



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 21.1.2004
COM(2004) 24 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL CONSEJO**

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| RESUMEN | 4 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1. EL CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO | 11 |
| 1.1 ESTANCAMIENTO DEL CRECIMIENTO DEL EMPLEO..... | 11 |
| 1.2 LA ESTRATEGIA DE EMPLEO A MEDIO PLAZO SIGUE SIENDO VÁLIDA..... | 12 |
| 2. EVALUACIÓN GENERAL CON RESPECTO A LOS OBJETIVOS DE EMPLEO DE LA UE | 13 |
| 2.1 PLENO EMPLEO: LA UE CORRE EL RIESGO DE NO ALCANZAR LOS OBJETIVOS RELATIVOS A LA TASA DE EMPLEO | 13 |
| 2.2 CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO: PROGRESOS DESIGUALES EN LAS DISTINTAS DIMENSIONES | 15 |
| 2.3 COHESIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES: CRECIENTE ATENCIÓN A LOS MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS..... | 17 |
| 3. PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS DIRECTRICES ESPECÍFICAS: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS | 19 |
| 3.1 MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS PARA LOS DESEMPLEADOS Y LAS PERSONAS INACTIVAS | 19 |
| 3.2 CREACIÓN DE EMPLEO Y ESPÍRITU DE EMPRESA | 21 |
| 3.3 ABORDAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO | 23 |
| 3.4 PROMOVER EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE | 26 |
| 3.5 INCREMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOCIONAR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO..... | 29 |
| 3.6 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES | 31 |
| 3.7 PROMOVER LA INTEGRACIÓN Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO..... | 33 |
| 3.8 HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE A TRAVÉS DE INCENTIVOS PARA AUMENTAR EL ATRACTIVO DEL TRABAJO | 35 |
| 3.9 TRANSFORMAR EL TRABAJO NO DECLARADO EN EMPLEO REGULAR | 37 |
| 3.10 ABORDAR LAS DISPARIDADES REGIONALES EN EL EMPLEO..... | 39 |
| 4. BUENA GOBERNANZA Y ASOCIACIONES PARA LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS DIRECTRICES DE EMPLEO | 40 |
| 5. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS | 43 |

| | | |
|----|--|----|
| 6. | CONCLUSIONES: SEGUIR REFORZANDO LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO TENIENDO PLENAMENTE EN CUENTA EL INFORME DEL GRUPO EUROPEO DE EMPLEO, PRESIDIDO POR WIM KOK | 73 |
| | Anexo 1: indicadores clave e indicadores contextuales , | 75 |
| | Anexo 2: progresos en la realización de los objetivos | 97 |

RESUMEN

En el presente Informe conjunto sobre el empleo (ICE) se ofrece la primera evaluación de los progresos realizados por los Estados miembros en la aplicación de la nueva Estrategia de Empleo acordada para 2003-2006, una estrategia basada en tres objetivos globales: pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión y mercado de trabajo inclusivo.

Este informe se presenta en un momento en el que la situación del mercado de trabajo está poniendo a prueba los objetivos de la Estrategia de Lisboa. Los efectos de la desaceleración económica se siguieron notando en Europa durante la mayor parte de 2002 y 2003. *Para comienzos de 2003, el crecimiento del empleo se había paralizado*, y se espera que durante 2004 y 2005 no aumente sino lentamente. El desempleo *fue aumentando de forma gradual* hasta situarse en el 8,1 % en 2003. Las reformas realizadas en los últimos años han dado al mercado de trabajo europeo una mayor solidez para afrontar las perturbaciones, pero, a menos que la economía se recupere y se lleven a cabo más reformas del mercado laboral, existe el riesgo de estancamiento del empleo, y de que aumenten las tasas de desempleo e inactividad.

Han dejado de registrarse avances hacia el objetivo de Lisboa de lograr una tasa global de empleo del 70 % para 2010. Con una tasa actual del 64,3 %, *resulta claro que la UE no alcanzará el objetivo intermedio de una tasa de empleo del 67 % para 2005*. La tasa de empleo femenina mejoró en 2002 (55,6 %) y se progresa adecuadamente para la consecución del objetivo intermedio (57 %) para 2005. Los progresos para alcanzar el objetivo de 2010 dependerán de forma decisiva de que mejore la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad. *Aunque esta tasa ha aumentado hasta situarse ligeramente por encima del 40 % en 2002, el objetivo del 50 % para 2010 está todavía lejos de poderse alcanzar.*

En vista de la desaceleración económica, y a resultas del gran interés de los Jefes de Estado y de Gobierno por intensificar el impulso para la realización de reformas estructurales, el Consejo Europeo de Primavera de 2003 invitó a la Comisión a crear un *Grupo Europeo de Empleo*, presidido por Wim Kok, antiguo Primer Ministro de los Países Bajos, para que presentara un informe a la Comisión Europea sobre las medidas prácticas de reforma que pudieran tener el efecto más directo e inmediato en la aplicación de la Estrategia de Empleo. El Consejo Europeo de Bruselas de diciembre de 2003 invitó a la Comisión y al Consejo a tener en cuenta el informe de este grupo en la elaboración del Informe conjunto sobre el empleo.

El Grupo Europeo de Empleo se concentró en la necesidad de incrementar el crecimiento tanto del empleo como de la productividad, y estableció cuatro condiciones clave para el éxito: aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas; atraer a más personas al mercado de trabajo; invertir más, y de forma más eficaz, en el capital humano, y garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza. El Grupo fijó prioridades de acción de relevancia general para los Estados miembros en relación con cada una de esas condiciones, y ofreció indicaciones específicas sobre las reformas necesarias en cada uno de los quince Estados miembros actuales y los diez nuevos. La Comisión y el Consejo comparten la evaluación y las indicaciones sobre medidas de política del Grupo Europeo de Empleo y, dado que son plenamente coherentes con las directrices de la Estrategia Europea de Empleo, se han integrado en el presente Informe conjunto sobre el empleo.

Los tres objetivos globales:

En su respuesta al objetivo del pleno empleo, algunos Estados miembros han dado muestras de un *mayor compromiso estableciendo objetivos nacionales* relacionados ya sea con la tasa de empleo o con la creación de empleo. Algunos de estos compromisos reflejan una mayor ambición que en el pasado. La fijación de objetivos ha de estar respaldada por una rigurosa aplicación de reformas. Los Planes Nacionales de Acción (PNA) ponen de manifiesto que el ritmo de la reforma del mercado de trabajo se ha mantenido e incluso, en algunos casos, ha aumentado, especialmente en lo que se refiere a las reformas para incrementar la participación y la oferta de mano de obra. Las reformas dirigidas a mejorar el entorno para la creación de empleo, en cambio, son más irregulares.

La UE también ha experimentado un preocupante empeoramiento durante el último decenio en lo que se refiere al incremento de la productividad de la mano de obra. Los EE.UU., por el contrario, han logrado combinar unos buenos resultados de empleo con una aceleración de la productividad de la mano de obra. La *productividad* figura predominantemente en los PNA como un objetivo por derecho propio; el vínculo con una mejor calidad del empleo no está tan bien explorado. Ello no obstante, los resultados recientes sobre la *calidad del empleo son alentadores*¹. Aunque aún se puede mejorar, se observan progresos en cuanto a la educación y las competencias, las diferencias entre los sexos (excepción hecha de las salariales) y la seguridad en el trabajo.

Los PNA demuestran que el empleo desempeña un papel de vital importancia en el fomento de la *cohesión y la inclusión sociales*. Algunos Estados miembros adoptan el enfoque de «hacer que trabajar resulte rentable», favoreciendo reformas fiscales y de seguridad social de carácter general. Otros se centran en medidas adaptadas a grupos específicos. Muchos Estados miembros destacan la importancia de un enfoque pluridimensional que vaya más allá de las políticas del mercado de trabajo y aborde las diferencias regionales y sociales.

Las directrices específicas:

Prevención y activación

Las medidas de mercado de trabajo activas y preventivas son fundamentales para aprovechar el potencial de la fuerza de trabajo, sobre todo en épocas de desaceleración económica. De conformidad con el enfoque reforzado de las nuevas directrices, se observan progresos en cuanto a la garantía de que todos los desempleados dispongan de servicios *de orientación y de ayuda para buscar trabajo* desde una etapa temprana del periodo de desempleo, y de que se ofrezca a cada desempleado una *nueva oportunidad* antes de que alcance seis meses de paro, en el caso de los jóvenes, o doce meses, en el caso de los adultos. No obstante, se presta bastante menos atención a la participación de las personas (y especialmente, de las mujeres) inactivas. Los Estados miembros están comprometidos con la *modernización de los servicios públicos de empleo*, y algunos están optando por la cooperación con el sector privado. Solo una minoría de los Estados miembros ofrece datos sobre la *eficacia de las medidas de activación*, y se requiere un mayor esfuerzo para presentar *indicadores comparables de activación y prevención* para hacer posible la activación de los progresos.

¹ «Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes», Comunicación de la Comisión, COM (2003) 728.

Espíritu de empresa

Se deben realizar más esfuerzos para aprovechar el potencial de creación de empleo en la UE mediante la mejora del entorno empresarial y el fomento de la capacidad de innovación de las empresas. La mayoría de los Estados miembros se propone *facilitar la creación de empresas*, reducir la carga administrativa y ampliar los *servicios de apoyo a las empresas*. Varios de ellos han creado grupos de trabajo para la *simplificación y mejora de la normativa*, incluidas las leyes en materia de quiebra. Se está prestando más atención al *acceso a la financiación para las PYME y para la creación de nuevas empresas*, pero la cuestión sigue representando un obstáculo importante. A fin de *promover la posibilidad de emprender una carrera empresarial*, muchos Estados miembros incluyen formación en el área de gestión en todos los niveles educativos, y algunos presentan acciones dirigidas específicamente a los grupos insuficientemente representados. Estimular *la innovación y la investigación y el desarrollo*, y difundir sus resultados más eficazmente en todos los sectores de la economía, sigue siendo un reto.

Abordar el cambio y promover la adaptabilidad

Los Estados miembros, los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores deben incrementar su capacidad para prever, desencadenar y absorber cambios. Cada vez se otorga un mayor reconocimiento, aparte de la acción necesaria en el marco de otras directrices específicas pertinentes, a la necesidad de conseguir un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Debe haber modalidades contractuales atractivas para satisfacer las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores y evitar la aparición de un mercado de trabajo de dos niveles. Hay muestras de una tendencia hacia una *mayor flexibilidad a través de cambios en las pautas de tiempo de trabajo y en el entorno de trabajo*. En varios Estados miembros se ha reorientado la atención hacia la introducción de *flexibilidad en los contratos estándar, la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción del número de accidentes laborales y enfermedades profesionales*. Siguen sin desarrollarse plenamente las acciones dirigidas a promover la *movilidad geográfica*, que tienden a centrarse en la reducción de las diferencias regionales. No se presta suficiente atención a la *gestión de la reestructuración*.

Desarrollar el capital humano

Europa necesita invertir más, y más eficazmente, en capital humano. Se precisa un esfuerzo mucho mayor para que la UE pueda conseguir los objetivos fijados para 2010 de un 85 % de jóvenes de 22 años que hayan cursado la educación secundaria superior completa, y de un 12,5 % de adultos que participen en actividades educativas y de formación. Varios Estados miembros están intentando reformar los sistemas de aprendizaje permanente a fin de conseguir un *sistema más sensible a la demanda* y proporcionar *oportunidades más adaptadas a las necesidades de cada individuo*. Solo unos pocos Estados miembros dan muestras de estar comprometidos con la realización de *una inversión mayor y más eficaz en capital humano*. Las estrategias para incrementar la inversión privada (de particulares o empresas) siguen teniendo un carácter parcial. Las reformas destinadas a estimular la inversión de *particulares* se centran en el recurso a *incentivos financieros*. Muchas iniciativas se centran en *el reconocimiento y la certificación del aprendizaje en el lugar de trabajo o no formal* para reconocer las competencias existentes. Los *interlocutores sociales* tienen una mayor participación en la concepción y el ofrecimiento de formación, y se recurre cada vez en mayor medida a los convenios colectivos. Se debe mejorar y hacer más transparente el reparto de los costes y las responsabilidades.

Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa

Aumentar la oferta de mano de obra es indispensable para incrementar el empleo y el crecimiento económico a medio y largo plazo. Alcanzar el objetivo de una tasa de empleo global del 70 % depende de forma decisiva de incrementar notablemente la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y de prolongar la edad media de retirada del mercado laboral. Un número creciente de Estados miembros está llevando a la práctica estrategias nacionales en materia de envejecimiento, aplicando una gama de medidas centradas en la reforma de las prestaciones y mejorando la capacidad de trabajar mediante un mejor acceso a la formación y mejores condiciones de trabajo. Se presta especial atención a la reforma de las pensiones, incluido el aumento de la edad de jubilación y la desincentivación de la jubilación anticipada. Ello no obstante, la gestión ineficaz de la reestructuración económica, la existencia de planes de jubilación anticipada voluntaria y desincentivos en los planes de jubilación reglamentaria están impidiendo que las tasas de empleo de los trabajadores de más edad aumenten de manera significativa. Es de vital importancia que los Estados miembros desarrollen *estrategias globales para incrementar la participación de la mano de obra*. *Elevar la tasa de participación femenina* es una parte fundamental del desafío del envejecimiento, y los Estados miembros no pueden depender únicamente de los efectos relacionados con las cohortes para alcanzar los objetivos. *La inmigración* se considera una fuente importante de oferta de mano de obra adicional para las profesiones o los sectores en que existen dificultades de contratación.

Igualdad entre hombres y mujeres

Aprovechar el potencial de la participación femenina es tanto una cuestión de igualdad entre hombres y mujeres como una cuestión de eficacia económica. Muchos Estados miembros desean incrementar la participación femenina y reducir *las disparidades existentes en las tasas de empleo y de desempleo*, fundamentalmente mediante políticas dirigidas a conciliar el trabajo y la vida privada. Sin embargo, no se abordan debidamente los factores que subyacen a las diferencias entre los sexos en el empleo, el desempleo y la remuneración (como la segregación sexual, la fiscalidad y los salarios). Muchos Estados miembros presentan una gama de medidas que deberán tener efectos positivos en la *reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres*, pero se trata casi siempre de medidas aisladas, sobre todo en los países en que las disparidades son mayores. Muchas iniciativas tienen carácter voluntario, y no se realiza una evaluación de su impacto. *Los servicios de cuidado de niños* se presentan como una prioridad en la mayoría de los Estados miembros, pero el planteamiento a menudo varía en lo que respecta al enfoque y el alcance, y no se presta suficiente atención a su calidad ni a la necesidad de que resulten asequibles. *La incorporación de la dimensión del género en el conjunto de las políticas* sigue sin ser sistemática, y no incluye la evaluación del impacto en función del género de los sistemas existentes ni de las nuevas políticas.

La integración de las personas desfavorecidas

Conseguir una integración más eficaz de *las personas que encuentran especiales dificultades en el mercado de trabajo* resulta clave para incrementar la oferta de mano de obra y reforzar la cohesión social. La mayoría de los Estados miembros presenta políticas para reducir las tasas de *abandono escolar prematuro* y para mejorar la situación de *las personas con discapacidad, los inmigrantes y los miembros de minorías étnicas* en el mercado de trabajo. Ello no obstante, sigue habiendo disparidades importantes, y es preciso intensificar y ampliar los esfuerzos para incluir a otras personas desfavorecidas, como las personas poco cualificadas, los beneficiarios de prestaciones sociales y los cabeza de familias

monoparentales. Los empleadores deberían participar en mayor medida en la consecución del objetivo de una mayor participación de las personas desfavorecidas.

Hacer que trabajar resulte rentable

A fin de incrementar la participación de la mano de obra y de promover un mercado de trabajo integrador, es fundamental reducir las trampas del desempleo, la inactividad y la pobreza aún existentes. Un número cada vez mayor de Estados miembros está realizando reformas dirigidas a *hacer que trabajar resulte rentable* y que abordan los efectos combinados de los impuestos y las prestaciones. Las reformas se centran sobre todo en *reducir los impuestos* y en introducir prestaciones para trabajadores activos (ya introducidas o previstas por un número creciente de Estados miembros). Algunos han hecho más estrictas *las condiciones relativas a la concesión o la duración de las prestaciones*, pero las reformas de los sistemas de prestaciones no son lo suficientemente amplias. Varios Estados miembros han de ocuparse todavía de los desincentivos para aceptar empleos poco remunerados, abordando, en particular, la situación de las personas inactivas, y considerando los incentivos no financieros para trabajar, incluidos aspectos relacionados con la calidad del empleo. Hacen falta más reformas de los sistemas de prestaciones, fiscales y de pensiones para animar a los trabajadores de más edad a permanecer activos durante más tiempo, especialmente en los Estados miembros con bajas tasas de empleo de este grupo de trabajadores. Los Estados miembros deberían esforzarse por reducir los costes laborales no salariales, especialmente en relación con los trabajadores poco cualificados y con bajos salarios.

Regularizar el trabajo no declarado

El trabajo no declarado genera competencia desleal entre las empresas y perjudica la integración duradera en el mercado de trabajo de los trabajadores afectados. Los PNA confirman el mayor compromiso de los Estados miembros para abordar el trabajo no declarado mediante un planteamiento más integrado, que combine la simplificación del entorno empresarial, reformas de los sistemas impositivos y de prestaciones, una mejor ejecución de la legislación y la aplicación de sanciones. Se requieren más esfuerzos para comprender la naturaleza y el alcance del problema. Los Estados miembros informan de la adopción de una serie de medidas para *simplificar los procedimientos administrativos y el registro de las cotizaciones de empleo y de seguridad social*, y para mejorar la coordinación entre los organismos pertinentes. Además, para reforzar el atractivo del trabajo, varios informan de la adopción de *medidas fiscales para evitar el trabajo no declarado y hacer que trabajar resulte rentable*. Muchos Estados miembros toman medidas destinadas a *los trabajadores extranjeros o los inmigrantes ilegales*, como la mejora de la información sobre los derechos en el mercado laboral y un mayor control de las condiciones de trabajo.

Hacer frente a las disparidades regionales

Las *disparidades* entre regiones en las *tasas de empleo y desempleo* siguen siendo notables, y aumentarán con la ampliación. Los estudios realizados confirman la existencia de una fuerte correlación entre la inversión en capital humano y el rendimiento económico a nivel regional y nacional, lo que hace de la inversión un importante instrumento de la política de cohesión regional. El papel del Fondo Social Europeo es clave a este respecto.

La gobernanza y la cooperación en la aplicación de las Directrices

El éxito de la política de empleo depende de la calidad de su aplicación. Los PNA de 2003 son documentos de base en general bien desarrollados, pero solo raras veces constituyen el

instrumento central para discutir y definir las prioridades nacionales en materia de empleo. En particular, hace falta resaltar la *participación de los órganos parlamentarios*. Los *interlocutores sociales y las entidades locales y regionales* se consideran socios importantes de los gobiernos nacionales, pero su participación en los PNA es susceptible de mejora.

Los Estados miembros se esfuerzan cada vez más por informar de las prioridades presupuestarias en los PNA, pero los datos suministrados siguen siendo fragmentarios. La información sobre la aplicación del PNA y sobre los servicios operativos se concentra en el papel de los servicios públicos de empleo, y se presta poca atención a otros servicios operativos, como los de educación y formación y los sociales.

Es preciso mejorar la gobernanza de las políticas de empleo a escala nacional y de la UE. A escala nacional, ello significa establecer asociaciones para llevar a cabo reformas, formular políticas de empleo ambiciosas, con objetivos que reflejen los establecidos a nivel de la UE, y utilizar los PNA más eficazmente como documentos centrales de planificación y seguimiento que reúnan todos los diferentes elementos de la reforma. A escala comunitaria, significa reforzar el papel de las recomendaciones concretas realizadas por la UE a cada país, destinar de forma más precisa los fondos comunitarios a abordar la agenda de Lisboa, alentar un compromiso firme de los interlocutores sociales europeos y reforzar la difusión y el aprendizaje mutuo sistemático y abierto a través del intercambio de experiencias.

INTRODUCCIÓN

El presente Informe conjunto sobre el empleo (ICE) ofrece la primera panorámica de la situación del empleo y una evaluación de los progresos realizados por los Estados miembros en la aplicación del nuevo conjunto de directrices de empleo acordado para el periodo 2003-2006, con tres objetivos generales: el pleno empleo, la calidad y la productividad del trabajo y una mayor cohesión e inclusión sociales. Este Informe conjunto contiene un análisis de los avances logrados en toda la UE en relación con los principales objetivos y directrices acordados, así como un breve examen país por país. El análisis se basa en indicadores clave e indicadores contextuales acordados por el Comité de Empleo y que figuran en los anexos.

El Título VIII del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece los principios y los procedimientos para desarrollar una estrategia coordinada de empleo. En el artículo 128 figuran los pasos concretos que conducen a la formulación de dicha estrategia. Esta incluye directrices anuales para las políticas de empleo de los Estados miembros; cada Estado miembro presenta al Consejo y a la Comisión un plan nacional de acción anual sobre las principales medidas adoptadas para aplicar su política de empleo a la luz de las directrices. El examen de los planes nacionales de acción desemboca en la presentación al Consejo Europeo de un informe conjunto sobre el empleo del Consejo y la Comisión sobre la situación del empleo en la UE y sobre la aplicación de las directrices de empleo. Sobre la base de este informe, el Consejo Europeo adopta cada año conclusiones que, a su vez, pueden dar lugar a una reformulación de las directrices. Además, sobre la base de una recomendación de la Comisión, el Consejo realiza recomendaciones adecuadas a los Estados miembros.

La Estrategia Europea de Empleo (EEE), que se ha desarrollado según el marco institucional indicado, constituye una importante contribución a la agenda de políticas de la UE definida en la cumbre de Lisboa y los Consejos Europeos posteriores. En el contexto de una simplificación del ciclo de coordinación de políticas decidida en 2002, las principales áreas que contribuyen a la agenda de Lisboa, el presente informe conjunto sobre el empleo, el informe sobre la aplicación de las orientaciones generales de política económica y el informe sobre la aplicación de la estrategia para el mercado interior, se presentan como parte integrante del «paquete de medidas de aplicación» dirigido a sincronizar y reforzar la coordinación y la coherencia de las políticas.

Si bien los planes nacionales de acción para el empleo presentados en el otoño de 2003 por cada Estado miembro constituyen la principal contribución a este informe, otra aportación importante al ICE de este año es el informe remitido por el Grupo Europeo de Empleo, creado a solicitud del Consejo Europeo de primavera de 2003 y presidido por Wim Kok, antiguo Primer Ministro de los Países Bajos, el cual presentó dicho informe a la Comisión Europea el 26.11.2003².

Sobre esta base, en su sección final el presente Informe conjunto sobre el empleo ofrece mensajes clave para el Consejo Europeo de primavera de 2004.

² *«Jobs, Jobs, jobs – Creating more Employment in Europe» Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok.*

1. EL CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO

El presente Informe conjunto sobre el empleo aparece en un momento de cauto optimismo en cuanto a las posibilidades de recuperación de los mercados de trabajo de la UE. Las políticas de empleo y las reformas estructurales adoptadas en los últimos años han dado al mercado de trabajo europeo una mayor solidez para afrontar las perturbaciones, como demuestra la relativa resistencia del empleo en épocas recientes. Partimos ahora de un punto más favorable para garantizar la reanudación del crecimiento y unas tasas elevadas de empleo, aunque debe tenerse en cuenta que la retención de mano de obra excedente y los efectos aplazados del ciclo económico sobre el empleo retrasarán el aumento de este. La nueva Estrategia Europea de Empleo ofrece una respuesta integrada y coherente a los retos que afronta la UE en materia de empleo. En este informe se examinan los compromisos realizados por los Estados miembros en el marco de las nuevas directrices de empleo y se señalan los ámbitos en los que resulta más urgente conseguir progresos y resultados. Actuar ya contribuirá a respaldar la recuperación de la economía y el empleo.

1.1 ESTANCAMIENTO DEL CRECIMIENTO DEL EMPLEO

Tras una fase inicial de fuerte resistencia del mercado de trabajo de la UE, los efectos de la desaceleración económica han empezado a notarse con más fuerza.

La evolución del mercado de trabajo desde el comienzo de la reciente desaceleración económica muestra que el empleo en la UE resiste mejor hoy día que en el pasado a la debilidad de la actividad económica. En efecto, la reacción del empleo a la reciente desaceleración ha sido, hasta ahora, mucho más moderada que en la anterior desaceleración de los años noventa. Esto refleja una trayectoria de creación y destrucción de empleo distinta de la de comienzos de los noventa, con menores reducciones del empleo hasta el momento en la agricultura y la industria, mientras que en el sector de los servicios se han creado muchos más puestos de trabajo.

La resistencia actual ha sido fundamentalmente consecuencia de cambios en el mercado de trabajo europeo que tuvieron lugar durante la segunda mitad del decenio de los noventa y que afectaron a los mecanismos que vinculan el empleo y la participación con el ciclo económico. Los efectos combinados de una creciente participación femenina y de los jóvenes, el creciente nivel de cualificación de la población en edad de trabajar y la mayor disponibilidad de nuevos tipos de contratos han sido factores que, conjuntamente, han facilitado el desarrollo de una pauta de crecimiento con un uso intensivo del empleo, que ha estado también respaldada por una fijación de salarios por parte de los interlocutores sociales más favorable al empleo, y por reducciones de los costes laborales no salariales.

Europa siguió notando las repercusiones de la desaceleración económica durante la mayor parte de 2002 y 2003, con un crecimiento del PIB inferior al 1 %. Tras varios años de fuerte creación de puestos de trabajo, *el crecimiento del empleo se estancó a principios de 2003*. La tendencia a la baja del desempleo se invirtió antes del segundo semestre de 2001 y los niveles han *aumentado gradualmente*, pasando del 7,3 % en 2001 al 8 % en 2003. Se prevé que el empleo aumente lentamente durante 2004 y 2005.

Existe el riesgo de que en 2004 el empleo continúe estancado, y también de que aumente la tasa de desempleo, a menos que la economía se recupere y se lleven a cabo más reformas del mercado laboral. Aun con una recuperación económica moderada, el crecimiento del empleo puede ser limitado, pues es de presumir que las empresas habrán retenido mano de obra

excedente durante la reciente desaceleración. El crecimiento de la mano de obra es fundamental para alcanzar los objetivos de Lisboa, pero dado que se prevé que el aumento de la mano de obra exceda el crecimiento del empleo, es muy posible que el desempleo siga aumentando en el futuro próximo.

1.2 LA ESTRATEGIA DE EMPLEO A MEDIO PLAZO SIGUE SIENDO VÁLIDA

Los resultados en materia de empleo son un componente clave del objetivo de Lisboa definido en 2000: hacer de la UE la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Están estrechamente interrelacionados con importantes áreas de reforma en las pensiones, la educación, la investigación y la inclusión social, así como en el mercado de productos, de servicios y de trabajo.

La nueva Estrategia Europea de Empleo (EEE) ha sido concebida para respaldar los objetivos de Lisboa. Las nuevas directrices establecen los tres objetivos generales y complementarios: pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y una mayor cohesión e inclusión. Se han establecido diez campos de actuación específicos para respaldar esos objetivos. Las directrices abarcan también la acción para mejorar la gobernanza de las políticas de empleo.

En vista de la desaceleración económica y de la prolongada incertidumbre en cuanto al momento y la escala de la recuperación, y a resultas del gran interés de los Jefes de Estado y de Gobierno por mantener e intensificar el impulso para la realización de reformas estructurales, el Consejo Europeo de Primavera de 2003 invitó a la Comisión a crear un *Grupo Europeo de Empleo, presidido por Wim Kok, antiguo Primer Ministro de los Países Bajos*, para que contribuyera a determinar las medidas prácticas de reforma que pudieran tener el efecto más directo e inmediato en la aplicación de la Estrategia de Empleo por parte de los Estados miembros.

Si bien reconoce las mejoras estructurales conseguidas en varios Estados miembros, y el aumento experimentado por el empleo en la UE desde mediados de los años noventa hasta 2002, el Grupo de Empleo avisa de que la Unión Europea corre el riesgo de no poder alcanzar el ambicioso objetivo fijado en Lisboa en 2000. A menos que los Estados miembros redoblen sus esfuerzos, parece cada vez menos probable que para 2010 se puedan lograr el objetivo general y los objetivos de empleo.

Al responder a la desaceleración económica, Europa no debe olvidar los desafíos más amplios y a más largo plazo a que se enfrenta. La globalización y la integración económica, además de influir cada vez más en la forma en que los europeos viven y trabajan, están exigiendo una respuesta rápida al cambio, así como su gestión. El rápido envejecimiento de la población está poniendo en duda la capacidad de Europa de seguir siendo competitiva y de conseguir mayores tasas de empleo y de crecimiento económico en el futuro.

En vez de iniciar un proceso de cambios en las directrices de la UE, el Grupo de Empleo considera que, en la actualidad, el acento a nivel comunitario debe ponerse en un mayor seguimiento de las reformas emprendidas por los Estados miembros. En el presente informe se examina la respuesta dada por los Estados miembros a toda la gama de Directrices de empleo, teniendo en cuenta la evaluación y las propuestas del Grupo de Empleo.

El Grupo de Empleo exhorta a los Estados miembros a actuar *ahora* de forma contundente, a fin de incrementar la confianza y respaldar el crecimiento económico. Más allá de la necesidad de crear más puestos de trabajo a corto plazo, destaca que las políticas de empleo

deben elevar los niveles tanto de empleo como de productividad, que son los motores clave del potencial de crecimiento económico de Europa, y componentes esenciales de la estrategia de Lisboa.

El Grupo de Empleo definió cuatro requisitos clave para impulsar el empleo y la productividad:

- aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas,
- atraer a más personas al mercado de trabajo,
- invertir más, y de forma más eficaz, en el capital humano,
- garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza.

El Grupo de Empleo estableció prioridades de actuación de relevancia general para los Estados miembros en relación con cada uno de estos cuatro requisitos. También ha dado indicaciones concretas sobre las reformas que necesita cada uno de los quince Estados miembros actuales y de los diez nuevos.

La nueva estrategia ha sido también concebida para respaldar el empleo y las reformas del mercado de trabajo en los diez nuevos Estados miembros que se incorporarán a la UE en 2004. Debiendo emprender una importante reestructuración a nivel político, económico e institucional, durante el último decenio los nuevos Estados miembros se han embarcado en la realización de grandes reformas del mercado de trabajo para ajustarse a la economía de mercado y prepararse para la adhesión. En estrecha asociación con la Comisión Europea, han elaborado evaluaciones conjuntas de sus respectivos desafíos en el ámbito del empleo y el mercado de trabajo y han iniciado un proceso de presentación periódica de informes³. Tomarán plenamente parte en la Estrategia Europea de Empleo coordinada a partir del 1 de mayo de 2004.

2. EVALUACIÓN GENERAL CON RESPECTO A LOS OBJETIVOS DE EMPLEO DE LA UE

Los Planes Nacionales de Acción de 2003 elaborados en respuesta a las nuevas Directrices presentan un enfoque de la política de empleo bastante equilibrado, en su conjunto, entre los tres objetivos globales de la EEE, aunque en ciertos casos los objetivos de calidad-productividad o de inclusión no se presentan en pie de igualdad con el objetivo del pleno empleo⁴. Se examinan a continuación los avances realizados con respecto a estos objetivos.

2.1 PLENO EMPLEO: LA UE CORRE EL RIESGO DE NO ALCANZAR LOS OBJETIVOS RELATIVOS A LA TASA DE EMPLEO

Se han estancado los progresos hacia el objetivo de Lisboa de una tasa global de empleo para la UE del 70 %, y resulta actualmente claro que la UE no logrará alcanzar el objetivo

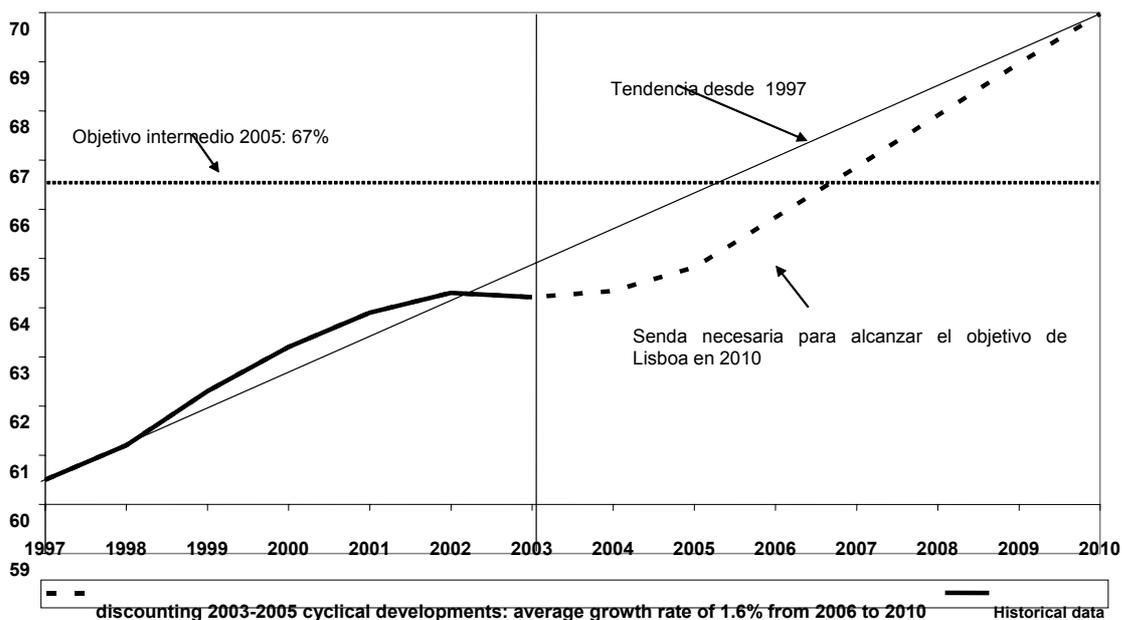
³ «Progresos registrados en la aplicación de los documentos de evaluación conjunta relativos a las políticas de empleo en los países adherentes», COM(2003) 663.

⁴ La calidad no se discute explícitamente en los planes nacionales de acción de 2003 de DE (solo como «medidas de acompañamiento»), IT, NL, y UK. La inclusión social no se discute explícitamente en el caso de DE, AT e IT. Ello, no obstante, no prejuzga el contenido sustantivo de los planes nacionales de acción en cuestión con respecto a estos objetivos.

intermedio de la tasa de empleo para 2005 (67 %, acordado en Estocolmo). La tasa de empleo global se encuentra estancada en 2003 al nivel alcanzado en 2002 (64,3 %). Aun si se produce una recuperación económica, es posible que la tasa de empleo alcance solo el 65 % en 2005. Ha habido ciertos avances en algunos Estados miembros que tenían tasas de empleo muy bajas (EL, ES e IT), y en los que en 2002 y 2003 se mantuvo el crecimiento del empleo. Sin embargo, únicamente cuatro Estados miembros llegan al objetivo del 70 % (DK, NL, SE y UK), mientras que FI, PT y AT se encuentran cerca.

La prolongada desaceleración supone un crecimiento del empleo nulo o muy moderado durante tres años (2002-2004) y que la tasa de empleo no mejore, o mejore muy poco, en este periodo. Por lo tanto, como se muestra en el gráfico que figura a continuación, la UE no cumplirá los objetivos intermedios relativos al empleo en 2005, y hará falta una aceleración sustancial del crecimiento del empleo en los próximos años. Para poder alcanzar el objetivo de Lisboa del 70 %, el empleo habría de experimentar un crecimiento del 1,6 %, en promedio, de 2004 a 2010, lo que supondría una ruptura con la tendencia que marca la situación actual, lo que no es, sin embargo, imposible si se tienen en cuenta los resultados del periodo comprendido entre 1997 y 2000. Esto significaría un aumento del empleo de unos 15 millones de puestos de trabajo para la UE-15. Si el objetivo se refiriera a la UE-25, la cifra debería acercarse a los 22 millones de empleos.

Chart 1: SENDA HACIA EL OBJETIVO DE LA TASA DE EMPLEO ESTABLECIDA POR EL CONSEJO DE LISBOA 1997-2010



Fuente: Servicios de la Comisión. Encuesta de Población Activa europea hasta 2003. Para 2003-2005, tasa de empleo actualizada utilizando las previsiones de empleo de la DG Economía y Finanzas y las proyecciones de población de Eurostat. A partir de 2005, tasa de empleo extrapolada presumiendo un aumento anual constante.

El cuadro completo esconde tendencias divergentes en las tasas de empleo por sexo. *La tasa de empleo femenino siguió mejorando en 2002 y, con un 55,6 % se está en buen camino para la consecución del objetivo intermedio del 57 % para 2005.* Supera el objetivo comunitario del 60 % fijado para 2010 en siete Estados miembros (DK, NL, AT, PT, FI, SV y UK). El promedio de la UE está claramente determinado por las bajas tasas de empleo femenino en solo cuatro Estados miembros (BE, EL, ES, and IT). Para alcanzar el objetivo del 60 %, el aumento medio anual de la tasa de empleo de las mujeres experimentado desde 1997 deberá

mantenerse durante los próximos siete años. Como esto no puede depender únicamente del crecimiento económico, es preciso mantener también el ritmo de las reformas.

Los progresos hacia el objetivo de Lisboa dependerán de forma crucial de la tendencia del empleo de los trabajadores de mayor edad. *Aunque los niveles de empleo de este grupo de trabajadores aumentaron de forma más sustancial, situándose en poco más del 40 % en 2002, el objetivo del 50 % se encuentra todavía lejos.* Únicamente lo han conseguido cuatro Estados miembros (DK, PT, SV, y UK), y resulta alcanzable en otros dos (FI e IR). Los progresos hacia la consecución de este objetivo dependerán esencialmente de los demás Estados miembros (especialmente de BE, FR, IT, LU y AT), en los que la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad es inferior al 33 %. Se requieren, por tanto, medidas urgentes para hacer que aumente el número de trabajadores de mayor edad en el mercado de trabajo, y también para garantizar que los trabajadores de mayor edad del mañana —el grupo de edad entre 40 y 50 años— puedan permanecer en el mercado laboral durante más tiempo. Para alcanzar el objetivo del 50% en la UE, 7 millones de personas más, de edades comprendidas entre 55 y 64 años, habrán de estar trabajando en la UE-15 en 2010.

Los Estados miembros han emprendido una serie de reformas para estimular la participación y la oferta de mano de obra, como políticas para hacer que trabajar resulte rentable, políticas activas del mercado de trabajo, educación y formación y movilidad. Sin embargo, las reformas para propiciar un entorno más favorable a la creación de empleo son de menor amplitud. A veces se busca la creación de empleo mediante la reducción de los costes de mano de obra (BE, FR, AT); mediante la desregulación (DE, FR, IT); fomentando el desarrollo de las PYME y la innovación (EL, IR, NL, AT, FI, SV, UK); a través del desarrollo regional (PT, IR) o se confía simplemente en la interacción del crecimiento económico y unos mercados de trabajo flexibles (DK, ES, IT). Las oportunidades de la economía basada en el conocimiento para la creación de empleo no figuran de forma destacada en el paquete de políticas.

En su respuesta a las directrices del empleo de 2003, los Estados miembros han dado muestras de *un compromiso más amplio, con el establecimiento de objetivos nacionales*, ya sea en forma de objetivos relativos a la tasa de empleo o de un objetivo de creación de empleo durante el mandato del Gobierno en cuestión (véase el cuadro del anexo 2). Algunos de ellos (especialmente BE, FR, EL, AT y FI) se muestran más ambiciosos que en el pasado. No obstante, la fijación de objetivos ha de estar respaldada por una aplicación rigurosa de reformas.

2.2 CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO: PROGRESOS DESIGUALES EN LAS DISTINTAS DIMENSIONES

Las interacciones positivas entre la calidad del empleo, la productividad, el empleo y la inclusión social se han subrayado en el informe de la Comisión elaborado a petición del Consejo Europeo de primavera de Bruselas⁵. En este informe se hace un completo examen de los progresos realizados con respecto a la calidad del empleo, siguiendo el *enfoque pluridimensional* definido en las directrices de empleo.

La reducción del crecimiento de la productividad laboral durante el pasado decenio es particularmente preocupante para la UE. El crecimiento de la productividad laboral ha

⁵ Véase la Comunicación COM(2003) 728 de 16.11.03, «Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes».

disminuido aún más durante los últimos años, en contraste con el aumento del empleo. En comparación con la primera mitad de los años noventa, el periodo comprendido entre 1996 y 2002 ha sido testigo de un aumento significativo de la contribución del crecimiento del empleo al crecimiento del PIB. En comparación, hasta la reciente contracción económica, los EE.UU. han podido combinar unos buenos resultados de empleo con una aceleración de la productividad laboral, lo que ha dado lugar a un crecimiento del PIB un punto porcentual más elevado en los EE.UU. que en la UE durante el período 1996-2002. Conviene mencionar que algunos de los Estados miembros pequeños de la UE han obtenido resultados muy por encima de la media de la UE, e incluso superiores a los de los EE.UU.

A corto plazo, el crecimiento efectivo de la productividad laboral puede desviarse de la trayectoria a más largo plazo, especialmente en un periodo de desaceleración económica, en el que un menor crecimiento de la productividad puede ser en parte resultado de un ajuste en las horas, en vez de en el número de personas. Asimismo, aunque las reformas del mercado de trabajo que fomentan un modelo de crecimiento con una mayor utilización de mano de obra pueden generar un crecimiento efectivo de la productividad inferior al potencial a más largo plazo, esto no debe considerarse un toma y daca irreversible. Una tasa de empleo más elevada supone un aumento inequívoco del PIB per cápita sin repercusiones negativas en el crecimiento a largo plazo de la productividad de la fuerza laboral existente.

Resulta, por tanto, necesario, estimular el crecimiento del empleo y, simultáneamente, redoblar los esfuerzos para mejorar el crecimiento de la productividad a largo plazo siempre que las últimas tendencias observadas sean poco alentadoras. Para ello es clave la existencia de una mano de obra con un buen nivel educativo, competente y adaptable, y la UE debe invertir más, y de forma más rentable, en su capital humano, en el marco de una sana política presupuestaria. La UE debe además acelerar la difusión de las TIC, especialmente en el sector de los servicios, así como incrementar la inversión en I+D y en infraestructura, tomar medidas para mejorar la cultura empresarial y acelerar las reformas de los mercados de bienes y servicios. Dado que algunos de los sectores que crearon un elevado número de empleos tuvieron malos resultados en términos de crecimiento de la productividad, los esfuerzos dirigidos a incrementar la calidad del empleo, incluidas la mejora de competencias y una organización del trabajo más adecuada en esos sectores, deberán también contribuir a dar respuesta al desafío de la productividad⁶.

La productividad se considera predominantemente en los PNA como un objetivo por derecho propio, independientemente del vínculo con la calidad. También ha de observarse que la mayor parte de los países con una elevada tasa de empleo (NL, FI, SV y UK) considera los aumentos de productividad como una forma de compensar la prevista escasez de oferta de mano de obra a medio plazo. En la mayoría de los Estados miembros hay así un amplio margen para un planteamiento más global, que reconozca las interacciones positivas entre la calidad del empleo, el crecimiento de la productividad y el empleo y la inclusión social.

Las tendencias y los resultados recientes en relación con las diversas dimensiones de la calidad son alentadores en ciertos aspectos. Se pueden observar mejoras constantes en la UE por lo que se refiere a la educación y las competencias, a las diferencias entre hombres y mujeres (con excepción de las salariales) y a la seguridad en el lugar de trabajo. Ello no obstante, existe aún margen para considerables mejoras en todas las dimensiones de la calidad. La tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad, aunque está aumentando

⁶ Para un análisis más detallado de las tendencias y los resultados en materia de productividad, véase el capítulo 2 del informe sobre el empleo en Europa 2003 y el informe económico anual 2003.

lentamente, se encuentra todavía lejos del objetivo de Estocolmo del 50 %. Los jóvenes afrontan dificultades crecientes para encontrar un trabajo con perspectivas profesionales razonables en varios Estados miembros. Los nacionales de países no miembros de la EU se hallan en una situación de clara desventaja por lo que respecta al empleo y al desempleo, y la inserción laboral de las personas con discapacidad sigue siendo problemática, especialmente en los casos de discapacidad grave. Por lo respecta a la igualdad entre los sexos, la falta de servicios adecuados de cuidado de niños y de otras personas dependientes es un obstáculo para una mayor participación de las mujeres; las diferencias salariales entre hombres y mujeres apenas si tienden a disminuir, y persiste la segregación sectorial y ocupacional por razón de sexo. Además, como ya se ha indicado, la tendencia de crecimiento de la productividad es decepcionante.

Solo un reducido número de Estados miembros trata de abordar cada una de las dimensiones de la calidad con un enfoque global. Por lo general, cada Estado miembro determina sus propias *dimensiones decisivas concretas como ámbito prioritario de actuación*. Por ejemplo, en IT, ES, EL y PT se destacan como cuestiones clave el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad y la igualdad entre hombres y mujeres. En ES y PT se destaca la formación, al igual que en los Estados miembros con una elevada productividad (DK, FR, FI y SV). La salud y la seguridad constituye una prioridad importante en muchos países, y cinco (DK, EL, FR, PT y UK) han establecido objetivos para la reducción de accidentes. El tiempo de trabajo (cubierto solo indirectamente por las diez dimensiones) se menciona asimismo como tema importante (BE, LU, FI).

2.3 COHESIÓN E INCLUSIÓN SOCIALES: CRECIENTE ATENCIÓN A LOS MERCADOS DE TRABAJO INCLUSIVOS

Además de los desempleados registrados, en 2002 el 4,5 % de la población de la UE en edad laboral (un ligero incremento en comparación con 2001) era inactiva pero deseaba trabajar. Los recientes aumentos del desempleo son preocupantes, pues podrían ser precursores de un aumento del desempleo de larga duración, que comporta un importante riesgo de exclusión social. Esto dificultaría también cada vez más el acceso de las personas desfavorecidas al mercado de trabajo. En este contexto la situación, ya precaria, con respecto al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, los migrantes y las minorías étnicas, los progenitores que crían solos a sus hijos, los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y los trabajadores de mayor edad, puede hacerse aún más difícil (véase GL 7).

Tras la presentación de los planes nacionales de acción sobre la inclusión⁷ que contienen los planteamientos nacionales para combatir la pobreza y la exclusión social en diversos ámbitos políticos, los planes de acción de los Estados miembros en materia de empleo tratan de exponer más detalladamente la contribución de las políticas de empleo a la inclusión social. Sin embargo, hay todavía un margen considerable para mejorar en cuanto al grado en el que la mayoría de los Estados miembros abordó los objetivos fijados en la tercera directriz general sobre la inclusión social.

Existe un punto común entre los planes de empleo: la consideración de que la participación en el empleo desempeña un papel muy importante en el fomento de la inclusión social. Sin embargo, hay diferencias de énfasis en cuanto a la medida en que la política del mercado de trabajo puede considerarse ampliamente suficiente para abordar el problema de la exclusión social. Algunos Estados miembros (Países Bajos, Finlandia) tienden a centrarse en la

⁷ Informe conjunto sobre la inclusión de 2003.

eliminación de los obstáculos a la participación en el empleo. Este enfoque de «hacer que trabajar resulte rentable» es favorable a una reforma general de la seguridad social y los impuestos (créditos fiscales para las personas con bajos ingresos y supresión de los desincentivos al trabajo, en combinación con otras medidas de apoyo, como los servicios de cuidado de niños). Otros Estados miembros (Grecia, Francia, Austria Portugal, Suecia), aun reconociendo el papel clave de la política de empleo en la lucha contra la exclusión social, tienden a centrarse más en la difícil situación de grupos concretos y favorecen medidas personalizadas que tienen en cuenta las necesidades individuales de las personas en cuestión. Los Estados miembros⁸ reconocen también explícitamente los límites de las políticas de empleo y subrayan la necesidad de una mayor sinergia con políticas en otros campos, como la educación, la atención sanitaria o la vivienda, desde un enfoque verdaderamente pluridimensional.

Los Estados miembros habían sido invitados por el Consejo Europeo de Barcelona a establecer objetivos nacionales para la reducción de la pobreza para 2010. La mayoría aprovechó la oportunidad que representaban los PNA Inclusión y los PNA Empleo para fijar dichos objetivos. Pueden citarse como ejemplos pertinentes EL (que, para 2010, se propone reducir hasta la media de la UE-15 el porcentaje de personas en riesgo de pobreza), NL (se propone elevar la tasa de empleo de las minorías étnicas al 54 % para 2005), SV (reducir a la mitad el número de personas necesitadas de asistencia social entre 1999 y 2004), FR (incrementar la salida de la situación de desempleo de beneficiarios de rentas sociales mínimas durante el período 2003-2005). El Reino Unido aspira a aumentar al 70 % la proporción de progenitores solos que trabajan, reducir la proporción de niños en hogares sin trabajo y a aumentar la tasa de empleo de áreas y grupos desfavorecidos.

El énfasis en las disparidades regionales es menos acusado (con la excepción de BE, EL, PT y UK), aunque las diferencias regionales en los resultados referentes al mercado de trabajo siguen siendo considerables. Las disparidades en la participación en el mercado laboral, entre regiones, especialmente en lo que concierne al desempleo, y el elevado nivel de desigualdades entre los diversos grupos sociales, dan lugar a bolsas de pobreza y exclusión social incluso en las regiones más ricas de la UE. Abordar estos desequilibrios requiere una mezcla equilibrada de inversión productiva y en capital humano, así como reformas del mercado de trabajo, tales como una fijación de salarios que tenga en cuenta las condiciones regionales y locales.

Para alcanzar los objetivos de Lisboa, se requerirá una ruptura de la tendencia durante los próximos años. Tanto el crecimiento del empleo como el crecimiento de la productividad laboral deben experimentar una fuerte aceleración. Las reformas recientes del mercado de trabajo han demostrado su utilidad al incrementar la resistencia del empleo ante la contracción económica. Un mayor apoyo al espíritu de empresa, la investigación y la difusión de la innovación, y una inversión mayor y más eficaz en capital humano son factores igualmente importantes para generar este cambio. Tales reformas han de llevarse a cabo paralelamente a reformas en los mercados de productos, servicios y capitales.

Los Estados miembros deberían confirmar su compromiso con tales reformas estableciendo objetivos nacionales relativos a la tasa de empleo, según lo propuesto por el Grupo de Empleo, y creando sinergias entre las políticas de empleo, calidad y productividad e inclusión social en la ejecución de las reformas. Aplicando las diez directrices específicas los Estados miembros contribuirán a la promoción de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas,

⁸ DK, por ejemplo, utiliza el concepto de «herencia social negativa», y EL reconoce factores como la composición de la familia y la educación.

estimularán la oferta de mano de obra y mejorarán los niveles de capital humano, aspectos señalados por el Grupo de Empleo como condiciones clave para el éxito.

3. PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS DIRECTRICES ESPECÍFICAS: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS

3.1 MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS PARA LOS DESEMPLEADOS Y LAS PERSONAS INACTIVAS

Hechos y desafíos clave

La desaceleración económica ha detenido el descenso a largo plazo de la tasa de desempleo de la UE. La tasa de desempleo ha aumentado del 7,4 % en 2001 al 8,1 % en 2003 y, en la actualidad, unos 14 millones de personas se encuentran desempleadas en el conjunto de los 15 países de la UE. El *desempleo de larga duración* se ha estabilizado en más del 3 % (más del 5 % en EL e IT). El desempleo de larga duración afecta relativamente a más mujeres que hombres (con índices medios de 3,6 % frente a 2,6 %), excepto en IE, FI, SE y UK. El *desempleo entre los jóvenes* aumentó en el primer semestre de 2003 y se siguen registrando niveles muy elevados en BE, EL, ES, FR, IT y FI⁹.

Aunque se espera que la tasa de desempleo global se estabilice durante los próximos dos años, persiste *el riesgo de un incremento del desempleo de larga duración y la inactividad*. Es preciso hacer un mayor hincapié en políticas de activación y prevención para limitar el periodo de desempleo y evitar así el desempleo de larga duración, la separación del mercado de trabajo y la inactividad.

Respuesta política

La directriz específica fue revisada en 2003, y se basó en una secuencia clara de medidas que deben tomarse desde la fase inicial del desempleo hasta el desempleo de larga duración. Como consecuencia del cambio, se revisaron los indicadores correspondientes y una evaluación objetiva del cumplimiento en 2002/2003 sería prematura. En los anexos 1 y 2 figuran los indicadores disponibles hasta el momento en el marco del nuevo enfoque.

Sin embargo, los Estados miembros han realizado más progresos en lo que respecta a garantizar que todas las personas desempleadas se beneficien de *servicios de búsqueda de empleo y orientación individuales en una fase temprana de su periodo de desempleo*. Este es especialmente el caso en DK (nuevo «programa de contacto intensivo»); en BE (examen temprano en la zona flamenca); en FR (casi todos los solicitantes de empleo se benefician del PAP-ND¹⁰ en el plazo de 4 meses); en DE (registro temprano e intervención de los SPE a resultas de las reformas Hartz); y en IT donde, en el proceso de reforma del mercado de trabajo, los SPE tendrán que ofrecer entrevistas de orientación en un plazo de 3 meses desde el inicio del desempleo.

Se siguen realizando también esfuerzos para garantizar un *nuevo comienzo*, mediante formación, reciclaje, prácticas de trabajo, un empleo u otras medidas de empleabilidad para

⁹ En el primer semestre de 2003, el coeficiente de desempleo juvenil era del 7,5 %, (y superaba el 9 % en EL, ES, IT y FI). La tasa de desempleo juvenil alcanzó el 15,7 % (con cifras de más del 20 % en los mismos países).

¹⁰ *Plan d'Action Personnalisé - Nouveau Départ*.

todo joven o adulto desempleado antes de que lleven seis o doce meses, respectivamente, en paro. Como reformas importantes deben destacarse el programa *Jump-Plus* en DE, la revisión del sistema de acuerdos de primer trabajo para facilitar la contratación por parte de las empresas en BE, y el Programa para áreas de alto desempleo en IE dirigido a identificar y eliminar las barreras al empleo. Los indicadores proporcionados por los Estados miembros, aunque dispares¹¹, indican una mayor cobertura de los desempleados por tales medidas. Ocho Estados miembros (BE, DE, FR, IE, LU, FI, SE y UK) alcanzan o sobrepasan el nuevo objetivo del 25 % en la *activación para los desempleados de larga duración*. Sin embargo, todavía se presta poca atención a la inclusión de las personas inactivas, con lo que se dificulta el acceso, especialmente de las mujeres, a las medidas activas y preventivas. Los Estados miembros deben hacer un esfuerzo particular para proporcionar *indicadores comparables de activación y prevención* que permitan una evaluación de los progresos durante los próximos años.

Se está llevando a cabo una *modernización de los servicios de empleo* para apoyar la activación y la prevención, y en algunos Estados miembros se está tendiendo a una mayor colaboración entre los servicios públicos de empleo y socios del sector privado, en especial agencias de trabajo temporal (DE, IT, NL, UK). Se han tomado medidas para mejorar los servicios a los empleadores mediante el desarrollo de centros de atención de llamadas y la publicación directa de vacantes en Internet (BE, DE, IE, SE y UK). Se están reforzando los servicios a nivel regional (ES, FR, IT) y local (DK, NL). En la mayoría de los países se están desarrollando nuevos sistemas de TIC en los SPE. Conviene realizar esfuerzos adicionales para seguir adelante con el proceso de modernización.

Siete Estados miembros (DK, ES, LU, AT, FI, SE y UK) ofrecen datos sobre la *eficacia de las medidas de activación* en términos de incorporación a un trabajo después de una medida activa. En AT, casi la mitad de los desempleados encuentra trabajo a los seis meses de participar en una medida, en comparación con aproximadamente un tercio en ES y SE, y más de dos tercios en LU. Varios Estados miembros aplican medidas personalizadas en favor de los jóvenes (BE, DE, EL, FR, IT) y de las mujeres (EL, ES, IT), a menudo combinadas con incentivos a la contratación para los empleadores. Varios Estados miembros (DK, FR, NL, FI y SE) han tomado medidas significativas para mejorar la gestión de las prestaciones de desempleo, a través de la cooperación entre las instituciones del mercado laboral. Un ejemplo claro de esta cooperación es condicionar la concesión de la prestación a la participación en el proceso de activación.

A pesar de las restricciones presupuestarias, sigue habiendo posibilidades considerables para lograr una mayor reorientación del gasto y una *mayor eficiencia* mejorando el calendario de aplicación y el enfoque de las medidas.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha subrayado que las medidas dirigidas a prevenir el desempleo y a apoyar la (re)incorporación al empleo de los desempleados recientes y de las personas inactivas son esenciales para aprovechar el potencial de la mano de obra, y que son incluso más cruciales en periodos de contracción económica y para las regiones y los sectores que experimentan una reestructuración. El Grupo de Empleo exhortó a los Estados miembros a:

¹¹ Varios Estados miembros no han podido notificar los indicadores sobre la base de las definiciones revisadas.

- ofrecer servicios personalizados a todos los desempleados en busca de trabajo en una fase temprana, en forma de orientación, formación o nuevas oportunidades de trabajo, de conformidad con las Directrices de empleo;
- mejorar la eficiencia de los programas de activación determinando las necesidades reales de los solicitantes de empleo y dando la preferencia a las medidas especialmente adaptadas frente a los programas generales a gran escala;
- desarrollar sistemas de respuesta rápida ante la eventualidad de cierres de plantas o de reestructuración empresarial a gran escala;
- hacer que los servicios de empleo tengan la capacidad suficiente (en términos de personal y recursos) para poder ofrecer esos servicios especialmente adaptados, y reforzar las asociaciones locales para el empleo.
- abordar las necesidades específicas de los más vulnerables, incluidos los jóvenes desfavorecidos y las personas con discapacidad.

3.2 CREACIÓN DE EMPLEO Y ESPÍRITU DE EMPRESA

Hechos y desafíos clave

En la Unión Europea ampliada se han de crear unos 22 millones de empleos para poder alcanzar el objetivo de Lisboa relativo a la tasa de empleo en 2010. La tasa de crecimiento del empleo en la UE fue de solo 0,4 % en 2002, lo que equivale a *una creación de empleos neta de 0,6 millones*. Durante 2003, se prevé un crecimiento del empleo particularmente débil en DK, DE, NL y PT. La *tasa de creación de nuevas empresas* permaneció estable en el periodo 1997-2000. DK, ES, LU y UK tuvieron las tasas más altas de creación de empresas de los Estados miembros que han aportado datos comparables. El *índice de supervivencia* de nuevas empresas más elevado se registró en LU y UK. La *inversión empresarial* como porcentaje del PIB se redujo del 18,3 % al 17,2 % en la UE del año 2000 al año 2002.

Se requieren más esfuerzos para aprovechar el potencial de creación de empleo en la UE a través de la mejora del entorno empresarial y del fomento de la capacidad de innovación de las empresas. Incrementar las oportunidades de empleo a través del espíritu de empresa y la creación de nuevas empresas es esencial para alcanzar los objetivos de Lisboa relativos a la tasa de empleo. Asimismo, estimular la innovación y difundir sus resultados de forma más eficaz en toda la economía es fundamental para incrementar el empleo y el crecimiento económico.

Respuesta política

La mayor parte de los Estados miembros ha realizado progresos en lo que respecta a *facilitar la puesta en marcha de nuevas empresas* y reducir las cargas administrativas, especialmente en combinación con iniciativas de *e-Gobierno* dirigidas a simplificar el registro de empresas y a reducir los costes de cumplimiento. Algunos han establecido *objetivos* para la creación de nuevas empresas (BE y FR); otros objetivos adicionales han sido anunciados por los Estados miembros en el contexto del Proyecto de Objetivos Cuantitativos. La *transferencia de empresas* ha recibido una mayor atención en FR y NL, mientras que EL, FI y SE han tomado medidas para aliviar la carga impositiva que supone el cambio de propiedad intergeneracional. La ampliación de los *servicios de apoyo a las empresas* es una prioridad en la mayor parte de los Estados miembros, pero solamente algunos toman medidas para incrementar la calidad de

estos servicios (DK, ES, PT, FI). Pocos Estados miembros informan sobre medidas específicas encaminadas a reducir la carga administrativa para la *contratación de personal*, pero se han desarrollado sistemas para el registro de la contratación de nuevos trabajadores (BE, ES, FR y EL).

Los Estados miembros continúan con la simplificación de la normativa vigente, y han aumentado los esfuerzos relativos a la evaluación del impacto de nueva legislación y para abordar normas en conflicto. Varios Estados miembros han creado grupos de trabajo u operativos interministeriales sobre *la simplificación y mejora de la normativa*. En el Reino Unido, la guía revisada sobre la evaluación del impacto normativo requiere que los departamentos lleven a cabo pruebas del impacto de las nuevas normas sobre la pequeña empresa, que deben ser seguidas por una responsabilidad clara sobre la reforma normativa en cada departamento de la Administración. Algunos Estados miembros, como BE, DK, EL, PT, y FI, están considerando *la simplificación de las leyes de quiebras*. Varios han introducido nuevas medidas o han fortalecido las existentes para *el acceso a la financiación para la creación de empresas y para las PYME*, pero esta cuestión constituye aún un obstáculo importante para el desarrollo empresarial, en especial para las empresas nuevas y las pequeñas¹². Las redes de inversores informales (*business angels*) que, además de acceso a la financiación, pueden ofrecer ayuda en la gestión y participación en los consejos de administración, se están promoviendo más en BE y FR.

Para lograr el objetivo *de hacer de la actividad empresarial una opción profesional para todos*, los Estados miembros ofrecen una gama de medidas de formación y acciones dirigidas a los grupos insuficientemente representados entre los empresarios. El empresariado femenino se promueve principalmente a través de la formación y de la creación de redes (EL, ES, LU, UK). DK ha hecho hincapié en la existencia de servicios flexibles para acomodar necesidades individuales. La apertura de profesiones cerradas en EL y la eliminación de requisitos sobre grados obligatorios en ciertas actividades en DE y AT pueden incrementar las oportunidades de creación de empresas. Algunos Estados miembros ofrecen un especial apoyo a la creación de nuevas empresas en la economía social. Para reducir el riesgo de la transición a la actividad por cuenta propia, AT planea ampliar los criterios de elegibilidad para las prestaciones de desempleo. Debería examinarse el impacto de los sistemas de protección social sobre los incentivos para trabajar por cuenta propia y para moverse entre las categorías del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia. En un contexto de envejecimiento de la población propietaria de empresas, deben desarrollarse más las disposiciones y prestarse un mayor apoyo para garantizar *una transferencia adecuada de las empresas*. La mayor parte de los Estados miembros reconoce la importancia de *estimular el espíritu de empresa a través de la educación y la formación, y algunos incluyen explícitamente este aspecto en los programas de estudios* en diversos niveles educativos (pero se ofrecen pocos detalles sobre los módulos en cuestión). Conviene *mejorar los métodos de enseñanza* de los profesores y los consejeros profesionales para aumentar la calidad de la educación; en FI esto se considera una prioridad. En algunos países se fomentan los vínculos entre las empresas y los centros educativos para la formación en la actividad emprendedora (IE, LU, AT, UK), para actividades de formación dirigidas a mejorar las *capacidades de gestión* o para incrementar la capacidad innovadora de las empresas.

¹² Para un análisis más detallado, véase el informe de 2004 sobre la aplicación de la Carta europea de las pequeñas empresas, en la que una de las áreas prioritarias es el «acceso a la financiación».

En este contexto, el Grupo de Empleo ha señalado la necesidad de que los Estados miembros:

- reduzcan los obstáculos administrativos y normativos a la creación y la subsiguiente gestión de nuevas empresas, por ejemplo, desarrollando servicios de asesoría (como ventanillas únicas) para las empresas de nueva creación y ofreciendo ayuda a las PYME en la gestión de recursos humanos;
- mejoren el acceso a la financiación para las empresas de nueva creación y las PYME
- promuevan una cultura emprendedora, particularmente aumentando la formación en el ámbito de la gestión en la educación terciaria y la formación profesional, y revisando la normativa reguladora de la insolvencia, al objeto de reducir los riesgos excesivos para los empresarios;
- reduzcan el nivel de los costes laborales no salariales para los trabajadores no especializados y los que cobran salarios bajos, y garanticen evoluciones salariales favorables al empleo que reflejen la situación del mercado laboral y los niveles globales de productividad, y que permitan suficiente diferenciación salarial en los distintos sectores y regiones;
- fomenten redes y asociaciones para la promoción y la difusión de la innovación a nivel regional y sectorial, y extiendan el uso de las TIC, haciéndolas más accesibles y aumentando la formación en todos niveles;
- garanticen incentivos apropiados a través de la fiscalidad y de derechos de propiedad intelectual para fomentar mayores niveles de inversión privada en la investigación y la innovación, y aprovechar el potencial del Mercado Único a través de normas comunes, la cooperación entre países y la movilidad de los investigadores.
- revisen las leyes de insolvencia al objeto de reducir los riesgos excesivos para los empresarios y de eliminar el estigma del fracaso.

3.3 ABORDAR EL CAMBIO Y PROMOVER LA ADAPTABILIDAD Y LA MOVILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Hechos y desafíos clave

En los últimos años ha habido aumentos del empleo de duración determinada y a tiempo parcial, aunque este proceso se ha estancado en 2002. En la actualidad se observa una tendencia hacia la convergencia en los Estados miembros en los que el trabajo temporal y a tiempo parcial están infrarrepresentados y muestran aumentos significativos (excepto en EL e IE). También hay una diversidad cada vez mayor de *modelos de tiempo de trabajo* en la mayoría de los países. Existe una tendencia a medio plazo de reducción de los *accidentes laborales*, con mejoras significativas en BE, EL, IE y PT. *La movilidad geográfica* entre regiones sigue siendo bastante baja. En 2002 permaneció invariable o disminuyó en los Estados miembros.

Los países europeos están experimentando un período *de intensos cambios económicos y de reestructuración de empresas*. Detrás del crecimiento marginal en el empleo en 2002 y del

estancamiento en 2003, se han creado y eliminado una gran cantidad de empleos¹³. Los Estados miembros, los trabajadores y las empresas necesitan aumentar su capacidad para prever, desencadenar y absorber el cambio. Una mejor capacidad de respuesta al cambio exige un alto grado de flexibilidad en los mercados laborales y una diversidad de modelos contractuales y de trabajo. Esto solamente puede tener éxito si se combina con la seguridad adecuada para los trabajadores en términos de su capacidad de permanecer y de progresar en el mercado laboral. Es preciso incrementar la movilidad geográfica y profesional para facilitar un mercado laboral adaptable.

Respuesta política

Las recientes reformas del mercado laboral han empezado a ofrecer mayores posibilidades a las empresas para utilizar *una gama de contratos de trabajo diferentes*. Se observa una *tendencia hacia una mayor flexibilidad a través de los modelos de tiempo de trabajo y del entorno de trabajo*. Por ejemplo, en la mayoría de los Estados miembros pueden observarse amplios periodos de referencia para cuentas de tiempo de trabajo o nuevas opciones para interrupciones de la carrera profesional creadas para equilibrar mejor la vida laboral y la vida privada. Algunos Estados miembros están comenzando a centrarse en *la introducción de una mayor flexibilidad en los contratos «estándar»*. Por ejemplo, en lo que se refiere a la definición de umbrales más allá de los cuales se aplica una protección más estricta del empleo (DE), o legislación sobre despidos que establece un marco más transparente y fiable tanto para los empresarios como para los trabajadores (ES, PT). Algunos Estados miembros han puesto en marcha exámenes completos de la legislación relacionada con el empleo (FR, NL, PT).

Los esfuerzos para estimular la adaptabilidad a través de la *formación profesional y continua* tienden a estar más desarrollados en los casos en que los interlocutores sociales han concluido acuerdos pertinentes. Las diferencias en la disponibilidad de formación entre los que se encuentran cubiertos por convenios colectivos y los que quedan fuera de ellos están particularmente marcadas en BE, DE, ES, FR, IT, LU y PT.

La mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales son prioridades importantes para casi todos los Estados miembros, cinco de los cuales establecen objetivos para la reducción de accidentes (DK, FR, EL, PT, UK). Se hace hincapié en la prevención a través de una mejor información y asesoramiento, y de una supervisión más estricta. *Los Estados miembros dedican más atención al cambio y a la reestructuración económicos*. La reorientación profesional, respaldada por la formación, el asesoramiento específico y los servicios de colocación se consideran por la mayoría el planteamiento más apropiado. La puesta en práctica de tal política requiere una mejor cooperación y coordinación de todos los agentes, una mejor supervisión y mejores sistemas de alerta temprana. Las acciones para promover *la movilidad geográfica* tienden a ponerse en el contexto de la reducción de las disparidades regionales, puesto que, a corto plazo, la falta de mano de obra no es motivo de preocupación en la mayoría de los Estados miembros. Las políticas aspiran a facilitar la movilidad y el transporte, a menudo a través de incentivos financieros (ES); cuando procede, abordan aspectos de capacitación (conocimiento de idiomas extranjeros y validación de competencias en el caso de la movilidad transnacional).

¹³ Véase el informe sobre el empleo en Europa 2003, en el que se citan avisos de despido del orden del medio millón, especialmente en las TIC y el sector financiero.

La mayor parte de los Estados miembros enlaza con EURES para proporcionar un servicio adicional a ambos lados —oferta y demanda— del mercado de trabajo. Si bien muchos Estados miembros hacen referencia a la necesidad de que todos los trabajos de los SPE estén disponibles en una plataforma europea común para 2005, solamente algunos muestran el propósito concreto de hacerlo (DK, DE, PT, SE).

En la promoción de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo combinada con seguridad, los Estados miembros deben tener en cuenta el amplio espectro de medidas que influyen en la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas. El acceso de los trabajadores a la *aprendizaje permanente* (especialmente por lo que se refiere a *los trabajadores poco calificados y los de mayor edad*) es particularmente importante. Deben redoblar los esfuerzos para elevar los niveles de participación mediante la creación de incentivos para los empleadores y los particulares. Los interlocutores sociales deberían garantizar la aplicación efectiva de los convenios en esta área.

En el enfoque de la interacción entre flexibilidad y seguridad, la modernización de la organización del trabajo es clave, tanto para incrementar el empleo como para impulsar la productividad. Mientras que en algunos Estados miembros puede ser necesaria una mayor flexibilidad con respecto a los contratos estándar¹⁴, una revisión del marco contractual puede requerir también reforzar la seguridad en los contratos no estándar. La adopción de una directiva marco comunitaria sobre las *condiciones de trabajo en el marco de la cesión de trabajadores* reforzaría las oportunidades ofrecidas por el sector del trabajo a través de agencias de trabajo temporal para conciliar la flexibilidad y la seguridad. Debería prestarse más atención a la *gestión de la reestructuración*, especialmente a la luz de la ampliación. Debería adoptarse un enfoque preventivo, minimizando los riesgos potenciales de una reestructuración para los trabajadores, las empresas y las comunidades locales.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha destacado la necesidad de que los Estados miembros y los interlocutores sociales:

- examinen y, en caso necesario, ajusten el nivel de flexibilidad ofrecido por los contratos estándar para garantizar su atractivo para empresarios y trabajadores;
- examinen el papel de otras modalidades de contrato con vistas a proporcionar más opciones a los empresarios y los trabajadores dependiendo de sus necesidades;
- garanticen que todas las modalidades de contrato proporcionan un nivel suficiente de seguridad a los trabajadores y prevengan la aparición de mercados de trabajo con dos niveles;
- eliminen los obstáculos para el establecimiento y el desarrollo de agencias de trabajo temporal como intermediarios eficaces y atractivos del mercado laboral, que ofrezcan mejores oportunidades de trabajo y elevados estándares de empleo;
- promuevan el uso de las TIC y la flexibilidad del tiempo de trabajo como instrumentos para modernizar la organización del trabajo;
- eliminen los obstáculos al trabajo a tiempo parcial y aumenten su atractivo para los empresarios y los trabajadores;

¹⁴ Por contratos estándar se entiende contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.

- adapten los sistema de protección social para apoyar la movilidad en el mercado de trabajo y facilitar la transición entre diferentes situaciones, tales como trabajo, formación, interrupción de la carrera o trabajo por cuenta propia (seguros de «trabajo a trabajo»).

3.4 PROMOVER EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Y EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Hechos y desafíos clave

La UE se enfrenta a dificultades considerables para alcanzar el objetivo fijado para 2010 de que el 85 % de los jóvenes de 22 años finalice la educación secundaria superior. En 2002, el 75,5 % de los jóvenes de 20 a 24 años¹⁵ había terminado el nivel de educación secundaria superior, lo que supuso un ligero aumento con respecto a 2001 (75,2 %). Existen grandes disparidades entre los Estados miembros, con índices que van desde el 43,7 % en PT hasta el 91 % en UK. Las mujeres, en general, alcanzan niveles más altos que los hombres. *La participación en la educación y la formación*¹⁶ continúa siendo baja, con tan solo el 8,5 % de la población de 25 a 64 años de edad (8,4 % en 2001). *Si se mantiene este ritmo de progreso, la UE no alcanzará el objetivo de una tasa de participación del 12,5 % para 2010.* Las tasas de participación son bajas en varios Estados miembros, por debajo del 4 % en EL, FR y PT, y por debajo del 6 % en DE, ES, IE e IT. Los niveles más altos de participación de adultos se encuentran en UK y SE, que presentan índices de más del 21 %. La participación también varía mucho según los grupos de edad y los niveles educativos. Los grupos con mayores necesidades de formación son los que tienen menos posibilidades de recibirla. Las personas con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años tienen casi cinco veces más probabilidades de participar en la educación y la formación que los de edades comprendidas entre 55 y 64 años, y las personas con bajas cualificaciones tienen cuatro veces menos probabilidades de participar en la formación que las altamente cualificadas, lo que viene a reforzar la brecha de competencias. Las mujeres presentan una propensión ligeramente mayor que los hombres a participar en actividades de formación.

Para que la UE alcance los objetivos de 2010 es preciso impulsar la reforma de las políticas a fin de garantizar oportunidades de aprendizaje permanente para todos. En particular, los desafíos clave son elevar los niveles de *competencias básicas*, ofreciendo a todas las personas el derecho a la educación secundaria, reducir el número de *personas que abandona la escuela prematuramente*, y *aumentar el acceso a la formación durante toda la vida*. Además, los Estados miembros, junto a los interlocutores sociales, han de *hacer transparentes los derechos y obligaciones* en materia de educación y formación, definir y controlar los estándares de calidad de la educación y la formación y garantizar que haya un nivel de inversión suficiente por parte de los empresarios. Es fundamental, especialmente dado el clima económico actual, que no se permita que caiga *la inversión en capital humano por parte de los empresarios*; por el contrario, debería aumentar.

¹⁵ Debido a la sensibilidad de los datos correspondientes a los jóvenes de 22 años, el indicador acordado para poder medir este objetivo son los niveles educativos alcanzados por los jóvenes de entre 20 y 24 años.

¹⁶ Fuente: Encuesta de población activa. Para la mayor parte de los Estados miembros, la participación en la EPA hace referencia a la educación y la formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta.

Respuesta política

Varios Estados miembros han dedicado grandes esfuerzos a cubrir diversos aspectos del aprendizaje permanente, principalmente en relación con la empleabilidad, pero pocos presentan un sistema o una estrategia coherente y global de aprendizaje permanente. En DK, FR, FI y SE se han realizado recientemente reformas dirigidas a hacer los sistemas existentes más flexibles y *adaptados a las necesidades individuales*. BE, DE, AU y FI dan prioridad a la mejora en *la transición de la escuela al trabajo*. En IT, los sistemas de formación profesional han sido objeto de una reforma considerable con la introducción de un nuevo sistema de aprendizaje, la creación de *Fondi interprofessionali*, y el establecimiento de permisos individuales de formación. Otros ejemplos se refieren a áreas específicas de reforma, como *combatir el analfabetismo* (BE, FR, IE, y UK) y *mejorar las competencias básicas* (DK, DE, IE, PT, UK), y *las competencias en TIC* (DK, DE, EL, IE, NL).

Las reformas en varios Estados miembros tienen como objetivo conseguir *un sistema más orientado por la demanda* a través de mecanismos para prever mejor las necesidades de formación. Irlanda ha creado de un grupo de expertos en «necesidades de competencias futuras» y la «estrategia en materia de competencias» inglesa tiene por objeto hacer que la oferta de formación guarde más relación con las necesidades de los empresarios. La mayor parte de los Estados miembros informa de progresos nacionales en la consecución de los objetivos a escala comunitaria para 2010. Varios Estados miembros han fijado objetivos nacionales que se corresponden con los objetivos de la UE (DK, FR, IE, PT y SE). Otros establecen objetivos relacionados con otros aspectos del aprendizaje permanente (BE, ES, UK). Es de particular importancia que los Estados miembros que se encuentran retrasados establezcan objetivos ambiciosos para impulsar la política.

Algunos Estados miembros muestran el compromiso de *conseguir una inversión superior y más eficiente en capital humano*. Sin embargo, se ofrece poca información sobre los niveles de inversión o sobre maneras de fomentar una inversión más eficiente de estos recursos. Se han establecido algunos objetivos para aumentar la inversión en capital humano, pero hay pocos detalles sobre *estrategias para aumentar la inversión privada*, de particulares o de empresas. Los Estados miembros han desarrollado una gama de políticas razonablemente amplia en este campo, pero existen menos muestras de la existencia de un compromiso para lograr el aumento preconizado en la directriz. Existen varios tipos de políticas *para alentar a los empresarios, y en especial a las PYME, a invertir en su mano de obra*. Los enfoques incluyen la reducción de las cotizaciones a la seguridad social para los empresarios que ofrecen formación (ES), créditos fiscales a las empresas que invierten, ayuda para que los empresarios cubran los gastos de ofrecer a su personal días libres pagados, acuerdos contractuales en materia de formación y cuotas obligatorias.

Los interlocutores sociales participan cada vez más en el diseño y la aplicación de políticas de educación y formación de adultos. Hay muestras crecientes de convenios colectivos o contractuales que cubren la formación. Se han redoblado de varias formas los esfuerzos para incentivar a los *particulares* a participar e invertir en el aprendizaje. Algunos Estados miembros han ensayado una ampliación de la participación en el aprendizaje permanente a través de *incentivos financieros*, por ejemplo cuentas de tiempo o cuentas de aprendizaje individuales, así como pagos para compensar el tiempo no trabajado. No obstante, las políticas tienden a ser bastante generales, y los Estados miembros aún tienen que desarrollar una gama de políticas que induzca a todos los individuos —desde los más a los menos cualificados— a asumir mayores responsabilidades de aprendizaje. Muchas iniciativas buscan también *el reconocimiento y la certificación del aprendizaje no formal o en el lugar de*

trabajo para reconocer mejor las competencias existentes y reducir el tiempo de formación necesario. El importante papel del FSE en la inversión en capital humano podía reflejarse mejor.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha resaltado la importancia de que los Estados miembros aumenten la inversión en capital humano, y exhorta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a:

Elevar los niveles de capital humano:

- dar a todos el derecho de acceso a la educación secundaria y un nivel mínimo de competencias básicas;
- promover el acceso a la universidad de una mayor proporción de jóvenes;
- aumentar el acceso a la formación durante toda la vida, con especial atención a las personas poco cualificadas y a otras personas desfavorecidas;
- prever mejor las necesidades futuras en materia de competencias mediante, entre otras cosas, una red europea de organismos de pronóstico;
- los Estados miembros deben fijarse objetivos transparentes y ambiciosos, que complementen los establecidos a nivel europeo, para implantar sistemas eficaces de aprendizaje permanente.

Compartir costes y responsabilidades:

- hacer que los derechos y obligaciones en materia de educación y la formación sean transparentes para cada parte;
- definir y controlar los estándares para garantizar la calidad de los sistemas de educación y formación proporcionados por autoridades públicas, empresas o especialistas de formación;
- garantizar un nivel de inversión suficiente por parte de los empresarios, así como una distribución justa de los gastos y los beneficios entre ellos, a través de una combinación de regímenes obligatorios y voluntarios, tales como fondos sectoriales o regionales de formación, o mediante otras medidas, como créditos fiscales y servicios de apoyo.

Facilitar el acceso al aprendizaje permanente:

- mejorar la determinación de las necesidades individuales y el acceso a la formación. Esto podría lograrse haciendo de la formación un elemento central de las relaciones contractuales, mejorando el asesoramiento y la orientación en la creación de planes personales de desarrollo y reforzando el reconocimiento y la validación de competencias y cualificaciones;
- ampliar la oferta de formación aprovechando mejor los nuevos instrumentos disponibles, como el e-aprendizaje;
- promover las redes y las asociaciones entre agentes a todos niveles para fomentar la cooperación y el intercambio de buenas prácticas.

3.5 INCREMENTAR LA OFERTA DE MANO DE OBRA Y PROMOCIONAR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Hechos y desafíos clave

El continuo *aumento de la participación laboral de las mujeres* en la mayor parte de los Estados miembros ha compensado parcialmente la tasa de participación decreciente o estancada de los hombres. La tasa de actividad femenina siguió aumentando, aunque a un ritmo más lento, hasta alcanzar el 60,9 % en 2002 (la tasa de actividad masculina aumentó ligeramente, al 78,4 %). *Las tasas de participación de los jóvenes (15-24)* se han mantenido estables o se han reducido en la mayor parte de los Estados miembros desde 1997, y las tasas de empleo continúan siendo bajas: en 2002 experimentaron un ligero descenso, situándose en el 40,6 %¹⁷. *Las tasas de empleo de las personas mayores* aumentaron significativamente en algunos Estados miembros (FR, NL, FI) y a nivel de la UE alcanzó el 40,1 % en 2002, con una marcada diferencia entre mujeres y hombres (30,5 % y 50,1 %). Sin embargo, en cuatro Estados miembros (BE, IT, LU, AT) la tasa aún está por debajo del 30 %.

El envejecimiento de la población europea conducirá gradualmente a *una contracción de la mano de obra*. Para 2030, la población en edad laboral podría reducirse a 280 millones en la UE-25 (frente a los 303 millones actuales) lo que supondría una disminución significativa del volumen de empleo, incluso si se alcanzara el objetivo del 70 % en 2010. Esto tiene repercusiones en el potencial de crecimiento y en la sostenibilidad de las pensiones y prestaciones. Varios Estados miembros se enfrentan con el desafío de un *número cada vez mayor de solicitantes de prestaciones de incapacidad o enfermedad* (DK, LU, NL, SE, UK) que crean graves trampas de inactividad, sobre todo a partir de los 50 años.

Considerando que el Consejo de primavera de Barcelona en 2001 instó a un aumento de cinco años en *la edad media de salida del mercado laboral* en la UE para 2010, la retirada del mercado laboral continúa teniendo lugar a edades relativamente tempranas en varios Estados miembros, aunque la edad media de salida ha aumentado de 60,5¹⁸ en 2001 a 61 años en 2002. Si no se adoptan medidas urgentes y drásticas para invertir las tendencias actuales, no hay ninguna posibilidad de acercarse, y menos aún de alcanzar, los objetivos europeos de incrementar la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad y elevar las edades medias de salida del mercado laboral. El desafío no es solamente garantizar que una proporción mayor de los que actualmente cuentan con edades comprendidas entre 55 y 64 años sigan trabajando, sino también reforzar la empleabilidad de los que actualmente tienen entre 40 y 60 años.

Respuesta política

Los Estados miembros están progresando en el desarrollo *de estrategias globales para aumentar la participación laboral*. Algunos se están concentrando en todos los grupos pertinentes: jóvenes, mujeres, trabajadores de mayor edad e inmigrantes (DK, FI, SE, UK). Las medidas de política en la mayor parte de los Estados miembros están mejor articuladas en la actualidad y las tendencias recientes de las tasas de empleo tanto de los trabajadores de mayor edad como de las mujeres son alentadoras. Pocos Estados miembros informan de medidas que promuevan la *participación de los jóvenes* tanto en la educación como en el mercado de trabajo (DK, AT, FI, SE), aunque la mayor parte de los Estados miembros están

¹⁷ Parte de esta tendencia es resultado de una mayor participación.

¹⁸ Esta cifra se revisó al alza a partir de la estimación original presentada en las Directrices de empleo. Las cifras correspondientes a 2001 y 2002 siguen siendo provisionales.

promoviendo la activación de los jóvenes en el marco de la primera directriz específica. *Incrementar la participación femenina* es una parte crítica del desafío del envejecimiento, y los Estados miembros no pueden depender solamente de los efectos de cohorte para alcanzar los objetivos. Las medidas se centran en el cuidado de niños y en otros servicios de cuidados (véase la sección 3.6).

La reestructuración económica, los programas voluntarios de jubilación anticipada y los desincentivos existentes en los regímenes reglamentarios de jubilación están aún impidiendo que las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad aumenten de forma significativa. Un número creciente de Estados miembros está aplicando estrategias nacionales sobre el envejecimiento (DK, FI, SE, UK) y algunos han establecido objetivos nacionales para aumentar la edad media de salida del mercado laboral (FR, PT, FI). Los Estados miembros aplican una gama de medidas centradas en la reforma de las prestaciones, y se presta más atención a mejorar la capacidad para trabajar a través de un mejor acceso a la formación y la adaptación a las condiciones de trabajo. Se hace especial hincapié en la reforma de las pensiones, incluido el aumento de la edad típica de jubilación, el freno de la jubilación anticipada y la promoción de la jubilación flexible.

La mayoría de los Estados miembros considera *la inmigración* una fuente importante de oferta de mano de obra adicional, pero solo para profesiones o sectores que experimentan dificultades en la contratación de personal. Varios países (BE, DE, ES, IE) aspiran a simplificar el sistema de permisos de trabajo y la normativa para la contratación de inmigrantes, y a facilitar la inmigración desde los países adherentes (IE, AT, UK). La mayoría presta mayor atención a las políticas de integración de los inmigrantes que viven actualmente en la UE (GL 7), o a aliviar la falta de mano de obra y los estrangulamientos.

A pesar de los progresos, las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad y de las mujeres tienen que mejorar más rápidamente para que se puedan alcanzar los objetivos comunitarios acordados respecto al empleo y a la edad de salida. El reto del envejecimiento afecta a todas las generaciones y no puede abordarse con éxito si no es de forma sistemática. Un cambio significativo en los incentivos económicos —en especial, crear estructuras de ventajas fiscales mejor adaptadas, proporcionar *servicios de cuidado de niños* adecuados y asequibles y hacer que el *trabajo a tiempo parcial* resulte más atractivo financieramente tanto para las mujeres como para los hombres— es esencial para estimular *la participación femenina*. Es preciso que haya *compromisos más firmes y más decisivos por parte de los interlocutores sociales* sobre la gestión de la oferta de mano de obra, especialmente en lo que respecta a los aspectos relativos al género, la edad y la inmigración, y sobre la formulación y difusión de buenas prácticas tanto en el sector público como en el privado. Las empresas, respetando su responsabilidad social, necesitan reconocer los beneficios de una mano de obra integrada por personas de diferentes edades y ajustar sus prácticas de empleo para retener por más tiempo a los trabajadores experimentados.

Es necesario desarrollar una *política de inmigración* más activa y coordinada *a nivel de la UE* como parte de un enfoque global para incrementar la oferta de mano de obra.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha subrayado la necesidad de que los Estados miembros y los interlocutores sociales definan una estrategia global sobre el envejecimiento activo al objeto de que los trabajadores se jubilen más tarde y los empresarios contraten y retengan a trabajadores de mayor edad. Esto supone:

- ofrecer incentivos para que los trabajadores se jubilen más tarde y para que los empresarios contraten y retengan a trabajadores de mayor edad. Esto incluye ajustar

los mecanismos de ventajas fiscales, así como las normas de empleo y pensiones, a fin de incrementar los incentivos para que los trabajadores de mayor edad sigan trabajando durante más tiempo y desalentar la salida temprana del mercado laboral. Todos los Estados miembros deben realizar esfuerzos para desalentar la jubilación anticipada;

- promover el acceso de todos a la formación, independientemente de la edad, y desarrollar estrategias de aprendizaje permanente, en especial, la formación en el lugar de trabajo para los trabajadores de mayor edad, los cuales están infrarrepresentados en la formación;
- mejorar la calidad del trabajo para ofrecer un entorno de trabajo atractivo, seguro y adaptable durante la vida laboral, incluidas posibilidades de trabajo a tiempo parcial y de interrupciones en la carrera profesional.

3.6 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Hechos y desafíos clave

El potencial de la participación femenina está aún en gran medida sin aprovechar. En los quince Estados miembros de la UE, 6,4 millones de mujeres en edad laboral no realizan un trabajo remunerado, aunque les gustaría trabajar, y 6,6 millones están desempleadas. En 2002 la tasa de empleo femenina aumentó ligeramente, del 55 % al 55,6 %, lo que redujo las *diferencias en el empleo debidas al género* a 17,2 puntos porcentuales. Las *diferencias en el desempleo debidas al género* se redujeron a un 1,8 %. Las *mayores diferencias (más de 20 % en la tasa de empleo y de 5 % en la de desempleo)* se dan en EL, ES e IT. La *disparidad salarial entre hombres y mujeres* se ha mantenido elevada desde 1998, en un 16 %, siendo las diferencias sustancialmente mayores en el sector privado (21 %) que en el público (12 %). Las *mayores disparidades generales* (más del 20 %) se dan en DE, NL y UK. Ocho Estados miembros presentan una disparidad salarial superior a los 20 puntos porcentuales en el sector privado (DE, EL, ES, IE, NL, AT, PT, UK). Las *formas de trabajo* son también una dimensión importante. Casi un tercio de las empleadas trabajan a tiempo parcial, frente a menos del 5 % de los empleados. Una tercera parte de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen a causa de obligaciones de cuidado de niños u otras personas a cargo. Teniendo en cuenta *el impacto de tener hijos en el empleo* de las mujeres, la cuestión del cuidado de los niños reviste una particular importancia.

Para que la Unión Europea pueda conseguir el pleno empleo, aumentar la calidad en el trabajo y promover la inclusión social y la cohesión, las diferencias debidas al género en el mercado de trabajo deberán eliminarse progresivamente. Esto requiere tanto un enfoque de incorporación de la perspectiva del género en el conjunto de las políticas como medidas de política específicas para crear las condiciones necesarias para que las mujeres y los hombres puedan incorporarse, reincorporarse y permanecer en el mercado laboral. El Consejo Europeo de Barcelona acordó que, para 2010, los Estados miembros deberán proporcionar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de edades comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33 % de los niños menores de tres años. Se deben abordar los factores que subyacen a las diferencias entre hombres y mujeres en el empleo, el desempleo y la remuneración (por ejemplo, la segregación por razón de sexo) y se deben establecer objetivos para reducir tales diferencias, sin cuestionar el principio de la diferenciación salarial en función de la productividad y la situación del mercado de trabajo.

Respuesta política

Las diferencias en las tasas de empleo y desempleo rara vez se abordan como tales. Los Estados miembros hacen referencia principalmente a una mayor participación de las mujeres. Dos Estados miembros más fijan *objetivos nacionales para el empleo femenino* (EL y A), lo que eleva el total a siete países. No siempre se establece claramente el *vínculo entre la fijación de un objetivo y el desarrollo de un programa de política*. La *política de conciliación* se considera generalmente la única manera de elevar la tasa de empleo de las mujeres y reducir las diferencias. Muy pocas veces se hace referencia a suprimir los *desincentivos financieros* relacionados con los salarios y los impuestos. EL, FR y PT han establecido *objetivos nacionales para reducir las diferencias en las tasas de desempleo o la tasa de desempleo femenino*. ES e IT, dos de los países con las mayores diferencias en el desempleo de hombres y mujeres, no presentan ninguna iniciativa específica.

La disparidad salarial entre hombres y mujeres parece adquirir un carácter más prioritario para las políticas a través también de un papel más activo de los *interlocutores sociales* (BE, DK, FR, IE, LU, FI, SE,). EL y FR establecen *objetivos nacionales* para reducir esa disparidad, mientras que otros países adoptan medidas tales como un mayor uso de estadísticas salariales, sistemas de evaluación de empleos, herramientas para empresas y exámenes de la igualdad salarial, los que en conjunto deberá tener un impacto positivo. Sin embargo, *la mayor parte de las acciones son fragmentarias*, especialmente en los países que presentan las mayores diferencias (DE, AT, PT). Muchas iniciativas son también voluntarias y no incluyen una evaluación del impacto. Los países con una alta proporción de mujeres en el trabajo a tiempo parcial (NL, UK) no han analizado lo que esto implica para las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Muchos Estados miembros relacionan tales diferencias con la *segregación por razón de sexo*, haciendo de esta *una prioridad política más concreta* que en el pasado. Aparte de los países nórdicos, BE, DE, FR, IE, NL, AT y UK mencionan en sus PNA iniciativas más o menos ambiciosas (principalmente relacionadas con las opciones educativas y que alientan a las mujeres a incorporarse a sectores y profesiones relacionados con la tecnología). En general, los *esfuerzos políticos para reducir la segregación no parecen ser suficiente*, especialmente teniendo en cuenta los recientes aumentos de la segregación en la mayoría de los Estados miembros. Este es un problema apremiante para países con altas tasas de crecimiento del empleo femenino como ES, IE, LU y AT.

Algunos Estados miembros han mejorado las oportunidades para trabajar *a tiempo parcial*. Algunos aún consideran la conciliación una cuestión que solo incumbe a las mujeres, mientras que otros reconocen el *papel de los hombres* en las responsabilidades familiares y de prestación de cuidados (principalmente fomentando la adopción o la mejora de sistemas de permiso por paternidad). El *cuidado de niños* es una prioridad política en prácticamente todos los Estados miembros, aun cuando los planteamientos varían en cuanto a su enfoque y amplitud. En lo que respecta al *objetivo de cuidado de niños para 2010 de la UE*—cobertura del 33 % de los niños menores de 3 años y del 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria— solamente BE (Flandes) DK y SE alcanzan el objetivo para los más pequeños. Con respecto a los niños mayores de tres años la situación mejora, pero muchos países excluyen el cuidado extra escolar, que tiene un papel decisivo en la posibilidad de que los padres trabajen. Los países que afrontan todavía los *mayores desafíos para incrementar los servicios de cuidado de niños*, especialmente para los de 0 a 3 años, son DE (antiguos *Länder*), EL, ES, IE, IT, LU, AT, PT y UK. Muchos Estados miembros han fijado *objetivos nacionales* para aumentar los servicios de cuidado de niños (BE, EL, FR, IE, PT, UK). Las políticas a menudo no establecen *una relación entre la expansión del cuidado de niños y las necesidades del mercado laboral*, y se presta poca atención a su calidad y a que sean asequibles. Las potenciales trampas en las políticas, que refuerzan los roles establecidos

en función del sexo, como los sistemas de asignaciones para el cuidado de niños o las subvenciones por el cuidado de los hijos en el hogar, no parecen suscitar atención. Por lo que se refiere al *cuidado de otras personas a cargo*, por lo general no se presentan iniciativas concretas.

La incorporación de la perspectiva del género en el conjunto de las políticas continúa siendo débil y no sistemática (SE es una excepción), sin evaluación del impacto en función del género de los sistemas existentes y de las nuevas propuestas políticas (excepto en IE). En los PNA de 2003 se hace menos hincapié en la presentación de estadísticas desglosadas por sexo y en el desarrollo de mecanismos institucionales o herramientas para la incorporación de la perspectiva del género.

Hacen falta, pues, esfuerzos sustanciales para avanzar en el buen camino hacia el objetivo de Lisboa de una tasa de empleo femenino del 60 % para 2010, mediante el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva del género en las directrices, con especial atención a las políticas impositivas y salariales, y a la introducción de sistemas de tiempo de trabajo más favorables para la vida familiar en los países con niveles bajos de empleo femenino. Se deber dar prioridad a *ampliar los servicios de cuidado de niños*, especialmente para los niños de 0 a 3 años.

El Grupo de Empleo, observando que aprovechar el potencial de la participación femenina es tanto una cuestión de igualdad entre los sexos como un asunto de eficacia económica, exhorta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a:

- eliminar los desincentivos financieros a la participación de las mujeres, especialmente en relación con los salarios y los impuestos, incluida la diferencia de retribución entre hombres y mujeres;
- incrementar la disponibilidad de servicios de cuidado de niños y de personas mayores, hacerlos más asequibles y mejorar su calidad;
- mejorar las modalidades de trabajo, con medidas para incrementar el atractivo del trabajo a tiempo parcial y para facilitar las interrupciones en la carrera profesional y el trabajo flexible;
- adaptar las medidas a las necesidades específicas de las mujeres desfavorecidas.

3.7 PROMOVER LA INTEGRACIÓN Y COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DESFAVORECIDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Hechos y desafíos clave

La situación en el mercado de trabajo *de las personas que han de hacer frente a dificultades especiales* sigue siendo mucho *más desfavorable* que la del resto de la población. Durante varios años, las definiciones de «personas desfavorecidas» han variado entre los Estados miembros debido a la falta de una definición a escala de la UE. Los grupos de personas desfavorecidas que más se mencionan son las personas con discapacidad, los migrantes y las minorías étnicas y (en menor grado) los jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar y las personas poco cualificadas. La situación de las mujeres desfavorecidas es a menudo peor que la de los hombres. *La diferencia en las tasas de desempleo entre nacionales y no nacionales de la UE se mantiene estable, con un elevado 7,7 % en 2002*. Tan solo FI muestra una reducción importante (de 8,3 puntos porcentuales, en comparación con 2001),

mientras que en BE y DK la diferencia aumentó en 1,6 y 6,2 puntos porcentuales, respectivamente. Para las personas poco cualificadas, los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y las personas con discapacidad subsiste un reto importante en lo que respecta a incrementar su participación en el mercado de trabajo.

La media de la UE de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar fue de 18,8 % en 2002¹⁹, lo que representa una leve mejora con respecto a 2001 (19,4 %), pero está aún muy por debajo del objetivo comunitario del 10 %. La tasa es especialmente elevada en PT (45,5 %), ES (29 %) e IT (24,2 %).

La integración de *los inmigrantes y las personas con discapacidad sigue siendo un desafío clave en la mayor parte de los Estados miembros*. Esto se extiende a *otras personas en situación de riesgo* como las poco cualificadas, los beneficiarios de prestaciones sociales o los progenitores que educan solos a sus hijos.

Respuesta política

La mayor parte de los Estados miembros presenta políticas para reducir el número de *jóvenes que abandona prematuramente el sistema escolar*. Las medidas abarcan desde una mayor cooperación entre escuelas y empresas (DE y NL) hasta una pedagogía más adaptada y una mayor orientación personalizada de los alumnos en FR y LU. Las políticas más frecuentes para mejorar la situación de *las personas con discapacidad* en el mercado de trabajo son las políticas de activación, como el apoyo personalizado, una mayor participación en la educación y la formación profesional, la mejora de la legislación para promover la integración de las personas con discapacidad y los incentivos fiscales.

La mayoría de los Estados miembros continúa aplicando medidas para apoyar la integración *de inmigrantes y minorías étnicas*, como programas de alfabetización, cursos de idiomas, planes de diversidad para incrementar la contratación de inmigrantes u orientación en materia de formación y carreras, financiadas a menudo a través de programas del FSE. Varios Estados miembros hacen referencia explícita a la transposición de las dos Directivas del artículo 13 o señalan medidas adicionales, como campañas de sensibilización para combatir la discriminación. Algunos establecen también una relación entre la mayor participación de inmigrantes como parte de la solución al envejecimiento y el incremento de la oferta de mano de obra (GL5), y en relación con el alivio de los estrangulamientos que se dan en ciertas profesiones (GL3). Solamente unos pocos Estados miembros (DK, IE, NL, FI, SE) han establecido objetivos nacionales para mejorar la situación en el mercado de trabajo de los nacionales de países no miembros de la UE o de minorías étnicas. Análogamente, para otras personas desfavorecidas, como las personas con discapacidad o los progenitores que educan solos a sus hijos, solo unos pocos Estados miembros (IE, NL, PT, SE, UK) presentan objetivos mensurables. Algunos de estos objetivos hacen referencia a resultados del mercado de trabajo, como el objetivo británico de una tasa de empleo del 70 % para los progenitores que educan solos a sus hijos, mientras que otros objetivos aspiran a mejorar una situación específica como, por ejemplo, el aumento de la participación en la educación de la población itinerante irlandesa hasta un 95 %.

Los empresarios también deberían participar más en la consecución del objetivo de una mayor participación de las personas desfavorecidas, especialmente utilizando al máximo *el*

¹⁹ Porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que ha completado el primer ciclo de la educación secundaria o menos y no realiza cursos ulteriores de educación o formación.

potencial de la diversidad en la gestión de sus recursos humanos y mediante ajustes en el lugar de trabajo y la introducción de modalidades de trabajo flexibles.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha subrayado la necesidad de que los Estados miembros y los interlocutores sociales:

- reduzcan el número de jóvenes que abandona prematuramente el sistema escolar y den a todos el derecho de acceso a la educación secundaria y un nivel mínimo de competencias básicas;
- tracen trayectorias adecuadas para el trabajo y la formación de los jóvenes mediante, por ejemplo, el asesoramiento y la orientación personalizados, y desarrollando programas adaptados que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidad;
- apliquen una política de integración pluridimensional para los migrantes y los nacionales de países no miembros de la UE que facilite la participación en la educación y la formación, combata la discriminación de lugar de trabajo, aborde las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes, promueva la creación de empresas por parte de los inmigrantes y mejore el reconocimiento de las cualificaciones y competencias adquiridas en el extranjero.

3.8 HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE A TRAVÉS DE INCENTIVOS PARA AUMENTAR EL ATRACTIVO DEL TRABAJO

Hechos y desafíos clave

Aún existen desincentivos financieros a que las personas se incorporen, permanezcan y avancen en el mercado laboral. Los resultados recientes sobre la amplitud de las *trampas de desempleo* ponen de manifiesto tipos impositivos marginales superiores al 85 % en varios Estados miembros, frente al 70 % en los EE.UU.²⁰. La tendencia a la baja del *tipo impositivo aplicable a las personas con salarios bajos en la UE-15* parece haberse detenido, y en 2002 se encontraba estabilizado en el 37,8 %. El tipo impositivo implícito aplicable a la mano de obra empleada continuó su tendencia a la baja situándose en el 36,4 % en 2002, y se espera que se estabilice en 2003. Sin embargo, *los costes laborales no salariales* siguen siendo altos en varios Estados miembros, lo que puede tener un impacto negativo en las oportunidades e incentivos para trabajar. La elevada proporción de *trabajadores pobres* sigue siendo motivo de preocupación en algunos Estados miembros (ES, IT, LU, PT). Las *trampas de la incapacidad* —es decir, los desincentivos a que las personas con enfermedad o invalidez de larga duración acepten un trabajo— siguen estando presentes en LU, NL, SE, UK.

Para elevar la participación de la mano de obra y promover mercados de trabajo inclusivos, es esencial reducir las trampas existentes de desempleo, inactividad y pobreza. Las Directrices de empleo exhortan a los Estados miembros a revisar y, en caso necesario, reformar a este fin sus sistemas fiscales y de prestaciones, incluida la duración y la gestión de estas últimas, manteniendo al mismo tiempo un nivel adecuado de protección social. En especial, las políticas deberían estar dirigidas a conseguir una reducción significativa, para 2010, de los

²⁰ Cálculos de la OCDE referidos a una persona soltera que gana el 67% del salario del trabajador medio (APW) en 2001 y 2002. Estos cálculos tienen en cuenta los efectos combinados de los impuestos y las prestaciones en la renta de una persona que sale del desempleo y empieza a trabajar.

tipos impositivos marginales efectivos elevados y, en su caso, de la presión fiscal sobre los trabajadores con salarios bajos, reflejando las condiciones nacionales.

Respuesta política

Un número cada vez mayor de Estados miembros está llevando a cabo reformas para hacer que trabajar resulte rentable abordando el impacto combinado de los impuestos y las prestaciones (BE, DK, DE, ES, FR, NL, SE, UK). *Las reformas se centran en gran parte en la reducción de impuestos y cotizaciones sociales, y en la introducción de prestaciones perceptibles cuando se trabaja, mientras que las reformas de los incentivos inherentes a los sistemas de prestaciones han sido menos amplias.* Un número creciente de Estados miembros (BE, FR, IE, NL, UK) ha introducido o está planeando dichos *planes de prestaciones en el trabajo* o primas vinculadas al empleo, abordando al mismo tiempo la necesidad de incrementar los incentivos para trabajar y el problema *de los trabajadores pobres*.

Varios Estados miembros necesitan afrontar el problema de los desincentivos para que las personas inactivas acepten trabajos de baja remuneración, debido principalmente a la pérdida de prestaciones condicionadas a los ingresos combinada con las barreras no financieras a la participación (tales como un acceso insuficiente a la formación, la falta de perspectivas profesionales, dificultades para conciliar la vida laboral y la familiar, y la falta de servicios de cuidado de niños y de otros servicios de cuidados). En muchos Estados miembros, los progresos en lo que respecta a vincular de forma efectiva las prestaciones que se perciben cuando no se trabaja con medidas de activación son insuficientes.

Algunos Estados miembros han hecho más rigurosas las *condiciones para la concesión o el mantenimiento de las prestaciones* (BE, DE, DK, NL, SE). A pesar de los progresos realizados, todavía se recurre frecuentemente a los *sistemas de jubilación anticipada*. Las reformas de las prestaciones, los impuestos y las pensiones en algunos Estados miembros incentivan a los trabajadores de mayor edad a seguir trabajando durante más tiempo (DE, ES, IE, AT, FI, SE), pero hacen falta reformas adicionales, especialmente en los Estados miembros con tasas bajas de empleo.

Muchos Estados miembros continúan esforzándose por reducir los *costes laborales no salariales*, especialmente en lo que respecta a los trabajadores con salarios bajos y a los pocos cualificados, centrándose en las cotizaciones sociales del empleador (BE, EL, ES, FR, NL, LU) que representan la parte más elevada de la carga fiscal sobre el trabajo. Otros han anunciado reformas adicionales en el período 2004-2007 (DK, AT, FI), mientras que IE se ha centrado en una reducción de las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores. Unos pocos han abordado reducciones fiscales dirigidas a que las mujeres/los progenitores que educan solos a sus hijos permanezcan en el mercado laboral o se reintegren al mismo tras una interrupción (EL, ES, IE, FI), a las personas con discapacidad y los (jóvenes/viejos) desempleados (EL) o a la aceptación de trabajos a tiempo parcial (FR). Faltan datos en lo que respecta a la segregación por razón de sexo en los sistemas de ventajas fiscales, particularmente en relación con el riesgo de pobreza o la exclusión social. Los impuestos basados en la familia, en caso de ser aplicables, siguen constituyendo un desincentivo importante, especialmente para las mujeres (DE).

La naturaleza compleja de las trampas del desempleo, la inactividad y la pobreza pone de relieve la necesidad de un planteamiento integrado para hacer que trabajar resulte rentable, que abarque tanto los incentivos al trabajo financieros como los no financieros, incluidos los aspectos relacionados a la calidad del trabajo. Hacen falta asimismo progresos en *la medición de tales trampas*. La aplicación eficaz de reformas en los sistemas de ventajas fiscales

depende de que se siga mejorando la *aplicación de los criterios de concesión y reforzando la gestión de las prestaciones*. Algunos Estados miembros necesitan hacer decididos esfuerzos (LU, NL, SE, UK) *para reducir las trampas de incapacidad*, no sólo revisando los sistemas de ventajas fiscales y los criterios de concesión, sino también mejorando la capacidad para trabajar de los beneficiarios. Deben eliminarse las posibilidades de sustitución entre las prestaciones por desempleo y otras prestaciones perceptibles cuando no se trabaja, como la jubilación anticipada y las prestaciones por incapacidad. Las reformas de los sistemas de ventajas fiscales deben estar *vinculadas con la fijación de un salario mínimo* para garantizar un nivel de ganancias adecuado que haga más atractiva la aceptación de trabajo para las personas desempleadas e inactivas poco cualificadas.

En este contexto, y con vistas a poner fin a las trampas del desempleo, la inactividad y los bajos salarios ajustando el equilibrio entre impuestos y prestaciones, el Grupo de Empleo ha subrayado la necesidad de que los Estados miembros:

- suplementen los salarios bajos, en caso necesario, recurriendo a prestaciones perceptibles cuando se trabaja, como incentivo para que los trabajadores acepten trabajos de baja remuneración, manteniendo al mismo tiempo los salarios a un nivel que refleje la productividad;
- garanticen que las prestaciones condicionadas a los ingresos (como los subsidios familiares o de vivienda) cumplan su papel de aliviar la pobreza sin constituir un desincentivo para aceptar un trabajo;
- pasen de sistemas de impuestos sobre la renta basados en la familia a sistemas basados en los ingresos individuales;
- hagan que el trabajo a tiempo parcial sea más atractivo financieramente para las personas con hijos o los progenitores que educan solos a sus hijos que deseen combinar la familia con la vida laboral, y para los trabajadores de mayor edad que deseen combinar la jubilación gradual con el trabajo a tiempo parcial.

3.9 TRANSFORMAR EL TRABAJO NO DECLARADO EN EMPLEO REGULAR

Hechos y desafíos clave

El trabajo no declarado es un problema tratado por vez primera por una directriz específica. Las estimaciones sobre el alcance del trabajo no declarado varían según las cifras nacionales entre el 1,5 % del PIB en el Reino Unido y alrededor del 14,6 % en Italia²¹, si bien muchos Estados miembros no ofrecen estas estimaciones. Además, los datos nacionales están basados en fuentes diferentes, lo que dificulta mucho las comparaciones entre países.

La dificultad que afrontan los Estados miembros para medir el alcance del trabajo no declarado es la naturaleza compleja del problema. El trabajo no declarado repercute en la calidad del trabajo de los afectados, la cohesión social y el entorno empresarial en su conjunto. Las Directrices de empleo preconizan, por tanto, un planteamiento global, que combine una simplificación del entorno empresarial, reformas de los sistemas impositivos y de prestaciones, una mejor aplicación de las leyes, la aplicación de sanciones y esfuerzos para medir el alcance del problema y los progresos logrados.

²¹ Proporción de puestos de trabajo no declarados en comparación con el número total de empleos (regulares e irregulares) en Italia.

Respuesta política

Los PNA confirman el incremento general de la prioridad que otorgan los Estados miembros a la cuestión del trabajo no declarado, y los progresos en la aplicación de enfoques políticos globales. La política debe basarse en una combinación de acciones preventivas y sanciones²².

Solamente algunos Estados miembros tienen planes para mejorar el conocimiento del fenómeno y su alcance (FR y PT). Los Estados miembros han adoptado una serie de medidas relativas a la *simplificación de los procedimientos administrativos para las empresas y para el registro de las cotizaciones de empleo y de seguridad social*, lo que reduce el coste de la observancia de la normativa y contribuye a una mejor calidad de los datos de empleo (BE, EL, ES, FR). Para aumentar el atractivo del trabajo, varios Estados miembros informan de la adopción de *medidas relacionadas con los impuestos para evitar el trabajo no declarado y para hacer que el trabajo resulte rentable* en la economía formal. Se trata de medidas dirigidas a incrementar los incentivos para declarar los servicios domésticos (BE, DE, NL, FI y SE), elevando el umbral del trabajo no imponible (BE y DE), o de los umbrales para el registro del IVA (DK y FI) (véase también la directriz 8).

Reforzar la *coordinación entre las autoridades pertinentes* es una cuestión prioritaria en varios Estados miembros, con vistas a mejorar el control de la declaración del trabajo mediante, entre otras cosas, el intercambio de datos. Se han creado equipos interdisciplinarios especiales en el Reino Unido, y están previstos asimismo en Austria. En Italia, el Comité y las Comisiones encargados de hacer que emerja el trabajo no declarado fomentan la cooperación entre organismos y socios pertinentes a nivel local y nacional. En unos pocos Estados miembros (BE, FR, IT y PT), la *cooperación con los interlocutores sociales* forma parte integral de su estrategia para transformar el trabajo no declarado en empleo regular. En algunos Estados miembros se realizan, a modo de instrumento preventivo, *campañas para sensibilizar a la opinión pública* sobre las consecuencias negativas del trabajo no declarado.

Varios Estados miembros (BE, EL, FR, IT, NL, AT, PT, FI y SE,) han adoptado medidas especiales dirigidas a *los trabajadores extranjeros o los inmigrantes ilegales*. Se hace hincapié en los inmigrantes ilegales, y se incluyen mejoras en el proceso de registro de los trabajadores inmigrantes, así como sanciones mayores para los empleadores que contraten a trabajadores sin permisos de trabajo. Las medidas dirigidas a la integración de los trabajadores extranjeros que residan legalmente en los Estados miembros se centran en mejorar la información sobre los derechos en el mercado laboral y en incrementar el control de las condiciones de trabajo (FI). *Varios Estados miembros han tomado medidas específicas en aquellos sectores en los que el trabajo no declarado está más extendido*. Tales medidas se basan en un planteamiento preventivo, como incentivos para la declaración de los servicios domésticos, y en un mayor control. En DE y FR, se está clarificando la obligación de los contratistas en cuanto a la conformidad las declaraciones de empleo de los subcontratistas.

En este contexto, el Grupo de Empleo exhorta a los Estados miembros a consolidar los esfuerzos para transformar el trabajo no declarado en empleo regular, en especial abordando los desincentivos en los sistemas impositivos y de prestaciones para pasar del trabajo no declarado al trabajo regular.

²² Confirmado por la Resolución del Consejo sobre la transformación del trabajo no declarado en empleo regular (DO C 260 de 29.10.2003).

3.10 ABORDAR LAS DISPARIDADES REGIONALES EN EL EMPLEO

Hechos y desafíos clave

Las disparidades regionales en lo que respecta al empleo y el desempleo están disminuyendo en la mayor parte de los Estados miembros, pero aún siguen siendo significativas. Las disparidades en el desempleo son más pronunciadas que en el empleo. Las mayores disparidades de desempleo se dan en BE, ES e IT, y las mayores disparidades de empleo, en ES, FR e IT. La evolución menos positiva se observa en BE, DE e IT, mientras que en FR, IE, FI y UK se han producido mejoras, a pesar de que los niveles de disparidad se mantienen altos.

Las disparidades de empleo y desempleo entre regiones siguen siendo importantes en la Unión Europea y aumentarán tras la ampliación. Las investigaciones confirman que hay una fuerte correlación entre la inversión en capital humano y los resultados económicos a nivel nacional y regional, lo que hace de tal inversión una herramienta importante de la política de cohesión regional. Las disparidades tienen que abordarse mediante un planteamiento amplio que incluya a agentes a todos los niveles para apoyar la cohesión económica y social, haciendo uso de los Fondos Estructurales comunitarios.

Respuesta política

Todos los Estados miembros aplican algún tipo de política de empleo regional y/o local para combatir estas disparidades, a menudo respaldada por programas de los Fondos Estructurales. Sin embargo, la información disponible en los PNA es insuficiente para evaluar la medida en que los Estados miembros desarrollan y aplican políticas dirigidas a reducir las disparidades regionales de empleo y desempleo. Algunos Estados miembros han establecido objetivos para la reducción de las disparidades (EL, FR, UK). En general, las disparidades se consideran el resultado de un desarrollo económico y de una infraestructura de apoyo inadecuados, mientras que la dimensión del capital humano rara vez se considera un factor subyacente importante. Las estrategias para estimular el desarrollo económico regional se encuentran respaldadas por servicios públicos para las empresas, la creación de empresas y programas de apoyo a la inversión. Este enfoque es claramente el adoptado en el caso de IE. Otros Estados miembros (DK, EL) favorecen el desarrollo de la infraestructura. Algunos Estados miembros aspiran a desarrollar centros de crecimiento cuya impacto se espera que se extienda a las zonas circundantes (IE, PT). Sin embargo, los efectos de tales iniciativas en términos de empleo rara vez se evalúan.

Las políticas de empleo regionales se centran en la movilidad y el desarrollo de capacidades. En muchos de los Estados miembros se han adoptado programas para promover la movilidad, tanto de las personas que trabajan como de los desempleados. El desarrollo de capacidades puede afectar a las políticas de educación, como por ejemplo en Suecia, donde partes de la política de educación se centran en los desequilibrios regionales (establecimiento de centros de aprendizaje, orientación, cooperación con las empresas). En general, los Estados miembros indican que asignan recursos importantes a apoyar la creación de empleo a nivel local y regional. En algunos Estados miembros, el desarrollo demográfico repercute en las disparidades regionales e influye en las políticas de empleo (PT, FI).

La economía social ocupa sobre todo un puesto en el contexto de las políticas de inclusión social. LU tiene previsto aprobar legislación sobre la economía social dirigida a incrementar la transparencia de la financiación y la eficacia. En BE, las regiones tienen programas específicos que prestan apoyo a la economía social al objeto de establecer un marco jurídico

para las cooperativas. Solamente BE y PT informan de planes de acción regionales para el empleo, si bien *están previstos planes de acción locales*. En este contexto, se ha reforzado la participación de los interlocutores sociales (BE, DK, DE, ES, AU, FR, IT, PT y UK).

La reducción de las disparidades requiere una combinación equilibrada de desarrollo económico y del capital humano; es preciso dar mayor prioridad al aumento de los niveles de productividad mediante la inversión en las necesidades de capital humano, especialmente en las regiones más desfavorecidas. La inminente *ampliación* incrementará las disparidades regionales, lo que requiere una mayor atención. La capacidad de los agentes de nivel subnacional para desarrollar y aplicar estrategias de empleo debería ser promovida y apoyada por los Estados miembros.

La UE moviliza recursos financieros considerables, especialmente para promover el desarrollo y el ajuste estructural de los Estados miembros y las regiones que van a la zaga. En este contexto, el Grupo de Empleo observa que el mejor uso del presupuesto de la UE es un instrumento financiero importante para aplicar la Estrategia europea de empleo.

4. BUENA GOBERNANZA Y ASOCIACIONES PARA LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS DIRECTRICES DE EMPLEO

Hechos y desafíos clave

El éxito de las políticas de empleo depende en gran medida de la calidad de su puesta en práctica. Esta es la razón por la que las directrices de empleo hacen especial hincapié en una mejor gobernanza del empleo, y abogan por una mayor participación de los órganos parlamentarios, los interlocutores sociales y otros agentes pertinentes, unos sistemas operativos eficaces y eficientes y una asignación adecuada de recursos financieros.

Respuesta política

Los PNA de 2003 son, por lo general, documentos de base bien desarrollados con una orientación a medio plazo y que cubren el primer ciclo de tres años para la presentación de informes de la EEE revisada. Ofrecen amplia información sobre los planteamientos y ambiciones nacionales en materia de política de empleo, a menudo respaldados por objetivos en diversas áreas (tasas de empleo, accidentes laborales, pobreza, prevención y activación, disparidades regionales, aprendizaje permanente, empleo femenino, servicios de cuidado de niños, nacionales de países no miembros de la UE, empresas, capital humano o edad de salida del mercado laboral).

Los PNA raramente constituyen el instrumento central para debatir y definir las prioridades nacionales en el campo del empleo a nivel nacional. En especial, *la participación de órganos parlamentarios sigue siendo escasa*. Algunos Estados miembros informan de que los PNA se han enviado a los parlamentos (ES, IE); otros realizan debates *ad hoc* con el parlamento (DK, FI), y otros han desarrollado prácticas de información más continuas (LU, PT, SE). Los PNA se dirigen generalmente a comisiones parlamentarias (sobre todo de trabajo y asuntos sociales) en vez de a sesiones plenarias, y los parlamentos rara vez desempeñan un papel decisivo en el proceso de adopción.

Las entidades regionales, y (en algunos casos) locales son socios importantes de las Administraciones nacionales en el desarrollo y la aplicación de políticas de empleo. La participación del nivel regional en el proceso de los PNA está bastante desarrollada en

algunos Estados miembros. La información y la consulta oportunas son en parte el resultado de marcos constitucionales (BE, ES, AT), pero en otros se derivan de una cooperación intensificada. En algunos supuestos, los niveles locales y regionales de las políticas y de la administración buscan activamente una participación más estrecha. Cada vez más, unos sistemas de participación de varios niveles y la aplicación conjunta de políticas comportan a veces la necesidad de una coordinación intensificada (BE, UK).

Unos marcos institucionales fiables y sólidamente establecidos ofrecen un mayor margen para el diálogo social. La participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de los PNA está progresando, y sus contribuciones a la fase de puesta en práctica se presentan y se describen mejor. La participación se ha desarrollado dentro de un marco institucional establecido, o bien se ha centrado en acciones específicas (EL, ES, FR, IE, PT). La participación de los interlocutores sociales a escala europea se ha reforzado con la adopción de su programa de trabajo conjunto 2003-2005 y la institucionalizada cumbre social para el crecimiento y el empleo, que se reúne periódicamente la víspera del Consejo Europeo de primavera.

El debate en materia de aplicación y servicios operativos es parcial en los PNA, y se concentra en las políticas activas del mercado laboral y los servicios públicos de empleo (SPE). Otros servicios operativos, como los de educación y formación y los sociales rara vez se discuten. La especial concentración en los SPE recae indirectamente en las entidades de nivel subnacional, en la medida en que el proceso de descentralización de los SPE conduce a unas relaciones nuevas o en transformación con las entidades locales. A veces esto es resultado de cambios jurídicos. La modernización de los SPE está progresando: una de sus muchas características es la tendencia a una mayor colaboración con el sector privado y con socios, especialmente agencias de trabajo temporal (DE, NL, UK). Varios Estados miembros están reestructurando los SPE a fin de proporcionar un servicio más diferenciado a los clientes tanto desde el punto de vista de la demanda como de la oferta (BE, DE, DK, IE, NL, FI). *Una mayor orientación hacia el cliente, facilitada por las nuevas herramientas de las TIC, ha ayudado a cambiar el enfoque de los SPE, que pasan de ser un servicio de gestión a tener una orientación de oficina pública/autoservicio.*

El logro de una mayor eficacia de los servicios operativos es un objetivo compartido por todos los Estados miembros. Sin embargo, mientras que los mecanismos de evaluación se describen en cierta medida, no vendría mal más información sobre resultados y ejemplos prácticos. A veces se menciona la mejora de la evaluación en sentido general, por ejemplo, el estudio previsto de la eficacia de los instrumentos de mercado de trabajo de las entidades locales en NL. El clima económico menos favorable ha afectado al rendimiento de los SPE, debido al desfase entre el reconocimiento de la necesidad de mayores recursos y la actuación. Esto ha resultado ser un problema en anteriores periodos de aumento rápido del desempleo. El aumento de recursos no se refleja sistemáticamente en los PNA. Excepciones notables son DE, ES y FI, donde se contrata o se reasigna a más personal.

Las disposiciones presupuestarias para respaldar las políticas de empleo de los Estados miembros afectan a diversas líneas presupuestarias. Aunque en casi todas partes se experimentan restricciones presupuestarias, el gasto relativo a las políticas activas del mercado de trabajo de hecho aumentó en algunos Estados miembros, como en BE (más del 4 %) y FI (más del 5 %), y especialmente en AT, con un impresionante aumento del 17,0 % en 2002 después de un 18,5 % en 2001. Pocos Estados miembros ilustran cómo garantizan la transparencia y la rentabilidad en la asignación de recursos financieros a la puesta en práctica de las directrices de empleo. La información ofrecida tiende a referirse al FSE. Solo unos pocos Estados miembros se han decidido hasta el momento a ajustar el gasto del FSE a la

nueva estructura de las directrices (BE, FR y PT). Varios Estados miembros señalan una importancia creciente de las operaciones y la administración del FSE para el sector voluntario y comunitario (EL, UK). En otros está surgiendo un nuevo foco de atención del FSE; lo que es más pronunciado en DK, donde se considera ahora como un instrumento empresarial y de la industria. El examen intermedio de los programas de los Fondos Estructurales, que se concluirá pronto, proporcionará más información sobre cómo el FSE ha apoyado hasta el momento la puesta en práctica de las directrices del empleo.

En este contexto, el Grupo de Empleo ha subrayado la necesidad de mejorar la gobernanza de las políticas de empleo.

Los Estados miembros deberían reafirmar su compromiso con los objetivos de empleo que han fijado juntos a nivel europeo por los siguientes medios:

- estableciendo asociaciones para la reforma en el ámbito del empleo entre todos los interesados;
- formulando políticas nacionales claras, con objetivos que reflejen los acordados a nivel comunitario, especialmente para los objetivos relativos a la tasa de empleo, la edad efectiva de salida del mercado de trabajo y los puntos de referencia de la UE para la educación y la formación; también, en su caso, con la reorientación del gasto y una mayor eficiencia en la utilización de fondos públicos;
- utilizando los PNA como documentos centrales de planificación y seguimiento de las políticas que reflejen el amplio espectro de políticas requerido y movilicen a todos los actores clave para la reforma: los PNA necesitan una mayor legitimidad política. La participación de los parlamentos nacionales y la consulta con los interlocutores sociales y la sociedad civil debe ser la norma en toda la UE. Un papel más reforzado de los parlamentos nacionales podría también contribuir a alcanzar el objetivo de integrar mejor los PNA en los ciclos presupuestarios anuales;

En los países en los que las entidades nacionales, regionales y locales compartan las competencias en materia de política de empleo, la relación entre los diversos niveles podría, en su caso, estructurarse sobre la base de un método abierto de coordinación.

La influencia de los instrumentos comunitarios debería utilizarse más eficazmente:

- reforzando el papel de las recomendaciones específicas de la UE a los distintos países;
- destinando con mayor precisión los fondos comunitarios a abordar la agenda de Lisboa y, en especial; las metas y objetivos relativos al empleo
- fomentando un fuerte compromiso de los interlocutores sociales europeos;
- reforzando la difusión de refuerzo y el aprendizaje recíproco a través del intercambio de experiencias.

5. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS

En las secciones dedicadas a países que figuran a continuación se examinan, con respecto a cada Estado miembro, los siguientes temas:

- los resultados económicos y de empleo clave;
- las principales características de la combinación de políticas de empleo de la que se informa, en particular, en los planes nacionales de acción para el empleo de 2003;
- los aspectos más relevantes de la gobernanza en el campo de la política de empleo;
- la respuesta a las recomendaciones del Consejo de julio de 2003 y los principales desafíos que se van a plantear.

Al considerar los principales desafíos que se avecinan, el informe también tiene en cuenta áreas tratadas por el Grupo de Empleo y, en especial, sus indicaciones dirigidas específicamente a los distintos países.

BÉLGICA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: El comportamiento de la economía belga fue flojo en 2002 y a lo largo de 2003, con un crecimiento del 0,7 % en el primer año y una previsión de crecimiento en el segundo por debajo del 1 %. El empleo total disminuyó en 2002 y en 2003 se prevé una nueva disminución. En 2002, la tasa de desempleo global se estancó en un bajo nivel del 59,9 %. La tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad sigue siendo con mucho la más baja de la UE. El desempleo aumentó más rápidamente que la media de la UE hasta el 7,3 % de 2002 y el 8,2 % previsto para 2003. El desempleo de larga duración representa casi la mitad del desempleo total. Subsisten las disparidades regionales tradicionales en materia de empleo y la carga fiscal y no fiscal del trabajo sigue siendo elevada.

Evoluciones políticas en materia de empleo: Bélgica prosigue un enfoque equilibrado y estratégico para realizar los diferentes objetivos y directrices, así como las metas identificadas en muchos ámbitos políticos. La creación de 200 000 nuevos puestos de trabajo a más tardar en 2007 se ha establecido como un objetivo clave que haría aumentar la tasa global de empleo al 65 %. Las medidas que se aprobaron en la conferencia sobre el empleo que se celebró en septiembre de 2003 están destinadas a generar directamente 60 000 nuevos puestos de trabajo; el resto debería ser el resultado del crecimiento económico futuro. El núcleo de la estrategia de empleo está constituido por la mayor reducción de los costes laborales, junto con el refuerzo de las políticas activas de mercado de trabajo. Se introducen simplificaciones administrativas para promocionar el espíritu de empresa. Se fomenta el envejecimiento activo a través de medidas específicas, pero podría ser necesario realizar una reforma en profundidad. Se abordan las diferentes dimensiones de la calidad del empleo, con un buen equilibrio entre flexibilidad y seguridad. A pesar de los esfuerzos recientes, se está estancando la participación en la educación y la formación.

Gobernanza: La posición predominante del empleo en las prioridades del Gobierno ha aumentado la sensibilización sobre la EEE. Las autoridades regionales y los interlocutores sociales han participado activamente en la elaboración del PNA y, recientemente, tomaron parte en la conferencia sobre el empleo para apoyar la estrategia nacional de empleo. La reorganización en curso de los servicios públicos de empleo debería permitir precisar mejor su misión. Se han asignado importantes presupuestos suplementarios a la estrategia de empleo, pero los fondos dedicados a la formación profesional siguen siendo proporcionalmente bajos. La contribución del FSE está destinada sobre todo a medidas preventivas, la formación permanente y las acciones de inserción social.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Se ha intensificado el *enfoque preventivo* y se han anunciado nuevos esfuerzos, pero todavía es preciso establecer su impacto. En este contexto, es necesario establecer un enfoque más anticipatorio para reestructurar las empresas y abordar la situación de los jóvenes desfavorecidos y los inmigrantes. Aunque se han reducido las entradas en el desempleo de larga duración, estas siguen siendo importantes y el desempleo de larga duración ha aumentado. La reducción de los costes laborales, los sistemas de empleo local y otras medidas de activación deberían aumentar las *tasas de empleo*, pero los 200 000 nuevos puestos de trabajo previstos sólo están cubiertos parcialmente por las medidas adoptadas. Aunque se han adoptado muchas medidas para promover el *envejecimiento activo*, no se ha fijado ningún objetivo y se mantienen los incentivos a la jubilación anticipada. La reforma fiscal se aplica según el plan previsto y se han decidido reducciones suplementarias de las cotizaciones de

seguridad social. Se proponen nuevas medidas para combatir las *trampas de desempleo* que subsisten, pero el sistema de prestaciones sigue siendo esencialmente el mismo. Las iniciativas tendentes a mejorar el seguimiento de la disponibilidad de los desempleados para el mercado de trabajo no se han concretado todavía. Las acciones a favor del desarrollo local deberían reducir las *disparidades regionales en materia de empleo*, pero se concentran en actividades de baja productividad. Se han adoptado medidas para aumentar la movilidad laboral y se celebrarán acuerdos de cooperación para combatir las barreras regionales entre servicios de empleo. Además, es necesario reforzar los incentivos a la *formación permanente*.

DINAMARCA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: Después de siete años de fuerte crecimiento económico, la economía danesa mostró en el último año claros signos de ralentización. Se prevé que el crecimiento real del PIB en 2003 sea del 0,8 %, por debajo del 2,1 % de 2002, mientras que el crecimiento de la productividad es uno de los más altos de la UE. La mano de obra y el empleo total han experimentado un descenso importante desde 2001. El desempleo, cuya tasa prevista para 2003 es del 5,5 %, ha aumentado repentinamente, después del mínimo en 25 años alcanzado a principios de 2002. Este aumento ha afectado sobre todo a los titulados y ha empeorado el desempleo de larga duración. Las tasas de participación y de activación de Dinamarca están entre las más elevadas de la UE y este país ya ha realizado todos los objetivos cuantitativos en materia de empleo establecidos en Lisboa.

Evoluciones políticas en materia de empleo: La agenda política sigue centrada en los desafíos a largo plazo a los que se enfrenta la sociedad danesa, tales como el envejecimiento de la población, la posible escasez de mano de obra y la infrarrepresentación de las minorías étnicas en el mercado de trabajo. La inversión de la tendencia a la baja del empleo y la mano de obra constituyen desafíos importantes. Para mantener el nivel actual de los impuestos y los servicios sociales, y compensar los efectos del envejecimiento de la población a más tardar en 2010, las autoridades danesas consideran que deberían crearse 59 000 nuevos empleos. La estrategia de pleno empleo del Gobierno se basa en un enfoque centrado en la oferta, con especial atención a la ayuda a la búsqueda de empleo para los desempleados. Para que este enfoque tenga éxito, es indispensable que mejore la actividad económica mundial y que el sector privado contrate a una gran parte de los titulados que antes contrataba el Estado. El Gobierno ha continuado las reformas destinadas a integrar a las minorías étnicas, después del éxito limitado obtenido en los últimos años en este ámbito. Se considera que la estrategia de integración tiene dos objetivos: aprovechar el potencial de la mano de obra de este grupo de población y mejorar su integración en la sociedad danesa.

Gobernanza: En general, Dinamarca dispone de estructuras de gobernanza bien establecidas gracias a una tradición sin igual de participación de los interlocutores sociales en las cuestiones del mercado de trabajo. A pesar de ello, algunas cuestiones deben ser objeto de mayor atención. Uno de los desafíos operativos será asegurar un trato más equitativo entre los desempleados cubiertos por el seguro de desempleo (que son responsabilidad del sistema de los SPE) y los cubiertos por la ayuda social (gestionada por los municipios). Es necesario reforzar la participación de las regiones y las instancias locales en la aplicación de la estrategia nacional de empleo e implicar en mayor medida a los consejos locales en la definición y aplicación de dicha estrategia.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Con respecto a la *oferta de mano de obra*, se ha realizado una seria evaluación de los desafíos y se han determinado las necesarias respuestas políticas. Sin embargo, se ha abordado insuficientemente la cuestión de los cuellos de botella, con excepción de las iniciativas locales adoptadas en los sectores de la educación y de los cuidados de salud. Dado que está previsto que el problema se agrave en el futuro, esta respuesta podría resultar insuficiente y exigir una acción más general y coordinada. Se ha dado una respuesta adecuada a la recomendación sobre las *personas desfavorecidas*. Se han adoptado reformas basadas tanto en los incentivos financieros para aceptar un trabajo como en otras medidas para alentar a los inmigrantes a integrarse mejor en la sociedad danesa. Queda por ver si la combinación de la reducción de los subsidios para los inmigrantes y del refuerzo de las medidas de activación dará lugar

efectivamente a una mayor participación en el mercado de trabajo. La respuesta a la recomendación *hacer que trabajar resulte rentable* ha sido un nuevo paquete fiscal que implica una reducción progresiva, pero moderada, de la fiscalidad del trabajo entre 2004 y 2007. Los efectos reales de esta reforma deben ser objeto de seguimiento en los próximos años. Además, deben realizarse esfuerzos para invertir la tendencia negativa de la participación en la formación profesional continua registrada en los últimos años.

ALEMANIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: En 2002, el PIB real aumentó un 0,2 % y se prevé que no cambie en 2003. Los costes laborales unitarios reales disminuyeron en un 0,8 % en 2002 y se prevé que disminuyan aún más en 2003, en un 0,9 %. En 2002, el crecimiento del empleo fue negativo (-0.6%), con una tasa de empleo global situada en un 65,3 %. Se prevé que en 2003 el empleo disminuya aún más, en un 1,5 % aproximadamente. La tasa de empleo de las mujeres fue estable (58,8 %) y la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad aumentó al 38,4 %, pero sigue estando en el nivel de 1997. La tasa de desempleo aumentó al 8,6 % en 2002 y se prevé que aumente todavía más en 2003, hasta el 9,4 %. El desempleo de larga duración creció hasta el 4,0 % en 2002. El desempleo era dos veces más elevado en el este que en el oeste de Alemania.

Evoluciones políticas en materia de empleo: Aunque Alemania confirma su compromiso con los objetivos de empleo acordados en Lisboa, no ha establecido ningún objetivo específico en materia de empleo. El PNA no establece explícitamente una relación entre los tres objetivos principales. La ley Job-AQTIV, las cuatro leyes sobre la promoción del empleo y la reforma de la ayuda financiera para los desempleados (Hartz I-IV), destinadas a mejorar las políticas activas de mercado de trabajo y los servicios de colocación, así como la «Agenda 2010», más general, constituyen una respuesta reforzada a los principales desafíos del mercado de trabajo. Destaca el compromiso de ofrecer a cada desempleado de 15 a 25 años de edad una medida de empleo o cualificación, al tiempo que se limita el derecho a las prestaciones de desempleo a 12 meses (18 meses para los mayores de 55 años de edad). La creación de empleo se promoverá con tasas impositivas o cotizaciones de seguridad social favorables par los «miniempleos». La mayoría de estas reformas se han aplicado recientemente. Por consiguiente, la evaluación del impacto de la nueva legislación sólo puede ser provisional.

Gobernanza: La cooperación entre el Estado federal, los *Länder*, los municipios y los interlocutores sociales es fundamental. No obstante, la visibilidad de la EEE sigue siendo bastante baja. Deben adoptarse medidas para garantizar que el nuevo sistema de gobernanza de las políticas activas de mercado de trabajo no dé lugar a la selección de los desempleados y la exclusión de los grupos desfavorecidos. En 2002, la contribución del FSE ascendió a 1 646 millones de euros. El PNA pone de relieve el papel del FSE, en particular en las directrices 1, 3, 6 y 7.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Se han abordado parcialmente las cinco recomendaciones del Consejo. Prosiguen los esfuerzos para mejorar la *eficacia de las políticas activas de mercado de trabajo* y la creación de centros de empleo es una medida positiva importante. Sin embargo la ley Job-AQTIV no ha tenido efectos inmediatos. Dado que la reducción de los desequilibrios regionales depende de la creación de nuevos empleos por las empresas, es preocupante que la creación de empresas en el este de Alemania haya caído por debajo del nivel de creación de empresas en los *Länder* del oeste. La *reforma de la protección del empleo está progresando* y se prevén cambios para las pequeñas empresas y un acceso más fácil a las profesiones. Queda por ver cómo se aplicarán las recomendaciones del grupo de expertos sobre la *financiación del aprendizaje permanente*. Con respecto a la *igualdad entre mujeres y hombres*, la puesta a disposición de servicios de guardería para los niños menores de tres años de edad sigue estando muy por debajo del objetivo del 33 % para la UE, sobre todo en los *Länder* del oeste, y las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres siguen siendo elevadas. Por

último, respecto al objetivo de *hacer que trabajar resulte rentable*, la imposición separada de los ingresos en las parejas ha tenido un efecto desincentivador para trabajar, sobre todo entre las mujeres. En cambio, se han mejorado los incentivos para trabajar destinados a los trabajadores de mayor edad y los trabajadores situados en el extremo más bajo de la escala salarial. Además de los desafíos anteriores, debe prestarse atención a la simplificación del *marco empresarial*; es preciso establecer *estrategias globales de envejecimiento activo* y debe reforzarse la *integración de los inmigrantes*.

GRECIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: El crecimiento real del PIB se aceleró en 2002 hasta un 3,8 %, muy por encima de la media del 1,1 % registrada en la UE, y siguió aumentando en 2003, en un 4,1 %. Se prevé que el crecimiento siga siendo alto en 2004, pero que se ralentice en 2005. La productividad laboral aumentó en 2001 y 2002 en más del 4 %, muy por encima de la media de la UE. En cambio, la tasa de empleo global de 2002 fue claramente inferior a la media de la UE (56,7 %, frente a un 64,3 %), en particular en el caso de las mujeres (42,5 %). Se prevé que esta tasa aumente en un 1 % en 2003 y que crezca menos en 2004 y 2005. En 2002, la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad estaba muy próxima de la media comunitaria, con un 39,7 %. La tasa de desempleo del 10 %, aunque disminuyó claramente en 2002, sigue siendo superior a la media de la UE (7,7 %). Se estima que bajará al 9,5 % en 2003 y que seguirá descendiendo hasta el 9,0 % en 2005. La tasa de desempleo es especialmente elevada en el caso de las mujeres (15 % en 2002) y los jóvenes (9,6 %). La participación de los adultos en el aprendizaje es relativamente baja (1,2 % de la población en edad de trabajar, frente a una media del 8,5 % en la UE).

Evoluciones políticas en materia de empleo: Aumentar la participación y el empleo, en particular de las mujeres y los jóvenes, reducir la alta tasa de desempleo y reforzar la cohesión y la inclusión social son algunos de los principales objetivos del Gobierno griego. Se ha establecido el ambicioso objetivo de crear 300 000 empleos y el Gobierno prevé crear 25 000 trabajos a tiempo parcial en el sector público en 2003. El PNA concede gran prioridad a la mejora de la igualdad de oportunidades, de la salud y la seguridad en el trabajo, y de la participación de los adultos en la educación y la formación. Debería aumentarse la eficacia y la eficiencia de las políticas activas de mercado de trabajo, en particular mediante una reforma importante de las medidas y programas del SPE (OAED), en concertación con los interlocutores sociales. Los sistemas fiscales y los regímenes de pensiones deberían facilitar otros incentivos para hacer que trabajar resulte rentable, a fin de aumentar el empleo en la economía formal.

Gobernanza: El Gobierno griego ha seguido colaborando estrechamente con los interlocutores sociales, que ahora están representados en el comité nacional de empleo, lo que les permite participar activamente en la planificación y la aplicación del PNA. Las autoridades locales y regionales están también representadas en este comité, y se han establecido relaciones con el PNA inclusión. Deberían realizarse otros esfuerzos para implicar más estrechamente a los interlocutores sociales en la planificación y la evaluación de las actividades. El FSE aporta una contribución importante a la aplicación del PNA, en particular en el ámbito de la educación, la formación y la igualdad entre mujeres y hombres.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. En el contexto de la adaptabilidad, se prevén nuevas medidas para promover el *empleo a tiempo parcial*, pero la reciente reforma del mercado de trabajo ha tenido solamente un impacto limitado y se está revisando actualmente. Debería fomentarse la diversidad de las modalidades de trabajo, en particular haciendo el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal más atractivo para las empresas y los trabajadores. Las medidas destinadas a promover el *aprendizaje permanente* van en la buena dirección, pero es necesario realizar mayores esfuerzos para coordinar los sistemas de educación, formación y empleo, y para aumentar la participación en el aprendizaje permanente, en particular de los adultos. Los progresos realizados en el ámbito de la *igualdad entre mujeres y hombres* son evidentes, pero sigue habiendo grandes diferencias en materia de empleo y desempleo. Grecia ha adoptado

una serie de medidas para reforzar la capacidad de inserción profesional de las mujeres y conciliar la vida familiar y profesional, aunque el PNA no informa sobre los progresos realizados desde 2002, por lo que es difícil evaluar la eficacia de las medidas. Deben realizarse todavía los objetivos en materia de cuidado de niños. Con respecto a la *activación*, se prevé pasar de las políticas pasivas a las políticas activas, mientras que las medidas para reducir las cotizaciones de seguridad social sólo han tenido un impacto limitado hasta la fecha. Debe prestarse mayor atención al fomento de la oferta de mano de obra y al objetivo de hacer que trabajar resulte rentable. Aunque se han adoptado medidas para acelerar la *reforma del SPE* y aplicar de manera uniforme el enfoque preventivo e individualizado, la reforma debería proseguirse. Además, debería reducirse la *carga administrativa para las empresas* a fin de fomentar la creación de empleo.

ESPAÑA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: A pesar de la situación internacional, la economía española tuvo buenos resultados en 2002 y la primera parte de 2003, con un PIB que experimentó un mayor aumento que en la UE (2 % en 2002 y una previsión del 2,3 % en 2003). El crecimiento del empleo sigue siendo importante (1,5 % en 2002 y un 2,7 % previsto para 2003). La tasa de empleo aumentó en 2002 hasta el 58,4 %, pero la tasa de desempleo también lo hizo, situándose en el 11,3 % (previsión para 2003). En ambos casos, el incremento fue mayor en el caso de las mujeres. Sigue habiendo grandes diferencias entre mujeres y hombres, con una tendencia a una mayor segregación profesional y sectorial entre los sexos. La tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad experimentó también un aumento de 0,5 puntos porcentuales y se situó en el 39,7%. Los contratos de *duración determinada* siguen siendo numerosos y explican en parte la baja participación en la formación. En cambio, el *trabajo a tiempo parcial* está infrarrepresentado.

Evoluciones políticas en materia de empleo: En general, las medidas presentadas constituyen una continuación de la política actual. La creación de empleo y la participación en el mercado de trabajo son objetivos importantes, que se persiguen en particular con medias para hacer que trabajar resulte rentable y mejorar la calidad del empleo y la productividad. A pesar de la baja tasa de empleo, no se ha establecido ningún objetivo nacional. La reducción de los contratos de duración determinada y el aumento de la participación de las mujeres y de los trabajadores de mayor edad se fomenta activamente. A fin de reforzar la cohesión y la inclusión social, las medidas activas se centran en los grupos y las regiones con dificultades especiales. Aunque se han intensificado las medidas para promover la participación de los trabajadores de mayor edad, el enfoque se basa esencialmente en la puesta a disposición de incentivos financieros. Para apoyar la participación de las mujeres es preciso ofrecer mejores servicios de cuidado de niños. A fin de reducir las desigualdades regionales, se adoptan medidas para aumentar la movilidad geográfica, pero el funcionamiento del mercado de la vivienda sigue siendo un obstáculo. Debe prestarse mayor atención a la integración del número cada vez mayor de trabajadores inmigrantes.

Gobernanza: La política de empleo implica tanto a las comunidades autónomas como a las entidades locales. Esto da lugar a un complejo proceso de coordinación, en el que el establecimiento definitivo del sistema de información es un desafío clave. Durante la preparación del PNA, se ha consultado a una amplia gama de interlocutores, pero se ha reclamado un procedimiento de seguimiento y elaboración más sistemático. El PNA proporciona información presupuestaria detallada sobre cada una de las directrices. Con respecto a 2002, el presupuesto total se aumentó en 2003 en un 9,5 %. Aunque se ha puesto de relieve la contribución del FSE, no se presenta ningún análisis sobre la distribución de los recursos y los resultados.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. La respuesta a las recomendaciones ha sido variada. Las acciones para *hacer frente a los cambios y promover la capacidad de adaptación en el trabajo* se basan en gran medida en acuerdos entre la administración pública y los interlocutores sociales, y en incentivos para promover los contratos fijos. A pesar de los esfuerzos importantes realizados en los últimos años, los avances en materia de reducción de los niveles del empleo de duración determinada son muy limitados. Debería fomentarse la diversidad de las modalidades de trabajo, en particular haciendo el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal más atractivo para las empresas y los trabajadores. La cuestión de la *igualdad entre mujeres y hombres* se ha

abordado manteniendo las medidas aplicadas en los últimos años y aumentando de manera importante los recursos presupuestarios. Se prevé que mejore mucho la puesta a disposición de servicios de cuidado de niños menores de tres años de edad, pero el PNA no ha abordado la acogida extraescolar de los niños de más de tres años de edad y los cuidados para otras personas dependientes. Las *desigualdades regionales* en las tasas de empleo y desempleo se redujeron ligeramente en 2002, pero hay pocos indicios de que se hayan adoptado nuevos instrumentos para abordar en mayor medida este problema. La *modernización de los servicios públicos de empleo* ha registrado algunos progresos. Sin embargo, el establecimiento del sistema de seguimiento estadístico, que se anunció en el PNA de 2001, no se ha finalizado. Además, el acceso a las políticas activas de mercado de trabajo debería ampliarse a las personas desfavorecidas (en particular los jóvenes y los inmigrantes) y el acceso a la formación debería mejorarse mediante medidas incentivadoras.

FRANCIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: Los resultados de la economía y el mercado de trabajo empeoraron sustancialmente en el periodo 2002-2003. En 2002, el crecimiento económico se redujo al 1,2 % del PIB y se prevé que en 2003 caiga hasta el 0,1 %. El ajuste del mercado de trabajo a esta ralentización prolongada dio lugar a un crecimiento muy moderado del empleo (0,7 %) en 2002 y negativo en 2003 (previsión: (-0,2 %). Paralelamente, el desempleo aumentó en un 0,3 %, situándose en el 8,8 % en 2002, y se prevé que aumente al 9,4 % en 2003. Aunque la tasa de empleo es del 63 % (2002), sigue estando muy concentrada en el grupo de 25 a 54 años de edad (79,5 %), en contraste con el grupo de edad de 15 a 24 años de edad (30,1 %) o el de 55-64 (34,8 %). Con un 2,7 %, la participación en la educación y la formación sigue estando muy por debajo de la media del 8,5 % en la UE.

Evoluciones políticas en materia de empleo: El PNA francés expone un enfoque muy equilibrado para aumentar la tasa de empleo, la calidad y la productividad del trabajo, así como la inclusión social, sobre la base de objetivos establecidos para el resto del periodo legislativo (2003-2006). Contiene varias orientaciones estratégicas, que, aunque dependen del crecimiento económico, mejorarán el equilibrio de la combinación de las políticas. Se trata esencialmente de reducciones más generalizadas de las cargas de seguridad social soportadas por las empresas, el fomento de la participación en el mercado de trabajo a través del aumento del atractivo financiero y de políticas de activación dirigidas a los desempleados y las personas inactivas, y la realización de mayores esfuerzos para acompañar el cambio y la inversión en recursos humanos. Se intensificará el papel de los interlocutores sociales en la aplicación de varias reformas, en particular en el ámbito del aprendizaje permanente, la igualdad entre mujeres y hombres, la reforma de las prestaciones y la modernización de la organización del trabajo. Se reforzarán las estrategias de envejecimiento activo, que se basarán en la reciente reforma de las pensiones.

Gobernanza: La mejora de la gobernanza de la política de empleo se inscribe en el marco de reformas institucionales más amplias y de la delegación al nivel regional de responsabilidades con respecto a algunos instrumentos de mercado de trabajo (cf. formación profesional). Se ha asociado también estrechamente con el relanzamiento y la reforma actual del diálogo social. El nuevo presupuesto para el empleo es más transparente, ya que ahora indica las asignaciones financieras para todas las medidas estratégicas más importantes. El PNA ha señalado la relación entre el apoyo actual del FSE y las directrices de empleo, con especial atención a la prevención y el desarrollo del capital humano.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. En general, las recomendaciones en materia de empleo han recibido la debida atención política, pero todavía hay que evaluar su impacto sobre la base de los resultados. La respuesta política respecto a la *prevención y la activación* se refleja en sistemas de orientación personalizada ampliada para los desempleados, la activación de los regímenes de ayuda a la renta y la revisión de las prestaciones de desempleo. El *aprendizaje permanente* se abordó en un importante acuerdo sobre el derecho individual a la formación profesional celebrado entre los interlocutores sociales y será importante garantizar que los trabajadores poco cualificados, así como los de las PYME, tengan mayor acceso a la formación. La *oferta de mano de obra y el envejecimiento activo* deberían mejorar gracias al aumento de la edad legal de jubilación, la reducción de los sistemas de jubilación anticipada y el estímulo para que los trabajadores de mayor edad permanezcan activos. Se está promoviendo la *cooperación social* con los

interlocutores sociales invitados a negociar acuerdos relativos al acompañamiento de la reestructuración económica y la igualdad profesional entre mujeres y hombres. Además de las cuestiones anteriores, Francia debería examinar el modo de combatir la *segmentación del mercado de trabajo* fomentando la transformación de los contratos de duración determinada en contratos fijos. Debe prestarse especial atención a la mala situación de los *jóvenes y los inmigrantes en el mercado de trabajo*. Debería intentarse reducir el *abandono escolar prematuro* y facilitarse el acceso a un *aprendizaje*.

IRLANDA

Contexto económico y situación del mercado laboral: Aunque Irlanda ha registrado de nuevo en 2002 el crecimiento real más alto del PIB (6,8 %) entre todos los Estados miembros, las tasas de crecimiento se han reducido significativamente debido a la mala situación de la economía mundial. Esto se refleja en una tasa de crecimiento del PIB de sólo 0,1 %. Se prevé que la economía permanezca relativamente débil durante todo 2003, antes de recuperarse algo en 2004. El empleo siguió aumentando en 2002, en un 1,4 %, frente al 2,9 % de 2001, debido sobre todo al crecimiento del sector público. La tasa de empleo global fue del 65,3 %, siendo la tasa de empleo femenino del 55,4 % (media de la UE: 55,6 %), la de los hombres, del 75,2 % (media de la UE: 72,8 %), y la de los trabajadores de mayor edad del 48,1 % (media de la UE: 40,1 %). El desempleo pasó del 3,9 % al 4,4 % y el desempleo de larga duración se situó en el 1,3 %. El crecimiento de la productividad laboral, per cápita y por hora, aumentó considerablemente hasta el 4,6 % y los costes laborales unitarios reales, que habían aumentado ligeramente en 2001, disminuyeron en un 3,6 %, siendo esta la mayor disminución registrada en la UE.

Evoluciones políticas en materia de empleo: Irlanda se enfrenta a un doble desafío: aumentar las tasas de participación entre las personas inactivas y los desempleados, y garantizar que los que han entrado recientemente en el paro no lleguen a ser desempleados de larga duración. Aunque el número de mujeres empleadas aumentó más que el de hombres, la diferencia entre ambos sexos en materia de empleo era todavía del 19,8 % en 2002. La integración del proceso de «pleno compromiso» para todos los desempleados que llevan seis meses sin trabajar es una medida importante que pone de relieve la importancia de las políticas de activación. Hay también una serie de programas de empleo dirigidos a las personas socialmente excluidas, grupos vulnerables específicos y zonas desfavorecidas. Se han establecido objetivos nacionales para aumentar las tasas de participación de las mujeres y los grupos vulnerables. Irlanda actúa en una serie de ámbitos para mejorar la calidad del trabajo y la productividad. En el ámbito de la salud y la seguridad, se han reducido considerablemente los accidentes graves y mortales. Se concede prioridad a la inversión en investigación y desarrollo. Un grupo de expertos sobre las necesidades futuras en materia de cualificación ha elaborado varios informes en los que se identifican las carencias que están apareciendo en materia de cualificación y se recomienda una estrategia para hacerles frente. Esto ha llevado a aumentar la inversión, en particular en formación informática. Sin embargo, el PNA da poca información sobre los resultados obtenidos.

Gobernanza: La cooperación social sigue siendo importante en Irlanda, pero la reciente ralentización de la economía ha ejercido presión sobre el proceso de asociación. La población general no está muy enterada de la estrategia europea de empleo. Con excepción del FSE, se facilita poca información sobre las asignaciones financieras para apoyar las directrices.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Se ha progresado considerablemente en el ámbito de los *desequilibrios regionales*. Las diferencias entre las tasas de desempleo se ha reducido a poco más del 1 % entre las dos regiones y la asignación de las inversiones y subvenciones en favor de la zona más pobre ha mostrado efectos positivos. La reciente estrategia nacional en materia de ordenación territorial presenta un marco estratégico de veinte años de duración para promover un desarrollo aún más equilibrado entre las regiones. Se han hecho progresos considerables en la participación en el *aprendizaje permanente* y se han puesto en marcha iniciativas de formación en la empresa. Sin embargo, a pesar de que hay muchas iniciativas y medidas en este ámbito, es

difícil discernir un marco general coherente. Se mencionan algunos objetivos, pero se ofrece poca información sobre su realización. Se están adoptando algunas medidas para abordar la dimensión de *género* e Irlanda se ha comprometido a desarrollar una estrategia nacional en favor de las mujeres de cinco años de duración. No obstante, la segregación profesional y la divergencia de la remuneración de mujeres y hombres (19 % en 2000) siguen siendo importantes y no se ha establecido ningún objetivo en este ámbito. Se han realizado ciertos progresos en el sector del cuidado de niños, pero la oferta y la asequibilidad siguen constituyendo un problema. Se han realizado otros avances en el ámbito de la exoneración fiscal de los salarios bajos, pero no en el de la individualización de la imposición.

ITALIA

Contexto económico y situación del mercado laboral: El PIB sólo creció un 0,4 % en 2002 y las previsiones para 2003 no superan el 0,3 %. La creación de empleo continuó a buen ritmo en 2002 (+1,1 %), que se redujo algo en 2003 (previsión: +0,8 %). A pesar de rebasar por primera vez la barrera del 55 % en 2002 (55.5 %) la tasa de empleo de Italia sigue siendo la más baja de EU-15. La tasa de empleo femenino está aumentando, pero sigue siendo muy baja : 42,0 %. La tasa de los trabajadores de mayor edad creció también ligeramente, pero, con el 28,9 %, sigue siendo muy baja. El desempleo siguió disminuyendo en 2002, alcanzando el 9,0 %: en 2003 se prevé otra ligera disminución hasta el 8,8 %. El desempleo entre los jóvenes sigue siendo preocupante (un 9,7 % en 2002, frente a una media del 7,2 % en la UE), al igual que la tasa de desempleo de larga duración (5,3 %) y la tasa de empleo femenino (12,2 %). Subsisten los importantes desequilibrios regionales a pesar de las favorables evoluciones recientes.

Evoluciones políticas en materia de empleo: El PNA de 2003 confirma los objetivos siguientes para 2005: una tasa de empleo global del 58,5 %, una tasa de empleo femenino del 46 % y del 40 % para los trabajadores de mayor de edad. Se espera obtener estos objetivos como resultado de la aplicación de reformas para flexibilizar las modalidades contractuales y las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, así como de reformas en el sistema educativo y el régimen de pensiones. Otras dos reformas en preparación (relativas a la duración y el nivel de las prestaciones de desempleo y de los tipos impositivos para las rentas de trabajo) deberían aumentar también la oferta de mano de obra haciendo que trabajar resulte más atractivo. Si bien las reformas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo para mejorar su eficacia, todavía debe abordarse la cuestión de la segmentación entre los tipos de contrato y sectores, así como el riesgo de segregación por razón del género. Con respecto al sur, el PNA confirma los objetivos incluidos en el MCA 2000-2006: conseguir un crecimiento superior a la media de la UE de aquí a mediados de la década y una tasa de empleo de alrededor del 60 % a más tardar en 2010 gracias a una mayor flexibilidad y transparencia en los mercados de trabajo, que deberían también favorecer indirectamente la aparición de trabajadores ya empleados en la economía sumergida. El refuerzo, muy necesario, de la formación continua y el aprendizaje permanente debería conseguirse gracias al lanzamiento en 2004 de los «fondos interprofesionales», que gestionarán los interlocutores sociales.

Gobernanza: Ha habido una gran participación de las regiones con competencias en materia de elaboración de las políticas y que gestionan el SPE y el FSE en su territorio. En el caso de los interlocutores sociales, no ha sido posible una participación similar debido a la falta de acuerdo entre las 37 diferentes organizaciones que los representan. La contribución del FSE es especialmente importante para las regiones en las que representa el principal instrumento financiero para las políticas activas.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. En respuesta a la recomendación sobre la *capacidad de adaptación*, se adoptó una legislación sobre la flexibilidad. Debería prestarse atención a la necesidad de luchar contra la segmentación del mercado de trabajo entre contratos de duración determinada e indeterminada. La recomendación sobre la *oferta de mano de obra y el envejecimiento activo* se tuvo en cuenta a través de la reforma reciente de las pensiones. Deberían ofrecerse incentivos adecuados para que los trabajadores permanezcan más tiempo en el mercado laboral (incluyendo el trabajo a tiempo parcial). Sólo ha habido avances limitados en la puesta a disposición de servicios de cuidado de niños. En cuanto al *aprendizaje permanente*, la

liberación anunciada de fondos suplementarios permitiría solucionar en gran medida las insuficiencias actuales. Las reformas educativas deberían contribuir a prevenir el abandono escolar prematuro y aumentar la adecuación de la enseñanza superior al mercado de trabajo. Los progresos realizados con respecto a los *servicios de aplicación* son desiguales, ya que, si bien se ha reforzado en efecto el SPE (aunque menos eficazmente en el sur), todavía no se ha establecido un sistema nacional de datos informatizado. Debería mejorarse la cobertura y la eficacia del seguro de desempleo y las políticas activas de mercado de trabajo, sobre todo en el sur. En cuanto a la *creación de empleo*, los indicadores de rendimiento muestran que se han obtenido mejoras, pero el resultado neto de las medidas incentivadoras destinadas al sur del país no está claro, aunque parece probable que hayan ayudado a transformar el trabajo sumergido en empleo regular. Debería seguir reduciéndose el trabajo sumergido eliminando los elementos desincentivadores del sistema fiscal y reforzando la capacidad de aplicación de la ley.

LUXEMBURGO

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: La mala coyuntura económica de 2002 influyó en el mercado de trabajo: crecimiento muy lento del PIB nacional (+1,3 % en 2002, frente a +8,9 % en 2000); tasa de desempleo por primera vez en aumento desde 1998 (2,8 % de la población activa en 2002 y una previsión del 3,7 % en 2003); crecimiento más lento del empleo interior (+3,2 % en 2002); +5,6 % en 2001); tasa total de empleo interior ligeramente más alta (63,7 % en 2002, es decir, +0,6 %); tasa de empleo femenino con la misma tendencia (51,6 % en 2002; 50,9 % en 2001) y tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad en aumento, pero todavía baja (28,3 % en 2002; 25,6 % en 2001).

Evaluación general de la política de empleo: En conjunto, el PNA, que cataloga un conjunto de medidas iniciadas o proyectadas, rara vez propone objetivos cuantificados para dichas medidas. El PNA se concentra en el aumento de la tasa de empleo de las mujeres, el refuerzo de la inserción a través del trabajo y la continuación de las reformas en materia de enseñanza y formación. El problema de la baja tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad está todavía en gran parte en la fase de análisis de sus causas. Aunque el desempleo es en gran parte friccional, sigue fomentándose la creación de nuevos puestos de trabajo, ya sea mediante iniciativas sociales adecuadas en favor del empleo o la promoción de la actividad empresarial. Por su parte, la mejora de la calidad y de la productividad del trabajo, que es importante para la conciliación de la vida familiar y profesional y la prolongación de las disposiciones legales sobre la organización del trabajo, es un ámbito que debería explotarse mejor, sobre todo en provecho de los trabajadores de mayor edad.

Gobernanza: Un comité tripartito (gobierno-empresarios-sindicatos) ha adoptado el PNA y el observatorio de las relaciones laborales y el empleo se encarga del seguimiento de su aplicación. Los interlocutores sociales desempeñan también un papel autónomo importante a través de iniciativas comunes (tiempo parcial, teletrabajo) o propias de cada uno. Parece que se está estrechando la colaboración entre los servicios luxemburgueses, privados o públicos, competentes en materia de empleo o formación. Por último, los Ministerios más implicados en el PNA (Trabajo, Promoción de la mujer, Educación) son también miembros de los organismos gestores de los programas del Objetivo 3 y de EQUAL.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. La mejora de la calidad de la enseñanza y la formación se realiza sobre todo mediante nuevas medidas centradas en los jóvenes no cualificados y la promoción del acceso individual a la formación continua. La evaluación de la estrategia global anunciada en el PNA de 2002 debería permitir reforzar la coherencia entre los sistemas de educación y formación. Actualmente, no se formula ninguna respuesta estructural global, al menos en el sector privado, para responder a la baja tasa de empleo de los *trabajadores de mayor edad*. Sin embargo, se señala el proyecto de abolir la disposición que obliga a presentar una solicitud previa a los beneficiarios de una renta o pensión que deseen aceptar un empleo. La legislación adoptada en 2002 para fomentar la permanencia en el mercado de trabajo y reformar la normativa en materia de incapacidad laboral y reclasificación no ha sido todavía objeto de evaluación. El aumento de la *tasa de empleo femenino* seguirá promoviéndose con medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional y la reincorporación al mercado de trabajo, y reforzar el atractivo de las actividades profesionales destinadas a las mujeres. Además, deberían ofrecerse posibilidades de trabajo para las personas cubiertas por el *régimen del seguro de invalidez* que pueden trabajar. A fin de *diversificar la estructura empresarial* y fomentar fuentes alternativas de creación de empleo, debería promoverse la *creación de empresas* y la formación en la empresa.

PAÍSES BAJOS

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: Para 2003 se prevé un crecimiento negativo del PIB (-0,9 %); se trata del peor resultado de la UE, reflejo de una ralentización económica persistente. Se espera que a partir de 2004 disminuyan los costes laborales unitarios reales, que en 2003 alcanzaron un nivel récord que debilitó considerablemente la posición competitiva del país. El desempleo ha aumentado rápidamente desde finales de 2001. Si bien las tasas de empleo de las mujeres y los hombres están muy por encima de los objetivos de Lisboa, el nivel de empleo de las minorías étnicas es mucho menor. El empleo de los trabajadores de mayor edad ha mejorado bastante y supera la media comunitaria.

Evoluciones políticas en materia de empleo: El PNA identifica los principales desafíos a los que habrá que responder en los próximos tres años. Si bien el enfoque estratégico de los objetivos de «pleno empleo» y «refuerzo de la cohesión social» es importante, el objetivo de «mejorar la calidad y la productividad» se descuida en cierta medida. Sin embargo, para aplicar el principio de que «toda persona capaz de trabajar debería hacerlo» parece muy importante realizar inversiones más sustanciosas en personal y en capital e innovación. Se han establecido objetivos nacionales ambiciosos relativos a la participación en el mercado de trabajo de las minorías étnicas y las mujeres. El desempleo de los jóvenes no debe ser superior al doble de la tasa global. Las medidas fiscales reducen pero no eliminan totalmente las trampas de pobreza. Las reformas de la seguridad social se centran en la reducción de los altos índices de dependencia de las prestaciones: alrededor del 8 % de la fuerza laboral cobra el subsidio de desempleo o una ayuda social y aproximadamente el 13 % se beneficia del régimen del seguro de invalidez. A reserva de un ajuste con los interlocutores sociales, debería ponerse fin al tratamiento fiscal favorable de los sistemas de jubilación anticipada. Las políticas de inmigración, que se han rechazado como un medio para compensar el envejecimiento de la población, son restrictivas. La utilización todavía escasa del enfoque global para los adultos (78 % de incumplimiento y 25 % de entradas en el desempleo de larga duración) es preocupante. Las cifras sobre la viabilidad de las colocaciones ponen también de relieve la necesidad de mejorar las medidas de activación.

Gobernanza: El acuerdo actual sobre la congelación contractual de los salarios confirma el papel decisivo de la colaboración social. La autorregulación aplicada por los interlocutores sociales está también muy desarrollada. Los programas de reinserción se confían a las empresas privadas sobre la base de los resultados obtenidos. Estas empresas tienen sin embargo dificultades para alcanzar dichos resultados y satisfacer la demanda de programas para las personas alejadas del mercado de trabajo. El papel del SPE se reduce a la colocación de los nuevos desempleados. Las entidades locales, que tienen toda la responsabilidad financiera, se han convertido en los actores fundamentales de las políticas de activación. El sistema de financiación hace que estas entidades tengan gran interés en encontrar un empleo para tantos beneficiarios de la ayuda social como sea posible, lo que puede ir en detrimento de la viabilidad de las colocaciones. El PNA da poca información sobre las asignaciones presupuestarias a nivel de las medidas estratégicas. La disminución de los presupuestos nacionales puede hacer que se utilicen mejor los 1 800 millones de euros puestos a disposición por el FSE.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: : Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. En respuesta a las nuevas recomendaciones sobre el *aprendizaje permanente*, el PNA enumera algunas medidas para prevenir el alejamiento del mercado de trabajo de los trabajadores poco cualificados, pero sin indicar los resultados esperados. La respuesta a la

petición de que se utilice también el reciclaje y la educación para luchar contra el desempleo es sin embargo insuficiente. Para aportar una respuesta adecuada a la nueva recomendación de reducir *las diferencias en la remuneración de mujeres y hombres* (21 %), las medidas para combatir la segregación profesional por razón del sexo deben completarse con iniciativas para alentar a más mujeres a trabajar a tiempo completo. De acuerdo con la recomendación relativa al objetivo de *hacer que trabajar resulte rentable*, los límites impuestos a las ayudas suplementarias pagadas por las entidades locales (a partir de 2004) puede contribuir a reducir aún más la trampa del desempleo. La reforma prevista del régimen del seguro de invalidez, combinada con un sistema de «incentivos y amenazas» en el que el empresario y el trabajador enfermo tengan un interés común (si es posible) en la rápida reincorporación al trabajo, parece adecuado para reducir los flujos de entrada. Aunque se presta mayor atención a la activación de los beneficiarios de las prestaciones de invalidez y a la sobrerrepresentación de las minorías étnicas y las mujeres (jóvenes) en dicho régimen, los resultados previstos, en términos de flujo de salida, no están claros. Además, es necesario desarrollar un sistema global para fomentar el *envejecimiento activo* y no estimular la jubilación anticipada. Debe prestarse atención al *refuerzo de las medidas preventivas y activas para los adultos* y al fomento de la *integración de las minorías y los no nacionales en el sistema escolar y el mercado de trabajo*.

AUSTRIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: El crecimiento del PIB fue del 1,4 % en 2002 y se prevé que en 2003 este crecimiento disminuirá y será del 0,9 %. La tasa de desempleo aumentó en 2002 al 4,3 % y se estima que en 2003 llegará al 4,5 %. Sin embargo, la tasa de desempleo de larga duración bajó al 0,8 %. El desempleo juvenil creció hasta el 3,7 % en 2002 y sigue creciendo, aunque sigue siendo uno de los más bajos de la UE. El incremento total del empleo en 2002 fue de -0,4 %, pero la tasa de empleo aumentó hasta el 69,3 %. La tasa de empleo de los hombres volvió a bajar de nuevo (75,7 %), pero la de las mujeres aumentó mucho (63,1 %) debido sobre todo al trabajo a tiempo parcial. La tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad (55-64) aumentó hasta el 30,0 % en 2002.

Evoluciones políticas en materia de empleo: El Gobierno austriaco ha establecido el objetivo nacional de aumentar la tasa de desempleo hasta el 65 % a más tardar en 2005. Para hacer frente al desafío clave de Austria, a saber, el incremento de la participación de los trabajadores de mayor edad, el Parlamento adoptó un paquete sobre la reforma de las pensiones y varias medidas, como la reducción de las cotizaciones de seguridad social y un régimen de jubilación anticipada más equilibrado. La agenda incluye también el refuerzo del derecho al trabajo a tiempo parcial. Se están adoptando medidas para aumentar el índice de creación de empresas y desarrollar una política activa de mercado de trabajo. Para reforzar la base económica y utilizar de manera óptima el potencial de mano de obra, el Gobierno considera muy importante, aumentar progresivamente la proporción de la I+D en el PIB del 1,95 % de 2002 a un 3 % en 2010. En cuanto a la mejora de la calidad y la productividad, Austria se centra en las medidas relativas al aprendizaje permanente, la flexibilidad y la seguridad en el trabajo, el refuerzo de la protección de la salud y la seguridad, la lucha contra la discriminación y la mejora de la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida privada y profesional, aunque las medidas para aplicar estos objetivos han seguido siendo muy generales en el PNA. Con respecto al refuerzo de la cohesión y la inclusión social, el PNA se refiere esencialmente al PNA inclusión. Con pocas excepciones, la perspectiva a medio plazo de las políticas no está suficientemente desarrollada.

Gobernanza: Todos los actores principales (diversos Ministerios, los interlocutores sociales, los *Länder*, las regiones, algunas ONG) han participado en la elaboración del PNA. Tradicionalmente, los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en los esfuerzos políticos de Austria relativos al empleo, que van más allá de las cuestiones relacionadas con el PNA. En Austria, el FSE se utiliza en particular para la reinserción de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo y representó alrededor de una sexta parte del presupuesto dedicado a las políticas activas de mercado de trabajo en 2002.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Varias acciones están destinadas a promover el *aprendizaje permanente*, por ejemplo un pacto para la juventud, el empleo y la formación entre el Gobierno y los interlocutores sociales celebrado en 2002. La aplicación de una estrategia global, establecida en el programa del Gobierno actual, está en curso. Se han establecido importantes medidas de reforma de las pensiones, medidas activas de mercado de trabajo y subvenciones de los costes laborales. El aumento de la participación de los trabajadores de mayor edad es un objetivo a largo plazo y el aumento de la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años de edad en 1,4 puntos porcentuales entre 2001 et 2002 es un signo positivo. Se ha realizado una serie de proyectos interesantes en el ámbito de la *igualdad de oportunidades*, pero el único objetivo establecido ha sido el aumento de la tasa de empleo femenino. Las diferencias en la remuneración de

hombres y mujeres tienden a aumentar. La oferta de servicios de cuidado de niños no cubre todavía la demanda. Las primeras evaluaciones de la incidencia del subsidio de cuidado de niños en la calidad y la cantidad del empleo femenino son diversas. Además, es necesario adoptar medidas para controlar y completar las reformas recientes tendentes a facilitar la movilidad laboral y reducir los costes no salariales de los salarios bajos.

PORTUGAL

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: El crecimiento del PIB está descendiendo desde 1998 (4,6 %). En 2002, dicho crecimiento fue solamente del 0,4 % y se prevé que el de 2003 será negativo. El nivel de productividad sigue siendo el más bajo de la UE (62,6 % de la media europea). Los progresos en la realización de los objetivos de empleo de Lisboa han sido muy alentadores desde 1998, pero en 2002 se invirtieron las tendencias. Sin embargo, el único objetivo previsto para 2010 que no se ha alcanzado todavía es el de la tasa global de empleo (68,2 %), que, no obstante, está por encima de la meta establecida para 2005. La tasa de desempleo ha aumentado considerablemente, desde el 4,1 % en 2001 hasta el 6,3 % del tercer trimestre de 2003, siendo dicha tasa más alta entre las mujeres que entre los hombres. Por primera vez desde 1997, el número de desempleados de larga duración aumentó en 2002.

Evoluciones políticas en materia de empleo: El enfoque de los tres objetivos estratégicos es bastante equilibrado y aborda tanto las políticas relativas a la demanda como las relativas a la oferta. Las autoridades se han comprometido a realizar reformas destinadas a desarrollar la estructura empresarial, que sigue estando caracterizada por las microempresas intensivas en mano de obra con dificultades en materia de reestructuración y de integración de la innovación. El Gobierno ha respondido a estos desafíos en particular mediante programas que incluyen predominantemente una intervención económica, pero que desempeñan un papel fundamental en la reestructuración de la economía y la creación de condiciones para facilitar la generación de empleo cualificado. A pesar de los progresos realizados desde 1997, el sector de servicios tiene un gran potencial de desarrollo. Se presta especial atención a la estrategia de aprendizaje permanente, que tiene una importancia fundamental para abordar las graves insuficiencias en los niveles de educación, formación y cualificación, incluyendo la reducción del número de abandonos prematuros del sistema escolar. Sin embargo, la aplicación de la estrategia de aprendizaje permanente no es todavía plenamente operativa y requiere mejores mecanismos de seguimiento. Ha mejorado la coordinación con la estrategia de inclusión y el plan nacional de igualdad de oportunidades. Es esencial prestar mayor atención a los sistemas de gestión, control y evaluación para asegurar la buena realización de los objetivos y la evaluación apropiada de las políticas de empleo.

Gobernanza: Es preciso coordinar estrechamente las políticas económicas y de empleo. Debe garantizarse el establecimiento de sistemas y estructuras de aplicación a nivel regional y local y asegurar una financiación suficiente de las mismas. Debería irse más allá del nivel gubernamental, implicando activamente a los interlocutores sociales y la sociedad civil en la aplicación del PNA.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. *Aprendizaje permanente:* en 2001 se adoptó una estrategia global en materia de aprendizaje permanente. Las recientes iniciativas legislativas para la adopción de nuevas leyes básicas relativas a la educación y la formación profesional constituyen también contribuciones positivas al marco jurídico del aprendizaje permanente. Sin embargo, los indicadores que siguen siendo negativos exigen mejoras en la aplicación de esta estrategia. Son necesarias medidas urgentes para reducir el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela y garantizar la existencia de un sistema educativo de mayor calidad que responda en mayor medida a las necesidades del mercado de trabajo. *Igualdad entre mujeres y hombres:* la oferta de servicios de apoyo a las familias sigue mejorando y se han realizado progresos, en particular en materia de servicios de cuidado de niños, aunque

todavía son insuficientes para cubrir la demanda. Es necesario adoptar medidas concretas para abordar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres en el sector privado y los altos niveles de segregación por razón del sexo. La integración de la igualdad de oportunidades (desde la perspectiva del género) debería reforzarse en el conjunto del PNA. *Colaboración social*: en 2003 entrará en vigor un nuevo código de trabajo. Dicho código ha sido objeto de una amplia consulta entre los interlocutores sociales. Entre sus principales características, se cuentan la simplificación del marco administrativo y reglamentario y la imposición de límites al recurso a los contratos de duración determinada. En 2003, el Gobierno presentó una propuesta de «contrato social» sobre la competitividad y el empleo, que se basa en los acuerdos anteriores firmados en 2001. Los esfuerzos desplegados en la fase de negociación deben ser correspondidos con la adopción de mecanismos de aplicación que garanticen el cumplimiento de las expectativas.

FINLANDIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: En 2002, el PIB creció en un 2,2, % y se prevé que tal crecimiento sea este año del 1,5 %. A pesar del escaso crecimiento económico, la tasa de empleo permaneció, contra todo pronóstico, elevada. La tasa de empleo total del 68,1 % era superior al objetivo fijado para 2005 en la UE. La tasa de empleo femenino fue del 66,2 %, es decir, por encima del objetivo de Lisboa para 2010. La tasa de empleo del grupo de 55 a 64 años de edad subió al 47,8 %, por encima de la media comunitaria pero por debajo del objetivo del 50 % fijado para la UE. La tasa de desempleo siguió siendo elevada y en 2002 era del 9,1 % tanto para los hombres como para las mujeres. Se prevé que en este año dicha tasa subirá al 9,3 %.

Evoluciones políticas en materia de empleo: La estrategia de empleo finlandesa se centra en el incremento de la tasa de empleo y la reducción del desempleo estructural, a fin de hacer frente al desafío a medio plazo de la disminución de la fuerza laboral. Esta política se apoya con medidas para mejorar la calidad y la productividad del trabajo y reforzar la inclusión social. El objetivo del Gobierno es aumentar la población ocupada en al menos 100 000 personas de aquí al final de la legislatura en 2007. El proyecto a largo plazo es alcanzar una tasa de empleo del 75 % hasta el final de la siguiente legislatura, en 2011. La meta es aumentar la tasa de participación de la mano de obra en todas las regiones y grupos de edad, en particular en los grupos de mayor edad en los que se concentrará el potencial de crecimiento del empleo. Debe reducirse el desempleo al 5 %. El Gobierno prevé aumentar la inmigración relacionada con el trabajo. Sin embargo, si el crecimiento económico sigue siendo escaso, en vista de la situación demográfica será difícil alcanzar el objetivo de una tasa global de empleo del 70 % a más tardar en 2010.

Gobernanza: El PNA se preparó en el marco de una cooperación tripartita y los organismos regionales participaron también en el proceso. Los puntos centrales del PNA se debatieron en la comisión de empleo e igualdad del Parlamento. Sin embargo, todavía hay un margen de mejora para asegurar la participación activa de todos los agentes pertinentes en el proceso del PNA. En el PNA figuran algunos datos financieros. El presupuesto propuesto para 2004 incluía un incremento del 8 % para la aplicación de las políticas activas de mercado de trabajo. Se ha indicado la contribución del FSE para cada directriz.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. Se ha lanzado un programa estratégico de promoción del empleo en colaboración con los interlocutores sociales para *mejorar la eficacia de los programas de mercado de trabajo y fomentar la oferta adecuada de mano de obra*. Finlandia es consciente de que para reducir el desempleo estructural es preciso aumentar la tasa de activación. Esta tasa deberá aumentar hasta el 30 % entre 2003 y 2007. Con arreglo a su estrategia de *envejecimiento activo*, Finlandia pretende asegurar que, como mucho en 2010, las personas permanezcan activas al menos durante dos o tres años más que ahora. La política fiscal del Gobierno consiste en *hacer que sea rentable trabajar y contratar trabajadores*, y promover la creación de empleo para las personas con bajos ingresos. El objetivo es reducir las cargas fiscales en al menos 1 120 millones de euros en el transcurso de la legislatura. Las reducciones de los impuestos en 2003 supondrán un total de 792 millones de euros. En 2002, la imposición de los salarios más bajos era del 40,4 %, es decir, 0,6 puntos porcentuales menos que en 2001, pero por encima de la media del 37,8 % de la UE. A pesar de los esfuerzos realizados, no se ha evolucionado mucho en la *reducción de la segregación por razón del sexo o las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres*. Es necesario un enfoque a largo plazo más

estratégico. Además, Finlandia debe proseguir sus esfuerzos a fin de mejorar el acceso a la formación para las personas poco cualificadas y debería prestarse mayor atención a reducir las trampas de pobreza y los costes laborales de los trabajos poco remunerados.

SUECIA

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: La ralentización de la economía continuó en 2002 (tasas de crecimiento del 0,9 % y el 1,9 %) y el crecimiento del empleo fue negativo por primera vez en cinco años, pasando la tasa de empleo del 74,1 % al 73,6 %. Esto se debe sobre todo a una reducción del 0,8 % del empleo masculino, mientras que la tasa de empleo femenino permaneció estable en un 72,2 %. Un dato positivo es el aumento de la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad del 66,8 % al 68 %. A pesar de la ligera reducción del empleo, los objetivos de Lisboa se han cumplido ampliamente y el desempleo ha permanecido estable en un 4,9 %, aunque el coeficiente de desempleo de los jóvenes ha aumentado ligeramente, pasando del 5,9 % al 6,4 %. El desempleo de larga duración sigue siendo, con un 1 %, uno de los más bajos de la UE.

Evoluciones políticas en materia de empleo: La primera prioridad para Suecia es el pleno empleo, es decir, una tasa de empleo del 80 % en el grupo de 20 a 64 años de edad, aunque el plazo para cumplir este objetivo se extenderá más allá de la meta de 2004. Para conseguirlo, se están adoptando medidas para retrasar la edad efectiva de salida del mercado de trabajo, aumentar la tasa de participación de los inmigrantes e intentar reducir el número de permisos a largo plazo por enfermedad, que afectan en un 65 % a mujeres, sobre todo en el sector público, lo que constituye el mayor desafío para el mercado de trabajo. La alta tasa de bajas por enfermedad no cuadra con otros elementos que indican que existe un excelente ambiente de trabajo, tales como los mecanismos de formación continua bien desarrollados, la integración efectiva de la dimensión de género y el permiso de paternidad. La productividad por hora creció por encima del 3 % en 2002, pero a partir de un valor bastante bajo. La proporción de mujeres empresarias y autónomas es baja, pero han absorbido dos terceras partes de los fondos disponibles para un nuevo sistema de fomento de la creación de empresas. El principal instrumento a favor de la cohesión social sigue siendo la ayuda aportada a los grupos débiles para obtener un empleo.

Gobernanza: El diálogo social es importante en Suecia y los interlocutores sociales no sólo contribuyen al PNA, sino que participan activamente también en la conclusión de los acuerdos colectivos relativos a la nueva organización del trabajo, el entorno de trabajo, el aprendizaje permanente, etc. Estos acuerdos están cada vez menos centralizados: se establecen requisitos mínimos a nivel central y los acuerdos locales se celebran con arreglo a ellos. Desde 2001, el Gobierno ha presentado informes al Parlamento sobre la aplicación de la EEE, pero la relación entre la EEE y las decisiones estratégicas nacionales no está clara. En 2003, el FSE, en el marco de sus distintos programas (alrededor de 148 millones de euros), representa alrededor del 3 % de los importes dedicados en Suecia a la política de mercado de trabajo. En el PNA también se indican las directrices a las que contribuye el FSE.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. La diferencia entre la tasa de empleo de los suecos y los *inmigrantes* continuó disminuyendo y en 2002 era del 11 %. Se están realizando nuevos esfuerzos para aumentar el empleo, en particular la mejora de la formación lingüística, junto con la formación en el trabajo y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas previamente. A fin de reducir a la mitad el número de permisos a largo plazo por enfermedad a más tardar en 2008, se han adoptado diversas medidas: subsidios temporales de empleo, acuerdos conjuntos entre el seguro de enfermedad y los poderes públicos para mejorar la rehabilitación y trabajo con los empresarios en el ámbito de la prevención. Es demasiado pronto para saber si estas medidas tendrán efectos positivos. La reforma de los sistemas de imposición y de prestaciones para *mejorar los incentivos al trabajo* es un proceso en curso que se inició en 1999. El tipo

impositivo marginal ha descendido actualmente al 46 %, mientras que en 2000 era del 47,8 %. Además, debe prestarse atención a otros desafíos, en particular la necesidad de facilitar el desarrollo de las PYME, garantizar que el sistema escolar tome medidas eficaces para reducir los abandonos escolares prematuros e incrementar el acceso a la formación de las personas poco cualificadas, en especial los jóvenes inactivos.

REINO UNIDO

Contexto económico y situación del mercado de trabajo: El Reino Unido sigue mostrando sólidos resultados macroeconómicos, con tasas de crecimiento superiores a la media de la UE. En 2002, el PIB real creció en un 1,7 % y está previsto que este aumento sea del 2 % en 2003 y del 2,8 % y el 2,9 % en 2004 y 2005 respectivamente. El crecimiento de la productividad laboral se recuperó ligeramente en 2002 y fue de un 1,6 %, pero el Reino Unido sigue presentando importantes diferencias de productividad con respecto a sus principales competidores. En 2002 la tasa global de empleo permaneció estable en el 71,7 % y continuó la tendencia al alza entre las mujeres (65,3 %) y los trabajadores de mayor edad (53,5 %). Se estima que el empleo aumentará moderadamente en el periodo 2003-2005. La tasa de desempleo creció ligeramente en 2002 hasta el 5,1 %, pero sigue siendo muy inferior a la media comunitaria. El desempleo de larga duración siguió disminuyendo, pero el empleo juvenil subió al 9,2 %. El desempleo y la inactividad siguen estando concentrados en algunas comunidades y en grupos particulares. Se estima que el desempleo global descenderá al 4,9 % en 2003 y que permanecerá en este nivel o alrededor de él durante todo el periodo cubierto por las previsiones. El número de personas en edad de trabajar que se beneficia de las prestaciones de enfermedad e invalidez sigue siendo elevado (2,7 millones).

Evoluciones políticas en materia de empleo: El Reino Unido supera todos los objetivos cuantitativos de empleo establecidos en Lisboa. El principal desafío para el Reino Unido es garantizar que sus buenos resultados en materia de tasa de empleo estén acompañados por mayores niveles de productividad laboral y un mercado de trabajo más inclusivo. El PNA no ofrece ninguna evaluación explícita de la situación nacional con respecto a los tres objetivos principales, pero la respuesta política global parece relativamente eficaz en lo relativo al pleno empleo y la inclusión social. Se hace mayor hincapié en la lucha contra los altos niveles de inactividad económica y las desigualdades existentes en la estructura y la distribución del empleo. Prosiguen los esfuerzos para poner remedio a la situación relativamente insatisfactoria del Reino Unido respecto al nivel de las cualificaciones, con una serie de medidas suplementarias relativas a la oferta y la demanda. La respuesta política en materia de calidad y productividad en el trabajo se centra en promover las prácticas laborales flexibles, asociadas a niveles mínimos de seguridad. La reforma reglamentaria y la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo se encuentran también entre las prioridades. Se da menos importancia a cuestiones más amplias relativas a la calidad del empleo, entre ellas, el tiempo de trabajo, y sigue habiendo diferencias considerables entre las mujeres y los hombres.

Gobernanza: Los interlocutores sociales y los agentes regionales y locales participan cada vez más en la aplicación de las iniciativas de empleo y se están realizando acciones encaminadas a reforzar los sistemas de planificación regional. Además de las administraciones descentralizadas y los interlocutores sociales, se han efectuado también progresos para implicar a un mayor número de partes interesadas en la preparación del PNA de este año. El FSE se considera un instrumento fundamental para mejorar la estrategia de empleo del Reino Unido y se ponen de relieve ejemplos de acciones apoyadas por el FSE. Sin embargo, no se facilita información sobre las asignaciones financieras globales para apoyar las directrices.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo y desafíos fundamentales: Se han adoptado medidas que empiezan a abordar algunas de las recomendaciones del Consejo sobre el empleo. En el PNA no se ofrece ningún dato que permita evaluar la eficacia de las intervenciones estratégicas. Se observa una reorientación gradual hacia las personas *económicamente inactivas*, en particular los beneficiarios de prestaciones de enfermedad o

invalidez, con un conjunto de medidas que incluyen la reforma de los sistemas de imposición y de prestaciones, la modernización del servicio de empleo y algunos nuevos proyectos piloto. Los esfuerzos para reforzar la *activación* se centran en una flexibilización adicional de los programas generales, pero el *New Deal* para los adultos sigue aplicándose solamente después de dieciocho meses de desempleo y siguen planteándose cuestiones sobre la adecuación de la «búsqueda activa de empleo» para abordar las bajas cualificaciones de los desempleados y promover la viabilidad de los empleos. Respecto a la *igualdad entre mujeres y hombres*, se hace hincapié en las medidas para promover el equilibrio entre la vida familiar y profesional y mejorar el cuidado de niños. En general, la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres está insuficientemente integrada en el plan y no está clara la eficacia de las acciones para superar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Por último, aunque el Reino Unido no tiene previsto todavía establecer un marco general para la participación de los *interlocutores sociales*, hay muestras de que está aumentando su implicación en cuestiones estratégicas específicas, incluida la agenda sobre las cualificaciones. Además, teniendo en cuenta en particular los pobres resultados del Reino Unido en materia de productividad laboral, debería prestarse especial atención a la aplicación eficaz de las *estrategias nacionales relativas a las cualificaciones*.

6. CONCLUSIONES: SEGUIR REFORZANDO LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO TENIENDO PLENAMENTE EN CUENTA EL INFORME DEL GRUPO EUROPEO DE EMPLEO, PRESIDIDO POR WIM KOK

El presente informe muestra que prosiguen las reformas en un amplio número de aspectos cubiertos por las directrices de empleo. Dichas reformas han contribuido ya a mejorar los resultados del mercado de trabajo en la última década, tal como demuestra la resistencia del empleo durante la reciente ralentización económica, y es preciso continuarlas y ampliarlas.

Para apoyar el potencial de crecimiento de Europa y aumentar nuestras oportunidades de alcanzar los objetivos de empleo de 2010, deben adoptarse medidas para acelerar el crecimiento del empleo y de la productividad, tal como subraya claramente el informe del Grupo Europeo de Empleo, presidido por Wim Kok. Dichas medidas deben apoyarse también con esfuerzos para mejorar otras dimensiones de la calidad del empleo y promover mercados de trabajo inclusivos.

Un enfoque limitado de las reformas del mercado de trabajo no será suficiente. Se necesitan sólidas políticas macroeconómicas para asegurar la confianza y la estabilidad. La mejora del entorno empresarial en general, y de la investigación y la innovación en particular, es fundamental para crear más empleo. También son necesarias reformas estructurales de los mercados de bienes, servicios y capitales para apoyar la competitividad y la creación de empleo. Es preciso un progreso concertado en todos los puntos de la agenda de Lisboa, en particular la investigación y la innovación, la educación y la formación, y la reforma de los sistemas de protección social, incluidos los regímenes de pensiones.

Las iniciativas en estos ámbitos deberían fomentar la inversión de las empresas en Europa, tanto en capital físico como humano, y crear mejores condiciones para la creación de empleo y el crecimiento de la productividad.

Necesidad de centrarse en la aplicación

Los dos aspectos principales de la revisión de la EEE en 2003 y de la racionalización de la coordinación de las políticas económicas y de empleo fueron la importancia concedida a las orientaciones a medio plazo y el reconocimiento de que debe prestarse mayor atención a la aplicación. El Grupo Europeo de Empleo ha puesto de relieve la coherencia entre las reformas propuestas en su informe y el marco estratégico global resultante de las orientaciones generales de política económica y las directrices de empleo. Ha confirmado la necesidad de hacer hincapié en el seguimiento más estrecho de las reformas realizadas por los Estados miembros, en particular mediante recomendaciones más enérgicas de la UE sobre cada país, así como mediante una utilización más eficaz de los exámenes *inter pares*, en lugar de realizar nuevas modificaciones de las directrices.

Los Estados miembros deberían realizar todas las medidas recomendadas en las directrices de empleo. Reforzarán la capacidad de adaptación de los empresarios y los trabajadores, aumentarán la oferta de mano de obra y mejorarán el capital humano, aspectos estos que, junto con una mejor gobernanza, constituyen las prioridades de acción señaladas en el informe del Grupo de Europeo de Empleo.

La Comisión y el Consejo comparten la evaluación y los mensajes políticos del Grupo Europeo de Empleo, que son plenamente coherentes con las directrices de la estrategia

Europea de empleo. El informe del Grupo Europeo de Empleo pone de manifiesto que los Estados miembros deberían conceder inmediata prioridad a los aspectos siguientes:

- **Aumentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas** centrándose en la mejora del atractivo de los contratos de trabajo estándar y atípicos, y reduciendo los obstáculos para la creación de nuevas empresas.
- **Atraer a más personas hacia el mercado de trabajo** elaborando estrategias globales de envejecimiento activo, desarrollando políticas activas de mercado de trabajo que ofrezcan servicios personalizados a todas las personas que buscan empleo y reforzando las políticas destinadas a «hacer que trabajar resulte rentable», en particular para las personas con bajos ingresos.
- **Investir más y de manera más eficaz en capital humano** definiendo políticas ambiciosas tendentes a aumentar el capital humano, compartiendo los costes y las responsabilidades y examinando los incentivos para incrementar la inversión en capital humano y el acceso a la formación permanente.
- **Garantizar la aplicación efectiva de las reformas mediante una mejor gobernanza** creando asociaciones para la reforma que movilicen el apoyo y la participación de las diferentes partes interesadas, definiendo políticas nacionales y objetivos claros que reflejen los establecidos a nivel europeo, y utilizando eficazmente los fondos públicos. La UE debe desempeñar un papel importante de apoyo de los esfuerzos de los Estados miembros, reforzando la importancia de las recomendaciones dirigidas a cada país, vinculando más estrechamente el presupuesto de la UE con los objetivos de Lisboa y desarrollando un sistema más eficaz de aprendizaje mutuo.

El presente informe y las prioridades anteriores, así como los comentarios del Grupo Europeo de Empleo sobre cada país constituyen la base para formular las recomendaciones de la UE sobre las políticas nacionales de empleo en 2004.

Abrir la EEE a los nuevos diez Estados miembros

Los desafíos del mercado de trabajo en los países adherentes están bien identificados²³ y las directrices de empleo se han concebido para apoyar las reformas tanto de los actuales como de los nuevos Estados miembros. Los diez nuevos Estados miembros presentarán su primer PNA poco después de la adhesión y participarán plenamente en la aplicación de la nueva estrategia europea de empleo. Los recursos disponibles del FSE en 2004 y 2005 deben utilizarse para prestar un total apoyo a las reformas más urgentes que deben realizarse en los nuevos Estados miembros.

²³ Progresos registrados en la aplicación de los documentos de evaluación conjunta relativos a las políticas de empleo en los países adherentes COM(2003) 663 final .

ANEXO 1: INDICADORES CLAVE E INDICADORES CONTEXTUALES ^{24 25}

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Indicadores clave | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tasa de desempleo | 7,3 | 4,5 | 8,6 | 10,0 | 11,3 | 8,7 | 4,4 | 9,0 | 2,8 | 2,7 | 4,3 | 5,1 | 9,1 | 4,9 | 5,1 | 7,7 |
| Hombres | 6,6 | 4,4 | 8,7 | 6,6 | 8,0 | 7,8 | 4,6 | 7,0 | 2,1 | 2,5 | 4,1 | 4,2 | 9,1 | 5,3 | 5,6 | 6,9 |
| Mujeres | 8,2 | 4,6 | 8,3 | 15,0 | 16,4 | 9,9 | 4,0 | 12,2 | 3,9 | 3,0 | 4,5 | 6,1 | 9,1 | 4,5 | 4,5 | 8,7 |
| Tasa de empleo (15-64) | 59,9 | 75,9 | 65,3 | 56,7 | 58,4 | 63,0 | 65,3 | 55,5 | 63,7 | 74,4 | 69,3 | 68,2 | 68,1 | 73,6 | 71,7 | 64,3 |
| Hombres | 68,2 | 80,0 | 71,7 | 71,4 | 72,6 | 69,5 | 75,2 | 69,1 | 75,6 | 82,4 | 75,7 | 75,9 | 70,0 | 74,9 | 78,0 | 72,8 |
| Mujeres | 51,4 | 71,7 | 58,8 | 42,5 | 44,1 | 56,7 | 55,4 | 42,0 | 51,6 | 66,2 | 63,1 | 60,8 | 66,2 | 72,2 | 65,3 | 55,6 |
| Tasa de empleo (55-64) | 26,7 | 57,8 | 38,4 | 39,7 | 39,7 | 34,8 | 48,1 | 28,9 | 28,3 | 42,3 | 30,0 | 50,9 | 47,8 | 68,0 | 53,5 | 40,1 |
| Hombres | 36,1 | 64,5 | 47,1 | 56,0 | 58,6 | 39,3 | 65,1 | 41,3 | 37,9 | 54,6 | 39,8 | 61,2 | 48,5 | 70,4 | 62,6 | 50,1 |
| Mujeres | 17,6 | 50,4 | 29,9 | 24,4 | 22,0 | 30,6 | 30,8 | 17,3 | 18,6 | 29,9 | 20,9 | 41,9 | 47,2 | 65,6 | 44,7 | 30,5 |
| Aumento de la productividad laboral (per cápita) | 0,9 | 2,3 | 0,8 | 4,2 | 0,7 | 0,5 | 4,6 | -0,7 | -1,9 | -0,3 | 1,4 | 0,3 | 1,3 | 1,7 | 1,1 | 0,7 |
| Aumento de la productividad laboral (por hora) | 0,9 | 2,3 | 1,2 | 4,2 | 0,7 | 0,4 | 4,6 | -1,0 | -1,9 | -0,5 | 1,4 | 0,3 | 1,4 | 3,1 | 1,1 | 0,6 |

²⁴ Salvo indicación específica, el año de referencia es 2002.

²⁵ Los indicadores marcados con un asterisco (*) se basan en los datos procedentes de fuentes nacionales no armonizadas y no son, por tanto, estrictamente comparables.

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|
| Tasa de desempleo de larga duración | 3,6 | 0,9 | 4,0 | 5,1 | 3,9 | 2,7 | 1,3 | 5,3 | 0,8 | 0,7 | 0,8 | 1,8 | 2,3 | 1,0 | 1,1 | 3,0 |
| Hombres | 3,1 | 0,8 | 3,9 | 3,0 | 2,3 | 2,3 | 1,7 | 4,1 | 0,6 | 0,6 | 0,6 | 1,4 | 2,5 | 1,2 | 1,4 | 2,6 |
| Mujeres | 4,1 | 1,0 | 4,1 | 8,3 | 6,3 | 3,3 | 0,7 | 7,2 | 1,0 | 0,8 | 1,1 | 2,2 | 2,0 | 0,8 | 0,7 | 3,6 |
| Acciones preventivas (jóvenes desempleados) | : | : | : | : | : | : | 11,7 | : | 30,3 | : | 3,9 | : | : | 2,6 | 16 | : |
| Acciones preventivas* (adultos desempleados) | : | : | : | : | : | : | 12,9 | : | 22,3 | : | 2,1 | : | : | 17,4 | 9 | : |
| Nuevo comienzo (a) (jóvenes desempleados)* | : | : | : | : | : | : | 59,6 | : | 22 | : | 82,2 | : | : | 2,6 | 0 | : |
| Nuevo comienzo (a) (adultos desempleados)* | : | : | : | : | : | : | 49 | : | 46,4 | : | 82,9 | : | : | 17,4 | 0 | : |
| Nuevo comienzo (b)* | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Medidas de activación en favor de los desempleados de larga duración* | 32 | 24 | : | : | : | : | 32 | : | : | : | 14 | : | 25 | 50 | 47 | : |
| Tasa de entrada en el empleo* | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | 40 | : |
| 3 meses después de la participación en una medida | : | : | : | : | : | : | : | : | 68 | : | 44 | : | 47 | 35 | : | : |
| 6 meses después de la participación en una medida | : | : | : | : | 32 | : | : | : | : | : | 49 | : | : | 38 | : | : |
| Tasa de vuelta al desempleo* | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | 19 | : |
| 3 meses después de la participación en una medida | : | 29 | : | : | : | : | : | : | 11 | : | 24 | : | 47 | 20 | : | : |
| 6 meses después de la participación en una medida | : | 27 | : | : | 52 | : | : | : | : | : | 27 | : | : | 17 | : | : |
| Creación de empresas (tasa bruta) (2000) | 7,0 | 10,0 | : | : | 9,7 | : | : | 7,8 | 11,4 | 9,4 | : | 7,6 | 7,3 | 7,0 | 8,9 | : |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Aumento del empleo | -0,2 | -0,7 | -0,6 | -0,2 | 1,3 | 0,8 | 1,4 | 1,4 | 3,2 | 0,8 | -0,4 | 0,2 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,4 |
| Hombres | -0,9 | -0,8 | -1,3 | -0,7 | 0,5 | 0,1 | 0,3 | 0,9 | 1,1 | 0,0 | -2,5 | -0,1 | -0,8 | -0,2 | 0,0 | -0,2 |
| Mujeres | 0,7 | -0,6 | 0,2 | 0,6 | 2,6 | 1,7 | 2,9 | 2,1 | 6,6 | 1,9 | 2,3 | 0,5 | 1,6 | 0,6 | 0,5 | 1,1 |
| Tasa de supervivencia de las empresas de nueva creación (2000) | 63,8 | : | : | | 69,3 | : | | 71,3 | 78,4 | : | : | 71,6 | 68,4 | : | 77,8 | : |
| Diversidad de las modalidades de trabajo (tiempo parcial + duración determinada + trabajo por cuenta propia) | 35,5 | 32,9 | 37,8 | 39,9 | 45,6 | 33,8 | 33,2 | 35,1 | 21,3 | 54,7 | 32,9 | 43,1 | 34,4 | 36,4 | 36,4 | 38,0 |
| Diversidad de las modalidades de trabajo (tiempo parcial) | 18,3 | 18,3 | 19,2 | 1,9 | 3,7 | 12,9 | 13,2 | 6,3 | 10,8 | 34,8 | 18,0 | 2,4 | 8,1 | 14,0 | 22,2 | 15,4 |
| Hombres | 4,8 | 9,6 | 4,2 | 0,8 | 0,8 | 3,0 | 3,2 | 1,7 | 0,8 | 14,7 | 3,8 | 0,6 | 4,6 | 5,2 | 6,8 | 4,3 |
| Mujeres | 35,7 | 27,6 | 36,9 | 3,6 | 8,1 | 24,2 | 24,6 | 12,9 | 25,1 | 59,9 | 34,8 | 4,6 | 11,6 | 23,0 | 39,2 | 28,9 |
| Diversidad de las modalidades de trabajo (duración determinada) | 4,6 | 5,9 | 10,0 | 9,3 | 26,5 | 10,2 | 2,3 | 7,0 | 3,3 | 5,0 | 6,2 | 19,2 | 13,2 | 8,6 | 3,2 | 9,7 |
| Hombres | 4,2 | 5,7 | 10,6 | 8,7 | 27,5 | 10,4 | 2,4 | 6,5 | 3,4 | 6,0 | 6,8 | 19,0 | 11,1 | 8,7 | 3,7 | 10,1 |
| Mujeres | 5,1 | 6,2 | 9,2 | 10,2 | 25,0 | 10,0 | 2,2 | 7,8 | 3,1 | 3,8 | 5,6 | 19,5 | 15,2 | 8,4 | 2,8 | 9,1 |
| Diversidad de las modalidades de trabajo (trabajo por cuenta propia) | 13,6 | 8,0 | 10,0 | 32,0 | 17,5 | 9,7 | 16,8 | 23,4 | 7,4 | 11,1 | 10,9 | 25,4 | 12,3 | 10,2 | 11,4 | 14,0 |
| Hombres | 16,5 | 11,8 | 12,9 | 38,0 | 20,5 | 12,9 | 24,3 | 28,3 | 9,5 | 13,2 | 13,1 | 27,8 | 15,9 | 14,8 | 15,4 | 17,8 |
| Mujeres | 9,7 | 3,7 | 6,4 | 22,3 | 12,5 | 5,7 | 6,3 | 15,2 | 4,1 | 8,4 | 8,3 | 22,6 | 8,5 | 5,2 | 6,5 | 8,9 |
| Tendencias en materia de accidentes de trabajo (graves) | 83 | 82 | 88 | 86 | 106 | 98 | 105 | 92 | 97 | 92 | 83 | : | 87 | 111 | 110 | 94 |
| Tendencias en materia de accidentes de trabajo (mortales) | 124 | 55 | 65 | 78 | 81 | 79 | 43 | 62 | 37 | 79 | 94 | : | 98 | 105 | 92 | 79 |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Tendencias en materia de enfermedades profesionales : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Transparencia de las ofertas de empleo* | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Nivel de estudios de los jóvenes de 20 a 24 años de edad | 81,1 | 63,9 | 73,3 | 81,3 | 64,9 | 81,7 | 83,9 | 69,1 | 69,8 | 73,3 | 85,0 | 43,7 | 86,2 | 86,7 | 91,0 | 75,6 |
| Hombres | 77,6 | 65,4 | 72,6 | 76,3 | 58,2 | 80,5 | 79,7 | 64,2 | 74,0 | 70,0 | 85,6 | 35,4 | 81,9 | 85,2 | 90,7 | 72,9 |
| Mujeres | 84,7 | 62,5 | 73,8 | 85,9 | 71,9 | 82,8 | 88,1 | 74,0 | 65,5 | 76,7 | 84,4 | 52,0 | 90,4 | 88,3 | 91,3 | 78,4 |
| Participación en la educación y la formación | 6,5 | 18,4 | 5,8 | 1,2 | 5,0 | 2,7 | 7,7 | 4,6 | 7,7 | 16,4 | 7,5 | 2,9 | 18,9 | 18,4 | 22,3 | 8,5 |
| Hombres | 6,8 | 16,2 | 6,1 | 1,2 | 4,5 | 2,4 | 6,5 | 4,5 | 8,9 | 16,9 | 7,6 | 2,4 | 16,5 | 15,7 | 18,6 | 7,9 |
| Mujeres | 6,3 | 20,7 | 5,5 | 1,1 | 5,4 | 3,0 | 8,8 | 4,7 | 6,4 | 15,9 | 7,4 | 3,3 | 21,4 | 21,2 | 26,3 | 9,2 |
| Inversión en recursos humanos (2000) | 5,2 | 8,4 | 4,5 | 3,8 | 4,4 | 5,8 | 4,4 | 4,6 | : | 4,8 | 5,7 | 5,7 | 6,0 | 7,4 | 4,4 | 4,9 |
| Participación en la formación profesional continua , (hombres) (1999) | 54 | 51 | 28 | 48 | 64 | 55 | 51 | 54 | 50 | 43 | 52 | 62 | 67 | 67 | 53 | : |
| Participación en la formación Profesional continua , (mujeres) (1999) | 58 | 44 | 30 | 46 | 59 | 54 | 53 | 56 | 40 | 47 | 47 | 67 | 69 | 69 | 51 | : |
| Tasa de actividad | 64,7 | 79,6 | 71,5 | 63,1 | 66,0 | 69,1 | 68,4 | 61,1 | 65,5 | 76,5 | 73,0 | 72,1 | 74,9 | 77,6 | 75,6 | 69,7 |
| Hombres | 73,1 | 83,6 | 78,7 | 76,6 | 79,0 | 75,7 | 79,0 | 74,3 | 77,1 | 84,5 | 80,1 | 79,5 | 77,0 | 79,4 | 82,7 | 78,4 |
| Mujeres | 56,2 | 75,5 | 64,2 | 50,1 | 52,8 | 62,7 | 57,8 | 47,9 | 53,7 | 68,3 | 66,0 | 65,0 | 72,8 | 75,8 | 68,3 | 60,9 |
| Edad media de salida del mercado de trabajo (2001) | 57,0 | 61,9 | 60,7 | 59,6 | 60,6 | 58,1 | 63,1 | 59,4 | 56,8 | 60,9 | 59,6 | 62,0 | 61,6 | 62,0 | 62,1 | 59,9 |
| Hombres | 57,8 | 62,2 | 60,9 | 61,2 | 60,7 | 58,2 | 63,2 | 59,6 | 57,5 | 61,1 | 60,0 | 62,0 | 61,6 | 62,1 | 63,1 | 60,5 |
| Mujeres | 55,9 | 61,1 | 60,4 | 57,7 | 60,2 | 58,0 | 62,2 | 59,2 | 55,3 | 60,3 | 58,6 | 61,5 | 61,4 | 61,9 | 61,0 | 59,1 |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|-------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|------|
| Diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo | 16,9 | 8,3 | 12,9 | 28,9 | 28,5 | 12,8 | 19,8 | 27,1 | 24,0 | 16,3 | 12,6 | 15,1 | 3,8 | 2,7 | 12,7 | 17,2 |
| Diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo | 1,6 | 0,2 | -0,4 | 8,4 | 8,4 | 2,1 | -0,6 | 5,2 | 1,8 | 0,5 | 0,4 | 1,9 | 0 | -0,8 | -1,1 | 1,8 |
| Diferencias de remuneración entre hombres y mujeres | 12 | 15 | 21 | 15 | 15 | 13 | 19 | 6 | : | 21 | 20 | 8 | 17 | 18 | 21 | 15,8 |
| Sector privado | 15 | 16 | 24 | 22 | 23 | : | 23 | 15 | : | 26 | 24 | 28 | 15 | 16 | 26 | 21,9 |
| Sector público | : | 13 | 20 | 9 | 3 | : | 15 | 0 | : | 19 | 14 | -17 | 25 | 18 | 18 | 11,0 |
| Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo (hombres) | -10,6 | : | -7,9 | -6,5 | -13,1 | -14,3 | : | -14,2 | -8,3 | -4,7 | -5,4 | -10,6 | -9,9 | : | -4,8 | -9,5 |
| Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo (mujeres) | 3,1 | : | 21,4 | 5,2 | 8,8 | 11,5 | 16,3 | 4,9 | 5,4 | 11,5 | 8,9 | -1,4 | : | : | 22,9 | 12,7 |
| Cobertura de los servicios de cuidado de niños menores de 3 años* (1998 DE; 2001 NL,FI) | 28,3 | 68 | 7 | : | 11 | 30 | : | 7 | 10 | 22,5 | 8,8 | 16,3 | 26,1 | 73 | 10,8 | : |
| Cobertura de los servicios de cuidado de niños mayores de 3 años* (1998 DE; 2001 NL,FI) | 100 | 94 | 89,5 | | 100 | | | 98 | | 82,5 | 81,6 | | 61,3 | 76,7 | 29,4 | |
| Abandono prematuro del sistema escolar | 12,4 | 15,4 | 12,6 | 16,1 | 29,0 | 13,4 | 14,7 | 24,3 | 17,0 | 15,0 | 9,5 | 45,5 | 9,9 | 10,4 | : | 18,8 |
| Hombres | 14,9 | 13,8 | 12,6 | 20,1 | 35,4 | 14,9 | 18,5 | 27,9 | 14,4 | 15,7 | 8,8 | 52,9 | 12,6 | 11,4 | : | 21,4 |
| Mujeres | 9,9 | 17,0 | 12,6 | 12,3 | 22,3 | 11,9 | 10,8 | 20,7 | 19,6 | 14,3 | 10,3 | 38,1 | 7,3 | 9,3 | : | 16,2 |
| Diferencial en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas* | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Diferencial entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países | 27,2 | 8,9 | 8,2 | -0,1 | 4,6 | 16,8 | -0,3 | : | 6,6 | 3,2 | 5,5 | 3,5 | 11,8 | 10,2 | 5,0 | 8,7 |
| Trabajadores pobres | 6 | 5 | 4 | 13 | 8 | 8 | 7 | 10 | 8 | 7 | 6 | 14 | 5 | 7 | 6 | 7 |
| Hombres | 6 | 4 | 4 | 14 | 9 | 9 | 8 | 12 | 8 | 7 | 6 | 14 | 5 | 8 | 5 | 8 |
| Mujeres | 5 | 5 | 5 | 12 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 15 | 5 | 6 | 7 | 6 |
| Trampa de pobreza | 91,3 | 90,7 | 88,4 | 80,8 | 81,7 | 84,0 | 73,4 | 59,9 | 86,7 | 84,8 | 72 | 87,0 | 83,4 | 87,1 | 70,3 | : |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Imposición de los salarios bajos | 48,9 | 40,4 | 45,9 | 34,3 | 33,9 | 37,8 | 16,6 | 42,7 | 27,3 | 37,2 | 39,9 | 29,5 | 40,4 | 45,9 | 24,7 | 37,8 |
| Disparidades regionales (empleo) | 7,4 | : | : | 5,61 | 8,7 | : | : | 15,5 | : | 1,9 | : | 4,8 | 8,9 | : | 6,5 | : |
| Disparidades regionales (desempleo) | 45,5 | : | : | 25,1 | 34,8 | : | : | 76,5 | : | 21,5 | : | 29,5 | 37,3 | : | 30,1 | : |
| Indicadores contextuales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aumento del PIB | 0,7 | 1,6 | 0,2 | 4,0 | 2,0 | 1,2 | 6,0 | 0,4 | 1,1 | 0,2 | 1,0 | 0,5 | 1,6 | 1,9 | 1,8 | 1,1 |
| Tasa de empleo (grupo de edad 15-24) | 29,4 | 63,5 | 45,6 | 26,5 | 33,3 | 30,1 | 47,9 | 25,8 | 32,3 | 70,0 | 51,8 | 42,1 | 40,7 | 42,8 | 56,3 | 40,6 |
| Tasa de empleo (grupo de edad 25-54) | 76,5 | 84,1 | 78,7 | 71,1 | 70,1 | 79,5 | 76,1 | 70,1 | 79,1 | 82,8 | 84,1 | 81,6 | 81,6 | 84,2 | 80,6 | 77,2 |
| Tasa de empleo (grupo de edad 20-64) | 64,9 | 77,7 | 68,7 | 61,4 | 62,6 | 68,7 | 70,7 | 59,4 | 68,5 | 75,8 | 72,3 | 73,4 | 72,6 | 78,5 | 74,7 | 68,2 |
| Tasa de empleo equivalente a tiempo completo | 55,4 | 69,7 | 58,1 | 56,3 | 56,2 | 60,4 | 60,7 | 53,6 | 60,9 | 58,1 | 63,0 | 67,1 | 65,8 | 68,1 | 62,1 | 58,9 |
| Hombres | 67,6 | 76,7 | 69,9 | 72,0 | 72,2 | 70,4 | 74,4 | 68,4 | 76,0 | 74,7 | 74,8 | 76,7 | 69,3 | 72,9 | 74,0 | 71,2 |
| Mujeres | 43,2 | 63,1 | 46,4 | 41,3 | 40,1 | 50,9 | 47,0 | 39,2 | 45,7 | 42,0 | 51,4 | 58,0 | 62,4 | 63,4 | 50,8 | 46,8 |
| Satisfacción Profesional | 4,6 | 4,9 | | 4,0 | 4,3 | 4,7 | : | 4,2 | | 4,8 | 5,2 | 4,2 | 4,4 | : | : | 4,4 |
| Costes laborales unitarios reales | 1,2 | 0,5 | -0,8 | -1,2 | -1,1 | 0,7 | -3,6 | 0,4 | 5,0 | 1,7 | -0,6 | 0,4 | -0,2 | 0,8 | -0,7 | -0,2 |
| Productividad laboral (per cápita) | 120 | 99 | 97 | 83 | 93 | 112 | 124 | 111 | 131 | 97 | 99 | 63 | 102 | 93 | 93 | 100 |
| Productividad laboral (por hora) | 125 | 106 | 108 | 68 | 82 | 117 | 118 | 110 | 128 | 115 | 103 | 58 | 96 | 94 | 87 | 100 |
| Flujo de entrada en el desempleo de larga duración* | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Coefficiente de desempleo juvenil | 6,3 | 5,2 | 4,9 | 9,6 | 9,5 | 7,4 | 3,9 | 9,7 | 2,8 | 3,9 | 3,7 | 5,5 | 10,8 | 6,4 | 7,8 | 7,2 |
| Hombres | 7,1 | 6,5 | 6,0 | 7,6 | 8,8 | 7,5 | 4,7 | 9,6 | 2,4 | 4,0 | 3,9 | 5,1 | 11,0 | 6,4 | 9,2 | 7,6 |
| Mujeres | 5,5 | 3,9 | 3,8 | 11,4 | 10,3 | 7,4 | 3,2 | 9,7 | 3,2 | 3,8 | 3,6 | 5,9 | 10,6 | 6,5 | 6,2 | 6,8 |
| Gasto en políticas (activas) de mercado de trabajo (2001) | 1,0 | 1,6 | 0,9 | 0,3 | 0,7 | 0,9 | 0,7 | 0,5 | : | 0,9 | 0,4 | 0,2 | 0,7 | 1,3 | 0,1 | 0,7 |
| Gasto en políticas (pasivas) de mercado de trabajo (2001) | 2,2 | 2,3 | 2,0 | 0,4 | 1,4 | 1,4 | 0,7 | 0,6 | 0,5 | 1,7 | 1,2 | 1,0 | 2,1 | 1,1 | 0,4 | 1,3 |
| Empleo en empresas de nueva creación (2000) | 1,6 | 2,4 | : | : | 4,5 | : | : | 2,9 | : | : | : | 2,7 | 0,5 | 1,8 | : | : |
| Tasa de empleo en el sector servicios | 47,6 | 58,1 | 49,1 | 34,7 | 38,2 | 48,8 | 43,1 | 40,8 | 74,0 | 59,3 | 46,6 | 39,2 | 45,7 | 56,4 | 60,6 | 48,3 |
| Hombres | 46,5 | 51,9 | 43,8 | 39,9 | 39,1 | 45,4 | 39,1 | 44,9 | 76,7 | 57,4 | 40,4 | 36,5 | 37,1 | 47,7 | 55,7 | 46,0 |
| Mujeres | 48,7 | 64,4 | 54,5 | 29,7 | 37,2 | 52,2 | 47,2 | 36,8 | 71,2 | 61,2 | 53,0 | 41,8 | 54,3 | 65,4 | 65,6 | 50,6 |
| Tiempo de trabajo | 39,3 | 39,1 | 39,9 | 41,0 | 40,4 | 37,7 | 39,5 | 38,5 | 39,5 | 38,9 | 40,0 | 40,3 | 39,2 | 39,9 | 43,3 | 40,0 |
| Hombres | 39,7 | 40,1 | 40,3 | 41,9 | 41,0 | 38,2 | 40,7 | 39,8 | 40,3 | 39,1 | 40,1 | 41,1 | 40,0 | 40,1 | 44,9 | 40,8 |
| Mujeres | 38,3 | 37,7 | 39,2 | 39,7 | 39,5 | 36,9 | 37,7 | 36,4 | 37,9 | 38,1 | 39,9 | 39,2 | 38,2 | 39,6 | 40,6 | 38,6 |
| Horas extraordinarias | 1,1 | 4,8 | 7,9 | 0,3 | 0,2 | 2,2 | 1,5 | 1,4 | 3,8 | 6,4 | 6,3 | 1,4 | 8,5 | 8,0 | 4,2 | 4,1 |
| Hombres | 1,4 | 5,4 | 10,2 | 0,3 | 0,2 | 2,3 | 2,2 | 1,8 | 5,4 | 7,4 | 8,2 | 1,8 | 10,4 | 10,9 | 4,7 | 5,0 |
| Mujeres | 0,8 | 4,1 | 5,2 | 0,2 | 0,1 | 2,1 | 0,8 | 0,9 | 1,6 | 5,0 | 3,9 | 0,9 | 6,6 | 5,3 | 3,5 | 3,1 |
| Número de ofertas de empleo por desempleado* | 0,10 | 0,03 | 0,11 | : | 0,03 | : | : | : | : | 0,49 | : | : | 0,01 | 0,28 | : | : |
| Utilización de ordenadores | 53 | 72 | 57 | 35 | 36 | 45 | 46 | 59 | 56 | 72 | 62 | 32 | 70 | 73 | 58 | 53 |
| Inversiones de las empresas en la formación de adultos (1999) | 0,9 | 1,4 | 0,7 | 0,5 | 0,9 | 1,2 | 1,0 | 0,6 | 1,0 | 1,1 | 0,5 | 0,6 | 1,1 | 1,3 | 0,8 | 0,8 |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Reserva de mano de obra | 2,9 | 3,6 | 3,7 | 1,4 | 4,4 | 2,0 | 4,3 | 8,0 | 1,8 | 3,7 | 3,9 | 1,5 | 6,1 | 1,8 | 6,0 | 4,4 |
| Hombres | 2,2 | 2,7 | 2,9 | 0,8 | 2,9 | 1,5 | 3,6 | 5,1 | 1,3 | 2,8 | 2,6 | 1,0 | 5,7 | 1,8 | 5,0 | 3,2 |
| Mujeres | 3,7 | 4,5 | 4,4 | 2,0 | 6,0 | 2,5 | 5,0 | 10,9 | 2,3 | 4,6 | 5,2 | 1,9 | 6,4 | 1,8 | 7,1 | 5,6 |
| Aumento de la oferta de mano de obra | 0,5 | -0,3 | 0,0 | 1,0 | 1,4 | 0,3 | 0,0 | 0,5 | 1,1 | 0,7 | 1,6 | 0,3 | -0,1 | -0,3 | 0,0 | 0,4 |
| Hombres | 0,0 | -0,2 | -0,2 | 0,3 | 0,7 | 0,4 | -0,7 | 0,3 | 0,9 | 0,2 | 0,5 | 0,0 | -0,5 | -0,6 | -0,3 | 0,1 |
| Mujeres | 1,1 | -0,4 | 0,3 | 1,5 | 2,1 | 0,3 | 0,7 | 0,6 | 1,4 | 1,2 | 2,8 | 0,5 | 0,4 | 0,0 | 0,3 | 0,7 |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 24,4 empleo equivalente a tiempo completo | 13,6 | 23,5 | 30,7 | 32,1 | 19,5 | 27,4 | 29,2 | 30,3 | 32,7 | 23,4 | 18,7 | 6,9 | 9,5 | 23,2 | 24,4 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 5,7 empleo (grupo de edad 15-24) | 0,8 | 3,1 | 10,0 | 12,3 | 8,0 | 6,5 | 9,1 | 7,8 | 2,6 | 8,2 | 11,2 | 1,3 | 0,6 | 3,6 | 6,5 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 19,4 empleo (grupo de edad 25-64) | 7,8 | 13,8 | 34,3 | 31,9 | 16,1 | 21,9 | 31,8 | 28,8 | 18,5 | 13,7 | 15,2 | 4,4 | 3,3 | 13,4 | 19,5 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 18,4 empleo (grupo de edad 55-64) | 14,3 | 17,3 | 30,7 | 36,1 | 8,6 | 34,4 | 24,2 | 19,5 | 25,9 | 19,4 | 20,6 | 0,6 | 5,2 | 17,4 | 19,6 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 4,2 empleo (alto nivel de estudios) | 2,4 | 2,4 | 6,3 | 11,0 | 4,9 | 7,6 | 8,6 | 10,5 | 6,3 | 2,1 | 3,4 | 1,0 | 0,2 | 3,3 | 4,5 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 17,7 empleo (nivel de estudios medio) | 5,4 | 8,6 | 25,6 | 21,4 | 13,1 | 20,5 | 18,3 | 18,8 | 10,7 | 12,7 | 8,6 | 8,3 | 5,6 | 9,4 | 12,3 | |
| Diferencia entre hombres y mujeres en materia de 20,6 empleo (bajo nivel de estudios) | 15,7 | 18,2 | 25,6 | 31,6 | 13,4 | 27,6 | 29,0 | 23,5 | 25,8 | 15,6 | 19,8 | 12,2 | 11,6 | 8,2 | 22,8 | |
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (grupo de edad 16-24) (2000) | 13 | 6 | 6 | 11 | 7 | : | 2 | 6 | : | : | 17 | 10 | 10 | : | 5 | 6 |
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (grupo de edad 25-54) (2000) | 11 | 15 | 19 | 13 | 14 | : | 19 | 5 | : | : | 19 | 10 | 18 | : | 22 | 15 |
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (grupo de edad 55-64) (2000) | 18 | 19 | 34 | 19 | 15 | : | 28 | 16 | : | : | 28 | -14 | 21 | : | 27 | 23 |
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (alto nivel de estudios) (2000) | 18 | 15 | 19 | 9 | 21 | : | 17 | 13 | : | : | 29 | 10 | 26 | 24 | : | 18 |

| | BE | DK | DE | EL | ES | FR | IE | IT | LU | NL | AT | PT | FI | SE | UK | EU15 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (nivel de estudios medio) (2000) | 12 | 14 | 16 | 23 | 14 | : | 25 | 9 | : | : | 19 | 16 | 18 | 16 | : | 14 |
| Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (bajo nivel de estudios) (2000) | 12 | 9 | 14 | 24 | 24 | : | 30 | 15 | : | : | 16 | 20 | 17 | 14 | : | 17 |
| Segregación profesional entre hombres y mujeres | 25,3 | 28,3 | 26,9 | 21,8 | 25,2 | 26,3 | 26,9 | 21,8 | 27,1 | 24,5 | 27,7 | 27,7 | 29,4 | 27,8 | 26,4 | 25,1 |
| Segregación sectorial entre hombres y mujeres | 18,2 | 18,5 | 18,1 | 15,5 | 19,4 | 17,5 | 21,0 | 15,4 | 19,7 | 16,7 | 20,3 | 22,1 | 21,6 | 21,5 | 18,8 | 17,7 |
| Personas mayores dependientes* | : | 56,6 | : | : | : | 14,1 | : | : | : | : | : | : | 28,6 | 17,3 | : | : |
| Diferencias en el mercado de trabajo para los grupos desfavorecidos | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Tasa de imposición implícita del trabajo asalariado | 43,4 | 40,0 | 39,8 | 36,2 | 30,3 | 42,5 | 26,7 | 40,7 | 30,9 | 30,6 | 39,3 | 34,2 | 43,4 | 45,7 | 24,8 | 36,3 |

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training
from year n to year n+1

| 1999 (year) | 2000 (year) | AT | BE | DE | DK | ES | EU-15 | FI | FR | GR | IE | IT | LU | NL | PT | SE | UK |
|-------------|-------------|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | WORK | 61 | 42 | 48 | 33 | 46 | 42 | 46 | 39 | 45 | 44 | 30 | : | 35 | 62 | : | : |
| | EDUC_TRAI | 3 | 6 | 5 | 12 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 3 | : | 10 | 0 | : | : |
| | NON_EMPLOYE | 36 | 52 | 48 | 56 | 53 | 55 | 51 | 59 | 53 | 43 | 67 | : | 55 | 38 | : | : |
| WORK | WORK | | | 80 | | 75 | 79 | 76 | 74 | 82 | | 81 | : | | 91 | : | : |
| | EDUC_TRAI | -- | -- | 0 | -- | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | -- | 4 | : | -- | 1 | : | : |
| | NON_EMPLOYE | | | 19 | | 24 | 20 | 24 | 26 | 18 | | 15 | : | | 9 | : | : |
| EDUC_TRAI | WORK | : | : | | | : | : | : | : | : | : | : | : | | | : | : |
| | EDUC_TRAI | : | : | | | : | : | : | : | : | : | : | : | | | : | : |
| | NON_EMPLOYE | : | : | | | : | : | : | : | : | : | : | : | | | : | : |
| NON_EMPLOYE | WORK | 45 | 27 | 26 | 13 | 30 | 25 | 29 | 24 | 21 | 25 | 17 | : | 21 | 39 | : | : |
| | EDUC_TRAI | 2 | 7 | 5 | 11 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 16 | 2 | : | 7 | 0 | : | : |
| | NON_EMPLOYE | 53 | 66 | 68 | 76 | 69 | 72 | 66 | 74 | 76 | 59 | 81 | : | 72 | 61 | : | : |

Source: European Community Household Panel (ECHP),
Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

| Leyenda del cuadro anterior | |
|---|--|
| Texto del Original: | Traducción: |
| Transitions into employment and training | Transiciones hacia el empleo y la formación |
| Transitions of unemployment people into employment and training form year n to year n+1 | Transiciones de los desempleados hacia el empleo y la formación del año n al año n+1 |
| Year | Año |
| WORK | EMPLEO |
| EDUC TRAIN | EDUCACIÓN-FORMACIÓN |
| NON EMPLOYED | SIN EMPLEO |
| Notes | Notas |
| Age Group: 17-65 in 2000 ... | Grupo de edad: 17-65 años en 2000 y desempleados en 1998 |
| Classification based ILO ... | Clasificación basada en la situación relativa al empleo, con arreglo a la definición de la OIT, y la situación principal relativa al empleo, definida por la persona interrogada |
| WORK includes persons ... | La categoría EMPLEO incluye: |
| - working with an employer ... | - las personas que trabajan para un empleador en calidad de asalariados |
| - self-employees and | - los trabajadores por cuenta propia |
| - unpaid family workers | - los trabajadores familiares no remunerados |
| NON_EMPLOYED includes persons | La categoría SIN EMPLEO incluye: |
| - whose ILO activity ... | - las personas clasificadas como «desempleados», «inactivos» o trabajadores desalentados», según la OIT |
| - who work less than 15 hours ... | - las personas que ejercen un trabajo remunerado de menos de 15 horas y no consideran este trabajo su actividad principal |

| | |
|--------------------------------|---|
| EDUC_TRAIN includes persons | La categoría EDUCACIÓN-FORMACIÓN incluye |
| - working with an employer ... | - las personas que trabajan para un empleador en el marco de un aprendizaje remunerado o de una formación dependiente de un programa especial |
| - in education or training | - las personas que siguen estudios o una formación |

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

| 1999 (year n) | 2000 (year n+1) | AT | BE | DE | DK | ES | EU-15 | FI | FR | GR | IE | IT | LU | NL | PT | SE | UK |
|---------------|-----------------|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TOTAL | DECILE1 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | : | 6 | 7 | : | 6 |
| | DECILE2 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | : | 7 | 7 | : | 7 |
| | DECILE3 | 7 | 7 | 7 | 8 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | : | 7 | 7 | : | 8 |
| | DECILE4_10 | 51 | 46 | 51 | 59 | 39 | 47 | 51 | 46 | 41 | 48 | 39 | : | 54 | 52 | : | 55 |
| | NON-EMPLOYED | 28 | 35 | 29 | 19 | 45 | 33 | 28 | 35 | 41 | 32 | 44 | : | 25 | 27 | : | 24 |
| DECILE1 | DECILE1 | 63 | 59 | 55 | 46 | 34 | 53 | 44 | 54 | 60 | 38 | 59 | : | 52 | 48 | : | 56 |
| | DECILE2 | 13 | 9 | 12 | 25 | 12 | 14 | 12 | 19 | 13 | 20 | 11 | : | 18 | 12 | : | 13 |
| | DECILE3 | 8 | 4 | 5 | 3 | 8 | 5 | 6 | 4 | 4 | 7 | 4 | : | 3 | 7 | : | 6 |
| | DECILE4_10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 7 | 5 | 6 | 4 | 6 | 8 | 4 | : | 6 | 13 | : | 5 |
| | NON-EMPLOYED | 13 | 24 | 24 | 21 | 39 | 23 | 31 | 19 | 16 | 26 | 21 | : | 20 | 21 | : | 20 |
| DECILE2 | DECILE1 | 5 | 9 | 11 | 3 | 15 | 11 | 12 | 10 | 12 | 10 | 11 | : | 7 | 18 | : | 10 |
| | DECILE2 | 60 | 53 | 55 | 45 | 36 | 48 | 36 | 44 | 45 | 32 | 44 | : | 52 | 46 | : | 54 |
| | DECILE3 | 17 | 15 | 11 | 23 | 15 | 16 | 15 | 20 | 20 | 19 | 16 | : | 21 | 15 | : | 15 |
| | DECILE4_10 | 12 | 18 | 13 | 12 | 19 | 14 | 18 | 14 | 11 | 16 | 19 | : | 11 | 16 | : | 10 |
| | NON-EMPLOYED | 6 | 5 | 9 | 17 | 15 | 11 | 20 | 12 | 13 | 24 | 11 | : | 10 | 4 | : | 11 |
| DECILE3 | DECILE1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | : | 1 | 1 | : | 3 |
| | DECILE2 | 11 | 17 | 11 | 6 | 10 | 12 | 16 | 11 | 16 | 9 | 13 | : | 6 | 24 | : | 16 |
| | DECILE3 | 61 | 49 | 55 | 49 | 25 | 45 | 47 | 42 | 45 | 32 | 38 | : | 57 | 42 | : | 47 |
| | DECILE4_10 | 19 | 24 | 23 | 31 | 50 | 32 | 28 | 39 | 32 | 43 | 37 | : | 31 | 30 | : | 27 |
| | NON-EMPLOYED | 8 | 8 | 9 | 10 | 14 | 8 | 6 | 6 | 6 | 12 | 8 | : | 5 | 3 | : | 7 |
| DECILE4+ | DECILE1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | : | 0 | 1 | : | 1 |
| | DECILE2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | : | 1 | 1 | : | 1 |
| | DECILE3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | : | 2 | 4 | : | 3 |
| | DECILE4_10 | 93 | 92 | 92 | 92 | 88 | 91 | 90 | 91 | 92 | 90 | 89 | : | 95 | 89 | : | 92 |
| | NON-EMPLOYED | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | : | 3 | 5 | : | 4 |
| NON_EMPLOYED | DECILE1 | 6 | 5 | 6 | 9 | 5 | 5 | 7 | 5 | 3 | 5 | 3 | : | 6 | 5 | : | 4 |
| | DECILE2 | 3 | 3 | 4 | 6 | 4 | 4 | 7 | 4 | 3 | 7 | 2 | : | 6 | 3 | : | 3 |
| | DECILE3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | : | 3 | 2 | : | 3 |
| | DECILE4_10 | 6 | 4 | 5 | 10 | 5 | 5 | 7 | 5 | 3 | 7 | 3 | : | 7 | 9 | : | 6 |
| | NON-EMPLOYED | 83 | 87 | 82 | 71 | 84 | 84 | 76 | 83 | 89 | 77 | 91 | : | 79 | 81 | : | 84 |

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

| | |
|--|--|
| Leyenda del cuadro anterior | |
| Texto del original: | Traducción: |
| Transitions by pay level | Transiciones en función del nivel de remuneración |
| Transitions between non-employment ... | Transiciones entre el no empleo y el empleo, así como en el interior del empleo, en función del nivel de remuneración (ingresos brutos mensuales) del año n al año n+1 |
| Year | Año |
| TOTAL | TOTAL |
| DECILE .. | DECILO .. |
| NON-EMPLOYED | SIN EMPLEO |
| Source: European Community | Fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE), Eurostat |
| Notes | Notas |
| Age Group: 15-65 | Grupo de edad: 15-65 años |
| Classification based ... | Clasificación basada en la situación relativa al empleo, según la definición de la OIT, y los ingresos brutos mensuales |
| NON_EMPLOYED = ILO activity ... | SIN EMPLEO = situación de los «desempleados», los «inactivos» y los «trabajadores desalentados», con arreglo a la definición de la OIT |
| : menos data ... | : significa que no hay ningún dato disponible o que el tamaño de la muestra es inferior a 20 |

FUENTES Y DEFINICIONES

Los datos utilizados en el presente informe proceden sobre todo de la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat). Algunos datos figuran también en los planes nacionales de empleo. Las principales fuentes de datos de Eurostat son las siguientes:

- la Encuesta de Población Activa (EPA) de la Unión Europea,
- la Serie de datos trimestrales sobre la mano de obra (QLFD),
- la Serie europea armonizada sobre el desempleo y
- el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE).

La Encuesta de Población Activa (EPA) de la Unión Europea es la encuesta armonizada sobre la evolución del mercado de trabajo realizada por la UE. Algunos Estados miembros facilitan los resultados trimestrales de una encuesta continua de población activa, otros llevan a cabo una única encuesta anual en primavera.

Los datos trimestrales sobre la mano de obra de Eurostat (QLFD) son una serie armonizada de estadísticas trimestrales sobre el empleo basadas en la EPA y, en su caso, en fuentes nacionales. Constan de dos conjuntos de datos: 1) la población, el empleo y el desempleo, desglosados por sexo y edad y basados esencialmente en los resultados de la EPA, y 2) el empleo por actividad económica y la situación relativa al empleo (basados esencialmente en los datos relativos al empleo del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales (SEC 95), ulteriormente desglosados por sexo y con arreglo a algunas características del empleo.

El Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE) es una encuesta anual longitudinal de un panel representativo de hogares, que se inició en 1994 y cubre las condiciones de vida, la situación relativa al empleo, la salud, la educación y la renta. En el momento de la publicación del presente informe, los datos disponibles correspondían al periodo 1994-2000. Esta encuesta se basa en un cuestionario armonizado de Eurostat, adaptado por los institutos nacionales.

Indicadores clave

Tasa de desempleo

Definición: Número total de desempleados como porcentaje de la población activa total (por sexo).

Fuente: Serie armonizada sobre el desempleo de Eurostat

Tasa de empleo

Definición: Tasa de empleo total (grupo de edad 15-64), desglose por sexo y para los trabajadores de mayor edad (grupo de edad 55-64). Personas que tienen un empleo, como proporción de la población total del mismo grupo de edad.

Fuente: Datos trimestrales de Eurostat sobre la mano de obra (QLDF)²⁶

Transiciones en función del nivel de remuneración

Definición: Transiciones entre no empleo y el empleo, así como en el interior del empleo, en función del nivel de remuneración (ingresos brutos mensuales) del año n al año n+1²⁷.

Eurostat: Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE)

Aumento de la productividad laboral

Definición: Crecimiento del PIB per cápita de la población que tiene un empleo y por hora trabajada.

Fuente SEC 95, DG ECFIN

Transiciones en función de la situación relativa al empleo

Definición: Transiciones entre el empleo, el desempleo y la inactividad del año n al año n+1.

Fuente: PHCE, EUROSTAT

Tasa de desempleo de larga duración

Definición: Población total de desempleados de larga duración (12 meses o más) como proporción de la población activa total (por sexo).

Fuente: QLFD, EUROSTAT

Acciones preventivas

Definición: Proporción de jóvenes/adultos desempleados que están en desempleo en el mes X, siguen estándolo en el mes X+6/12, y no se han beneficiado de ninguna medida intensiva de asesoramiento y ayuda para la búsqueda de empleo (categoría 1 de políticas de mercado de trabajo, PMT [valor objetivo 0 % = plena conformidad] (por sexo).

Fuente: Datos nacionales

Nuevo comienzo (a)

Definición: Proporción de jóvenes/adultos que están desempleados en el mes X, siguen estándolo en el mes X+6/12, y a los que no se ha ofrecido ningún nuevo comienzo en forma de formación, reciclaje, experiencia laboral, empleo o cualquier otra medida para promover la capacidad de inserción profesional (categoría 2-7 de PMT [valor objetivo 0 % = plena conformidad] (por sexo).

Fuente: Datos nacionales

²⁶ Los QLFD son estimaciones comparables basadas en la Encuesta de Población Activa y el SEC 95.

²⁷ Los niveles de remuneración mostrados son los decilos 1, 2, 3 y 4 a 10. El no empleo se refiere a la situación de los «desempleados, los «inactivos» y los «trabajadores desalentados», según los define la OIT.

Nuevo comienzo (b)

Definición: Proporción de jóvenes/adultos que están desempleados en el mes X, siguen estándolo en el mes X+6/12, y a los que no se ha ofrecido ningún nuevo comienzo en forma de formación, reciclaje, experiencia laboral, empleo o cualquier otra medida para promover la capacidad de inserción profesional (categoría 1-7 de PMT [valor objetivo 0 % = plena conformidad] (por sexo).

Fuente: Datos nacionales

Medidas de activación en favor de los desempleados de larga duración

Definición: Número de desempleados de larga duración registrados que participan en una medida activa (formación, reciclaje, experiencia laboral o cualquier otra medida para promover la capacidad de inserción profesional), en relación con la suma de los desempleados de larga duración participantes y los desempleados de larga duración registrados (medias anuales). Desglosado por tipo de medidas y sexo (categorías 2-7 de PMT).

Fuente: Datos nacionales (a medio plazo, base de datos de PMT)

Seguimiento de los participantes en una medida activa

Definición:

1. Tasa de entrada en el empleo de participantes en PMT (3 ó 6 meses después de su participación en una medida).
2. Tasa de entrada en el empleo de participantes en PMT (3 ó 6 meses después de su participación en una medida).

Fuente: Datos nacionales

Creación de empresas

Definición: Tasa bruta de creación de empresas como porcentaje del número total de empresas en actividad.

Fuente: Estadísticas sobre la estructura de las empresas (EES), Eurostat

Aumento del empleo

Definición: Evolución anual del número total de personas que tienen un empleo, crecimiento global y por sectores principales (por sexo).

Fuente: QLFD, Eurostat

Tasa de supervivencia de las empresas de nueva creación

Definición: Empresas de nueva creación en el año n que siguen activas en el año n+3.

Fuente: Estadísticas sobre la estructura de las empresas (EES), Eurostat

Diversidad de tipos de contrato y de modalidades de trabajo

Definición: Número total de asalariados con contrato a tiempo parcial y/o de duración determinada, más número total de trabajadores por cuenta propia como porcentaje de personas que tienen un empleo. Asalariados con un empleo atípico (a tiempo parcial y/o de duración determinada) como porcentaje del número total de asalariados. (desglose por contratos a tiempo parcial, contratos de duración determinada, contratos a tiempo parcial y de duración indeterminada, por motivo, por sexo). Número total de trabajadores por cuenta propia como porcentaje del número total de personas que tienen un empleo (desglose por trabajo a tiempo parcial, por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Transiciones por tipo de contrato

Definición: Transiciones entre no empleo y empleo, así como en el interior del empleo, en función del tipo de contrato del año n al año n+1²⁸.

Fuente: PHCE, Eurostat

Tendencias en materia de accidentes de trabajo

Definición: Evolución de la tasa de incidencia, definida como el número de accidentes de trabajo por 100 000 personas ocupadas

Fuente: Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT), Eurostat

²⁸ Por tipo de contrato se entiende los contratos de duración indeterminada, de duración determinada y de educación-formación (por ej., el aprendizaje remunerado), y el trabajo por cuenta propia.

Tendencias en materia de enfermedades profesionales

Tendencias en materia de enfermedades profesionales.

Fuente: Estadística europeas de accidentes de trabajo (EEAT), Eurostat

Transparencia de las ofertas de empleo

Definición: Proporción de ofertas de empleo difundidas por los servicios públicos de empleo de los Estados miembros a las que pueden tener acceso en una plataforma común los solicitantes de empleo de toda la UE.

Fuente: Datos nacionales

Nivel de estudios de los jóvenes de 22 años de edad

Definición: Porcentaje de jóvenes de 22 años de edad que han terminado al menos el segundo ciclo de la enseñanza secundaria (nivel 3 de la CINE). El grupo de edad 20-24 se utiliza como variable sustitutiva. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Participación en la educación y la formación

Definición: Participación en la educación y la formación (25-64 años de edad), tasa global y por grupo de edad, situación con respecto al empleo y nivel educativo. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Inversión en recursos humanos

Definición: Gasto público total en educación en porcentaje del PIB²⁹.

Fuente: Cuestionario conjunto de la UNESCO, la OCDE y Eurostat

Participación en la formación profesional continua

Definición: Proporción de asalariados que participan en una acción de formación profesional continua. (Desglose por sexo).

Fuente: CVTS, Eurostat

Tasa de actividad

Definición: Proporción de personas que tienen un empleo y de desempleados en la población total en edad de trabajar (15-64 años). (Desglose por sexo)

Fuente: QLFD, EUROSTAT

Edad media de salida del mercado de trabajo

Definición: Edad media en que los trabajadores dejan el mercado de trabajo, basada en un modelo de probabilidad que tiene en cuenta la evolución relativa de las tasas de actividad de un año a otro a una edad determinada. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat y DG EMPL

Diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo

Definición: Diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de empleo de hombres y mujeres.

Fuente: QLFD, Eurostat

Diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo

Definición: Diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres.

Fuente: Serie armonizada sobre el desempleo de Eurostat

²⁹ La estructura demográfica debe tenerse en cuenta en el análisis.

Diferencias de remuneración entre hombres y mujeres

Definición: Diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres (para las personas que tienen un empleo remunerado de al menos 15 horas). Desglose entre sectores públicos y privados.

Fuente: PHCE, Eurostat

Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo

Definición: Diferencia, en puntos porcentuales, entre la tasa de empleo de las personas sin hijos y las personas que tiene un hijo de 6 años como máximo, desglosada por sexo (grupo de edad 20-50 años).

Fuente: EPA, Eurostat

Cuidado de niños

Definición: Niños en guarderías y similares (a excepción de los cuidados por algún miembro de la familia) como porcentaje del total de niños del mismo grupo de edad. Desglose siguiente: antes de acceder al sistema preescolar no obligatorio (0-3 años de edad), niños en el sistema preescolar no obligatorio o equivalente (3-6 años de edad), niños en la enseñanza primaria obligatoria (6-12 años de edad)³⁰.

Fuente: Datos nacionales (hasta que los datos EU-SILC estén disponibles)

Abandono prematuro del sistema escolar

Definición: Porcentaje de población de 18-24 años de edad con un nivel de secundaria inferior (nivel 2 de la CINE) o más bajo y que no prosigue los estudios o la formación. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Diferencial en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas

Definición: Diferencia entre las tasas de empleo de los grupos desfavorecidos (con arreglo a las definiciones nacionales) y la tasa de desempleo global, en puntos porcentuales. (Desglose por sexo).

Fuente: Datos nacionales

Diferencial entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países

Definición: Diferencia entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países, en puntos porcentuales. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Trabajadores pobres

Definición: Porcentaje de trabajadores pobres entre la población activa, calculado separadamente para los asalariados y los trabajadores por cuenta propia. (Desglose por sexo).

La categoría de trabajadores pobres (la pobreza en el mercado de trabajo) se define como el porcentaje de personas clasificadas como «ocupadas» (asalariados o trabajadores por cuenta propia) con arreglo a la definición de la situación de actividad más frecuente (situación declarada para más de la mitad de los meses respecto a los cuales se dispone de información sobre el calendario de actividades), cuando la renta disponible equivalente del hogar es inferior al 60 % de la renta equivalente mediana nacional.

Fuente: PHCE, Eurostat

Trampa de desempleo

Definición: El tipo marginal efectivo de imposición sobre las rentas del trabajo, teniendo en cuenta el efecto combinado del aumento de la imposición y la supresión de prestaciones cuando se acepta un empleo. Cálculo: cambio de los ingresos brutos (menos la diferencia entre los ingresos netos asociados al empleo y los ingresos netos en caso de desempleo) dividido por el cambio de los ingresos brutos de una persona soltera que pasa del desempleo a un empleo remunerado y cobra un 67 % del APW (nivel salarial del trabajador medio), medido en el primer mes de desempleo.

Fuente: OCDE-Comisión Europea.

³⁰ La edad a la que el niño empieza la enseñanza preescolar o primaria puede variar de un país a otro.

Imposición de los bajos salarios

Definición: Presión fiscal sobre los costes de mano de obra: el impuesto sobre la renta más las cotizaciones sociales de los asalariados y los empresarios, entre ellas los impuestos sobre los salarios, menos las prestaciones en metálico, dividido por el coste de mano de obra para una persona soltera que gana el 67 % del APW.

Fuente: OCDE-Comisión Europea.

Disparidades regionales –coeficientes de variación

Definición: Desviación típica del empleo (desempleo) dividida por la media nacional ponderada (grupo de edad 15-64 años) (NUTS II).

Fuente: EPA

Indicadores contextuales**Aumento del PIB**

Definición: Media anual del crecimiento del PIB.

Fuente SEC 95, DG ECFIN

Tasa de empleo por grupos de edad

Personas ocupadas de los grupos de edad de 15-24, 25-54 y 20-64 años como porcentaje de la población total del mismo grupo de edad. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Tasa de empleo equivalente a tiempo completo

Definición: Número total de horas trabajadas dividido por el número anual medio de horas trabajadas en los empleos a tiempo completo, calculado como parte de la población total del grupo de edad 15-64.

Fuente: EPA, Eurostat

Satisfacción profesional

Definición: Satisfacción aportada por el tipo de trabajo realizado en el empleo actual, expresada como media de una escala de 1 a 6.

Fuente: PHCE, Eurostat

Costes laborales unitarios reales

Definición: Aumento de la remuneración total por asalariado, ajustada para tener en cuenta la productividad laboral y el deflactor del PIB.

Fuente SEC 95, DG ECFIN

Productividad del trabajo

Definición: Producción anual total dividida por el número de personas que tienen un empleo y de horas trabajadas (PIB en estándares de poder adquisitivo por persona ocupada/hora trabajada para EU-15).

Fuente SEC 95, DG ECFIN

Transiciones hacia el empleo y la formación

Definición: Transiciones de los desempleados hacia el empleo y la formación del año n al año n+1.

Fuente: EPA, Eurostat

Coefficiente de desempleo juvenil

Definición: Número total de jóvenes desempleados (15-24 años de edad) como porcentaje de la población total del mismo grupo de edad (desglose por sexo).

Fuente: Serie armonizada sobre el desempleo de Eurostat

Gasto en PMT

Definición: Políticas de mercado de trabajo activas/pasivas como % del PIB.

Fuente: Base de datos de medidas de mercado de trabajo Eurostat

Empleo en empresas de nueva creación

Definición: Número de asalariados de empresas de nueva creación (durante el año n) y de empresas que han sobrevivido (creadas en los años n-3, n-2 y n-1) en relación al conjunto de asalariados de todas las empresas en actividad (durante el año n).

Fuente: Estadísticas estructurales de las empresas, EUROSTAT

Tasa de empleo en el sector servicios

Definición: Número de personas de 15 a 64 años de edad que tienen un empleo en el sector servicios (empleo principal) como porcentaje de la población del mismo grupo de edad. (Desglose por sexo).

Fuente: QLFD, Eurostat

Tiempo de trabajo

Definición:

1. Número semanal medio de horas trabajadas habitualmente durante la semana, definido como la suma de horas trabajadas por los asalariados a tiempo completo, dividida por el número de asalariados a tiempo completo (desglose por sexo).
2. Tendencias del tiempo de trabajo anual medio efectivo por persona ocupada. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Horas extraordinarias

Definición: Número de asalariados cuyo tiempo de trabajo sobrepasa el número de horas habitualmente trabajadas debido a la realización de horas extraordinarias, como % de la totalidad de asalariados. (Desglose por sexo).

Fuente: EPA, Eurostat

Número de ofertas de empleo por desempleado

Definición: Tendencia en un Estados miembro de la relación entre el número total de ofertas de empleo y el número total de desempleados (relación o / d).

Fuente: Datos nacionales, Encuesta sobre puestos de trabajo disponibles a partir de 2004)

Utilización de ordenadores

Definición: Proporción de la mano de obra que utiliza ordenadores en su propio domicilio o en el lugar de trabajo con fines profesionales.

Fuente: Encuesta Eurobarómetro sobre las PIC y el empleo (2002)

Inversiones de las empresas en la formación de adultos

Definición: Inversión de las empresas en formación profesional continua (FPC) en relación con los costes de mano de obra.

Fuente: CVTS, Eurostat

Reserva de mano de obra

Definición: Personas inactivas que desean trabajar como porcentaje de la población en edad de trabajar (15-64). Desglose en función de la principal razón de la inactividad. Desglose por sexo.

Fuente: EPA, Eurostat

Aumento de la oferta de mano de obra

Definición: Evolución anual de la oferta de mano de obra (incluidas las personas ocupadas y los desempleadas de 15 a 64 años de edad). (Desglose por sexo).

Fuente: QLFD, Eurostat

Diferencia entre hombres y mujeres en materia de empleo equivalente a tiempo completo

Definición: Diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de empleo de hombres y mujeres medidas en equivalente a tiempo completo.

Fuente: EPA, Eurostat

Diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, por grupo de edad y nivel de estudios

Definición: Diferencia, en puntos porcentuales, entre las tasas de empleo de los hombres y las mujeres, por grupo de edad (15-24, 25-54 y 55-64) y nivel de estudios (inferior al segundo ciclo de enseñanza secundaria, segundo ciclo de enseñanza secundaria y enseñanza superior, con arreglo a la clasificación de la CINE).

Fuente: EPA, Eurostat

Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres (desgloses y ajuste)

Definición:

1. Diferencia de remuneración desglosada por grupo de edad y nivel de estudios (diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres, para las personas que tienen un empleo remunerado de al menos 15 horas).
2. Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, ajustada para tener en cuenta el sector, la profesión y la edad.

Fuente: PHCE, Eurostat

Segregación entre hombres y mujeres

Definición:

1. Segregación profesional entre hombres y mujeres, calculada como la proporción nacional media del empleo de las mujeres y de los hombres en cada profesión; estas diferencias se añaden para establecer el desequilibrio total entre hombres y mujeres como proporción del empleo total (clasificación CIUO).
2. Segregación sectorial entre hombres y mujeres, calculada como la proporción nacional media del empleo de las mujeres y de los hombres en cada sector; estas diferencias se añaden para establecer el desequilibrio total entre hombres y mujeres como proporción del empleo total (clasificación CIUO).

Fuente: EPA, Eurostat

Personas mayores dependientes

Definición: Personas dependientes (hombres y mujeres) mayores de 75 años de edad como proporción de la población total de hombres y mujeres mayores de 75 años. Desglose con arreglo a los criterios siguientes: viven en una institución especializada, reciben ayuda a domicilio (no familiar), son cuidados por la familia.

Fuente: Datos nacionales

Diferencias en el mercado de trabajo para las personas desfavorecidas

Definición: Diferencias en el mercado de trabajo (en materia de empleo, desempleo e inactividad) que afectan a los grupos desfavorecidos (discapacitados, minorías étnicas, inmigrantes, personas poco cualificadas, familias monoparentales, etc.), con arreglo a las definiciones nacionales.

Fuente: Datos nacionales

Tasa implícita de imposición del mercado de trabajo

Definición: Conjunto de impuestos sobre el trabajo asalariado (impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones sociales de los asalariados y los empresarios, más los impuestos sobre rentas de trabajo), dividido por la remuneración total de los asalariados más los impuestos sobre rentas de trabajo.

Fuente: Comisión

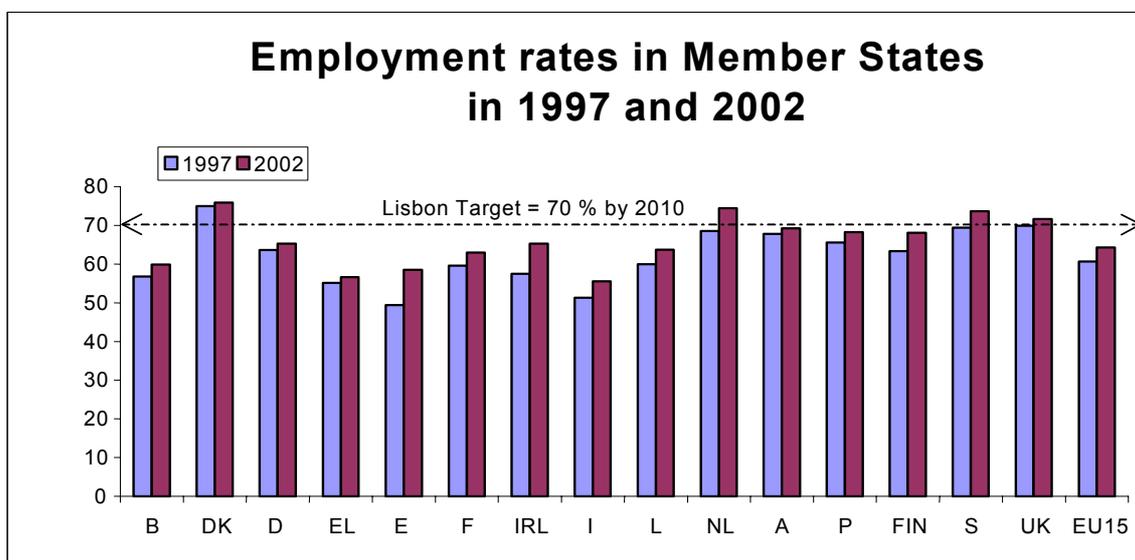
ANEXO 2: PROGRESOS EN LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS

LOS OBJETIVOS DE LISBOA Y ESTOCOLMO RELATIVOS A LA TASA DE EMPLEO:

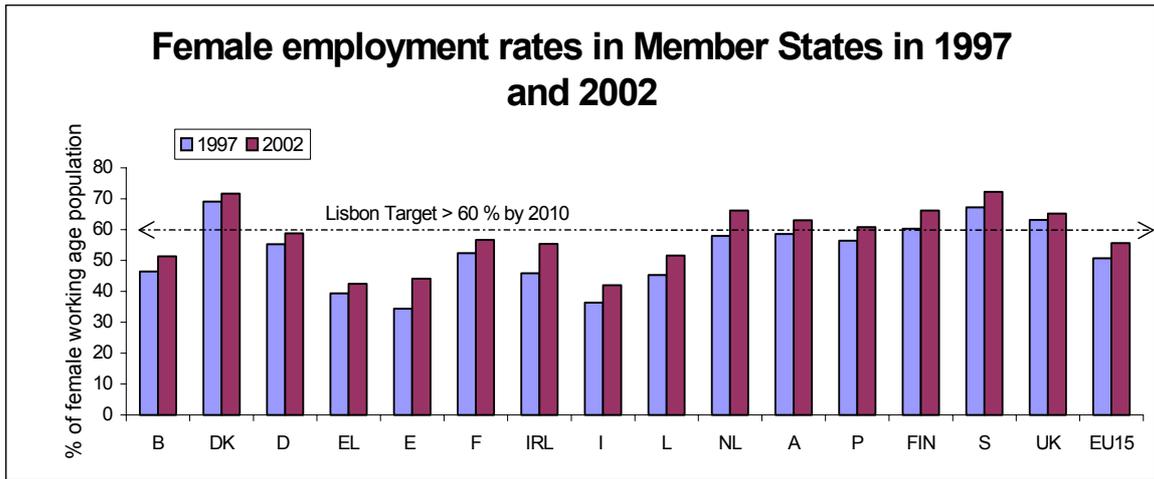
Las políticas contribuirán a alcanzar por término medio en la Unión Europea:

- una tasa global de empleo del 67 % en 2005 y del 70 % en 2010;
- una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005 y del 60 % en 2010;
- una tasa de empleo del 50 % par los trabajadores de mayor edad (55-64) en 2010.

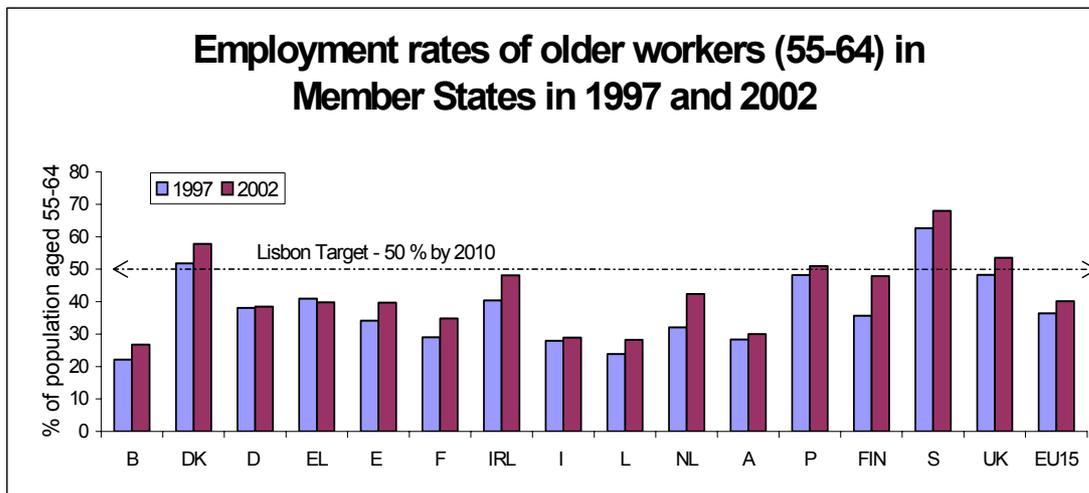
Los objetivos nacionales deben ser coherentes con los resultados previstos a nivel de la Unión Europea y deben tener en cuenta las circunstancias nacionales particulares.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Objetivos nacionales en materia de empleo

| ESTADOS MIEMBROS | OBJETIVOS NACIONALES | | | |
|---------------------------|--|---|---|---|
| | TOTAL | MUJERES | TRABAJADORES DE MAYOR EDAD | OTROS OBJETIVOS / OBSERVACIONES |
| Objetivos de la UE | 70 % en 2010 67 % en 2005 | 60 % en 2010 57 % en 2005 | 50 % for 2010 | |
| Austria | | 65% a más tardar en 2005 | | No se establece ningún otro objetivo, porque los de Lisboa y Estocolmo ya casi se han alcanzado (salvo para los trabajadores de mayor edad) |
| Bélgica | Para el aumento del empleo, objetivo de 200 000 nuevos puestos de trabajo a más tardar en 2007 (tasa de empleo: aprox. 65 %) | | | Las regiones han fijado sus propios objetivos en materia de empleo |
| Dinamarca | Para el aumento del empleo, objetivo de 60 000 nuevos puestos de trabajo a más tardar en 2010 (resultado: tasa de empleo del 75 %) | | | Ya se han alcanzado todos los objetivos de Lisboa y Estocolmo. |
| Francia | 65 % a más tardar en 2006 (+ 2 % con relación a 2002) | 60 % a más tardar en 2006 (+3 % con relación a 2002) | 40 % a más tardar en 2006 (+5 % con relación a 2002) | |
| Finlandia | Para el aumento del empleo, objetivo de 100 000 nuevos puestos de trabajo a más tardar en 2007, coherente con el objetivo de alcanzar una tasa de empleo del 75 % a más tardar en 2010 | | | No se establece ningún otro objetivo (los objetivos de Lisboa y Estocolmo, así como el objetivo relativo a las mujeres, ya se han superado) |
| Alemania | | | | |
| Grecia | Para el aumento del empleo, objetivo de 300.000 nuevos puestos de trabajo a más tardar en 2008 (tasa de empleo resultante: 62%) | 50 % a más tardar en 2008 | | La tasa de empleo juvenil debe alcanzar el 35 % en 2008. A más tardar en 2008, la tasa de empleo global debería reducirse al 6 % y la de las mujeres al 8 % |
| Italia | 58,5 % (2005) | 46 % (2005) | 40 % (2005) | Las tasas de empleo de 2005 son sólo previsiones |
| Irlanda | | | | No se ha fijado ningún objetivo |
| Luxem-burgo | | | | No se ha fijado ningún objetivo |

| | | | | |
|---------------------|--|--|------------|---|
| Países Bajos | | 65 % (2010) | | Ya se han alcanzado los objetivos de Lisboa y Estocolmo, salvo para los trabajadores de mayor edad. Objetivo para las minorías étnicas (54 % a más tardar en 2005). El desempleo juvenil no debe superar el doble de la tasa media (2010) |
| Portugal | 67 % (2005) | 60 % (2010) | 50% (2010) | Los objetivos corresponden al compromiso del Gobierno de mantener las tasas de empleo al menos al nivel actual. |
| España | | | | No se ha fijado ningún objetivo |
| Suecia | 80 % (2004) (+ 2 % con relación a 2002) | | | Ya se han alcanzado los objetivos de Lisboa y Estocolmo. El objetivo de 2004 corresponde al grupo de edad 20-64 |
| Reino Unido | | 70 % para las familias monoparentales (2010) | | Ya se han alcanzado los objetivos de Lisboa y Estocolmo. |

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 1: MEDIDAS ACTIVAS Y PREVENTIVAS

Los Estados miembros asegurarán que:

- se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance seis meses de paro en el caso de los jóvenes, y 12 meses en el caso de los adultos, en forma de formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer la empleabilidad, combinada en su caso con la oportuna ayuda para la búsqueda de empleo;
- en 2010 el 25 % de los desempleados de larga duración participe en una medida activa, ya sea de formación, reconversión, prácticas u otra medida que favorezca la empleabilidad, con el objetivo de alcanzar la media de los tres Estados miembros más avanzados.

Sólo se ofrece información sobre los Estados miembros que facilitan indicadores en sus PNA.

Indicadores sobre la prevención con arreglo a la nueva definición³¹

| | No conformidad: jóvenes desempleados | | | No conformidad: adultos desempleados | | |
|------------|--------------------------------------|---------|-------|--------------------------------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| AT | 82,2 | 82,1 | 82,2 | 81,8 | 84,3 | 82,9 |
| IE | | | 59,6 | | | 49,0 |
| LUX | 18,4 | 26,4 | 22,0 | 45,5 | 47,4 | 46,4 |
| SW | 3,1 | 2,1 | 2,6 | 19,6 | 15,0 | 17,4 |
| UK | | | 0 | | | 0 |

³¹ Definición: Proporción de jóvenes/adultos que están desempleados en el mes X, siguen estándolo en el mes X+6/12, y a los que no se ha ofrecido ningún nuevo comienzo, por ejemplo en forma de formación, reciclaje, experiencia laboral, o un empleo. Cifras desglosadas por sexo.

Indicadores sobre la prevención con arreglo a definición anterior³²

| | No conformidad Jóvenes desempleados | | | No conformidad Adultos desempleados | | |
|------------|--|---------|-------|--|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| BE | 26,2 | 24,6 | 25,4 | 45,1 | 46,6 | 45,9 |
| DK | 76,0 | 75,0 | 76,0 | 57,0 | 43,0 | 50,0 |
| DE | - | 17,5 | 16,2 | - | 19,9 | 18,4 |
| ES | 50,8 | 47,2 | 49,0 | 65,6 | 56,6 | 61,1 |
| FR | 15,8 | 12,3 | 14,0 | 16,7 | 14,4 | 15,5 |
| NL | | | 0 | | | 78,0 |
| PT | 14,0 | 12,4 | 13,0 | 15,4 | 14,2 | 14,7 |
| FIN | 9,1 | 10,3 | 9,6 | 5,9 | 6,4 | 6,1 |

³² Proporción de jóvenes/adultos desempleados fque están en desempleo en el mes X, siguen estándolo en el mes X+6/12, y no han comenzado un plan de acción individual (constituido por un conjunto de medidas, tales como la evaluación personalizada de las necesidades y la ayuda para la búsqueda de empleo. Cifras desglosadas por sexo.

Tasas de activación de los desempleados de larga duración (2002)³³

| | Activación de desempleados de larga duración ³⁴ | | |
|-----------------------|--|----|----|
| | M | W | T |
| BE | 32 | 32 | 32 |
| DK | 27 | 20 | 24 |
| DE Jóvenes | | | |
| Adultos | 43 | 45 | 43 |
| | 24 | 24 | 24 |
| FR Jóvenes | | | 36 |
| Adultos | | | 42 |
| IE | | | 32 |
| LUX Jóvenes | 95 | 91 | 93 |
| Adultos | 68 | 68 | 68 |
| NL | | | |
| AT | 13 | 17 | 14 |
| FIN | | | 25 |
| SW | 54 | 45 | 50 |
| UK | | | 47 |

³³ Se consideran desempleados de larga duración los jóvenes que llevan 6 meses inscritos en el paro y los adultos inscritos desde hace 12 meses.

³⁴ Número de desempleados de larga duración registrados que participan en una medida activa (formación, reciclaje, experiencia laboral o cualquier otra medida para promover la capacidad de inserción profesional), en relación con el número de desempleados de larga duración registrados (%).

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 3: ADAPTABILIDAD

Las políticas tendrán por objeto en particular reducir de manera importante la incidencia de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Objetivos nacionales relativos de accidentes laborales

| | |
|----|--|
| UK | <p><i>Todos los objetivos deben alcanzarse a más tardar en 2009/2000 (referencia 1999/2000).</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción de la tasa de incidencia de los accidentes mortales en un 10 %.• Reducción de la tasa de incidencia de las enfermedades profesionales en un 20 %.• Reducción de los días de trabajo perdidos por accidente laboral o enfermedad profesional en un 30 %. |
| DK | <p><i>Objetivos para 2005 (referencia 2000).</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción del número de accidentes laborales graves en un 15 %.• Reducción de las tareas muy repetitivas en un 10 %.• Reducción de las tareas que requieren efectuar levantamientos, tirar o empujar en un 15 %.• Reducción del número de personas con problemas psicosociales en un 5 %. |
| FR | <p><i>Objetivos para 2006.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción global de los accidentes laborales en un 15 %.• Reducción de los accidentes laborales en sectores de alto riesgo en un 20 %.• Reducción de los accidentes en el trayecto entre el trabajo y el domicilio en un 20 %.• Reducción del número de personas expuestas al ruido en un 20 %. |
| EL | <p><i>Objetivos para 2008.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción global de los accidentes laborales en un 20%.• Reducción de los accidentes laborales en sectores de alto riesgo en un 25%. |
| PT | <p><i>Sin previsión de año</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción de la tasa de incidencia de los accidentes laborales en un 40 %. |

Los demás Estados miembros ni indicaron ningún objetivo en su PNA. No se dispone de datos comparables a nivel de la UE.

A más tardar en 2005, todas las vacantes de empleo divulgadas a través de los servicios de empleo de los Estados miembros deberán poder ser consultadas por las personas que buscan un empleo en toda la UE.

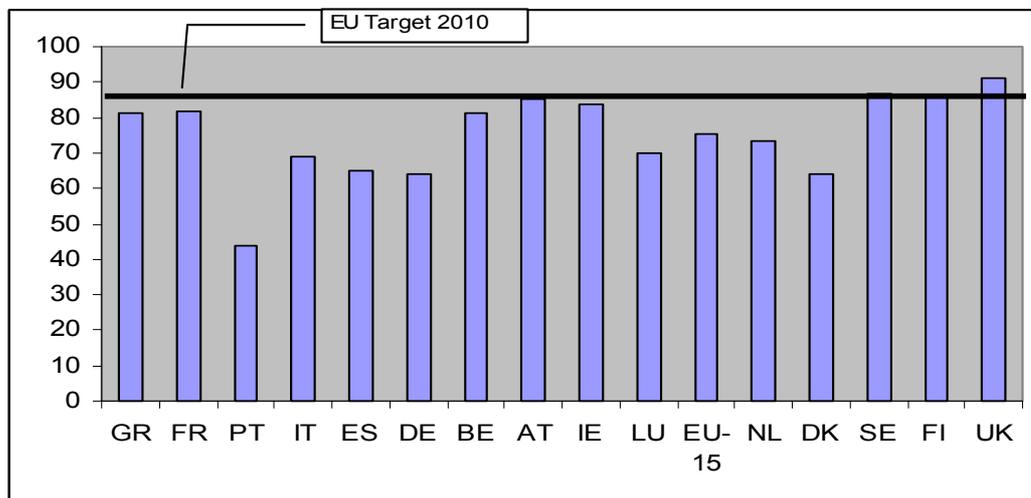
Todos los Estados miembros se comprometen en su plan nacional de acción a alcanzar este objetivo.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 4: CAPITAL HUMANO

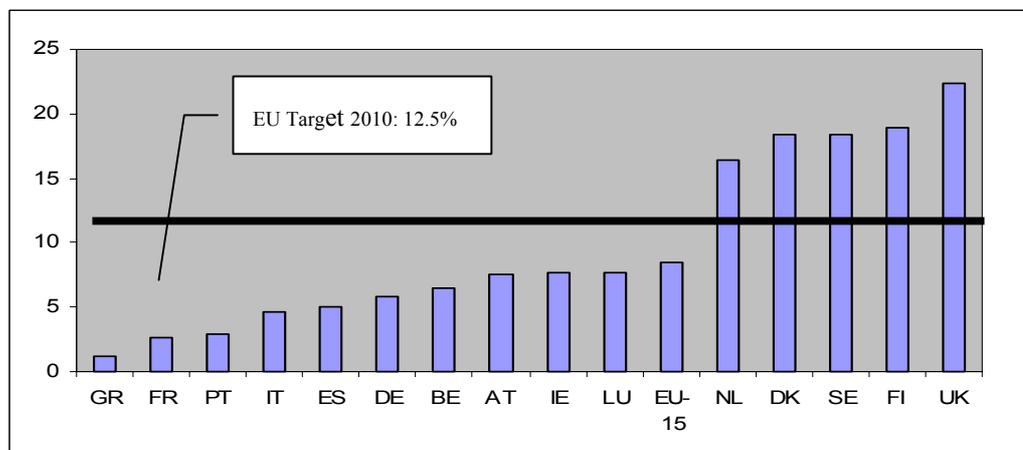
Con arreglo a las prioridades nacionales, las políticas se centrarán en conseguir, a más tardar en 2010, los siguientes resultados:

- un 85 % como mínimo de los jóvenes de 22 años en la Unión Europea debería haber cursado la educación secundaria superior completa;
- el nivel medio de participación en la formación continua en la Unión Europea debería ser por lo menos del 12,5 % de la población laboral adulta (grupo de edad entre 25-64 años).

Porcentaje de personas de 22 años de edad que han cursado como mínimo la educación secundaria superior completa El grupo de edad 20-24 se utiliza como variable sustitutiva (2002)



Porcentaje de población en edad de trabajar que participa en la educación y la formación (2002)



DIRECTRIZ ESPECÍFICA 5: OBJETIVOS DE BARCELONA EN MATERIA DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO RELATIVOS A LA EDAD MEDIA DE SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO

Las políticas tendrán como objetivo conseguir, a más tardar en 2010, un incremento de cinco años, a escala de la Unión Europea, de la media de edad a la que las personas dejan de trabajar (que según estimaciones, en 2001 se situaba en 59,9 años³⁵). En este sentido, los interlocutores sociales tienen un importante papel que desempeñar. Los objetivos nacionales deben ser coherentes con los resultados esperados a nivel de la UE y deben tener en cuenta las circunstancias específicas a nivel nacional.

Edad media de salida del mercado de trabajo

| | 2001 | 2002 ³⁶ | Diferencia: total |
|-----------|-------------|--------------------|-------------------|
| BE | 56,8 | 58,5 | 1,7 |
| DK | 61,6 | 60,9 | -0,7 |
| DE | 60,6 | 60,7 | 0,1 |
| GR | 59,4 | 62,6 | 3,2 |
| ES | 60,4 | 61,5 | 1,1 |
| FR | 58,1 | 58,8 | 0,7 |
| IE | 62,8 | 62,4 | -0,4 |
| IT | 59,8 | 59,9 | 0,1 |
| LU | 56,8 | 59,3 | 2,5 |
| NL | 60,9 | 62,2 | 1,3 |
| AT | 59,2 | 59,3 | 0,1 |
| PT | 61,8 | 62,9 | 1,1 |
| FI | 61,4 | 60,5 | -0,9 |
| SE | 61,7 | 63,2 | 1,5 |
| UK | 62 | 62,3 | 0,3 |
| EU | 60,4 | 60,8 | 0,4 |
| 15 | | | |

Objetivos nacionales sobre la edad media de salida del mercado de trabajo

Francia: aumentar la edad media de salida del mercado de trabajo en **1,5 años** y aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad en cinco puntos porcentuales a más tardar en 2008.

Finlandia: aumentar la edad de salida del mercado de trabajo en **2-3 años a más tardar en 2010**.

Portugal: mantener en 2006 la edad media actual de salida del mercado de trabajo, que es de 62 años.

³⁵ Revisada posteriormente al alza hasta los 60,5 años de edad.

³⁶ Cifras provisionales.

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 6: IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

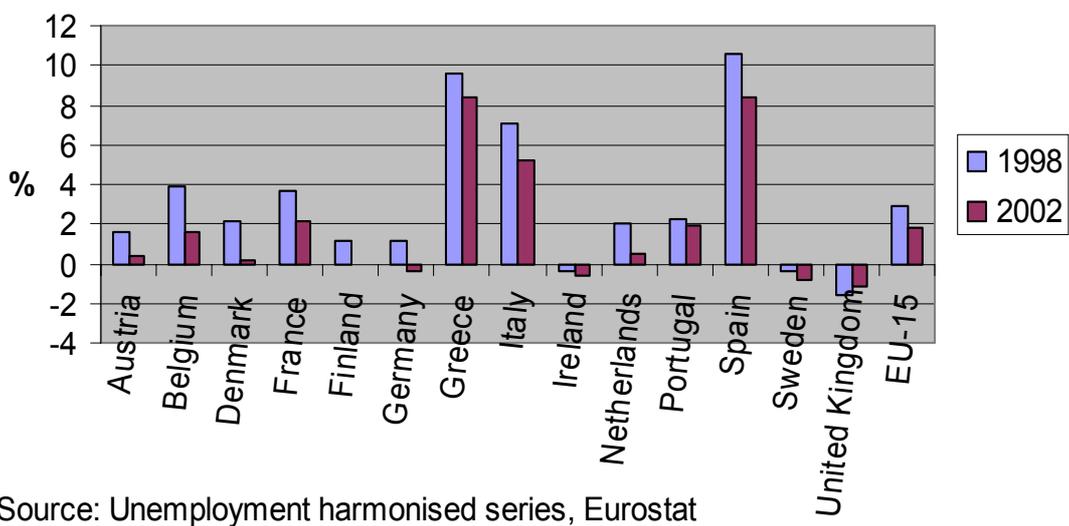
Los Estados miembros fomentarán la participación de la mujer en el mercado laboral y conseguirán para 2010 una reducción sustancial de las disparidades existentes entre hombres y mujeres por lo que respecta a las tasas de empleo³⁷ y desempleo y a la remuneración, a través de un planteamiento integrado que combine la integración de la dimensión de igualdad de género con medidas políticas específicas

| ESTADOS MIEMBROS | DISPARIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR LO QUE RESPECTA AL DESEMPLEO | | |
|---------------------|--|--|--|
| | SITUACIÓN ACTUAL Y OBJETIVOS NACIONALES | | |
| % (año 2002) | Disparidades entre hombres y mujeres | OBJETIVOS NACIONALES | |
| Objetivos de la UE | <i>Reducción sustancial de las diferencias entre las tasas de desempleo entre hombres y mujeres a más tardar en 2010</i> | | |
| Austria | 0,4 | | |
| Bélgica | 1,6 | | |
| Dinamarca | 0,2 | | |
| Francia | 2,1 | Reducción del desempleo femenino de larga duración en un 5 % | |
| Finlandia | 0 | | |
| Alemania | -0,4 | | |
| Grecia | 8,4 | Reducción del desempleo femenino a menos del 10 % a más tardar en 2006, y a menos del 8 % a más tardar en 2008 | |
| Italia | 5,2 | | |
| Irlanda | -0,6 | | |
| Luxemburgo | 1,8 | | |
| Países Bajos | 0,5 | | |
| Portugal | 1,9 | Reducir en un tercio las disparidades entre hombres y mujeres con respecto al empleo a más tardar en 2005/2006 | |
| España | 8,4 | | |
| Suecia | -0,8 | | |
| Reino Unido | -1,1 | | |
| EU-15 | 1,8 | | |

³⁷

Vid. gráfico 2.

Unemployment gender gap 1998-2002

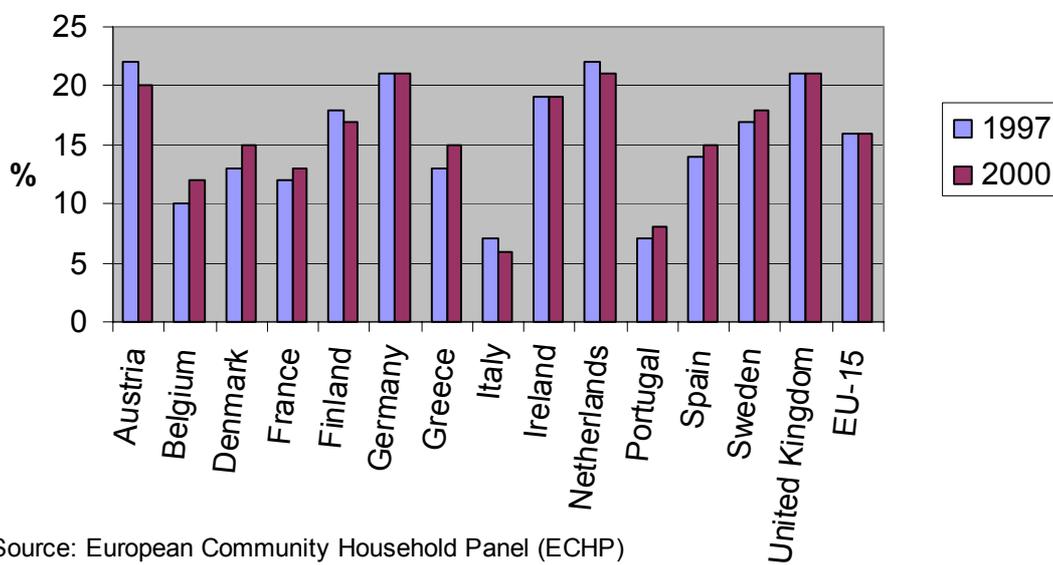


Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

| ESTADOS MIEMBROS | DIFERENCIAS DE REMUNERACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES³⁸ | | | |
|---------------------------|---|----------------|----------------|--|
| | SITUACIÓN ACTUAL Y OBJETIVOS NACIONALES | | | |
| % (año 2000) | TOTAL | SECTOR PRIVADO | SECTOR PÚBLICO | OBJETIVOS NACIONALES |
| Objetivos de la UE | <i>Reducción sustancial de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres a más tardar en 2010</i> | | | |
| Austria | 20 | 24 | 14 | |
| Bélgica | 12 | 15 | - | |
| Dinamarca | 15 | 16 | 13 | |
| Francia | 13 | - | - | Reducir en un tercio las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres entre 2003 y 2010 |
| Finlandia | 17 | 15 | 25 | |
| Alemania | 21 | 24 | 20 | |
| Grecia | 15 | 22 | 9 | |
| Italia | 6 | 15 | 0 | |
| Irlanda | 19 | 23 | 15 | |
| Luxemburgo | - | - | - | |
| Países Bajos | 21 | 26 | 19 | |
| Portugal | 8 | 28 | -17 | |
| España | 15 | 23 | 3 | |
| Suecia | 18 | 16 | 18 | |
| Reino Unido | 21 | 26 | 18 | |
| EU-15 | 16 | 22 | 11 | |

³⁸ Diferencias de remuneración bruta media por hora entre hombres y mujeres en porcentaje de la remuneración bruta media por hora de los hombres (para los trabajadores cuya actividad es de al menos 15 horas)

Gender pay gap 1997-2000



Source: European Community Household Panel (ECHP)

OBJETIVOS NACIONALES EN EL ÁMBITO DEL CUIDADO DE NIÑOS

Los Estados miembros deberían suprimir las faltas de incentivos para la participación de la mujer en el empleo y, a más tardar en 2010, tratar de facilitar servicios de cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria y para al menos el 33 % de los niños menores de tres años de edad, habida cuenta de la demanda de estos servicios y de acuerdo con los marcos nacionales de prestaciones.

| País | Últimos resultados: niños menores de 3 años | Últimos resultados: niños de entre 3 años de edad y la edad de escolarización obligatoria | Objetivos nacionales |
|---------------------------|--|--|---|
| Objetivos de la UE | <i>33% a más tardar en 2010</i> | <i>90% a más tardar en 2010</i> | |
| Austria | <p><i>Menos de 3 años</i></p> <p><u>Centro institucional de cuidado de niños (KTH)</u></p> <p>2002: 8.8 % ; 2001: 7.81 %</p> <p>61,6 % para los niños de 3 años</p> | <p><i>De 3 a 6 años</i></p> <p><u>Centro institucional de cuidado de niños (KTH)</u></p> <p>2002: 81.6 % ; 2001: 78.43 %</p> | - |
| Bélgica | <p><i>Menos de 3 años</i></p> <p><u>Bélgica</u></p> <p>2002: 28.3 % ; 2001: 28.0 %</p> <p><u>Flandes</u></p> <p>2002: 32.0 %; 2001: 31.4 %</p> <p><u>Valonia</u></p> <p>2002: 23.8%; 2001: 23.8%</p> | <p><i>De 3 a 6 años</i></p> <p><u>Bélgica, Flandes y Valonia</u></p> <p>2002: 100 %</p> <p>2001: 100 %</p> | Flandes: 10 000 nuevas plazas de guardería en el periodo 2000-2004; En 2003 y 2004 se crearán 1 400 nuevas plazas de cuidado de niños después de la escuela |

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| Alemania | <p><i>Menos de 3 años</i></p> <p><u>1998:</u></p> <p>Alemania 7,0 % - antiguos <i>Länder</i> 2,8 %; nuevos <i>Länder</i> 36,3 %</p> | <p><i>De 3 a 6,5 años</i></p> <p><u>1998:</u></p> <p>Alemania 89,5 %</p> <p>- antiguos <i>Länder</i> 86,8 %; nuevos <i>Länder</i> 111,8%</p> | |
| Dinamarca | <p><i>de 6 meses a 2 años</i></p> <p><u>Servicios de cuidado diurno de niños, clubs para los niños de edad escolar, etc.</u></p> <p>2002: 68 % ;2001: 67 %; 2000: 66 %</p> | <p><i>De 3 a 5 años</i></p> <p><u>Servicios de cuidado diurno de niños, clubs para los niños de edad escolar, etc.</u></p> <p>2002: 94 %; 2001: 93 %; 2000: 93 %</p> | - |
| España | <p><u>Niños escolarizados</u></p> <p><i>menores de 2 años:</i> 11 %</p> <p><i>3 años:</i> 92,9 %</p> | <p><u>Niños escolarizados</u></p> <p><i>De 4 a 5 años:</i> 100%</p> | |
| Finlandia | <p><i>menores de 2 años (2001)</i></p> <p><u>Conjunto de estructuras de cuidado diurno:</u> 26,1 %</p> <p>- centros de cuidado diurno 11,6 %</p> <p>- cuidado familiar 11,7 %</p> <p>- otras soluciones de pago 1,3 %</p> <p>- otras soluciones gratuitas 1,5 %</p> | <p><i>de 3 a 6 años (2001)</i></p> <p><u>Conjunto de estructuras de cuidado diurno:</u> 61,3%</p> <p>- centros de cuidado diurno 43,5%; - cuidado familiar 15,4%; - otras soluciones de pago 1,1 %; - otras soluciones gratuitas 1,3 %</p> <p><u>Estructuras de cuidado vespertino:</u> 10,6 %</p> <p>- soluciones de pago 4,8 % - soluciones gratuitas 0,6%</p> <p>- no posibilidad de cuidado (?) 5,2 %</p> | - |

| | | | |
|------------|--|---|---|
| Francia | <p><u>2001:</u></p> <p>Guarderías colectivas: 6,7 % (menos de 3 años)</p> <p>Guarderías parentales: 1,4 % (menos de 3 años)</p> <p>Guarderías familiares: 1,3 % (menos de 3 años)</p> <p>Jardines de infancia: 0,3 % (de 2 a 6 años)</p> <p><i>Halte garderies</i>: 1,6 % (menos de 6 años)</p> <p>Asistentes maternas: 20,6 %</p> | vid. primera columna | Aumentar la cobertura de las estructuras de cuidado de niños a más tardar en 2010, de conformidad con los objetivos de la directriz |
| Grecia | - | - | Aumentar la cobertura de las estructuras de cuidado de niños a más tardar en 2010, de conformidad con los objetivos de la directriz |
| Irlanda | - | <p><i>Niños de preescolar</i></p> <p>- 73 000 familias (42,5 % del número total de familias) dependen del cuidado de niños no parental</p> <p>- 23 000 familias depende del cuidado no remunerado a cargo de familiares</p> | <p>2003: aumento de las plazas de guardería en un 30 %; 450 nuevas instalaciones</p> <p>;2006: aumento de las plazas de guardería en un 50%; 800 nuevas instalaciones</p> |
| Italia | <p><i>Menos de 2 años</i></p> <p>Estructuras públicas de cuidados: 6,5 %</p> <p>Otro tipo de servicios de guardería: 0,6 %</p> | <p><i>De 3 a 5 años</i></p> <p>Escuela maternal: 98 %</p> | - |
| Luxemburgo | <p><i>Menos de 4 años</i></p> <p>Guardería 9,98 %</p> | <p><i>De 4 a 12 años</i></p> <p>Estructuras de cuidado de niños extraescolares 5,87 %</p> | |

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| Países Bajos | <p><i>menores de 2 años (2001)</i></p> <p>guarderías diurnas o niñeras 22,5 %</p> | <p><i>de 2 a 4 años (2001)</i></p> <p>Jardines de infancia, guarderías diurnas y niñeras 82,5 %</p> <p>- jardines de infancia 60 %</p> <p>- guarderías diurnas o niñeras 22,5 %</p> <p><i>de 4 a 12 años (2001)</i></p> <p>Servicios de cuidado de niños después de las escuela o durante las vacaciones</p> | |
| Portugal | <p><i>Menos de 3 años</i></p> <p><u>Servicios de cuidado preescolar</u></p> <p>2002: 16.3 %</p> <p>2001: 16.0 % 2000: 14.6 %</p> | - | <p>2006: cobertura del 20 % de las necesidades de servicios de cuidado de niños menores de 3 años</p> <p>2010: cobertura del 90 % de las necesidades en materia de enseñanza preescolar par los niños de 3 a 5 años</p> |
| Suecia | <p><i>De 1 a 3 años</i></p> <p><u>Total de estructuras preescolares y guarderías:</u></p> <p>Públicas: 61,2 %</p> <p>Privadas: 11,8 %</p> <p><u>Preescolares:</u></p> <p>Públicas: 54 %</p> <p>Privadas: 11 %</p> <p><u>Guarderías:</u></p> <p>Públicas: 7,2 %</p> <p>Privadas: 0,8 %</p> | <p><i>De 4 a 5 años</i></p> <p><u>Total de estructuras preescolares y guarderías:</u></p> <p>Públicas: 76,7%; Privadas: 14,8 %</p> <p><u>Preescolares:</u></p> <p>Públicas: 69 %, Privadas: 14 %</p> <p><u>Guarderías:</u></p> <p>Públicas: 7,7 %; Privadas: 0,8 %</p> <p><i>De 6 a 9 años</i></p> <p><u>Total de estructuras extraescolares y guardería:</u> 68,5 %; Privadas: 6,1 %</p> | - |

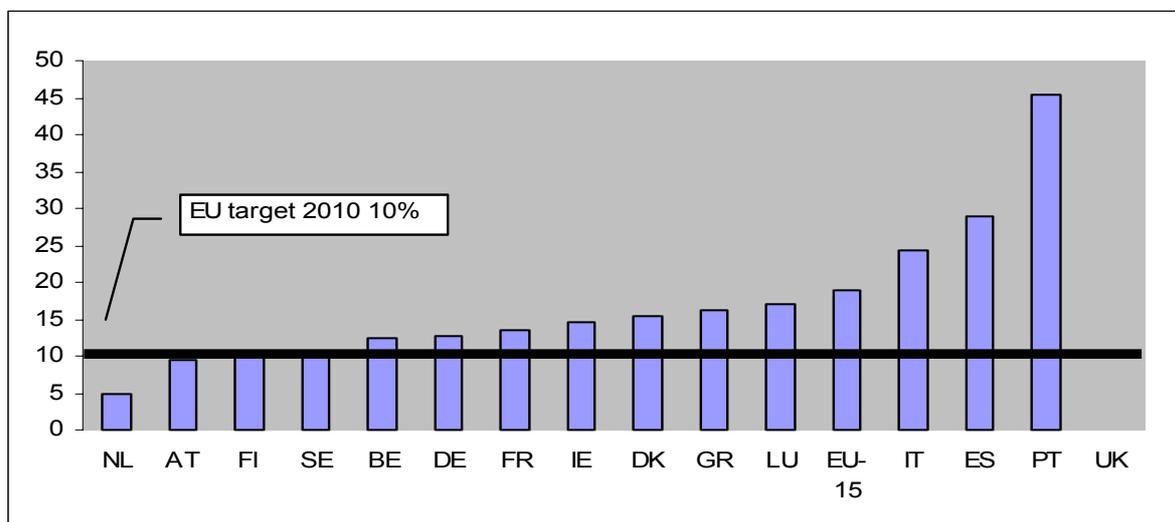
| | | | |
|-------------|--|--|---|
| | | <u>Estructuras de cuidado de niños extraescolares:</u> Públicas: 67 %; Privadas: 6 % <u>Guarderías:</u> Públicas: 1,5 %; Privadas: 0,1 % | |
| Reino Unido | <i>Menos de 2 años</i> Estructuras formales e informales de cuidado de niños 27,6 % | <i>De 3 a 4 años</i> Estructuras formales e informales de cuidado de niños 58,1 % Únicamente formales 29,4 % Únicamente informales 8,9 %; Únicamente cuidado familiar 3,6 % <i>De 5 a 14 años</i> Estructuras formales e informales de cuidado de niños 23 % Únicamente formales 10,8 % Únicamente informales 46,9 % Únicamente cuidado familiar 19,3 % | 2004: Un total de 1,6 millones de plazas de guardería; Escuela maternal para todos los niños de 3 años 2006: Creación de 250 000 plazas suplementarias |

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 7: GRUPOS DESFAVORECIDOS

En particular, las políticas se centrarán en lograr, a más tardar en 2010:

- una tasa media de abandono escolar prematuro en la Unión Europea no superior al 10 %;
- una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre las personas desfavorecidas y el resto de la sociedad, según definiciones y objetivos nacionales;
- una reducción significativa en todos los Estados miembros de las diferencias en materia de desempleo entre los ciudadanos comunitarios y no comunitarios, según objetivos nacionales.

Tasa de jóvenes que abandonan prematuramente el sistema escolar, medida como porcentaje de la población de 18 a 24 años de edad que han finalizado como mucho la educación secundaria inferior y que no siguen estudios o realizan una formación (2002)



| ESTADOS MIEMBROS | OBJETIVOS NACIONALES | | | |
|---------------------------|--|---|--------------------------|--|
| | Abandono prematuro del sistema escolar | Migrantes y minorías étnicas | Persona con discapacidad | Otros grupos u objetivos |
| Objetivos de la UE | Máx. 10 % a más tardar en 2010 | | | |
| Austria | | | | |
| Bélgica | | | | |
| Dinamarca | | 3,5 % de los funcionarios deberían ser inmigrantes o descendientes de personas procedentes de países no pertenecientes a la Europa occidental o a América del Norte | | |
| Francia | El número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela debería reducirse en 10 000 en 5 años | El 90 % del grupo objetivo de los inmigrantes debería firmar un contrato de integración de aquí a 2005 | | <p>Aumentar cada año en un 2 % la tasa de vuelta al mercado de trabajo de los desempleados de larga duración</p> <p>Asesoramiento personalizado a todos los solicitantes de empleo durante el mes siguiente a su inscripción en el paro (de 2003 a 2005)</p> <p>Reducir el desempleo de los beneficiarios de la RMI (de 2003 a 2005)</p> |
| Finlandia | | | | |
| Alemania | | | | |
| Grecia | | | | Reducir al nivel medio de la UE la proporción de personas en situación de riesgo de pobreza o exclusión social, después de las transferencias sociales, de aquí a 2008 |
| Italia | | | | |

| | | | | |
|---------------------|--|---|--|--|
| Irlanda | | Todos los hijos de itinerantes deberían asistir a la escuela primaria y el índice de paso a la enseñanza postprimaria debería aumentar al 95 % a más tardar en 2004 | Aumentar al 3 % la tasa de empleo de las personas con discapacidad en el sector público | Erradicar el desempleo de larga duración tan pronto como lo permitan las circunstancias, pero, en cualquier caso, a más tardar en 2007 |
| Luxemburgo | | | | |
| Países Bajos | Reducir en un 30 % la tasa de abandono prematuro del sistema escolar a más tardar en 2006, y en un 50 % en 2010 | Tasa de empleo de las minorías étnicas del 54 % a más tardar en 2005 | | |
| Portugal | Reducir la tasa de abandono prematuro del sistema escolar del grupo de edad 18-24 al 35 % en 2006, y al 25 % en 2010 | | Participación de 13 000 personas con discapacidad en acciones de formación profesional e integración socioprofesional, en 2004 | Participación de 50 000 personas en los programas relacionados con el mercado social de empleo, en 2004 |
| España | | | | |

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 8: HACER QUE TRABAJAR RESULTE RENTABLE

Las políticas se centrarán en lograr, de aquí a 2010, una reducción significativa de los elevados tipos marginales efectivos de imposición y, en su caso, de la presión fiscal que pesa sobre los trabajadores con salarios más bajos, en función de las circunstancias nacionales.

Tipos marginales efectivos de imposición³⁹

| | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------|------|------|------|
| AT | : | 74,8 | 72,0 |
| BE | : | 88,8 | 91,3 |
| DE | : | 87,9 | 88,4 |
| DK | : | 91,2 | 90,7 |
| ES | : | 81,3 | 81,7 |
| EU-15 | : | : | : |
| FI | : | 80,6 | 83,4 |
| FR | : | 86,8 | 84,0 |
| GR | : | 79,4 | 80,8 |
| IE | : | 72,6 | 73,4 |
| IT | : | 59,6 | 59,9 |
| LU | : | 87,6 | 86,7 |
| NL | : | 85,2 | 84,8 |
| PT | : | 87,7 | 87,0 |
| SE | : | 87,3 | 87,1 |
| UK | : | 70,4 | 70,3 |

Fuente: OCDE-Comisión

³⁹ Definición: El tipo marginal efectivo de imposición de las rentas del trabajo, teniendo en cuenta el efecto combinado del aumento de la imposición y la supresión de prestaciones cuando se acepta un empleo. Los cálculos tienen en cuenta los efectos combinados de las deducciones y las prestaciones sobre los ingresos de una persona que pasa del desempleo al empleo. Este indicador constituye uno de los indicadores estructurales acordados (véase la lista)

Presión fiscal sobre los costes de mano de obra⁴⁰

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| AT | 41,5 | 41,6 | 40,1 | 39,7 | 39,9 |
| BE | 51,1 | 51,0 | 49,9 | 49,1 | 48,9 |
| DE | 47,5 | 47,0 | 46,5 | 45,5 | 45,9 |
| DK | 40,4 | 41,3 | 41,2 | 40,6 | 40,4 |
| ES | 35,1 | 32,6 | 32,8 | 33,4 | 33,9 |
| EU15 | 40,3 | 39,1 | 38,6 | 37,7 | 37,8 |
| FI | 44,0 | 42,6 | 42,4 | 41,0 | 40,4 |
| FR | 42,5 | 40,3 | 39,6 | 38,4 | 37,8 |
| GR | 35,1 | 34,3 | 34,3 | 34,3 | 34,3 |
| IE | 23,4 | 21,5 | 18,1 | 17,3 | 16,6 |
| IT | 44,4 | 44,1 | 43,3 | 42,8 | 42,7 |
| LU | 28,9 | 29,5 | 30,4 | 28,8 | 27,3 |
| NL | 39,2 | 40,2 | 40,6 | 36,8 | 37,2 |
| PT | 30,7 | 30,2 | 30,4 | 29,5 | 29,5 |
| SE | 49,3 | 48,7 | 47,9 | 46,8 | 45,9 |
| UK | 28,5 | 25,8 | 25,3 | 24,5 | 24,7 |

⁴⁰ Definición: el impuesto sobre la renta más las cotizaciones sociales de los asalariados y los empresarios, entre ellas los impuestos sobre los salarios, menos las prestaciones en metálico, dividido por el coste de mano de obra para una persona soltera que gana el 67 % del APW (nivel salarial del trabajador medio).

DIRECTRIZ ESPECÍFICA 10: DISPARIDADES REGIONALES

Aunque no se requiere específicamente en virtud de las directrices, algunos Estados miembros han fijado además un objetivo para la reducción de las disparidades regionales

| | |
|----|--|
| EL | <ul style="list-style-type: none">• Un indicador de disparidades regionales (cuya definición no se facilita) debería pasar de su nivel actual del 9,6 % al 7 % en 2008 (actualmente, 11,4 % para EU-15).• Ninguna región de Grecia debería tener en 2008 un PIB <i>per cápita</i> inferior al 65 % de la media de la UE.• La tasa de desempleo de las regiones no debería rebasar en más de tres puntos porcentuales la media nacional. |
| FR | <ul style="list-style-type: none">• Para las 85 zonas urbanas desfavorecidas:<ul style="list-style-type: none">▪ Reducción del número de solicitantes de empleo en un tercio a más tardar en 2008.▪ Reducción de la tasa de desempleo al nivel del de las aglomeraciones vecinas.▪ Para los Departamentos de Ultramar (DOM):<ul style="list-style-type: none">▪ Desarrollo del comercio más intenso que en la metrópoli.• Reducción de las disparidades en el ámbito del desempleo. |
| UK | <ul style="list-style-type: none">• Para los 30 distritos locales que registran las tasas de empleo más baja: aproximar estas tasas a la tasa de empleo global del Reino Unido. |