.3	11.9	2.6	4.6	3.0	4.8	11.4	5.7	7.2	7.9
Tasa de desempleo de larga duración	3.8	1.0	4.0		5.9	3.8	1.7	6.4	0.6	0.8	1.0	1.7	2.8	1.3	1.5	3.6
<i>Hombres</i>	3.1	0.9	3.7		3.5	3.0	2.1	4.9	0.5	0.7	1.0	1.4	2.8	1.4	2.0	3.0
<i>Mujeres</i>	4.8	1.2	4.3		9.5	4.7	1.0	8.8	0.6	1.1	1.0	2.0	2.7	1.1	0.9	4.4
Indicadores económicos																
Crecimiento total del empleo	1.8	0.8	1.5	1.2	3.3	2.0	4.7	1.5	5.5	2.5	0.9	1.7	1.5	2.2	1.0	1.8
Crecimiento real del PNB	4.0	2.9	3.0	4.1	4.1	3.1	10.7	2.9	8.5	3.9	3.2	3.3	5.7	3.6	3.0	3.3
Crecimiento de la productividad laboral	2.2	2.1	1.4	2.9	0.8	1.1	5.6	1.4	2.8	1.3	2.3	1.6	4.1	1.4	2.0	1.6
Cambio de los costes laborales unitarios reales	-0.8	-1.8	0.2	-0.9	-0.2	-0.1	-3.8	-0.7	-1.8	-0.7	-1.4	0.8	-2.9	4.7	0.3	-0.2

⁴¹ Para más información sobre los indicadores clave, véase más adelante.

Otros indicadores clave

Participación en la formación	6.8	20.8	5.0	1.1	4.9	2.8		5.2	4.8	15.6		3.3	19.6	18.6	20.3	8.0
<i>Hombres</i>	7.6	17.8	5.4	1.1	4.4	2.6		5.0	3.9	16.4		3.2	17.7	16.6	17.9	7.6
<i>Mujeres</i>	6.0	23.8	4.7	1.1	5.4	3.1		5.3	5.3	14.7		3.4	21.5	20.7	22.7	8.4
Abandono escolar prematuro	12.5	11.7	14.9	17.4	28.1	13.3		29.0	16.8	16.7		43.1	9.8	7.7	6.8	18.5
<i>Hombres</i>	14.8	13.4	14.6	21.8	33.7	14.8		32.4	15.9	17.5		50.6	12.5	9.2	6.5	20.7
<i>Mujeres</i>	10.2	9.9	15.2	12.9	22.4	11.8		25.6	17.6	15.9		35.6	7.2	6.2	7.1	16.4
Presencia de Internet en los colegios																
<i>Primaria</i>	70	94	56	1	80	30	80	75	25	38	63	42	90	57	86	
<i>Secundaria</i>	95	100	81	18	94.5	84	90	90	100	86	100	100	95	99	98	
Tasa de empleo por cuenta propia	14.0	8.2	10.1	32.4	18.2	10.1	17.7	24.2	8.9	9.6	10.8	23.3	12.9	10.6	11.3	14.8
<i>Hombres</i>	17.2	11.9	12.9	38.9	21.2	13.5	24.9	29.0	11.0	11.5	12.7	25.5	17.1	15.2	15.0	17.6
<i>Mujeres</i>	9.6	3.9	6.4	21.6	13.3	5.9	7.1	16.1	5.6	7.0	8.4	20.8	8.3	5.6	6.8	10.9
Tasa de empleo en el sector de los servicios	44.0	54.2	41.7	34.2	34.1	42.9	40.9	33.6	48.1	51.2	43.6	37.0	44.9	51.8	51.8	42
Tipo impositivo marginal	54.1	50.7	51.0	20.1	26.4	48.6	22.0	32.8	34.1	45.8	37.1	25.0	42.7	38.3	32.0	
Tipo impositivo medio de los ingresos de personas solas	50.0	41.3	46.1	34.3	32.9	39.2	18.1	43.0	30.0	40.5	40.3	30.4	42.4	47.8	25.6	39.2
Proporción de trabajadores en empleos no convencionales	24.5	31.0	31.3	12.3	33.7	32.2	24.9	16.1	14.4	54.3	23.8	25.7	27.5	35.5	31.6	29.8
<i>A tiempo parcial</i>	15.9	20.4	18.6	4.0	6.3	15.0	15.8	7.6	10.9	37.3	16.5	9.9	10.5	19.4	23.5	16.4
<i>De duración determinada</i>	6.1	7.9	11.1	7.0	23.7	13.5	7.2	6.0	2.6	9.1	6.4	14.0	13.7	10.4	5.4	10.5
Diferencia salarial entre hombres y mujeres ⁴²	93	91	76	89	87	92	83	92		86	81	95	87		88	86

⁴²

Sobre la base de los datos más recientes, 1997.

Definición y origen de los indicadores clave

Datos trimestrales de Eurostat sobre población activa (QLFD en sus siglas inglesas)

Esta serie sustituye al conjunto de datos del año pasado, obtenidos a partir de las encuestas de población activa y la serie de referencia sobre empleo, utilizada en anteriores informes sobre el empleo en Europa y en informes conjuntos sobre el empleo. Las encuestas de población activa plantean inconvenientes, como sondeos desde una perspectiva amplia. Se utiliza el segundo trimestre para representar a todo el año y la encuesta cambia con el tiempo, lo que dificulta las comparaciones. Para corregir estos problemas la DG Empleo contrató la creación de una serie de referencia sobre empleo. Dicha serie fue recopilada sin que Eurostat asumiera la responsabilidad global. Básicamente, lo que se pretendía era elaborar una buena serie de datos sobre empleo comparativos en el tiempo procedentes de las mejores fuentes de cada país. Este año, Eurostat ha adoptado un concepto similar, esto es, los datos QLFD. Todos los indicadores, excepto la tasa de desempleo, la proporción de empleo juvenil, las tasas de empleo en equivalencia a tiempo completo y los indicadores relacionados con la economía, están basados en esta serie. Más adelante se ofrece una descripción detallada.

Los datos trimestrales de Eurostat sobre población activa (QLFD) se componen de dos conjuntos de series trimestrales que empiezan en 1991, actualizadas cada trimestre y que cubren los Estados miembros de la UE, UE-15 y UE-12:

- series sobre población, empleo y desempleo por sexo y edad, basadas principalmente en las encuestas de población activa de la Comunidad;
- series sobre empleo por actividad económica y tipo de empleo (basadas principalmente en los datos sobre empleo de los informes económicos SEC-1995), desglosados luego por sexo y algunas características de los empleos.

A. Población, empleo y desempleo por sexo y edad

Para evitar rupturas en las series, se armonizan los resultados de las encuestas comunitarias de población activa (facilitadas por las oficinas nacionales de estadísticas de acuerdo con el Reglamento (CEE) n° 577/1998 del Consejo) y se completan (con estimaciones basadas en los datos nacionales sobre empleo de otras fuentes) cuando no están disponibles los resultados trimestrales de la encuesta comunitaria de población activa.

Estos datos incluyen sólo a la población residente en domicilios privados (se excluyen los domicilios colectivos) y hacen referencia al lugar de residencia (concepto nacional).

Se utilizan los grupos de edad siguientes: menores de 15, 15-19, 20-24, 25-29, 30-54, 55-59, 60-64, 65 y mayores.

Los datos sobre empleo por sexo y edad y se desglosan entre empleos civiles y fuerzas armadas.

Los datos sobre desempleo por sexo y edad son desglosados por duración de la búsqueda de empleo (menos de 6 meses, 6-11, 12-23, 24 y más).

B Empleo por actividad económica y tipo de empleo

Los datos de empleo de SEC-1995 (facilitados por las oficinas estadísticas de acuerdo con el Reglamento (CEE) n° 2223/1996 del Consejo) están disponibles por Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE), rev.1-A6, y por tipo de empleo (empleados/trabajadores por cuenta propia).

Se armonizan en el tiempo (cuando es necesario) y se completan (con estimaciones basadas en los resultados de encuestas de población activa o en fuentes de datos sobre empleo) cuando no están disponibles los datos trimestrales de SEC-1995.

A continuación, se desglosan por sexo, empleo a tiempo completo/a tiempo parcial, contratos indefinidos/de duración determinada (según un planteamiento descendente con datos de encuestas de población activa y otras fuentes nacionales).

Los datos cubren a todas las personas empleadas en unidades de producción residentes (concepto nacional), e incluyen a las personas residentes en domicilios colectivos.

Indicadores clave: definiciones y fuentes de información

I Tasas de empleo por grupos de edad (15-64,15-24,25-54,55-64) y sexo

Definición: proporción de personas de mismo sexo y edad empleadas respecto a la población total.

Fuente: QLFD de Eurostat, parte A.

II Tasas de empleo equivalentes a tiempo completo por sexo en el grupo de edad 15-64

Definición: proporción de persona empleadas en equivalencia a tiempo completo, de mismo sexo y edad respecto a la población total (el empleo en equivalente a tiempo completo se define como el número de horas trabajadas dividido por la media anual de horas trabajadas en los empleos a tiempo completo).

Fuente: Encuesta de población activa (datos de primavera) - (cifras belgas adaptadas por Eurostat).

III Tasas de desempleo por sexo

Definición: proporción de personas de mismo sexo y edad desempleadas respecto a la población total.

Fuente: serie armonizada de Eurostat sobre desempleo, medias anuales de estimaciones mensuales.

IV Tasas de desempleo de larga duración por sexo

Definición: proporción de desempleados de larga duración (12 meses o más) de mismo sexo respecto a la población activa.

Fuente: QLFD de Eurostat, parte A.

V Porcentaje de desempleo juvenil por sexo

Definición: proporción de personas de entre 15 y 24 años respecto a la población total de mismo sexo y edad.

Fuente: serie armonizada de Eurostat sobre desempleo, medias anuales de estimaciones mensuales.

VI Crecimiento del empleo

Definición: cambio anual de la población empleada por unidades de producción residentes.

Fuente: QLFD de Eurostat, parte B.

VII Otros indicadores de empleo relacionados con la economía (crecimiento real del PNB, crecimiento de la productividad laboral y costes reales de la unidad laboral) son facilitados por la DG ECFIN (base de datos AMECO), sobre la base de cálculos nacionales (definiciones de SEC-95) y de previsiones de primavera. Los datos son cambios medios anuales, en porcentaje, respecto al año anterior.

Otros indicadores clave

VIII Participación en la educación y la formación

Definición: porcentaje de personas en edad de trabajar que participan en la educación y formación por sexo, grupo de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 25-64), tipo de trabajo y nivel de estudios.

Fuente: Encuesta de población activa (datos de primavera).

IX Tasa de abandono escolar prematuro

Definición: porcentaje de personas de 18-24 años con un nivel de estudios de secundaria inferior (nivel 2 de la CIUED), o inferior, que no participa en la educación o formación, por sexo y tipo de trabajo.

Fuente: Encuesta de población activa (datos de primavera).

X Presencia de Internet en los colegios

Definición: porcentaje de escuelas primarias y secundarias que tienen acceso a Internet.

Fuente: informe de referencia consecutivo a la comunicación «Estrategias para el empleo en la sociedad de la información», sobre la base de datos nacionales facilitados al Grupo de alto nivel sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información.

XI Tasa de empleo por cuenta propia por sexo

Definición: proporción de trabajadores por cuenta propia respecto al total de trabajadores, por sexo.

Fuente: Encuesta de población activa, Eurostat.

XII Tasa de empleo en el sector de los servicios

Definición: tasa de empleo en el sector de los servicios para 1998-1999-2000, por edad (15-64), por sexo (hombre, mujer y total) y por NACE (servicios).

Fuente: Encuesta de población activa, Eurostat.

XIII Tipo impositivo marginal

Definición: tasa de aumento del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores dividida por el aumento de las remuneraciones brutas, por tipo de familia y nivel salarial.

Fuente: OCDE, «Impuestos sobre los salarios - impuestos sobre sueldos y salarios, cotizaciones de seguridad social de trabajadores y empresas», varios años. Servicios de la Comisión, según la base de datos de la OCDE, 1996-1999/2000.

XIV Tipo de imposición medio de una persona sola con un salario bajo

Definición: proporción entre el total de impuestos (impuesto sobre la renta de personas físicas, cotizaciones sociales de trabajadores y empresas, incluido el impuesto sobre las remuneraciones) pagados por una persona sola (trabajador de producción media a tiempo completo - APW) con dos niños y un salario del 50 % o 67 % del salario medio, y la remuneración bruta. Esta proporción puede subdividirse por tipos de impuesto.

Información basada en índices fiscales calculados para familias hipotéticas.

Fuente: OCDE, «Impuestos sobre los salarios - impuestos sobre sueldos y salarios, cotizaciones de seguridad social de trabajadores y empresas», Servicios de la Comisión según la base de datos de la OCDE 1996-1999/2000.

XV Proporción de trabajadores en empleos no convencionales

Definición: porcentaje de trabajadores en empleos (remunerados) no convencionales respecto al número total de trabajadores por sexo.

Fuente: QLFD de Eurostat.

XVI Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Definición: Relación entre el índice neto de remuneración horaria de mujeres y el de hombres en trabajos remunerados de más de 15 horas. Desglose por sectores públicos y privados. Para Francia, se utilizaron remuneraciones horarias brutas.

Fuente: Eurostat, Panel de Hogares de la Comunidad Europea.

ANEXO 2: SINOPSIS DE LOS INDICADORES COMUNES SOBRE PREVENCIÓN Y ACTIVACIÓN EN 2000

	Detalle	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Adultos desempleados																	
<i>Esfuerzo (C/A)</i>	Total	42.8	7.0	67.2		30.0	6.6			27.3	17.0	54.6	35.8	98.6	99.9	100.0	
	Hombres	42.5	6.0	68.2	19.9	29.0	5.3			28.0		49.5	37.2	97.9	99.9	100	
	Mujeres	43.2	8.0	65.8	16.0	30.0	7.9			26.6		67.0	35.1	98.9	99.9	100.0	
<i>Incumplimiento (D/B)</i>	Total	38.7	73.0	23.6		62.0	50.6			38.2	66.0	16.9	11.6	14.1	0.8	0.0	
	Hombres	35.2	78.0	21.0		66.0	55.9			41.0		18.7	11.4	14.6	0.7	0.0	
	Mujeres	41.3	70.0	26.3		59.0	45.9			35.2		15.3	11.8	13.6	0.8	0.0	
<i>Resultado (B/A)</i>	Total	33.9	5.0	17.3		8.0	13.3			14.6	21.0	0.9	14.4	10.2	6.7	10.0	
	Hombres	31.2	4.0	15.0	41.8	7.0	12.1			15.0		0.6	16.7	14.1	7.8	11.0	
	Mujeres	36.3	5.0	20.4	42.5	9.0	14.6			14.1		1.7	13.2	7.9	5.6	7.0	

Jóvenes desempleados																	
<i>Esfuerzo (C/A)</i>	Total	53.3	5.0	65.6		39.0	5.9			40.6	100	58.4	36.1	99.0	99.9	100.0	
	Hombres	53.2	5.0	66.5	10.6	42.0	5.2			42.8		56.2	34.0	98.8	99.8	100	
	Mujeres	53.4	5.0	64.2	10.1	37.0	6.7			38.0		61.3	37.3	99.2	99.9	100.0	
<i>Incumplimiento (D/B)</i>	Total	21.7	81.0	18.5		37.0	59.9			11.8	0.0	15.2	6.8	10.9	9.6	0.0	
	Hombres	19.7	80.0	18.1		36.0	59.4			6.5		18.5	7.5	11.0	10.3	0.0	
	Mujeres	23.6	81.0	19.1		38.0	60.3			18.8		12.8	6.4	10.7	8.5	0.0	
<i>Resultado (B/A)</i>	Total	44.9	10.0	16.6		12.0	14.8			21.8	10.0	2.8	12.1	9.1	1.3	16.0	
	Hombres	42.9	8.0	16.0	39.5	9.0	12.8			21.8		2.2	9.5	10.8	1.6	16.0	
	Mujeres	46.9	11.0	17.5	44.7	15.0	16.8			21.7		3.6	13.8	7.8	1.1	15.0	
Tasa de activación (%)																	
<i>Todas las medidas</i>	Total	45	30	34	29	32	23	36	21	30	39	20	22	22	56	12	
	Hombres	42	26	34		39	24			34		17		19	54	13	
	Mujeres	48	32	33		26	15			25		22		26	58	11	
<i>Formación</i>	Total	6	21	21		10	3	11	14	25		12	7	12	24	12	
	Hombres	9	17	22		12	3			25		10		11	19	13	
	Mujeres	5	23	20		10	3			24		13		11	30	11	

Notas explicativas del anexo 2:

El *indicador de esfuerzo (C/A)* se define como el porcentaje de jóvenes/adultos que se quedaron sin empleo en el mes X y que han iniciado un plan de acción individual antes de que se cumpla un periodo de desempleo de 6/12 meses.

La *tasa de incumplimiento (D/B)* se define como el porcentaje de jóvenes/adultos que se quedaron sin empleo en el mes X, siguen sin empleo el mes X+6/12 y no han iniciado un plan de acción individual.

Indicador de resultado (Tasa de entrada en el desempleo de larga duración) (B/A) porcentaje de jóvenes/adultos desempleados que siguen ininterrumpidamente sin trabajo al cabo del mes X+6/12

Observaciones específicas a los Estados miembros sobre los indicadores de prevención

- Bélgica: los indicadores no son comparables con los de otros Estados miembros dado que los periodos de desempleo inferiores a tres meses no se contabilizan en las salidas del desempleo.
- Alemania: el indicador de los adultos podría incluir a todos los desempleados.
- Dinamarca: los datos cubren sólo a los desempleados asegurados.
- Grecia: La cifras sobre los adultos desempleados se refieren a 1999. El cálculo del indicador C/A está basado en una medida de recambio para la variable C que cubre a los desempleados incluidos en un programa laboral de una duración de 6 y 12 meses para jóvenes y adultos respectivamente.
- Países Bajos: los indicadores se basan exclusivamente en los nuevos desempleados. Para los jóvenes desempleados los indicadores se basan en la situación a los 12 meses del registro.

La **tasa de activación** se define como la relación entre el número medio anual de participantes en medidas activas (E) anteriormente desempleados y el número medio anual de desempleados registrados (F) y de participantes en medidas activas. En los PNA de este año se ha cambiado la definición del indicador de entrada para que refleje mejor el hecho de que en la mayoría de los Estados miembros la participación en la mayoría de las medidas activas interrumpe el periodo de desempleo. Ahora se define como $E/(E+F)$ en lugar de E/F . Las medidas activas se definen de forma amplia para que comprendan la formación, la rotación en el trabajo y el empleo compartido, los incentivos laborales, la integración de las personas con discapacidad, la creación de empleo directa y los incentivos para la creación de empresas.

Observaciones específicas a los Estados miembros sobre los indicadores de activación

- Bélgica: datos de 1999.
- Dinamarca: los datos cubren sólo a los desempleados asegurados.
- Francia: el desglose por sexo se refiere a los datos de 1999.