



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 13.11.2002
COM(2002)621 final

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2002

{SEC(2002) 1204}

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO

Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2002

INTRODUCCIÓN

En el título VII del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se establecen los principios y procedimientos para desarrollar una estrategia coordinada de empleo. El artículo 128 establece los elementos concretos que son necesarios anualmente para formular tal estrategia: orientaciones para el empleo, posibles recomendaciones a los Estados miembros e informe conjunto del Consejo y la Comisión al Consejo Europeo, que describe la situación del empleo en la Comunidad y la puesta en práctica de las orientaciones. Cada Estado miembro debe proporcionar al Consejo y a la Comisión un informe anual que recoja las principales medidas adoptadas para aplicar su política laboral, a la luz de las directrices (orientaciones) para el empleo. La estrategia europea de empleo, diseñada de acuerdo con el marco institucional citado, constituye una importante aportación a la agenda política más general de la UE que se definió en la Cumbre de Lisboa y en los posteriores consejos europeos.

El presente Informe conjunto sobre el empleo ofrece un panorama de la situación del empleo y una valoración política de los avances hechos por los Estados miembros en la aplicación de las directrices para el empleo en 2001¹, señalando, asimismo, las tareas que aún tienen pendientes.

El Informe conjunto contiene un análisis de los avances efectuados en toda la Unión Europea con respecto a los principales objetivos y las principales directrices que se han acordado, así como una breve revisión país por país. El análisis se basa en unos indicadores comunes fundamentales que se resumen en los anexos.

En un documento de apoyo de los Servicios de la Comisión se presenta un análisis más detallado, por Estado miembro, de los últimos cambios en relación con cada directriz².

¹ Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2002 (2002/178/CE); DOCE L 60/70 de 1.3.2002.

² SEC(2002) xxxx.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
Resumen	5
1. Contexto político y económico	10
2. Aplicación de las directrices y las recomendaciones para el empleo de 2002: evaluación del rendimiento y las políticas en la Unión Europea	15
2.1. El marco general de las políticas: reflejo de los objetivos globales de las directrices de 2002	19
2.2 Evaluación de los avances en los cuatro pilares de las directrices de 2001	30
2.2.1. Empleabilidad	30
2.2.2. Espíritu de empresa	40
2.2.3. Adaptabilidad	48
2.2.4. Igualdad de oportunidades	52
3. Aplicación de las directrices para el empleo y de las recomendaciones de 2002: evaluación de los resultados y las políticas por Estado miembro	60
BÉLGICA.....	60
DINAMARCA	63
ALEMANIA.....	66
GRECIA	69
ESPAÑA	73
IRLANDA.....	79
ITALIA.....	82
LUXEMBURGO.....	86
PAÍSES BAJOS	89
AUSTRIA.....	92
PORTUGAL.....	95
FINLANDIA	98
SUECIA	101

REINO UNIDO.....	104
4. Perspectivas.....	108
Anexo 1: Sinopsis de los resultados e indicadores clave en 2001	114
Anexo 2: Sinopsis de los indicadores comunes sobre prevención y activación en 2000 y 2001.....	117
Anexo 3: Indicadores: Fuentes y definiciones	121

RESUMEN

Tras cinco años de aplicación, la estrategia europea de empleo (EEE) se encuentra en una fase crucial. Iniciada en 1997 con la lucha contra el desempleo como prioridad, ha ido desplazando su centro de interés para servir de apoyo al compromiso más amplio de la estrategia de Lisboa para lograr más y mejores puestos de trabajo en una sociedad inclusiva. Una de las cuestiones que más centran la atención es la de alcanzar los objetivos de empleo acordados y aumentar la tasa de participación. Este primer periodo ha sido objeto de una evaluación general a escala de la Unión Europea, con resultados alentadores.

El rendimiento de la UE en términos de empleo en 2001 debe verse en el contexto de un deterioro drástico del clima económico, en el que el PIB creció la mitad en comparación con el año 2000, y en el que reinó una seria incertidumbre sobre el futuro. A pesar de estas condiciones menos favorables, el rendimiento en cuanto a empleo (+ 0,6 %) y desempleo (- 0,6 %) siguió mejorando, aunque más lentamente. La evaluación de los cinco años de la EEE apuntaba diversas mejoras en el mercado de trabajo de la UE; no obstante, sigue habiendo importantes puntos débiles por lo que se refiere a los niveles de desempleo, las tasas de participación y de empleo, las diferencias respecto a mujeres y hombres, la calidad del empleo, el crecimiento de la productividad y las disparidades regionales. Estos puntos débiles deben abordarse urgentemente si se quiere que el mercado de trabajo de la UE esté preparado para los desafíos que tiene ante sí.

Los PNA han mejorado globalmente en claridad y coherencia. Sin embargo, se observan claras insuficiencias en cuanto al uso de indicadores que informen sobre el impacto de las medidas en el mercado de trabajo, y también en cuanto a la información presupuestaria, las pruebas de la utilización de los Fondos estructurales en apoyo de la EEE y la participación de las principales partes interesadas.

La respuesta a los *objetivos globales* ha mejorado con respecto al año anterior, sobre todo en relación con el *aumento de la tasa de empleo*. Ha habido, en efecto, un avance global alentador hacia los objetivos a escala de la UE de Lisboa y Estocolmo y en lo que respecta a las mujeres; sin embargo, para alcanzar el objetivo global de 2010, los Estados miembros que hasta ahora no han contribuido lo suficiente a la mejora general del empleo deberán esforzarse especialmente. La gran distancia entre la situación actual y el objetivo de una tasa de empleo del 50 % de los trabajadores de más edad es motivo de gran preocupación; asimismo, es esencial prestar una mayor atención al problema del envejecimiento desde la perspectiva del género. La cuestión de la *calidad en el trabajo* sigue tratándose de manera fragmentaria, con la atención puesta principalmente en aspectos tales como la flexibilidad del trabajo, la salud y la seguridad o la educación y la formación, mientras que no se presta la suficiente atención a otros aspectos como la calidad intrínseca del empleo o la calidad del diálogo social. *Se está avanzando en el desarrollo de estrategias de aprendizaje permanente*; todos los Estados miembros han puesto las bases para unas estrategias amplias en este ámbito, si bien la plena aplicación de las mismas llevará tiempo. También se observa algún progreso en cuanto a la coherencia de estas estrategias, aunque más lento; en particular, las transiciones dentro de los sistemas de educación y formación y del mercado de trabajo, o entre éste y aquéllos, no se

abordan de una manera exhaustiva. Cada vez más Estados miembros están fijando objetivos relativos a la participación en la educación y el nivel de estudios alcanzado; por otro lado, el aumento del gasto en recursos humanos que se observa en la mayoría de los Estados miembros testimonia su mayor compromiso, a pesar de que siguen faltando objetivos nacionales respecto de la inversión. Es muy preocupante la diferencia creciente que existe en el aprovechamiento de las oportunidades de educación y formación entre quienes poseen menos o más capacidades y entre los más jóvenes y los más mayores.

En la mayoría de los Estados miembros, *los interlocutores sociales han desempeñado este año un mayor papel en los PNA*, aunque, en general, se ha avanzado poco por lo que respecta a su propio proceso de aplicación de la estrategia europea de empleo. El diálogo social a *escala europea* ha generado varias iniciativas importantes, como la declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos al Consejo Europeo de Laeken en la que subrayaban la necesidad de seguir desarrollando el diálogo social autónomo; la presentación prevista de un programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales; y el marco de acción de los interlocutores sociales sobre el desarrollo de las capacidades y las competencias, presentado en la Cumbre de Barcelona. Sin embargo, la contribución de los interlocutores sociales a la estrategia ha de ganar todavía en coherencia y visibilidad.

Los PNA reflejan una mejor *combinación de políticas*, pues hacen más hincapié en los pilares de la igualdad de oportunidades y del espíritu de empresa que en años anteriores. Las *disparidades regionales* siguen siendo un serio problema. El *uso de indicadores* basados en fuentes nacionales es irregular; los puntos débiles se refieren a los grupos desfavorecidos, las transiciones en el empleo, los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes (indicadores de calidad en el trabajo), las escaseces del mercado de trabajo y la movilidad, así como la eficacia de las políticas de activación.

En cuanto al *pilar de la empleabilidad*, los Estados miembros se han dedicado a consolidar y mejorar la calidad y la cobertura de las medidas. En la mayor parte de ellos se aplican ahora *planteamientos preventivos*, que se están amoldando mejor a las necesidades personales. Continúan las amplias reformas de los *servicios de empleo*, con una clara tendencia a un mercado mixto, público y privado, de estos servicios. En general, se ha superado con creces el objetivo de que un 20 % de las personas desempleadas se beneficien de las *medidas activas del mercado de trabajo*. Hay pruebas de que se está haciendo más hincapié en las *capacidades básicas*, en especial la alfabetización de adultos. Están a punto de alcanzarse los principales *objetivos del aprendizaje electrónico*. Se ha puesto también un mayor énfasis en *prevenir y combatir las escaseces de mano de obra* con una perspectiva a largo plazo. Se están poniendo en práctica *políticas de inclusión* más integradas, y se está desarrollando una mayor sinergia entre los PNA para el empleo y los PNA para la inclusión social.

Por otro lado, sólo cinco Estados miembros han conseguido hasta el momento aplicar eficazmente el *enfoque preventivo*, reduciendo sustancialmente las incorporaciones al desempleo de larga duración. Existe también una necesidad generalizada de mejorar la información sobre la *eficacia de las medidas de activación*. La *tasa de abandono de los estudios* disminuye muy gradualmente y cabe dudar de que pueda alcanzarse el objetivo común de dividirla por la mitad antes de terminar 2010. Son pocos los Estados miembros que

están llevando a cabo *reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones* amplias y favorables al empleo; además, no se ha prestado la suficiente atención a la interacción entre los sistemas fiscales y de prestaciones. En general, no hay *estrategias nacionales de envejecimiento activo* y no se abordan convenientemente, en concreto, la capacidad de trabajo y los incentivos para que los empleadores contraten o conserven a los trabajadores de más edad. Con respecto a la *inclusión social*, no se tienen en cuenta, por lo general, las medidas orientadas a la demanda, como la no discriminación, y siguen siendo muy pocos los Estados miembros que fijan objetivos nacionales específicos. El análisis de las medidas políticas pertinentes se resiente del hecho de que la mayoría de los Estados miembros no utilicen los indicadores de empleo comúnmente acordados en este ámbito.

La mayor parte de los PNA han otorgado una mayor importancia a las acciones enmarcadas en el *pilar del espíritu de empresa* que en años anteriores, aunque el crecimiento del empleo en las pequeñas empresas, en los servicios y en el trabajo autónomo se vio perjudicado en 2001 por la desaceleración económica general. Se ha hecho un especial hincapié en las medidas que facilitan el *registro de empresas*, fomentan el *trabajo por cuenta propia* y desarrollan una *cultura del espíritu de empresa*, sobre todo entre las mujeres. Se han emprendido nuevas iniciativas para crear puestos de trabajo en *servicios basados en el conocimiento* y en el sector *medioambiental*. Casi todos los Estados miembros han puesto en marcha o han anunciado nuevas iniciativas para combatir el *trabajo no declarado*. A pesar de esta evolución positiva, hace falta un apoyo más específico para que el espíritu de empresa sea un motor de crecimiento y de empleo. Sería necesario esforzarse más para fomentar la creación de empresas, concretamente mejorando el acceso a la financiación. Aunque se ha invertido la tendencia al alza en la correspondiente carga impositiva, los *impuestos sobre la mano de obra siguen siendo elevados*, incluso por lo que respecta a los trabajadores con salarios bajos, y no se ha prestado la suficiente atención al impacto sobre el empleo de las cotizaciones a la seguridad social.

El desarrollo de la *dimensión territorial de la EEE* ha entrado en su fase de consolidación. Además de los PNA, en cuatro Estados miembros se han puesto en marcha planes regionales de acción. Aunque en algunos Estados miembros los pactos territoriales de empleo continúan siendo importantes, podría hacerse mucho más para desarrollar a nivel local el planteamiento basado en la asociación.

Con respecto al *pilar de la empleabilidad*, en una serie de Estados miembros se está buscando un planteamiento más equilibrado entre *flexibilidad y seguridad* en las relaciones laborales. Continúa la tendencia hacia una mayor flexibilidad del tiempo y de la organización del trabajo, y se están adoptando medidas para asegurar la *igualdad de trato* a los trabajadores acogidos a las distintas modalidades; por otro lado, se informa de la mejora en el ámbito de la *salud y la seguridad* en el trabajo. Existen iniciativas interesantes en relación con la *organización del trabajo* que merecen una difusión más amplia. Los interlocutores sociales desempeñan un papel cada vez más importante en el fomento del *aprendizaje permanente* en el lugar de trabajo, y, sin embargo, sigue habiendo una comparativa falta de visibilidad de su actuación, debida en parte, quizá, a lo poco estructurado de los informes. Se está avanzando hacia la consecución del objetivo consistente en que todos los trabajadores adquieran competencias elementales en TIC para 2003; sin embargo, para poder evaluar los avances de

manera más precisa, hace falta más información sobre las medidas aplicadas para fomentar la adquisición de dichas capacidades.

Dentro del pilar de la *igualdad de oportunidades* se ha avanzado mucho en la consecución de los *objetivos relativos a la tasa de empleo femenino*, aunque algunos países siguen rezagados y es necesario esforzarse más para que las mujeres permanezcan más tiempo en el mercado de trabajo. La aplicación del enfoque basado en la *integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas* ha progresado, pero continúa inacabada. Aunque se han introducido iniciativas para reducir las *diferencias salariales entre mujeres y hombres* abordando los factores subyacentes, éstas no terminan de ser las más adecuadas; los interlocutores sociales, por su parte, no se comprometen lo suficiente a este respecto. Sigue abordándose el problema de la *segregación por sexos*, especialmente en aquellos países con unos niveles altos de segregación, pero es difícil evaluar los resultados a corto plazo. Se han intensificado los esfuerzos para *conciliar el trabajo con la vida familiar*, pero sigue sin haber suficientes servicios adecuados, de alta calidad y asequibles *para el cuidado de los hijos* como para poder alcanzar los objetivos fijados por el Consejo Europeo de Barcelona. En muchos Estados miembros se han ampliado las *modalidades de permisos*, aunque son pocos los que animan a los hombres a ser ellos quienes cojan los permisos parentales.

La evaluación del rendimiento y de las políticas nacionales en relación con el empleo en 2001 confirma los principales resultados correspondientes al periodo 1997-2001 y proporciona una base sólida para diseñar la estrategia europea de empleo de próxima generación. Aunque las reformas estructurales del mercado de trabajo han dado hasta ahora dividendos, persisten puntos débiles importantes. Ante la actual desaceleración económica, los Estados miembros deberían intensificar las reformas estructurales, en especial las de los mercados de trabajo, a fin de favorecer la adaptación tanto de los trabajadores como de las empresas. Existe ya un gran consenso sobre una serie de elementos para una nueva y eficaz EEE: los objetivos de Lisboa como centro de atención; una estrategia estable a medio plazo; un número reducido de directrices, más centradas en los objetivos perseguidos; y una mejor coordinación con otros procesos relevantes, en particular con las orientaciones generales de política económica.

A la vista de los puntos débiles que persisten, las directrices de próxima generación deberían abordar explícitamente las tres prioridades clave: elevar las tasas de empleo y participación, mejorar la calidad y la productividad en el trabajo y promover un mercado de trabajo inclusivo. En todos estos ámbitos hace falta todavía avanzar mucho para alcanzar los objetivos globales de la estrategia de Lisboa.

1. CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO

La EEE, en una fase crucial después de cinco años

Desde su lanzamiento en la Cumbre sobre el empleo de Luxemburgo en 1997, la estrategia europea de empleo (EEE) ha sufrido una serie de cambios para adaptarse a la evolución de la situación política y económica. Tras una revisión a medio plazo de los tres primeros años de aplicación, la EEE se reforzó en el Consejo Europeo de Lisboa (2000) y se integró en una agenda política más amplia con la finalidad de hacer de la Unión Europea la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible al tiempo que proporciona más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social.

El Consejo Europeo de Lisboa acordó el objetivo de alcanzar en la UE para 2010 una tasa de empleo global lo más cercana posible al 70 % de media, y superior al 60 % en lo que respecta a las mujeres. Además, se definió una estrategia global con el fin de preparar la transición a una economía basada en el conocimiento, modernizar el modelo social europeo y confirmar los pronósticos favorables de crecimiento.

El Consejo Europeo de *Niza* de diciembre de 2000 introdujo la cuestión de la calidad como el hilo conductor de la agenda de política social, y, en particular, la calidad en el trabajo como un objetivo importante de la EEE. Hizo hincapié en el carácter multidimensional de la *calidad*, tanto por lo que respecta a las características de los puestos de trabajo como al contexto más amplio del mercado laboral, y declaró la necesidad de fomentar la calidad mediante acciones en todos los pilares.

Confirmando el compromiso de la Unión y de los Estados miembros con el objetivo del pleno empleo, el Consejo Europeo de *Estocolmo* fijó en 2001 objetivos de empleo intermedios, a saber, una tasa de empleo global del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 % antes de terminar 2005, así como una tasa del 50 % para los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años) antes de finalizar 2010. En respuesta a la petición de Estocolmo, la Comisión y el Consejo examinaron conjuntamente las condiciones necesarias para aumentar la tasa de participación en la UE, y presentaron las correspondientes propuestas al Consejo Europeo de *Barcelona*³.

El Consejo Europeo de *Gotemburgo* completó el compromiso político con una estrategia de desarrollo sostenible, y añadió la dimensión medioambiental a la estrategia de Lisboa, reconociendo la relación entre medio ambiente, crecimiento económico y empleo.

El Consejo Europeo de *Barcelona* de marzo de 2002 determinó que las políticas activas orientadas al pleno empleo, con más y mejores puestos de trabajo, es uno de los tres ámbitos que requieren un impulso específico. Destacó que el objetivo del pleno empleo en la UE es el

³ «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», documento del Consejo nº 6707 de 8.3.2002, adoptado sobre la base del COM(2002) 9 final de 24.1.2002.

núcleo de la estrategia de Lisboa y constituye el objetivo primordial de las políticas económicas y sociales. Por consiguiente, el Consejo Europeo pidió que se reforzara la estrategia de empleo y ofreció orientaciones para el futuro de la EEE; asimismo, acogió favorablemente el plan de acción comunitario sobre las capacidades y la movilidad, que fue seguido de una Resolución del Consejo⁴.

El presente Informe conjunto sobre el empleo hace un repaso de los avances efectuados en 2001, un periodo importante puesto que constituye el quinto año de aplicación de la EEE. Los servicios de la Comisión y los Estados miembros han llevado a cabo conjuntamente una evaluación del impacto de la estrategia entre 1997 y 2001⁵, a fin de prepararla para el futuro.

En 2001, un contexto económico menos favorable puso a prueba la EEE

En claro contraste con el clima positivo de 2000, cuando se registró el crecimiento económico más intenso de los últimos diez años, la primera mitad de 2001 se caracterizó por la incertidumbre económica, seguida de una desaceleración general como consecuencia de los acontecimientos del 11 de septiembre.

Entre 2000 y 2001, el *crecimiento del PIB y de la productividad de la mano de obra disminuyó drásticamente* del 3,3 % al 1,6 % y del 1,6 % al 0,3 %, respectivamente. Entre el primer y el segundo semestre de 2001, el crecimiento del empleo se ralentizó, pasando del 1,5 % al 1 %. La desaceleración económica, que en un principio se consideró de corta duración, ha terminado por generar un pobre rendimiento. La recuperación económica no ha conseguido coger velocidad, y no se espera que lo haga antes de 2003; en la zona del euro han aumentado los grandes ajustes de plantilla. Las finanzas públicas han seguido mejorando; varios Estados miembros han alcanzado o mantenido situaciones presupuestarias saneadas. Sin embargo, en el actual periodo de débil crecimiento, el marco presupuestario está bajo presión y la credibilidad en tela de juicio: algunos Estados miembros no han conseguido cumplir plenamente los compromisos presupuestarios del pacto de estabilidad y crecimiento. La inflación aumentó del 2,1 % en 2000 al 3,4 % en mayo de 2001, para volver a disminuir al 2 % a finales de ese año; sin embargo, se espera que aumente al 2,2 % en 2002.

La mejora del rendimiento en cuanto a empleo se ralentiza ...

El rendimiento debe evaluarse en ese contexto de deterioro del clima económico. Aunque la tasa de empleo aumentó sólo de forma marginal (del 63,3 % en 2000 al 63,9 % en 2001, sumando 2,06 millones de personas a la tasa de empleo total), todavía está al alcance el objetivo de la UE, si bien será necesario perseverar en esfuerzos específicos para alcanzarlo. La tasa de desempleo total disminuyó un 0,6 % en comparación con el nivel de partida de 2001, pero aumentó ligeramente durante los primeros meses de 2002 (del 7,4 % al 7,6 %). Las tasas de desempleo global, juvenil y de larga duración descendieron en 2001, correspondiendo el mayor descenso a las mujeres.

⁴ 9614/02, 3 de junio de 2002.

⁵ COM(2002) 416 de 17.7.2002.

Desde 1997, las *diferencias entre mujeres y hombres en materia de empleo han ido reduciéndose lentamente* casi dos puntos porcentuales, hasta llegar a una tasa de empleo femenino del 54,9 %, muy próxima al objetivo de la UE. La *tasa de empleo de los trabajadores de más edad* aumentó al 38,5 % en 2001 (al 37,7 % en 2002), pero *sigue estando muy por debajo del objetivo de la UE para 2010 (50 %)*.

...en un contexto de cambios estructurales en los mercados de trabajo europeos

En los últimos años, el *rendimiento de la UE en cuanto a empleo ha mejorado claramente*; desde 1997 se han creado más de diez millones de puestos de trabajo (de los cuales, seis millones han sido ocupados por mujeres) y se ha reducido en cuatro millones el número de personas desempleadas, mientras que la población activa ha seguido creciendo en cinco millones de personas. La evaluación de la estrategia europea de empleo confirma el carácter estructural de estas mejoras, mediante la reducción de los niveles de desempleo estructural, un patrón de crecimiento económico más intensivo en empleo y una reacción más rápida de los mercados de trabajo a los cambios económicos y sociales⁶. La *aplicación de las reformas estructurales de los mercados de trabajo preparó el camino a estas mejoras*. El buen rendimiento general en los noventa sugiere que la elevación de las tasas de empleo y el descenso de las tasas de desempleo son sostenibles y de carácter estructural. Las mejoras de naturaleza cíclica no explican por sí solas estos resultados positivos. Desde 1997, el declive del desempleo estructural se ha acelerado y ha ido acompañado de una intensa creación de puestos de trabajo. La estrategia europea de empleo creó las condiciones para que estas mejoras fueran sostenibles, merced a su compromiso de aprovechar totalmente la oferta potencial de mano de obra con más y mejores puestos de trabajo. Los interlocutores sociales contribuyeron también en gran medida a la mejora del rendimiento en cuanto a empleo, en particular negociando acuerdos salariales favorables al empleo.

Hay que corregir los puntos débiles persistentes

Aunque se han hecho progresos, persisten una serie de puntos débiles estructurales que son fundamentales:

- El desempleo y el desempleo de larga duración, obstinadamente elevados, deben seguir reduciéndose en pos de un mercado de trabajo inclusivo; la capacidad integradora de los mercados de trabajo debe seguir desarrollándose, pues, a pesar de que se ha avanzado, la situación de las personas desfavorecidas sigue siendo frágil en lo que respecta al empleo. Son necesarias políticas mejor diseñadas, planteamientos amplios que abarquen tanto a la oferta como a la demanda, así como una unión más estrecha con las políticas más amplias centradas en la inclusión social.
- Será necesario un compromiso continuado para alcanzar los objetivos de la UE relativos a las tasas de empleo, en particular por lo que se refiere a los trabajadores de más edad. El informe conjunto⁷ sobre el aumento de la tasa de participación hacía

⁶ «Balance de cinco años de aplicación de la estrategia europea de empleo», COM(2002) 416 – El empleo en Europa 2002.

⁷ «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», documento del Consejo n° 6707 de 8.3.2002, adoptado sobre la base del COM(2002) 9 final de 24.1.2002.

una estimación de los incrementos necesarios en materia de empleo entre 2002 y 2010, situándolos en 15,4 millones, de los que 9,6 corresponderían a las mujeres y 7,4 a los trabajadores de más edad.

- Las diferencias de productividad entre los EE.UU. y la UE siguen ampliándose, pero son mucho más pronunciadas en la productividad laboral por persona asalariada que en la productividad laboral por hora trabajada, para la que se pronostica incluso un ligero descenso⁸. Tal como se expone en la Comunicación de la Comisión «Productividad: la clave para la competitividad de las economías y empresas europeas»⁹, el crecimiento de la productividad depende de la calidad del capital físico, de la mejora de las capacidades de la mano de obra, de los avances tecnológicos y de la nueva forma de organizar todos estos factores. El vínculo positivo existente entre la calidad del puesto de trabajo y la productividad debería aprovecharse para reducir esas diferencias, pero la calidad del empleo no recibe aún la suficiente atención. Sólo pueden identificarse claramente avances en lo que se refiere a la participación en acciones de formación y a las diferencias en cuanto a empleo entre hombres y mujeres, mientras que en otros ámbitos todavía queda mucho por hacer.
- Las diferencias regionales, en cuanto a empleo y desempleo, siguen siendo un problema en varios Estados miembros.

Es esencial que en el próximo periodo se impulsen vigorosamente reformas para corregir estos puntos débiles, de modo que el mercado de trabajo de la UE pueda enfrentarse a los desafíos a medio plazo que tiene ante sí, relacionados con las tendencias demográficas, *las escaseces de mano de obra* emergentes, las reestructuraciones económicas y sociales en curso, la globalización y la ampliación.

⁸ La productividad de la mano de obra (PIB en EPA por persona asalariada) de los EE.UU. fue de 116,1 en 1997 (EU-15 = 100), y aumentó a 117,5 en 2000 (previsión 2001: 117,7); las cifras correspondientes a la productividad de la mano de obra en EPA fue de 102,6 en 1997, y de 103,2 en 2000 (previsión 2001: 103,0).

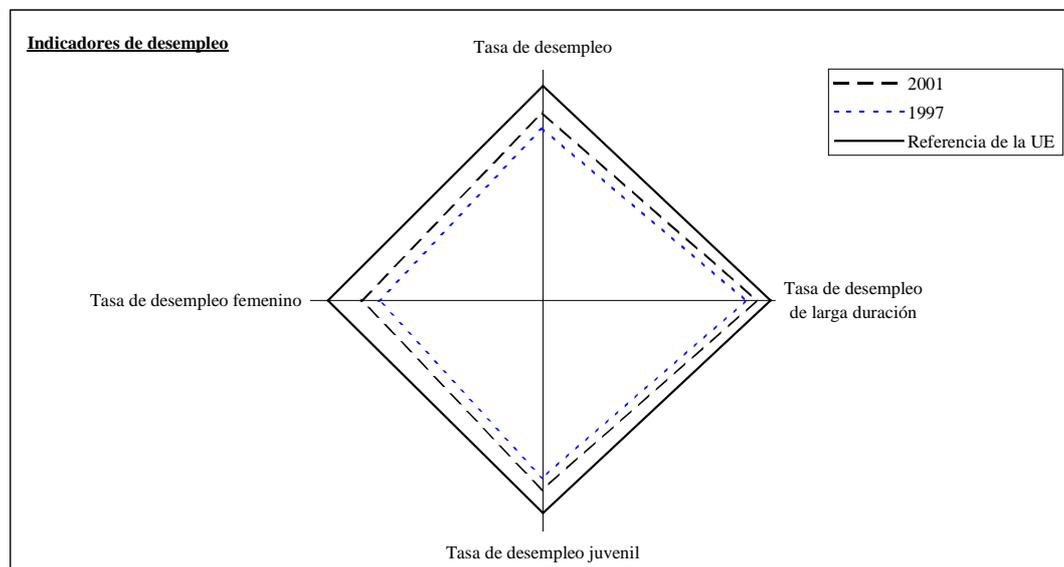
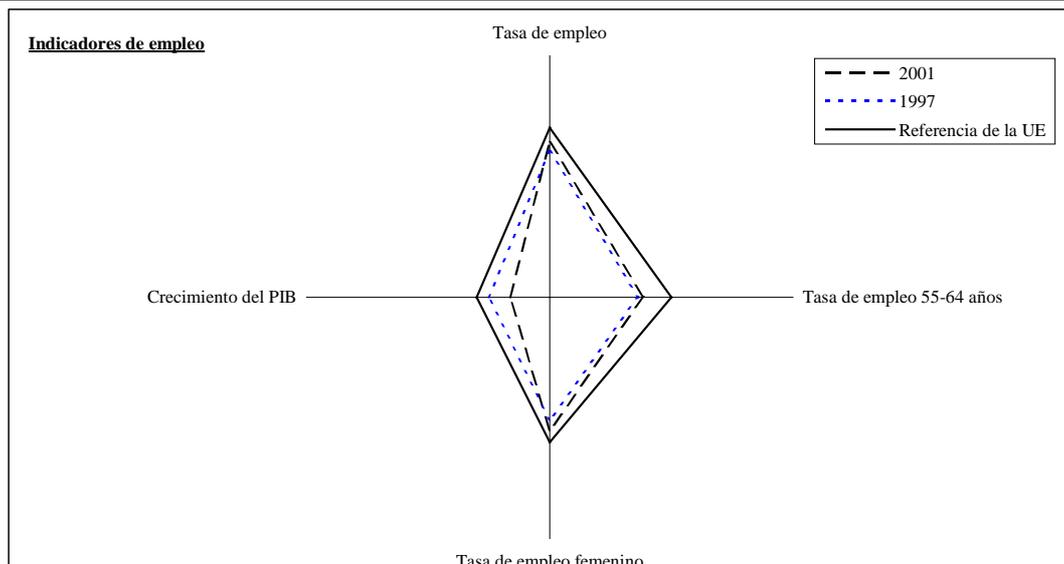
⁹ COM(2002) 262 final.

Gráfico 1: Resumen del rendimiento en cuanto a empleo y desempleo en la Unión Europea, 1997 y 2001.

UNIÓN EUROPEA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	63,9	60,5	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	38,5	36,3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	54,9	50,6	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,6	2,5	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	7,4	10,1	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3,3	5,1	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	7,1	9,2	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	8,7	11,7	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

En la sección 3 figura el gráfico en diamante correspondiente a cada Estado miembro.

2. APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES Y LAS RECOMENDACIONES PARA EL EMPLEO DE 2002: EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y LAS POLÍTICAS EN LA UNIÓN EUROPEA

Teniendo en cuenta el tiempo necesario para llevar a cabo los cambios sustanciales introducidos en las directrices para el empleo de 2001 a raíz de la revisión intermedia y del Consejo Europeo de Lisboa, así como el hecho de que hubiera de revisarse la estrategia en 2003 sobre la base de la evaluación de la experiencia de los cinco primeros años, se decidió conservar la mayor estabilidad posible en las directrices para el empleo de 2002. Sólo se introdujeron dos nuevos elementos: la adaptación de los objetivos referentes a las tasas de empleo, a fin de amoldarlos a los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Estocolmo; y la introducción de un nuevo objetivo general relativo a la calidad del puesto de trabajo, tras el intenso debate político a nivel europeo acerca de las diversas dimensiones de la calidad en el trabajo, que culminó con la adopción de una lista de indicadores en el Consejo Europeo de Laeken en diciembre de 2001.

Los PNA de 2002

Los planes nacionales de acción para el empleo (PNA) de 2002 continúan la tendencia a la mejora; en efecto, presentan las políticas de empleo de los Estados miembros de forma más clara y comprensible, y se ocupan de manera más equilibrada de la combinación de políticas en los cuatro pilares de la estrategia europea de empleo. La mayoría de los Estados miembros siguen siendo reticentes a aceptar la invitación de las directrices y fijar objetivos nacionales. Aunque los Estados miembros han adoptado muchas medidas concernientes al empleo, por lo general no evalúan sus efectos. Por otro lado, el aspecto presupuestario de las políticas (en especial las contribuciones de los Fondos estructurales) debe hacerse más transparente; si bien la información suministrada es, en general, mejor, todavía resulta difícil saber en qué medida los Estados miembros han utilizado los Fondos estructurales en apoyo de sus actividades en los cuatro pilares. Esta dificultad no se refiere únicamente a los aspectos cuantitativos, sino también al hecho de saber si los Fondos estructurales se han empleado estratégicamente para aportar un valor añadido (por ejemplo, para explorar nuevas políticas activas del mercado de trabajo, más allá de las políticas y los procedimientos nacionales tradicionales). En la revisión del Reglamento en 1999, se otorgó a los Fondos estructurales el nuevo papel de servir de ayuda para la consecución de los objetivos de la EEE, un nuevo papel que debe aún potenciarse mucho más. Por lo que se refiere al proceso, aunque los interlocutores sociales participan cada vez más en la preparación de los PNA, su función en la aplicación y el seguimiento de los mismos no es, a menudo, lo bastante visible. No ha mejorado la integración de otras posibles partes interesadas, como son las entidades regionales o locales o las representantes de la sociedad civil.

En consonancia con la estrategia de Lisboa, las *cuestiones relacionadas con la sociedad basada en el conocimiento se han convertido en un elemento central en todos los pilares*. Además de los importantes esfuerzos realizados en el contexto del pilar de la empleabilidad, en los PNA de 2002 se evidencia una mayor atención a las TIC dentro del pilar del espíritu de empresa.

Respuestas alentadoras, aunque desiguales, a las Recomendaciones

El cuadro que figura a continuación muestra que la respuesta dada a las Recomendaciones de 2002 varía de unos países a otros.

Casi todos los Estados miembros han introducido o anunciado iniciativas políticas en respuesta a las Recomendaciones, por lo que respecta a la prevención y la activación, la oferta de mano de obra, el aprendizaje permanente, la carga impositiva sobre la mano de obra, los desequilibrios regionales y la combinación de políticas.

En general, las recomendaciones relativas a los trabajadores de más edad y los migrantes no han suscitado los suficientes cambios en las políticas.

La reacción a las recomendaciones sobre igualdad de oportunidades difieren mucho entre unos Estados miembros y otros. En la mayoría de los casos se han adoptado decisiones políticas que todavía no se han llevado a la práctica. En Alemania, Austria y Finlandia (sobre las diferencias salariales); Grecia, España e Italia (sobre la integración de la igualdad de oportunidades); Luxemburgo y Portugal (sobre la segregación por sexos), no se han introducido más que, si acaso, cambios marginales.

También la respuesta a las recomendaciones concernientes a los interlocutores sociales es, en general, débil. Grecia y Portugal, en particular, deben introducir y aplicar cambios en sus políticas, mientras que Austria, España e Italia deberían retomar la colaboración con los interlocutores sociales.

Cuadro 1: Respuesta a las Recomendaciones de 2002, por Estado miembro y por asunto

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
POLÍTICA DE PREVENCIÓN/ACTIVACIÓN															
Prevenición	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Reforma de los SPE				-	+/-			+/-							
Políticas activas del mercado de trabajo eficaces								+/-					+/-	+/-	
OFERTA DE MANO DE OBRA															
Sistema fiscal y de prestaciones (incluida la cuestión de la igualdad)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Mujeres	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Trabajadores de más edad			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Personas con discapacidad										-					
Migrantes		-													
APRENDIZAJE PERMANENTE	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
CARGA IMPOSITIVA SOBRE LA MANO DE OBRA	+	+	+/-					+/-						+	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES															
Enfoque basado en la integración de la igualdad de oportunidades				-	-			-							
Mejora de los servicios para el cuidado de los hijos y conciliación del trabajo con la vida familiar			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Diferencias salariales			-				+/-		+/-		-		-		+

Segregación por sexos									-			-	+	+	+/-
DESEQUILIBRIO REGIONAL			-				+/-	-					+/-		
INTERLOCUTORES SOCIALES															
Organización del trabajo				+/-	-							+			+/-
Equilibrio entre flexibilidad y seguridad	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
COMBINACIÓN DE POLÍTICAS				+/-											

en blanco = ninguna recomendación; + = cambio significativo en la política; +/- = cambio en la política con impacto aún por demostrar; - = cambio nulo o marginal en la política.

2.1. El marco general de las políticas: reflejo de los objetivos globales de las directrices de 2002

Los objetivos globales expuestos en las directrices de 2002 establecen el marco general de las políticas para la aplicación de la estrategia europea de empleo, reflejando el deseo de la Cumbre de Lisboa de alcanzar el pleno empleo en una sociedad basada en el conocimiento.

Los objetivos de Lisboa y Estocolmo están cada vez más cerca

Conforme al objetivo global A, los Estados miembros deben mejorar las oportunidades de empleo y ofrecer incentivos adecuados para el trabajo a fin de elevar las tasas de empleo en consonancia con los objetivos de Lisboa y Estocolmo. Los PNA demuestran que, a pesar de la desaceleración económica, el avance prosigue. Las situaciones relativas de los Estados miembros siguen siendo diversas, pero la tasa global de la UE está sólo a poco más de tres puntos porcentuales del objetivo del 67 % para 2005, y la tasa de empleo femenino a sólo dos puntos porcentuales del objetivo del 57 % para ese mismo año. La tasa correspondiente a los trabajadores de más edad ha aumentado desde 2000 cerca de un punto porcentual, pero sigue estando a más de once puntos porcentuales del objetivo del 50 % para 2010.

Hechos sobre las tasas de empleo (véase el cuadro 2)

- *Entre 2000 y 2001, la tasa de empleo global de la UE aumentó al 63,9 % (+ 0,6 puntos porcentuales); al 54,9 % (+ 0,9 puntos porcentuales) por lo que respecta a las mujeres y al 38,5% (+ 0,8 puntos porcentuales) por lo que respecta a los trabajadores de más edad.*
- *Entre los distintos Estados miembros existen grandes diferencias en cuanto a los niveles alcanzados y al ritmo de mejora. Los países con mejores resultados, con tasas de empleo por encima del 70 %, son, como el año anterior: Dinamarca, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Las tasas más bajas vuelven a ser las de Grecia, Italia y España.*
- *En 2001, las tasas de empleo aumentaron en todos los grupos de edad: 0,4 puntos porcentuales en el grupo de 15 a 24 años y 0,5 puntos porcentuales en el grupo de 25 a 54 años.*
- *Mientras que las diferencias entre Estados miembros van reduciéndose en el grupo de edad central, las diferencias correspondientes a los jóvenes y a los trabajadores de más edad persisten o incluso aumentan. Las bajas tasas de empleo juvenil reflejan también un incremento en la proporción de jóvenes que prosiguen sus estudios.*

Con base en la situación actual, el objetivo de Lisboa de una tasa de empleo global del 70 % sólo estará al alcance si se mantienen hasta 2010, o incluso se intensifican, las recientes mejoras estructurales operadas en los mercados de trabajo, junto con el aumento de la participación femenina. Hará falta que, antes de que finalice la década, mejore significativamente el rendimiento en cuanto a empleo de los Estados miembros cuya contribución ha sido relativamente reducida, en particular en Grecia e Italia, por lo que se refiere a los países con bajos niveles de empleo; en Bélgica y Francia, en lo que respecta a los países situados en el grupo intermedio; y en Austria y Alemania, que están por encima de la media pero por debajo del objetivo del 70 %.

Cuadro 2: Tasas de empleo

	TASAS DE EMPLEO EN 2001					CRECIMIENTO (EN PUNTOS PORCENTUALES) COMPARADO CON 1997		
	Global	Mujeres	Trabajadores de más edad - Global	Trabajadores de más edad - Mujeres	Trabajadores de más edad - Hombres	Global	Mujeres	Trabajadores de más edad - Global
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa (QLFD).

Las diferencias en las tasas de empleo dentro de los Estados miembros van poco a poco disminuyendo. Sin embargo, persisten diferencias importantes entre las mujeres y los hombres, a pesar de que las tasas de empleo femenino aumentan a un ritmo mayor que la tasa global. Si se observan los cambios a lo largo del tiempo (1997-2001), las principales fuentes de crecimiento difieren, pero *las mujeres son las que más han contribuido al crecimiento global*. El ritmo de crecimiento del empleo femenino ha superado el ritmo de crecimiento global en todos los Estados miembros. No obstante, *la tasa de empleo de las mujeres de más*

edad es especialmente preocupante (28,9 %, 9,6 puntos porcentuales por debajo de la tasa global del grupo de edad).

Parece ser que los Estados miembros están adoptando un planteamiento más estratégico para elevar las tasas de empleo, identificando yacimientos de mano de obra para, a continuación, dirigir las acciones a los grupos con mayor potencial. El carácter prioritario que se está dando a esta cuestión se refleja en nuevos acuerdos institucionales (por ejemplo, la «*Equal Studies Unit*» de la «*Equality Authority*» en Irlanda, un «Grupo operativo sobre los trabajadores de más edad» en los Países Bajos, o la «*Cellule de consolidation de l'emploi*» en Bélgica). Sólo unos pocos Estados miembros están efectuando reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones amplias y favorables al empleo.

Los PNA demuestran que todos los Estados miembros consideran a los trabajadores de más edad la fuente más importante de mano de obra potencial, y se están haciendo esfuerzos o bien para desalentar el abandono temprano del mercado de trabajo, o bien para incentivar la permanencia en él, y, en ocasiones, para crear el marco que facilite un abandono gradual de la vida laboral combinando ambos enfoques. Sin embargo, no se han puesto en práctica políticas que hagan frente a la tasa de empleo especialmente baja de las mujeres pertenecientes a este grupo de edad crítico, y aún hay que incorporar *la dimensión del género en las políticas de envejecimiento activo*. Por lo que se refiere a los trabajadores de más edad en su conjunto, la combinación de una baja tasa de empleo con un crecimiento moderado de la misma, ligeramente por encima del ritmo de crecimiento global, pone muy en duda la capacidad de la UE para alcanzar el objetivo fijado.

Cuadro 3: Objetivos relativos a la tasa de empleo en los PNA de 2002

ESTADOS MIEMBROS	OBJETIVOS NACIONALES (%)			COMENTARIOS
	TOTAL	MUJERES	TRABAJADORES DE MÁS EDAD	
Austria				Ningún objetivo fijado.
Bélgica	Flandes 67 (2004) y 70 (2010)	Valonia: incremento de la tasa de empleo femenino para 2004 un 30 % por encima del ritmo de crecimiento global.		
Dinamarca	75,7 (2010) ¹⁰			
Francia	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	.
Finlandia	69 (2005) y >70 (2010)	Más de 68 (2010)	53 (2005) y 55 (2010)	
Alemania				Ningún objetivo fijado ¹¹ .
Grecia				Ningún objetivo fijado.
Italia	58,5 (2005), 61,3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irlanda				Ningún objetivo fijado.
Luxemburgo				Ningún objetivo fijado.
Países Bajos		65 (2010)		Incremento de un 0,75 % anual en la participación de las personas de más edad.

¹⁰ Según Eurostat, la tasa de empleo total ya es del 76,2 % en 2001. El objetivo fijado se basa en cifras nacionales y persigue un incremento del 0,5 % entre 2000 (75,3 % según los datos nacionales) y 2010.

¹¹ Sin embargo, el Gobierno alemán aprobó el 17 de abril de 2002 una estrategia nacional de sostenibilidad («Perspectivas para Alemania. Nuestra estrategia de desarrollo sostenible») en la que se establecía un objetivo para la tasa de empleo global (70 % en 2010, página 122).

Portugal				El objetivo del Gobierno es mantener en 2002 las tres tasas de empleo alcanzadas en 2001. Otro objetivo es reducir un 25 % las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al desempleo (2003).
España				Ningún objetivo fijado.
Suecia	80 (2004)			Objetivo para 2004 y para el grupo de edad de 20 a 64 años.
Reino Unido	>75 (2010)			Se completa con otros objetivos ¹² .

La calidad en el trabajo no recibe aún la prioridad adecuada

El objetivo global B pretende asegurar que las políticas de los Estados miembros operen una mejora de la calidad en el trabajo. En general, aunque se han mejorado algunos aspectos importantes, se tiende a tratar este asunto *de una manera fragmentaria*, que no refleja el carácter pluridimensional del concepto establecido en la Comunicación de la Comisión Europea de junio de 2000¹³. Las diez dimensiones de la calidad en el trabajo definidas por la Comisión y utilizadas por el Consejo como base para la definición de los indicadores apropiados se abordan de manera irregular en las políticas de los Estados miembros. La respuesta a este nuevo objetivo se centra sobre todo en los méritos relativos de las diferentes relaciones contractuales, en particular en lo que atañe al equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Mientras que la salud y la seguridad, la educación y la formación y la conciliación del trabajo con la vida familiar se abordan, en general, correctamente, otras dimensiones, como la de la calidad intrínseca de los puestos de trabajo o la calidad del diálogo social, no han sido todavía integradas en un planteamiento global de la calidad en el trabajo.

Por lo que se refiere al rendimiento, sólo se observan tendencias inequívocamente positivas en unos pocos ámbitos (aumento de la participación en educación y formación y reducción de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al empleo). En otros hay pruebas de estabilidad o estancamiento, consecuencia, en parte, de unas circunstancias distintas, como es el bajo incremento de la productividad de la mano de obra debido a la recesión cíclica de 2001. Los datos no permiten aún hacer una valoración exhaustiva y en profundidad de la evolución en el tiempo, en particular porque, para algunos de los indicadores, no existen series temporales.

¹² De cumplimiento en 2004:
- suprimidas las diferencias en las tasas de empleo por lo que se refiere a las personas mayores de 50 años, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos y zonas desfavorecidos.

De cumplimiento en 2010:

- un porcentaje mayor que nunca de personas con empleo; teniendo en cuenta el ciclo económico, al menos tres cuartas partes de la población en edad de trabajar lo está haciendo;

- un incremento hasta el 70 % en la proporción de personas solas con hijos (un 95 % de las cuales son mujeres) que trabajan.

¹³ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad, COM(2001) 313 final. Consejo Europeo (2001), «Indicadores de la calidad en el trabajo», Informe del Comité de empleo al Consejo, 14263/01.

Cuadro 4: Hechos principales sobre la calidad en el trabajo

<u>Calidad en el trabajo: dimensiones e indicadores</u>	<u>Hechos principales</u> (basados en los datos más recientes disponibles)
<p>Calidad intrínseca del empleo</p> <p>Indicadores: transiciones entre «carencia de empleo» y empleo y dentro del empleo.</p>	<p>La transición de contratos de duración determinada a contratos fijos no es automática: sólo un 34 % de las personas con contratos de duración determinada en 1997 tenían un contrato fijo en 1998, y un 24 % se quedaron en paro, mientras que el 92 % de quienes tenían un contrato fijo lo mantuvieron. Sólo el 11 % de las personas en paro en 1997 encontraron trabajo en 1998 con un contrato de duración determinada o a tiempo parcial. A diferencia del desempleo, un trabajo de duración determinada reduce tras dos años en cerca de 2/3 la probabilidad de inactividad y paro, y aumenta en un factor superior a 3 la probabilidad de cambiar a un puesto de alta calidad en el plazo de dos años.</p>
<p>Capacidades, aprendizaje permanente y desarrollo de la carrera profesional</p> <p>Indicador: % de población adulta que participa en actividades de educación y formación.</p>	<p>Incremento significativo en la tasa de participación del grupo de 25 a 64 años (del 5,8 % en 1997 al 8,4 % en 2001). Mayor en las mujeres (9 %) que en los hombres (8 %) y muy bajo en el grupo de edad de 55 a 64 años (3 %) y en las personas con bajo nivel educativo o con pocas capacidades (2 %). Mejores resultados en 2001: Reino Unido, Suecia, Finlandia, Dinamarca y Países Bajos.</p>
<p>Igualdad entre hombres y mujeres</p> <p>Indicadores: relación de la retribución bruta por hora de las mujeres con respecto a la de los hombres; diferencias de las tasas de empleo y desempleo masculino y femenino.</p>	<p>Las <u>diferencias salariales</u> siguen siendo grandes: 16,2 puntos porcentuales en 1998 (23,7 puntos porcentuales en el sector privado). Mayores diferencias: Reino Unido, Austria, Países Bajos, Alemania e Irlanda.</p> <p>Elevadas <u>diferencias en cuanto a empleo</u> (18 puntos porcentuales en 2001), sobre todo en Grecia, España, Italia, Luxemburgo e Irlanda.</p> <p><u>Diferencias en cuanto a desempleo</u>: 2,3 puntos porcentuales en 2001, con mucha variedad entre países (mayores diferencias: Grecia, España, Italia y Francia).</p>
<p>Salud y seguridad en el trabajo</p> <p>Indicador: número de accidentes de trabajo por cada 100 000 personas con empleo.</p>	<p>Incidencia elevada: en 2001 hubo en el conjunto de la UE 4,87 millones de accidentes que generaron más de tres días de ausencia laboral. En algunos Estados miembros ha aumentado en los últimos años (Suecia, Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos, Bélgica, Luxemburgo, Portugal y España).</p>
<p>Flexibilidad y seguridad</p> <p>Indicador: % de personas que trabajan a tiempo parcial o con contratos de duración determinada.</p>	<p>Empleo <u>a tiempo parcial</u>: 17,9 % en 2001 como media de la UE, del que en torno a un 80 % es voluntario. Niveles más altos: Países Bajos, Reino Unido y Dinamarca. Niveles más bajos: Grecia, Italia y España. Existen diferencias significativas entre mujeres y hombres (un tercio de mujeres frente a un 6 % de hombres).</p> <p>Un 13,4 % de los contratos en 2001 eran de <u>duración determinada</u>. Niveles más altos: España y Portugal.</p>

<p>Inclusión y acceso al mercado laboral</p> <p>Indicador: transiciones entre empleo, desempleo e inactividad.</p>	<p>Rendimiento relativamente pobre en cuanto a transiciones del desempleo al empleo: sólo un 30 % de las personas desempleadas en 1997 encontraron trabajo en 1998. Los mejores resultados corresponden a Dinamarca, Grecia, España, Portugal, Austria y el Reino Unido.</p>
<p>Organización del trabajo y equilibrio entre trabajo y familia</p> <p>Indicador: tasas de empleo con o sin hijos de 0 a 6 años.</p>	<p>La maternidad tiene un efecto negativo sobre las tasas de empleo femenino. La paternidad tiene un efecto positivo sobre las tasas de empleo masculino. En 2001, la tasa de empleo media de las mujeres con un hijo de 0 a 6 años estaba 12,4 puntos porcentuales por debajo de las que no tenían hijos. La cifra correspondiente para los hombres era de 9,5 puntos porcentuales más con hijos que sin hijos.</p>
<p>Diálogo social y participación de los trabajadores</p> <p>Indicadores: número de días perdidos y % de personas cubiertas por convenios colectivos.</p>	<p>Cobertura por convenios colectivos: la mayor (más del 90 %) correspondió en 2000 a Austria, Bélgica, Francia y Finlandia, y la menor al Reino Unido. Los niveles más altos en días perdidos por huelgas correspondieron en 2000 a España, Francia, Dinamarca y Finlandia, y los más bajos a Austria, los Países Bajos, Luxemburgo, Suecia y Alemania.</p>
<p>Diversidad y no discriminación</p> <p>Indicadores: tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años.</p>	<p>Tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años: 38,5 % en 2001. Niveles más bajos: Bélgica, Luxemburgo, Italia, Austria y Francia. Niveles más altos: Dinamarca, Portugal, Reino Unido y Suecia.</p>
<p>Rendimiento general del trabajo</p> <p>Indicador: crecimiento de la productividad laboral.</p>	<p>Descenso del crecimiento medio de la productividad laboral por hora trabajada: del 1,6 % en 2000 al 0,3 % en 2001. Fue negativo en Bélgica, Finlandia y Francia.</p>

Estrategias de aprendizaje permanente mejor diseñadas

Ha habido avances alentadores en los ámbitos de la educación y el aprendizaje permanente, que se incluyen en el objetivo global C. Desde 1997, el porcentaje de población adulta que *participa en la educación y la formación* ha ido progresivamente aumentando, y todos los Estados miembros están diseñando sus sistemas de educación y formación de una manera más integrada para que abarque todo el ciclo de la vida. El aprendizaje permanente no se considera únicamente una forma de mejorar la empleabilidad del trabajador y la adaptabilidad de la mano de obra, sino también un instrumento político para aumentar tanto el suministro de mano de obra como la participación de los grupos infrarrepresentados en el mercado de trabajo, así como para combatir la exclusión social. Sin embargo, *el aprendizaje permanente está lejos de ser una realidad para todos*, y hay indicios de que están aumentando las diferencias en cuanto al aprovechamiento de las oportunidades de aprendizaje entre quienes tienen una menor formación y quienes poseen unos niveles de educación más elevados, así como entre las personas más jóvenes y las de edad más avanzada. Así pues, han de buscarse intensamente medidas que amplíen el acceso y aumenten los niveles de participación, prestando una atención especial a los adultos menos inclinados a aprender o con menos oportunidades de hacerlo.

Las recomendaciones dirigidas los dos últimos años a la mayoría de los Estados miembros acerca del diseño de estrategias de aprendizaje permanente han resultado en una *mejora del rendimiento general*, siendo algunos de los Estados miembros que antes tenían las estrategias globales menos desarrolladas los que han avanzado de manera más evidente (véase el cuadro 5). Si la evaluación del pasado año establecía que la mitad de los Estados miembros tenían ya estrategias amplias y coherentes, este año puede decirse que *todos han sentado las bases de unas estrategias de contenido amplio* que abarcan todo el espectro del aprendizaje, desde la educación obligatoria a la formación en el lugar de trabajo, y en las que se contempla el avance hacia un mejor reconocimiento y validación del aprendizaje no formal. También se observa un progreso *in crescendo* en relación con la coherencia de las estrategias de aprendizaje permanente, aunque el ritmo es más lento debido a la necesidad de aplicar reformas de mayor alcance en los sistemas y las prácticas. En muchos Estados miembros están surgiendo acuerdos institucionales para mejorar la cooperación entre los distintos ministerios afectados, pero todavía no se aborda de manera exhaustiva la cuestión de cuál es el mejor modo de facilitar las transiciones dentro de los sistemas de educación y formación y del mercado de trabajo, y entre éste y aquéllos. También debe seguir mejorándose la calidad de la oferta de mano de obra y su adecuación al mercado de trabajo.

A pesar de que los Estados miembros han seguido sin establecer objetivos relativos a la inversión en capital humano, *el gasto público en recursos humanos ha aumentado de forma generalizada*, y cada vez se evidencia más la responsabilidad compartida para la financiación, como demuestra el aumento del gasto de las empresas en formación continua. Sin embargo, el aumento de los niveles globales de inversión pública y privada debe combinarse con una redistribución de los recursos por todo el espectro de aprendizaje, y con el desarrollo de los incentivos fiscales y de otro tipo en favor de éste. Por otro lado, la inversión en educación y formación debe ir acompañada de una evaluación de la eficacia de los sistemas educativos y los programas de formación y, si es necesario, de medidas para mejorarla.

El ritmo al que se producen los cambios en la actualidad, y al que lo harán en el futuro, va a exigir más acciones de los gobiernos, las empresas, los individuos, los interlocutores sociales y la Comisión para aumentar tanto en calidad como en cantidad la inversión en recursos humanos, así como para operar un cambio cultural que promueva la inversión continua en las personas a lo largo de toda su vida.

Cuadro 5: Situación de los Estados miembros en cuanto al diseño de estrategias de aprendizaje permanente

CARACTERÍSTICAS	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
CONTENIDO DE LAS ESTRATEGIAS															
Educación obligatoria	P	A	A	P	P	A	P	A	P	A	P	P	A	A	A
Educación/Formación formal de adultos	P	A	A	P	P	P	A	P	P	A	P	P	A	A	A
Aprendizaje previo reconocido en el lugar de trabajo o de otro tipo no formal	P	A	A	P	P	A	P	P	P	A	P	P	A	A	A
Dirigidas a grupos desfavorecidos	P	A	P	A	P	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Planes generales de inversión/financiación	P	A	P	P	P	P	P	P	P	A	P	P	A	A	P
COHERENCIA DE LA ESTRATEGIA															
Desarrollo del sistema (políticas necesarias, planificación, objetivos, aplicación, seguimiento)	P	A	P	P	A	A	P	I+	P	A	P	P+	A	A	P+
Trabajo en asociación (interlocutores sociales, autoridades públicas, proveedores de formación, sociedad civil)	P+	A	A	I+	P	P	A	P	P	A	P	P+	A	A	A

Aspectos (servicios de asesoramiento/orientación, movilidad en la educación/formación)	generales	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	I+	P	A	A	A
--	------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------	----------	---	----------	---

Notas:

A Adecuado. Significa que tanto en la estrategia del Estado miembro como en sus acciones concretas se otorga la prioridad apropiada a un criterio en particular.

P Parcial. Indica que tanto en la estrategia como en las acciones se presta una cierta atención al criterio, o que sólo se le otorga una prioridad apropiada en aquella o en éstas.

I Insuficiente. Se refiere a que el criterio no está contemplado ni en la estrategia ni en las acciones, o a que sólo se le presta una cierta atención en aquella o en éstas.

Las letras en **negrita de las casillas grises** indican cambios con respecto al año anterior.

+ indica mejoras con respecto al año anterior.

Un papel más importante para los interlocutores sociales tanto a nivel nacional como europeo

El objetivo global D destaca la importancia de establecer una asociación de amplio alcance con los interlocutores sociales. Los PNA de 2002 ponen de manifiesto que, *en la mayoría de los Estados miembros, los interlocutores sociales participan más intensamente en su diseño*. El mayor grado de colaboración se sigue dando en Irlanda, Bélgica, Luxemburgo, Portugal y Finlandia, y, en menor medida, en los Países Bajos, Grecia y Alemania. En otros Estados miembros, como Dinamarca y Suecia, los propios interlocutores sociales siguen desempeñando un papel importante en la aplicación de las directrices especialmente a ellos dirigidas. Es cierto que ha habido *tensiones* entre los gobiernos y, concretamente, los sindicatos, en Italia, Austria y España, *tensiones que han creado un clima menos favorable para la cooperación en el proceso de los PNA; pero, a pesar de eso, se ha llegado a acuerdos bilaterales o trilaterales que tratan una serie de cuestiones importantes contempladas en las directrices*. En España, sin embargo, las relaciones han vuelto a mejorar recientemente. La contribución de los interlocutores sociales se ha referido principalmente a la calidad en el trabajo, al aprendizaje permanente, a una mayor participación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo y al fomento de la igualdad de oportunidades, si bien este último aspecto ha de recibir una mayor prioridad en las políticas y ha de ser objeto de acciones concretas más intensas.

El *diálogo social reavivado* a nivel europeo ha dado lugar a varias iniciativas que han ayudado a impulsar la estrategia europea de empleo en una serie de ámbitos. Por ejemplo: el informe sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa; una declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos al Consejo Europeo de Laeken en la que subrayaban la necesidad de desarrollar aún más el diálogo social autónomo; la presentación, prevista para el otoño de 2002, de un programa de trabajo plurianual elaborado por los interlocutores sociales; el marco de acción de los interlocutores sociales relativo a las capacidades y las competencias y presentado en la Cumbre de Barcelona; y un acuerdo sobre el teletrabajo firmado por los interlocutores sociales europeos.

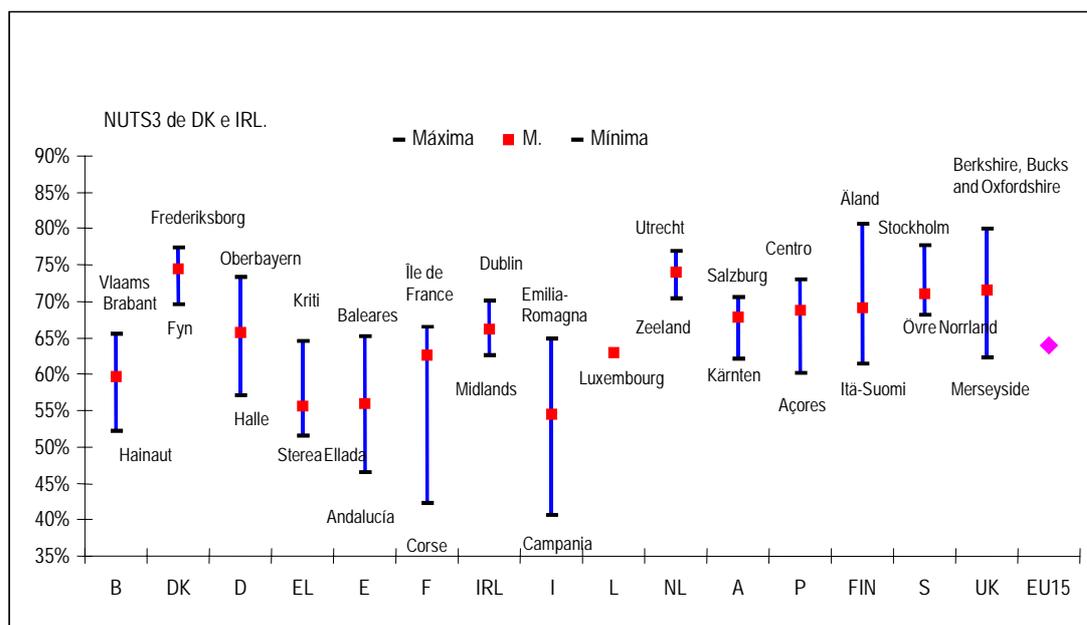
La combinación de políticas está más equilibrada, pero las disparidades regionales siguen planteando un problema serio

El objetivo global E insta a los Estados miembros a respetar el carácter integrado y el valor equitativo de las directrices en los cuatro pilares y a prestar una atención adecuada a los aspectos regionales. En comparación con años anteriores, *se ha hecho más hincapié en los pilares de la igualdad de oportunidades y el espíritu de empresa*, restableciendo en cierto modo el equilibrio, si bien el centro principal de atención sigue siendo el pilar de la empleabilidad. *La cobertura que se ha dado al pilar de la adaptabilidad no refleja en su justa medida los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales*. El reequilibrado de la combinación de políticas es particularmente evidente en España, Austria, Luxemburgo e Irlanda.

Bélgica, Alemania, España, Italia y Finlandia son los países más gravemente afectados por las disparidades regionales. En general, éstas son más acentuadas en relación con el desempleo

(medidas por el coeficiente de variación¹⁴) que con el empleo. La situación del desempleo empeoró en más Estados miembros (Alemania, Grecia, Italia, Países Bajos, Austria y Reino Unido) que la del empleo (Alemania, Austria y Finlandia). Alemania y Austria son los únicos Estados miembros en los que las disparidades crecen en relación tanto con el empleo como con el desempleo (si bien en Austria a un nivel muy bajo). La prioridad que se da a este asunto varía mucho de un país a otro, aunque todos han seguido prestando una atención cada vez mayor a los aspectos territoriales de las políticas de empleo y a la necesidad de diseñar políticas e instrumentos de modo que sea posible la adaptación flexible a las necesidades específicas a nivel regional y también, en ocasiones, local.

Gráfico 2: Tasas de empleo en las regiones NUTS2 en 2001 (% de la población de 15 a 64 años)



Fuente: Encuesta de población activa a nivel NUTS2, Eurostat. Datos NUTS3 para DK e IRL, según la EPA nacional¹⁵.

El seguimiento ha mejorado, pero hay que desarrollar más algunas fuentes nacionales

El objetivo global F subraya la importancia de potenciar los indicadores para evaluar el progreso en los cuatro pilares. En la mayoría de los Estados miembros se han hecho avances significativos en cuanto al desarrollo y utilización de los indicadores comunes que han de incluirse en los PNA, sobre todo por lo que se refiere a la prevención y la activación.

¹⁴ El coeficiente de variación se obtiene dividiendo la desviación estándar por el valor medio ponderado (media ponderada de la tasa de empleo/desempleo de un país).

¹⁵ Datos correspondientes a Irlanda: *Central Statistics Office Ireland* (Oficina Central de Estadística de Irlanda). Empleo según *Quarterly National Household Survey* (encuesta trimestral de hogares). Población en edad de trabajar según las «*Population and Migration Estimates April 2001*» (estimaciones de población y migraciones de abril de 2001).

Datos correspondientes a Dinamarca suministrados por el *Arbejdsministeriet* (Ministerio de Trabajo). *Danmarks Statistik*, Encuesta de población activa 2001. Las tasas de empleo se definen como las personas de 16 a 66 años con trabajo dentro de su correspondiente grupo de edad.

Los datos correspondientes a Francia no tienen en cuenta los *Départements d'outre-mer* (DOM, departamentos de ultramar).

La situación es insatisfactoria con respecto a varios indicadores basados en fuentes nacionales que son necesarios para hacer un seguimiento del progreso en relación con la calidad en el trabajo. Así, faltan indicadores comunes sobre *grupos desfavorecidos* (minorías étnicas, trabajadores migrantes y personas con discapacidad), y sólo tres Estados miembros han proporcionado indicadores sobre las *transiciones* entre «carencia de empleo» y empleo. Se han presentado más datos sobre *servicios para el cuidado de los hijos* y algunos datos acerca de los *servicios para el cuidado de otras personas dependientes*, aunque siguen faltando en muchos Estados miembros y, en la mayoría de los casos, corresponden sólo parcialmente a los indicadores acordados.

Casi ningún Estado miembro ha presentado la información necesaria para hacer una evaluación de las *escaseces* del mercado de trabajo o de los *efectos de las medidas activas del mercado de trabajo* en cuanto a una integración eficaz en el mismo.

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

2.2.1. Empleabilidad

El reciente aumento del desempleo y las amplias reestructuraciones de empresas que están teniendo lugar, combinados con las *escaseces de mano de obra*, ponen de relieve la importancia del concepto de empleabilidad. Mientras que, al inicio de la EEE, la empleabilidad se veía principalmente como una forma de ayudar a los parados a reintegrarse en la vida laboral, este concepto ha ido progresivamente ampliándose hasta abarcar todo el ciclo de la vida y convertirse en un elemento clave para facilitar la adaptación al cambio. Si se quiere aumentar las tasas de empleo hasta los niveles fijados como objetivo en Lisboa y Estocolmo, es necesario no sólo prevenir y combatir el desempleo, sino también movilizar el potencial desaprovechado para incrementar la participación en el mercado de trabajo. En este contexto, es especialmente importante prevenir el abandono prematuro de los estudios, aumentar el acceso a un mercado de trabajo inclusivo, mejorar la capacidad de los trabajadores para permanecer activos, reformar los sistemas fiscales y de prestaciones para hacerlos más favorables al empleo, promover la actualización continua de las capacidades y hacer frente a las *escaseces de mano de obra*.

Así pues, los Estados miembros se concentraron a menudo en 2001 en *consolidar y mejorar la eficacia* de las medidas incluidas en este pilar, merced a ese planteamiento más amplio.

Hechos sobre el desempleo

- *El desempleo disminuyó en 2001 tanto entre los jóvenes como entre los adultos. La tasa de desempleo global se redujo del 7,9 % en 2000 al 7,4 % en 2001, y la de empleo femenino del 9,7 % al 8,7 %. El coeficiente de desempleo juvenil bajó del 7,4 % al 7,1 %¹⁶. Sin embargo, la tasa de desempleo global volvió a ascender al 7,6 % en los cuatro primeros meses de 2002.*
- *La tasa global de desempleo de larga duración disminuyó más que la tasa de desempleo total, del 3,7 % en 2000 al 3,3 % en 2001. En cuanto a las mujeres, descendió 0,5 puntos porcentuales, del 4,4 % al 3,9 %. Las*

¹⁶ El coeficiente de desempleo juvenil es el total de jóvenes desempleados (de 15 a 24 años) como proporción de la población total del mismo grupo de edad.

variaciones de un Estado miembro a otro son muy grandes, con tasas que van de menos del 1 % en Austria, Dinamarca, Luxemburgo y los Países Bajos, a más del 5 % en Grecia, España e Italia.

- La proporción de parados de larga duración con respecto al total de desempleados se redujo del 46 % en 2000 al 42 % en 2001.
- El incremento del desempleo de larga duración varía también considerablemente, yendo del 2,1 % en Suecia al 36,2 % en Bélgica por lo que respecta a los jóvenes, y del 0,6 % en Austria al 23 % en los Países Bajos por lo que se refiere a la población adulta. El incremento del desempleo femenino de larga duración es mayor que en el caso de los hombres en todos los Estados miembros, salvo en Dinamarca, Finlandia, Suecia y el Reino Unido.

El paso de unas medidas pasivas del mercado de trabajo a unas medidas activas y de un planteamiento curativo a otro preventivo en la lucha contra el desempleo fueron dos de los principios guía fundamentales de la estrategia de empleo desde su inicio. En la Cumbre de Luxemburgo se fijaron dos objetivos: a) para 2002, ofrecer a todas las personas desempleadas un nuevo comienzo antes de llegar a los seis meses de paro, en el caso de los jóvenes, y a los doce meses de paro, en el caso de los adultos; y b) conseguir que, como mínimo, el 20 % de los parados se beneficien de medidas activas. Estos objetivos sólo se han cumplido con éxito variable.

Más políticas activas del mercado de trabajo ...

Por lo que se refiere a la activación, todos los Estados miembros superaron con creces en 2000 el objetivo del 20 %, salvo el Reino Unido, y la media de los tres más avanzados alcanzó el 51 % en 2001. *Las tasas de activación han seguido aumentando.* Esto es el resultado combinado de una reducción del paro registrado y un incremento del número de personas que se benefician de las medidas activas. Además, la proporción del gasto en medidas activas ha aumentado con respecto al gasto total en políticas del mercado de trabajo, lo que refleja un énfasis cada vez mayor en la activación.

La formación es la herramienta más común para integrar a las personas desempleadas en el mercado de trabajo. Más de la mitad del incremento general en medidas activas se debe a un aumento de las actividades de formación. Estas iniciativas pretenden combatir las carencias de mano de obra capacitada, y se ha consolidado la tendencia hacia la cooperación con los empleadores en el diseño de las medidas, de manera que éstas están cada vez más orientadas a la demanda.

Hechos sobre la activación

- *Todos los Estados miembros, salvo el Reino Unido, superaron el objetivo del 20 %. Los tres Estados miembros con las mayores tasas de activación son Suecia (60 %), Bélgica (50 %) e Irlanda (38 %).*
- *En comparación con 2000, la **tasa de activación** aumentó en Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia; no varió en Alemania y disminuyó en Finlandia y los Países Bajos.*
- *El número de participantes en **todas las medidas activas** aumentó un 7 % comparado con 2000, aumento que fue del 8 % en Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia. En Finlandia y los Países Bajos, descendió.*

- *Entre 1999 y 2000, la proporción del gasto en medidas activas con respecto al total del gasto en políticas del mercado de trabajo aumentó en la mayoría de los Estados miembros (excepto en Dinamarca y Portugal). Las proporciones más elevadas se registraron en Irlanda, Suecia y Dinamarca, mientras que las más bajas correspondieron al Reino Unido, Portugal y Austria. Sin embargo, el gasto en políticas activas del mercado de trabajo con respecto al PIB disminuyó ligeramente en 2000, un promedio del 0,9 % en la UE. Tres países presentan una proporción superior al 1 % (Dinamarca, Suecia y Bélgica). El menor gasto se da en el Reino Unido, Grecia y Portugal.*
- *Las **medidas de formación** representan en torno a la mitad de las medidas totales emprendidas y, en general, el número de participantes ascendió un 4 %. El aumento fue de cerca del 6 % en Bélgica, Dinamarca, Alemania, España, Luxemburgo, Austria y Portugal, mientras que en Irlanda, Finlandia y Suecia hubo un descenso.*
- *De los siete Estados miembros (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Suecia, España y Alemania) que proporcionaron **tasas de activación por sexos**, en cinco (Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia) la correspondiente a las mujeres fue más elevada que la de los hombres.*

... pero haciendo más hincapié en la prevención ...

La situación con respecto al objetivo de prevención es menos satisfactoria. Los indicadores acordados para medir el progreso se refieren a la aplicación de políticas de intervención precoz (en qué medida los jóvenes y los adultos en situación de desempleo son objeto de planes de acción individuales antes de llegar al sexto o al duodécimo mes, respectivamente, de paro) y a la obtención de resultados (en qué medida se reduce el incremento del desempleo de larga duración). Aunque la mayoría de los Estados miembros han aplicado un planteamiento preventivo, no siempre resulta eficaz, como demuestran los bajos niveles de cobertura de quienes corren el riesgo de quedar en paro (véase el anexo 2: indicador de esfuerzo), o los niveles elevados de los indicadores de incumplimiento (anexo 2). De acuerdo con esto, sólo puede considerarse que cumplen plenamente el objetivo cinco Estados miembros (Austria, Suecia, Finlandia, el Reino Unido y los Países Bajos). El reciente incremento del desempleo hace que sea aún más importante mejorar el rendimiento de las políticas preventivas.

Hechos sobre la prevención

- *Austria, Suecia, Finlandia, el Reino Unido y los Países Bajos (este último en el caso de los jóvenes, pero no en el de los adultos) presentan resultados satisfactorios tanto con respecto a la intervención precoz como a la reducción del incremento del desempleo de larga duración.*
- *Italia y Grecia siguen adaptando sus estructuras para poder intervenir a tiempo y ofrecer sistemáticamente planes de acción individuales.*
- *Dinamarca, Irlanda, España y Francia han conseguido reducir las incorporaciones al desempleo de larga duración (ya que sus mercados de trabajo son lo bastante sólidos como para permitir a la mayoría de los desempleados encontrar trabajo por propia iniciativa durante los primeros meses de paro), pero una gran proporción de las personas desempleadas sigue sin beneficiarse de las políticas de intervención precoz.*
- *Alemania, Luxemburgo, Portugal y Bélgica han aumentado el número de personas a las que alcanzan las políticas de prevención, pero sin ralentizar sustancialmente el incremento del desempleo de larga duración.*

... y en la eficacia

En general, no se sabe lo suficiente acerca de la efectividad de las medidas de activación en cuanto a integración duradera en un empleo regular, ni en cuanto a la eficiencia relativa de esas medidas. Es necesario prestar más atención a los aspectos relacionados con la calidad, en particular haciendo un seguimiento de la integración duradera en un empleo regular. Los mismos siete países que el último año (Austria, Dinamarca, Alemania, España, Finlandia, Suecia y el Reino Unido) ofrecen cifras sobre la tasa de recaída en el desempleo o de las incorporaciones al empleo tras participar en una medida activa. Al parecer, la tasa de recaída en el desempleo varía del 19 % al 45 % (después de tres meses) y del 29 % al 61 % (después de seis meses). Las incorporaciones al empleo tras la participación en una medida activa van del 50 % (después de seis meses) al 67 % (después de un año). Los datos de que se dispone para la evaluación¹⁷ sugieren que es más fácil tener éxito si se combina la formación con otras medidas, como son las experiencias de trabajo. La experiencia demuestra también que, aunque la eficacia de las medidas varía según los diferentes contextos, las *políticas activas individualizadas* resultan cruciales. Los requisitos de activación deben *centrarse en los resultados, más que en el número de beneficiarios de tipos preferenciales de medidas*, tomando en consideración tanto las características del individuo como las condiciones del mercado de trabajo.

Los actuales indicadores relativos a la prevención no captan las diferencias en la calidad del planteamiento aplicado. La evaluación del impacto de la estrategia de empleo ha demostrado que el concepto de «nuevo comienzo» se ha interpretado de manera muy variable en los distintos Estados miembros, desde una simple entrevista a una política activa del mercado de trabajo específica, mediante planes de acción individuales de diferente profundidad y calidad. Con frecuencia, la prevención se considera más bien una activación temprana de las personas en busca de empleo, antes que una identificación precoz de las necesidades a fin de evitar el ingreso en las filas del paro de larga duración, de manera que se hace *difícil distinguir claramente entre prevención y activación*. La comparación entre países es también problemática debido a las variaciones en el modo de tener en cuenta las interrupciones del periodo de desempleo para tomar parte en medidas activas.

A pesar de que sea útil para reorientar las prioridades en consonancia con las directrices, el hecho de que se preste tanta atención a los objetivos cuantitativos en el proceso de seguimiento de la activación y la prevención puede haber contribuido involuntariamente a que se *dejen relativamente de lado los aspectos relacionados con la eficacia*. La evaluación de la EEE sugiere que lo esencial es *hacer la oferta adecuada en el momento adecuado a la persona adecuada, habiendo identificado con antelación las necesidades*.

El papel central de los servicios de empleo

La eficacia depende en gran medida del contexto nacional y económico y, en particular, de cuán eficientes sean los servicios de empleo. La evaluación del impacto ha confirmado que la

¹⁷ En particular, sobre la base de la evaluación de la estrategia europea de empleo realizada en 2002, véase http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

estrategia de activación y prevención ha desencadenado una *amplia remodelación de las actividades de los servicios públicos de empleo*. Sigue en marcha el cambio hacia un planteamiento más basado en la asociación, que sitúa cada vez más a los servicios públicos de empleo como parte integrante principal de un sistema de servicios públicos y privados más amplio. En varios Estados miembros (Italia, Austria, Alemania, Bélgica, Dinamarca y los Países Bajos) se observa en 2001 una clara tendencia hacia un *mercado mixto de servicios de empleo públicos y privados*. Algunos Estados miembros siguen liberalizando las normas aplicables a las agencias de empleo privadas, incluidas las empresas de trabajo temporal (Italia, Austria, Alemania y Bélgica). Algunos (Alemania, Dinamarca y los Países Bajos) están introduciendo procedimientos merced a los cuales los servicios privados de empleo pueden participar en programas de servicios públicos, y otros están invirtiendo cada vez más en más y mejores *servicios para las empresas* (el Reino Unido, Finlandia y los Países Bajos). Casi todos los Estados miembros están utilizando las tecnologías de la información y la comunicación para *ampliar* significativamente *las instalaciones electrónicas de autoservicio*, y muchos siguen reforzando los servicios regionales o locales (Francia, España, Grecia e Italia). Sin embargo, deben reformarse las estructuras institucionales para aplicar las políticas activas del mercado de trabajo y rediseñar la compleja metodología en que se basa la prestación de servicios de empleo.

Reducción de impuestos y mejor interacción entre los sistemas fiscales y de prestaciones

En 2001, la mayoría de los Estados miembros volvieron a reducir los impuestos sobre el rendimiento del trabajo (los impuestos sobre la renta de las personas físicas más las cotizaciones a la seguridad social de los asalariados), sobre todo para las personas situadas en los *escalones más bajos de la escala salarial*, aunque esas reducciones no siempre estuvieron dirigidas estrictamente a las personas con menores salarios. Otros han emprendido reformas fiscales introduciendo moderadas reducciones de impuestos generales. Un pequeño pero creciente número de Estados miembros (Bélgica, Francia, Países Bajos, Reino Unido, y Dinamarca) están abordando la cuestión de la *interacción entre los sistemas fiscales y de prestaciones*. Hoy en día está *ampliamente admitido* que el hecho de retirar de inmediato las prestaciones en el momento en que se obtienen ingresos como producto del trabajo es un factor disuasorio importante para buscar empleo, y los Estados miembros han puesto en práctica *diversas medidas* para hacer frente a este problema. Sin embargo, con respecto a las prestaciones por desempleo, hace falta aplicar con más eficacia los criterios para su concesión, así como mejorar la interacción con las políticas activas del mercado de trabajo y prestar más atención al modo en que se administran los sistemas de prestaciones. Así se *reducirían los factores disuasorios del trabajo* sin dejar de ofrecer a la persona en paro una protección social adecuada.

Los incentivos para trabajar se han mejorado haciendo un uso cada vez mayor de las prestaciones condicionadas por el empleo. Varios Estados miembros (Reino Unido, Irlanda, Finlandia, Francia, Bélgica, Italia y los Países Bajos) están extendiendo el uso de los planes de créditos fiscales en el trabajo. Algunos han puesto en marcha medidas específicas relacionadas con *cambios en la estructura de salarios mínimos y prestaciones por hijos* (Reino Unido, Irlanda, Austria y Suecia), o que combinan las prestaciones con el trabajo a tiempo parcial y la formación (Suecia, Dinamarca, Portugal y Austria). Sin embargo, los

Estados miembros no abordan las posibles *repercusiones de las reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones en relación con la igualdad de oportunidades.*

Envejecimiento activo: la necesidad de un planteamiento exhaustivo

Además del objetivo acordado en Estocolmo de elevar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad al 50 % para 2010, el Consejo Europeo de Barcelona pidió que para ese mismo año se aumentara progresivamente unos cinco años la edad media a la que se abandona efectivamente el mercado de trabajo.

Hechos sobre los trabajadores de más edad

- *En 2001, la tasa de empleo del grupo de edad de 55-64 años fue del 38,5 %, frente al 74,7 % del grupo de 45-54 años, al 77,1 % del grupo de 25-54 años y al 40,7% de los de 15-24 años.*
- *En Finlandia, Dinamarca y Suecia se ha elevado la edad de jubilación obligatoria, y en Bélgica, Alemania, el Reino Unido y Portugal, el límite de edad para las mujeres se ha puesto en consonancia con el de los hombres. Sin embargo, la edad media de jubilación efectiva en la UE sigue siendo baja, salvo en algunos países donde ha aumentado, como Finlandia.*
- *La tasa de participación de las personas de 55 a 64 años en la educación y la formación fue del 3 % en 2001, frente al 8,4 % de la población adulta en edad de trabajar. Suecia, Reino Unido, Dinamarca y Finlandia son los países con mejores resultados, con una tasa media de participación de los trabajadores de más edad del 10,9 %.*

En 2001, todos los Estados miembros prestaron una mayor atención a la cuestión de los trabajadores de más edad, y todos están aplicando una gran variedad de políticas.

Pocos Estados miembros (Finlandia, Dinamarca, Reino Unido y Suecia) han desarrollado estrategias nacionales completas sobre el envejecimiento activo. La mayoría promueven actividades de formación y de reciclaje para los ocupados o los parados de más edad. Varios Estados miembros están fomentando modalidades de trabajo más flexibles y un mejor entorno de trabajo, incluyendo iniciativas relacionadas con la higiene en el trabajo. Algunos están realizando campañas de concienciación de los empleadores para que tengan una actitud más positiva hacia el potencial de los trabajadores de más edad, si bien este tipo de cambios requieren una actuación que se mantenga a lo largo de un tiempo prolongado.

Se está tratando de animar a las personas a que no abandonen tempranamente la vida laboral, o de ofrecer incentivos económicos o de otro tipo a fin de que permanezcan más tiempo en el mercado de trabajo, pero se presta poca atención al fomento de formas flexibles de trabajo que combinen la jubilación gradual con el trabajo a tiempo parcial. En general, los Estados miembros se concentran en reformar el marco regulador de las prestaciones, y prestan menos atención a la mejora de las condiciones de trabajo o a la oferta de incentivos eficaces para los empleadores a fin de que conserven o contraten trabajadores de más edad. La tendencia es dirigirse a un grupo de edad más amplio que el de los 55-64 años, y centrarse más en los trabajadores de más edad ocupados que en los parados (salvo en el caso del Reino Unido, Dinamarca, Grecia, Austria y Bélgica).

Son realmente preocupantes la persistente baja tasa de empleo de los trabajadores de más edad y la *tendencia a seguir acogiéndose a los planes de jubilación anticipada* que se observa en algunos Estados miembros. Existe además el riesgo de los *efectos de sustitución* entre las diferentes secciones de los sistemas de seguridad social, como la jubilación y la invalidez.

A la vista de la actual situación del empleo, el objetivo referido a la tasa de empleo de los trabajadores de más edad en la UE seguirá estando fuera de alcance si los Estados miembros no diseñan y aplican estrategias amplias de envejecimiento activo. El informe de la Comisión «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa»¹⁸ esbozaba los elementos de un planteamiento de ese tipo, basándose en el ciclo completo de la vida. En el marco de cuatro objetivos (más trabajos y mejor calidad en el trabajo; hacer que merezca la pena trabajar; proporcionar en el trabajo capacidades superiores y adaptables; y hacer del trabajo una opción real para todos) se identificaban cinco acciones prioritarias: hacer que los trabajadores permanezcan más tiempo en la vida activa; revisar los sistemas fiscales y de prestaciones; suprimir las diferencias salariales y de acceso al mercado de trabajo entre mujeres y hombres; promover la participación de las personas encargadas del cuidado de personas dependientes; y reducir las tasas de abandono de los estudios. Al diseñar y aplicar las respectivas políticas, es necesario tener en cuenta de una manera más adecuada la dimensión del género del envejecimiento activo. El apoyo y la contribución activa de los interlocutores sociales es crucial para el éxito.

Fomentar el progreso de las políticas de aprendizaje permanente

Hechos sobre el aprendizaje permanente

- *Ha habido una ralentización en el nivel de estudios alcanzado; en 2001, la población adulta (25-64 años) con, al menos, educación secundaria superior aumentó sólo un 0,2 %, hasta el 63,8 %, en comparación con un aumento del 1,2 % en 2000. El incremento ha sido, en general, más rápido en el caso de las mujeres, y las diferencias entre mujeres y hombres se han reducido a poco más de cinco puntos porcentuales.*
- *La tasa de participación de la población adulta en la educación y la formación sigue siendo baja y ha permanecido estable en el 8,4 %. Las tasas varían mucho entre los distintos grupos de edad y niveles de estudios. Es cinco veces más probable que participen en la educación y la formación las personas de 25-34 años que las de 55-64, y seis veces menos probable que lo hagan las personas con poca formación que las que tienen una formación más elevada. Las mujeres participan más que los hombres (un 9 % frente a un 7,9 %).*
- *La tasa de abandono prematuro de los estudios¹⁹ (personas de 18-24 años que abandonan prematuramente el sistema educativo, habiendo terminado, como máximo, la educación secundaria inferior) se redujo sólo marginalmente del 19,7 % en 2000 al 19,4 % en 2001. La tasa sigue siendo persistentemente elevada sobre todo en Portugal (más del 45 %) y en España e Italia (más del 25 %). La tasa media masculina de la UE es considerablemente mayor que la femenina (el 21,9 % frente al 16,8 %).*

¹⁸ COM (2002) 9 final de 24.1.2002.

¹⁹ La media de la UE no incluye al Reino Unido por falta de datos comparables. En el caso de Irlanda, después de 1997 se utilizan los datos correspondientes a ese año. Los datos de Suecia no son comparables entre 2000 y 2001, debido a los cambios introducidos en el diseño de la muestra de la encuesta. En Francia se recoge la información únicamente si la educación o la formación están en curso en el momento de la encuesta.

- *Aprendizaje electrónico: La tasa media de acceso a Internet en la UE en todos los niveles educativos fue del 93 % en 2002, frente al 89 % de 2001. En el mismo periodo, la tasa correspondiente a los centros de secundaria ascendió del 96 % al 98 %, y del 84 % al 90 % en el caso de los colegios de primaria. La proporción de alumnos con respecto a ordenadores en línea disminuyó de 15 en 2001 a 10 en 2002. Mientras que, en 2002, el 74 % de los profesores de primaria y el 65 % de los de secundaria que imparten materias no informáticas utilizan normalmente ordenadores en el aula, el 40 % y el 47 % de ellos, respectivamente, no han recibido ninguna formación relacionada con las TIC.*

La aparición de escaseces y carencias de mano de obra capacitada ha puesto de manifiesto lo importante que es desarrollar las competencias durante toda la vida, y ha animado a los Estados miembros a reforzar sus políticas de aprendizaje permanente. Se presta una atención especial a las *capacidades básicas*, mientras que el avance en la *alfabetización de adultos* ha surgido como un particular ámbito prioritario en algunos Estados miembros. Los interlocutores sociales están desempeñando un papel cada vez más importante y amplio en materia de aprendizaje permanente en todos los Estados miembros. Se han emprendido muchas acciones para promover una *mejor armonización de la oferta de educación y formación con las demandas del mercado de trabajo*, entre otras cosas, haciendo que la educación inicial esté más orientada a las salidas profesionales y ampliando y reformando los programas para aprendices, así como, en algunos Estados miembros, mediante mecanismos para anticipar mejor las carencias de mano de obra capacitada. Sin embargo, los *servicios siguen estando orientados a la oferta*, y es necesario seguir mejorando la capacidad de respuesta de los sistemas y tener más en cuenta las cuestiones relativas a la movilidad.

En la política de aprendizaje permanente de la mayoría de los Estados miembros se observa una *dimensión regional más acentuada* (promovida por estrategias de desarrollo regional, asociaciones para el aprendizaje y, en algunos casos, presupuestos más elevados para las autoridades regionales), y muchos de ellos han ampliado los centros locales de aprendizaje para que las oportunidades estén más al alcance de las personas. Casi todos los Estados miembros han reforzado los servicios de información, asesoramiento y orientación y están estableciendo incentivos económicos dirigidos tanto a las empresas como a los particulares para fomentar el aprovechamiento de las oportunidades de aprendizaje. No obstante, la persistente baja cuota de participación en la educación y la formación y la desaceleración en la mejora de las capacidades de la población subrayan la necesidad de una actuación continuada. *Dos tercios de los Estados miembros han fijado objetivos nacionales sobre la participación y el nivel de estudios alcanzado*. Sin embargo, existe una tendencia a centrar las acciones en los grupos de edad más jóvenes y, aunque esto es importante, también ha de prestarse atención a la manera de llegar mejor a los grupos de más edad, a las personas poco cualificadas, a los grupos vulnerables, a los empleados de PYME y a quienes tienen contratos atípicos. Igualmente, se ha de prestar una atención mayor al *fomento de una cultura más amplia que valore el aprendizaje*.

Aunque se han hecho progresos tangibles en el desarrollo de las estrategias nacionales de aprendizaje permanente, debe hacerse más hincapié en el *aprendizaje en el lugar de trabajo y demás entornos no formales, en los grupos desfavorecidos, en los sistemas de seguimiento y en unos servicios de orientación mejor coordinados*.

La *tasa de abandono de los estudios* ha ido, en efecto, descendiendo, pero a un ritmo que pone en duda la viabilidad del objetivo común de dividirla por la mitad para 2010. Además de intensificar el apoyo, se requieren planteamientos más a la medida de la persona y una intervención en una fase temprana. El problema es especialmente difícil de resolver en el caso de los hombres; por otro lado, son necesarios un análisis pormenorizado de la situación y una evaluación de la eficacia de las medidas.

Los Estados miembros han intensificado los esfuerzos para promover el desarrollo de las capacidades en TIC, en general, y en aprendizaje electrónico, en particular. Se están haciendo esfuerzos específicos para equipar a los miembros de los grupos prioritarios, en especial trabajadores de más edad y personas en paro, con las capacidades básicas en TIC, a fin de *evitar que se cree una división digital*. Se refuerza el importante papel de las TIC como apoyo del aprendizaje y la docencia. El aprendizaje electrónico se utiliza no solamente para mejorar el acceso al aprendizaje, sino también para mejorar la calidad del propio proceso de aprendizaje. Con respecto a los *objetivos comunes del aprendizaje electrónico*, la mayoría de los Estados miembros están a punto de alcanzar la tasa de acceso a Internet del 100 %, aunque los centros de primaria van algo rezagados. La proporción de alumnos con respecto a ordenadores en línea aumenta continuamente, aunque resulta algo preocupante la falta de formación en TIC de los profesores, pues casi la mitad de los de secundaria no han recibido todavía ningún tipo de formación, a pesar de que utilizan cada vez más los ordenadores. En general, se presta poca atención al aspecto de la igualdad de oportunidades dentro del aprendizaje permanente y, especialmente, en el aprendizaje electrónico.

Una mayor atención a la prevención de escaseces de mano de obra

Hechos sobre la movilidad ocupacional

- *En el conjunto de la UE, entre 1997 y 2001, el cambio en la estructura ocupacional (utilizado como sustituto de la movilidad ocupacional) ascendió del 1,9 % al 2,9 %²⁰. El cambio fue mayor en Dinamarca, Grecia, Italia, Austria, Suecia y el Reino Unido.*

Hechos sobre la movilidad geográfica

- *En 2001, el 15,2 % de las personas que cambiaron de residencia dentro de la UE (incluidas las que lo hicieron dentro de la misma ciudad) lo hicieron por razones de trabajo²¹. Por encima de la media están Austria (18,3 %), Alemania (19,3 %), Francia (21,1 %) y Grecia (17,1 %). Muy por debajo de la media están Bélgica (9,3 %), Irlanda (10,9 %), los Países Bajos (8,5 %) y Portugal (8,9 %).*
- *El porcentaje de personas que cambiaron de residencia entre regiones (en el mismo o en otro Estado miembro) aumentó entre 1997 y 2001 en el conjunto de la UE del 1,2 % al 1,4 %. El mayor aumento se dio en Francia y Austria. La tendencia más a la baja puede observarse en Italia (del 1,1 % al 0,6 %) y Bélgica (del 1,2 % al 0,1 %). El incremento fue algo mayor para los hombres (0,2 %) que para las mujeres (0,1 %).*

²⁰ El porcentaje es el resultado de sumar todos los valores absolutos de los cambios en la estructura ocupacional de los Estados miembros, por ejemplo un 3 % más de empleados de oficina, un 2 % menos de ocupaciones elementales, etc. Para Suecia sólo se dispone de datos correspondientes al periodo 1998-2000, y para Finlandia sólo de los correspondientes al periodo 1998-2001.

²¹ Según los resultados del Eurobarómetro 54.2, febrero de 2001.

A pesar de que los cambios producidos en el contexto económico han resultado en una mitigación de las tensiones a corto plazo dentro del mercado de trabajo, los Estados miembros se han ocupado más que en el pasado de eliminar *las escaseces de mano de obra*. Conscientes de que el crecimiento económico dependerá cada vez en mayor grado de una gestión más activa de la oferta de mano de obra, e impelidos por los cambios demográficos, la mayoría de los Estados miembros han insistido en el *desarrollo de sistemas de seguimiento* para identificar y analizar mejor la evolución del mercado de trabajo a fin de prevenir futuras escaseces. Subrayan asimismo la *necesidad de intensificar las políticas activas del mercado de trabajo* (sobre todo para los grupos desfavorecidos) y las *políticas educativas*.

En todos los Estados miembros, la *formación profesional de las personas ocupadas y las personas en paro* son componentes importantes de la política dirigida a reducir *las escaseces* en sectores (especialmente TIC, sanidad, cuidados y educación) y ocupaciones (personal técnico superior) específicos. Los Estados miembros que prevén para los próximos años escaseces de mano de obra persistentes, o incluso peores, están intentando desarrollar *programas proactivos de educación y formación* vinculados en muchos casos con el diseño de un sistema amplio de aprendizaje permanente. También se reconoce que la solución de *las escaseces* va más allá de la contratación y la formación: así, se están aplicando paquetes de medidas para mejorar el atractivo del sector público y se están emprendiendo acciones para reducir el absentismo. Sin embargo, sólo un país (Dinamarca) considera que reducir la segregación por sexos puede ayudar a resolver el problema de *las escaseces*.

Este año también se ha dado una mayor importancia a las políticas de *movilidad geográfica*. Algunas de estas políticas se refieren a la *movilidad interregional* dentro del mercado de trabajo nacional, que los Estados miembros fomentan mediante diversos incentivos (por ejemplo, en Alemania, Francia, España, Italia o Bélgica). Algunos Estados miembros presentan la *inmigración de trabajadores* como parte de la solución a las carencias de mano de obra, reconociendo de este modo lo importante que es un mercado de trabajo europeo mejor integrado. Muchos Estados miembros han adoptado medidas a fin de mejorar la capacidad de sus servicios de empleo para encontrar puestos de trabajo adecuados. La mayoría de ellos están desarrollando bases de datos electrónicas de ofertas de empleo y currículos vitae conectadas a través de EURES.

Políticas de inclusión más integradas, con un refuerzo de las medidas orientadas a la demanda

Como en años anteriores, la *mayoría de los Estados miembros considera que la integración en el mercado de trabajo es la mejor manera de promover la inclusión social*. Sin embargo, cada vez está más aceptado que esto no constituye una opción inmediata para todos los grupos desfavorecidos y, por lo tanto, se hace hincapié en un abanico más amplio de *políticas complementarias que contribuyan* a la inclusión social (vivienda, sanidad, políticas de regeneración urbana y rural). La *influencia del proceso de inclusión se hace patente* en el desarrollo de este planteamiento más global y la mitad de los Estados miembros hacen referencia explícitamente a sus planes nacionales de acción para la inclusión social en este contexto.

Siguen siendo elevadas las diferencias entre las tasas de empleo y desempleo globales y las de grupos específicos en los que están sobrerrepresentadas personas desfavorecidas, como son las personas con discapacidad, las minorías étnicas o los inmigrantes, a pesar de que la mayoría de los Estados miembros han intensificado sus medidas activas del mercado de trabajo. Esto subraya el hecho de que, además de aumentar la empleabilidad y de satisfacer necesidades más amplias de la inclusión social, ha de atenderse a la demanda del mercado para combatir la discriminación contra las personas desfavorecidas. Se están dando algunos pasos en esta dirección, pues algunos Estados miembros informan de iniciativas que *combinan medidas relativas a la empleabilidad dirigidas a las personas desfavorecidas con un mayor fomento de la contratación* (concienciación y antidiscriminación en general). Es necesario ampliar y proseguir con estas acciones. Estos esfuerzos se apoyan en la transposición del artículo 13 de las directivas relativas a la antidiscriminación.

La evaluación de la eficacia de las medidas dirigidas a integrar a las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y a prevenir la discriminación se ve obstaculizada por las diferencias existentes en la definición de los grupos y por la falta de datos estadísticos.

2.2.2. *Espíritu de empresa*

Para promover un crecimiento sostenible y la creación de puestos de trabajo es esencial mejorar las condiciones en que se apoya el espíritu de empresa. Este pilar se refiere al establecimiento de las condiciones que favorecen la creación de nuevos puestos de trabajo. Su objetivo es facilitar el desarrollo de un entorno favorable a la creación de empresas y al crecimiento de éstas y aprovechar de manera eficaz el potencial de empleo de la sociedad del conocimiento y del sector de los servicios. Hace hincapié en un sistema fiscal favorable al empleo que, junto con un mejor acceso a la financiación para las empresas de nueva creación y para sus fases iniciales de desarrollo, resulta fundamental para promover un entorno favorable a las actividades emprendedoras. Su objetivo es también promover las acciones para generar empleo a nivel regional y local.

Son necesarias acciones más específicas para hacer del espíritu de empresa un motor clave del crecimiento y el empleo

No se hacen los esfuerzos suficientes para reducir las cargas administrativas que tienen que soportar las empresas. Las políticas se centran en la complejidad y los retrasos de los procedimientos para el registro de empresas. Se presta una atención especial a la *simplificación de los procedimientos de registro*, sobre todo utilizando las TIC, y algunos Estados miembros han fijado objetivos cuantitativos²², como el de reducir a la mitad el tiempo y los costes para establecer una empresa (España, Portugal), o el de reducir la carga administrativa global un 25 % al término del actual período legislativo (Bélgica y Portugal). La evaluación del *impacto de la legislación sobre las empresas* sólo se efectúa con respecto a la legislación vigente y en la mayoría de los Estados miembros no se plantea una evaluación previa de la nueva legislación (salvo en el Reino Unido, Suecia, Luxemburgo y Dinamarca).

²² COM(2002) 610.

El creciente número de ventanillas únicas en toda la UE se complementa con el progreso en las acciones legislativas para facilitar la creación de empresas, aunque todavía es posible mejorar en algunos Estados miembros. El acceso a la financiación —un factor crucial del rendimiento en este pilar, sobre todo para fomentar el suministro de capital de riesgo destinado a la creación y el desarrollo inicial de las empresas— no ha recibido mucha atención.

Todos los Estados miembros reconocen la importancia del trabajo autónomo en la creación de empleo. Suecia ha fijado incluso un objetivo específico relativo al número de trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, *es necesario un apoyo más específico para aprovechar el potencial del empleo autónomo*, animando a los trabajadores asalariados o en paro a trabajar por cuenta propia. La proporción de trabajadores autónomos con respecto al empleo total disminuyó del 14,9 % en 1997 al 14 % en 2001, con un descenso más pronunciado en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Esta evolución podría ser simplemente el resultado de un cambio estructural gradual, es decir, los sectores tradicionales en los que el trabajo autónomo es relativamente frecuente dejan sitio a nuevos sectores en los que el trabajo autónomo es menos característico. En varios Estados miembros, razones culturales, junto con las dificultades para crear una empresa —que son relativamente grandes o, al menos, se perciben como tales— desaniman a las personas a convertirse en empresarias. Los impuestos sobre el trabajo autónomo y las pequeñas empresas parecen estar disminuyendo y se han adoptado medidas para eliminar las cargas impositivas sobre los trabajadores autónomos potenciales, mientras que varios Estados miembros están haciendo esfuerzos concertados y continuados para promover el espíritu de empresa entre las mujeres.

Debe potenciarse la evolución positiva que está teniendo lugar en la educación con respecto al espíritu de empresa. En la mayoría de los Estados miembros se han emprendido un gran número de iniciativas relativas a la educación de los empresarios potenciales y existentes. El *fomento del espíritu de empresa dentro del sistema educativo* es un paso importante para superar los obstáculos culturales y psicológicos que se oponen al trabajo autónomo, pero es necesario intensificar y estructurar los esfuerzos y hacer más hincapié en la formación de los profesores. Los Estados miembros ofrecen una gama variada de oportunidades de formación para los empresarios existentes y potenciales dentro y, en diverso grado, fuera del sistema educativo. Estas oportunidades han sido creadas por diversas instituciones, organizaciones de apoyo a las empresas y organizaciones profesionales, pero han de orientarse de manera más específica a las necesidades de los usuarios, en especial con respecto a las fuentes de financiación, al tiempo que ha de prestarse una mayor atención a las oportunidades de formación para las mujeres y los jóvenes.

A pesar de que el crecimiento del empleo se ha ralentizado en el sector de los servicios, *debe explotarse todo su potencial haciendo un especial hincapié en los servicios basados en el conocimiento.* En 2001, el empleo continuó creciendo en el sector de los servicios, aunque a un ritmo más lento, un 1 % de media en la UE, por debajo del crecimiento global del empleo (1,2 %). En la mayoría de los Estados miembros, el índice de crecimiento fue mayor para las mujeres que para los hombres. En el período 1997-2001, la tasa de empleo en el sector de los servicios aumentó casi cuatro puntos porcentuales, hasta el 44,4 % en 2001. Esta tasa es algo

mayor en el caso de las mujeres (45,6 %) que en el de los hombres (43 %). Sólo unos pocos Estados miembros han detallado sus esfuerzos para eliminar las barreras que se oponen a la prestación de servicios (Dinamarca, Alemania), pero la mayoría de ellos se están concentrando en la inversión en los servicios basados en el conocimiento. Esto se refiere no sólo al apoyo en la fase inicial, sino también al apoyo a empresas existentes con vistas al desarrollo de sus actividades, a fin de potenciar la innovación y de crear nuevos puestos de trabajo. Una serie de iniciativas nuevas promovidas en varios Estados miembros tienen como objetivo la creación de puestos de trabajo en los servicios basados en el conocimiento y en el ámbito medioambiental. Algunos Estados miembros han intensificado sus esfuerzos para aumentar el empleo en este último sector (Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania).

Se ha avanzado algo en la lucha contra el *trabajo no declarado*, pero es necesario seguir esforzándose y mejorar el seguimiento y la información sobre la aplicación de las medidas. Los Estados miembros están haciendo frente al trabajo no declarado por medio de las reformas generales del mercado de trabajo. Sus esfuerzos se concentran en: simplificar los procedimientos para la declaración de los nuevos puestos de trabajo; aumentar las campañas de inspección y de control; combinar los incentivos al empleo con las sanciones, incluyendo medidas para combatir el fraude fiscal y a la seguridad social; reducir el IVA en los servicios con mucha mano de obra para permitir competir en mayor igualdad de condiciones con los mismos servicios que se ofrecen a través de la economía informal; y desarrollar la legislación para controlar el trabajo no declarado o ilegal de los inmigrantes. La mayoría de los Estados miembros han aplicado o anunciado *nuevas iniciativas* en este ámbito (el Reino Unido, Portugal, Italia, Alemania, Francia, Austria, Bélgica, España, los Países Bajos y Grecia). Es necesario seguir avanzando mediante esfuerzos coordinados en los que participen todos los servicios afectados, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales.

A pesar de las reducciones, la carga fiscal sobre la mano de obra sigue siendo elevada

Hechos principales sobre la fiscalidad en la UE

- *La carga fiscal global en la UE, medida por el coeficiente de los ingresos fiscales totales con respecto al PIB, aumentó del 41,5 % en 1996 al 41,9 % en 1999, con una tendencia a disminuir en 2001 justo por debajo del nivel de 1996 (41,3 %).*
- *El tipo impositivo implícito ajustado²³ sobre la mano de obra, que se refiere a la evolución de la carga fiscal global sobre los salarios en la UE, después de alcanzar un máximo de cerca del 37,8 % en 1998 se redujo después un punto porcentual, hasta aproximadamente el 36,8 % en 2001.*

²³

El tipo impositivo implícito ajustado se define como la suma de los impuestos directos e indirectos sobre los rendimientos del trabajo (impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal más impuestos sobre la masa salarial) más las cotizaciones a la seguridad social de los empleados y los empleadores como porcentaje de los costes totales de la mano de obra, incluidos los impuestos sobre la masa salarial. Se trata de una medida empírica retrospectiva de la carga fiscal real sobre los rendimientos del trabajo y, por lo tanto, se basa en los datos agregados de los ingresos tributarios.

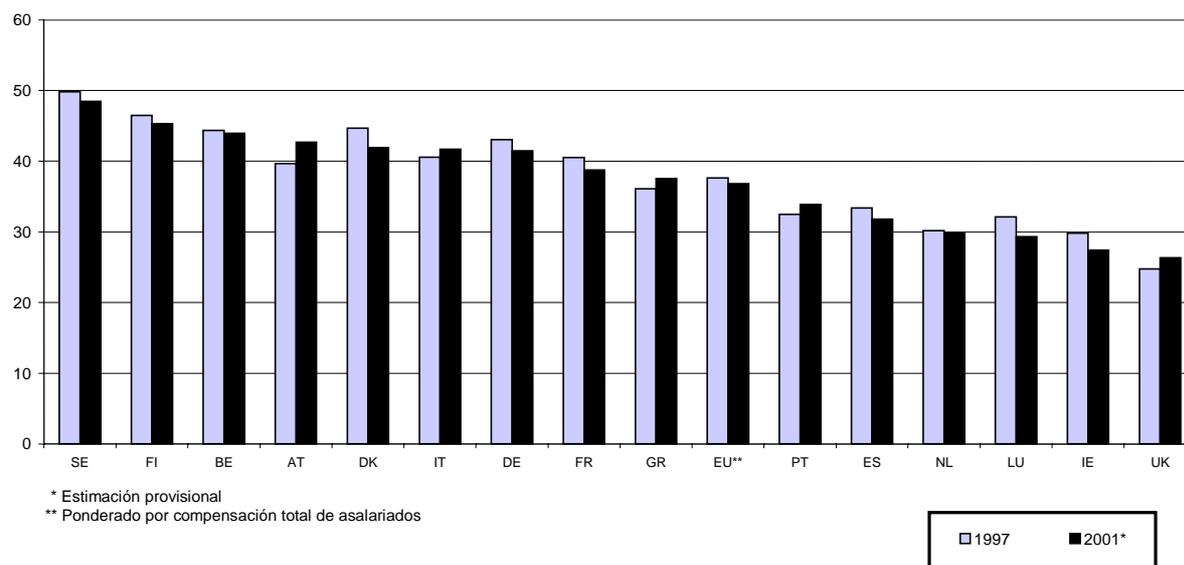
- *La reducción de la carga fiscal sobre la mano de obra peor remunerada parece ser más significativa. Se registra una reducción fiscal media en la UE de tres puntos porcentuales en el periodo 1997-2001, hasta el 37,8 %, apreciable en todos los Estados miembros, aunque en grado variable.*

El entorno fiscal general debería favorecer a las empresas y animar a asumir riesgos. En el periodo 1996-1999, la carga fiscal global aumentó; después, esa tendencia se invirtió en muchos Estados miembros. Sin embargo, en algunos (Suecia, Dinamarca, Bélgica, Finlandia, Francia y Austria) el tipo impositivo sigue siendo elevado, por encima del 45 % del PIB.

En todos los Estados miembros se observa una evolución positiva en la reducción de la carga fiscal sobre la mano de obra. La mayoría de ellos se han comprometido con este objetivo, aunque no han fijado objetivos nacionales en este sentido. La carga fiscal sobre la mano de obra, medida por el tipo impositivo implícito ajustado, se redujo²⁴ en la UE un punto porcentual entre 1996 y 2001, hasta el 36,8 %, sobre todo merced a las reducciones de las cotizaciones a la seguridad social. La reducción de los impuestos sobre la mano de obra es más perceptible en la parte baja de la escala salarial (unos tres puntos porcentuales), medida por la cuña fiscal correspondiente a los ingresos de un trabajador soltero que gana el 67 % del salario de un trabajador medio del sector de la producción.

²⁴ Las cifras del tipo impositivo implícito se basan en las cuentas nacionales y estimaciones adicionales proporcionadas por los Estados miembros (fuente: servicios de la Comisión, DG TAXUD). La «cuña fiscal» sobre la mano de obra mide la diferencia entre los costes salariales del empleador y el sueldo neto percibido por el empleado, en el caso de un trabajador soltero que gana el 67 % del salario medio de un trabajador del sector de la producción (fuente: OCDE en cooperación con los Estados miembros). Los datos se basan en índices fiscales concebidos para hogares hipotéticos.

Gráfico 3: Tipo impositivo implícito ajustado sobre la mano de obra asalariada



Fuente: Eurostat, estructura de los sistemas fiscales de la UE, actualizado por los servicios de la Comisión, DG TAXUD.

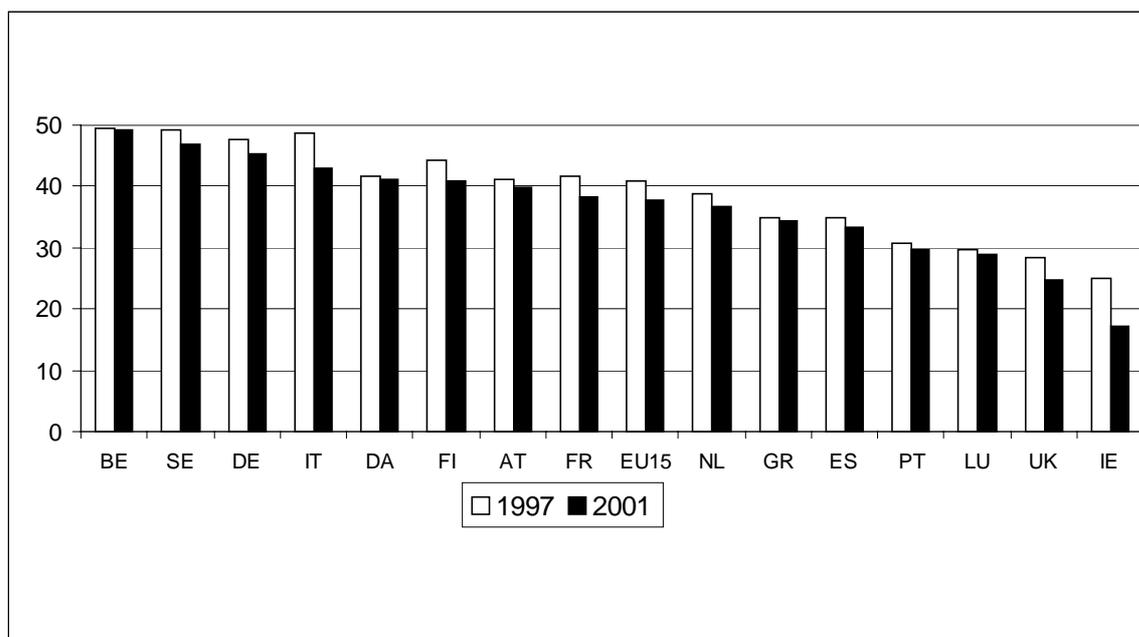
El panorama país por país es muy irregular, y en los últimos años ha habido cambios sustanciales en la composición de la cuña fiscal sobre la mano de obra. Irlanda e Italia registraron las mayores reducciones en la cuña fiscal total, seguidos del Reino Unido, Finlandia y Francia. En el periodo 1997-2001, la mayoría de los Estados miembros redujeron la cuña fiscal sobre los trabajadores con salarios medios y bajos.

Casi todos los Estados miembros informan de *reducciones significativas del impuesto sobre la renta de las personas físicas y las cotizaciones a la seguridad social* en 2001-2002, como parte de sus reformas fiscales para reducir la carga impositiva sobre la mano de obra (Francia, los Países Bajos, Irlanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Alemania, el Reino Unido, Luxemburgo y Bélgica). Las reducciones de los tipos impositivos estatutarios sobre la renta han sido importantes; algunos Estados miembros han elevado al mismo tiempo los umbrales de exención mínimos. La mayoría de los Estados miembros dan prioridad a las reducciones correspondientes a los salarios más bajos; así, por ejemplo, en muchos Estados miembros se han introducido créditos especiales a la deuda tributaria o deducciones de la base imponible sobre la mano de obra (Bélgica, Francia, Finlandia, Suecia, Irlanda, el Reino Unido y los Países Bajos²⁵). Estos instrumentos funcionan en el sentido de que las reducciones fiscales van normalmente introduciéndose de forma gradual en beneficio de los trabajadores con salarios bajos y, en consecuencia, van eliminándose con respecto a los ingresos más elevados. También se han introducido reducciones específicas en las cotizaciones a la seguridad social

²⁵ Los Países Bajos son la excepción a la regla de que el crédito fiscal va desapareciendo gradualmente para los ingresos elevados.

(sobre todo las cotizaciones de los empleadores), principalmente en relación con los salarios más bajos, para contratar nuevo personal, para los desempleados de larga duración, para mantener en nómina a los trabajadores de más edad, o en relación con quienes abandonan los estudios (Bélgica, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Suecia, Dinamarca y Portugal).

Gráfico 4: Tipo impositivo correspondiente a una persona soltera con un salario equivalente al 67 % de un trabajador medio del sector de la producción



Fuente: OCDE, «*Taxing wages-taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits*» (Impuestos sobre los salarios. Impuestos sobre sueldos y salarios, cotizaciones a la seguridad social de empleados y empleadores, prestaciones por hijos), cálculos de los servicios de la Comisión basados en la base de datos de la OCDE 1996-2001

Dado que, desde comienzos de los años setenta, la carga fiscal sobre la mano de obra había aumentado incesantemente en casi todos los Estados miembros, el hecho de que esta tendencia se haya invertido en la mayoría de ellos constituye un logro considerable. A pesar de ello, en varios Estados miembros los impuestos sobre la mano de obra siguen siendo elevados, sobre todo si se comparan con los de los EE.UU. y Japón. Esto subraya la necesidad de intensificar los esfuerzos para reducir la carga fiscal sobre la mano de obra con salarios bajos y de encontrar un equilibrio en la combinación de las distintas medidas fiscales, teniendo en cuenta las especificidades de los mercados de trabajo.

Deben aumentarse los incentivos fiscales para incrementar la inversión en recursos humanos. Las reformas fiscales emprendidas por los Estados miembros no sólo van dirigidas a promover la creación de puestos de trabajo, sino también a eliminar las barreras económicas a la formación con que se encuentran tanto la empresa como el individuo. Cada vez más Estados miembros *fomentan la inversión en capital humano mediante incentivos fiscales para las empresas* a fin de promover la formación (España, Austria, Países Bajos, Suecia, Reino Unido). Algunos de ellos promueven medidas no relacionadas con los impuestos para

fomentar la formación dirigida al individuo o a la empresa, la reasignación de los ingresos de los impuestos ecológicos al desarrollo de las capacidades individuales, o mecanismos de financiación innovadores centrados en las personas, como los bonos relacionados con las cuentas de ahorro para el desarrollo de las capacidades (Suecia) y los créditos fiscales (Reino Unido). Sin embargo, dado que aumenta la movilidad de los trabajadores y su tendencia a cambiar más a menudo de empresa, los empresarios no se sienten inclinados a emprender actividades de formación.

Se ha progresado poco en el traspaso de los impuestos que gravan los rendimientos del trabajo a otras fuentes alternativas. Algunos Estados miembros (Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Suecia y Reino Unido) han introducido o recaudado impuestos ecológicos, en particular sobre la energía, a fin de cumplir primordialmente objetivos medioambientales, antes que compensar las reducciones de los impuestos sobre la mano de obra. Algunos Estados miembros siguen aplicando medidas fiscales que contribuyen a liberar de la carga fiscal (indirecta) a los servicios que requieren mucha mano de obra, reduciendo las tasas del IVA de dichos servicios (Bélgica, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Reino Unido). Esta disposición, que se inició en 2000 por un periodo de tres años, se prorrogará un año más, hasta 2003, para que la Comisión pueda evaluar su eficacia basándose en los informes nacionales y pueda adoptarse una decisión sobre su ampliación a otros Estados miembros, o bien sobre su abolición.

El desarrollo de una dimensión territorial de la EEE ha entrado en una fase de consolidación

Las estrategias de empleo locales deben enmarcarse en las circunstancias específicas que dominan la situación local. Los Estados miembros han seguido aplicando las medidas y los cambios en las políticas que ya iniciaron anteriormente, y sólo unos pocos han introducido medidas nuevas en acciones locales o regionales en favor del empleo. Existe una tendencia creciente hacia la descentralización de las políticas de empleo, influida en muchos casos por la estrategia europea de empleo y los Fondos estructurales. Parece estar generalmente admitida la necesidad de un planteamiento más estratégico en el desarrollo del empleo a nivel local, como queda cada vez más reflejado en los PNA. Ese planteamiento requiere una mayor coherencia y un diseño y una evaluación más rigurosos de las políticas de empleo locales.

Los planes de acción regionales han seguido desarrollándose y están en marcha en cuatro Estados miembros (Bélgica, Portugal, España y el Reino Unido). En Finlandia, a partir de 2002, se integrarán en los PNA planes regionales en los que se incluirán los objetivos y los recursos anuales destinados a las regiones y negociados entre los ministerios y los respectivos órganos regionales. Los pactos de empleo territoriales continúan siendo instrumentos importantes para la aplicación de políticas de empleo a nivel local o regional en algunos Estados miembros (Italia, Portugal, Austria).

Debe reforzarse el enfoque asociativo. En la mayoría de los Estados miembros, la participación de las autoridades locales y regionales en el proceso de los PNA se limita a la fase de aplicación. En principio, es el gobierno central el que prepara el PNA, en consulta,

pero rara vez en asociación, con otros agentes. Los Estados miembros se muestran cada vez más interesados por el papel de unas estrategias integradas de base territorial, y por las asociaciones como instrumentos de las políticas activas del mercado de trabajo; con frecuencia se mencionan asociaciones estratégicas a nivel local, pero raramente se describen con detalle, y, a menudo, las asociaciones que se citan están relacionadas con programas de los Fondos estructurales. El actual proceso de descentralización de los servicios públicos de empleo implica una mayor flexibilidad a nivel local y autonomía para, en la medida de lo posible, poder elegir medidas o instrumentos, decididos a nivel nacional o regional, que correspondan a las necesidades locales. No se analiza en detalle el papel de los interlocutores sociales en la creación de empleo a nivel local, y la mención a otros posibles agentes es aún más breve, sobre todo en el contexto de la *economía social*.

2.2.3. Adaptabilidad

Las acciones relativas a este pilar de la estrategia europea de empleo se centran en los esfuerzos conjuntos que realizan, asociándose, los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de aumentar el nivel y la calidad del empleo, adaptando la organización del trabajo y aplicando estrategias de aprendizaje permanente dentro de las empresas. Las acciones se dirigen a aumentar la capacidad del mercado de trabajo y de sus agentes para adaptarse al cambio estructural, haciendo que las empresas sean adaptables, reduciendo las barreras al empleo y estableciendo un equilibrio apropiado entre flexibilidad y seguridad. Además de ampliar el ámbito de las directrices para el empleo de 2001 —en relación con la salud y la seguridad en el trabajo y con la fijación del objetivo para 2003 relativo a las capacidades elementales en materia de sociedad de la información—, las directrices de 2002 insisten específicamente en la contribución a la mejora de la calidad en el trabajo, en el contexto de la modernización de la organización del trabajo.

Hacia un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad

Flexibilidad y seguridad: las sinergias como base

Puesto que las nociones de flexibilidad y seguridad evolucionan en sí mismas para reflejar los cambios que se producen en nuestra sociedad, la idea de un equilibrio entre ambas —esencial en el pilar de la adaptabilidad— debe analizarse mejor.

- La *flexibilidad*, es decir, la capacidad de las empresas de adaptarse a las demandas del mercado, puede adoptar muchas formas en relación con el empleo. La *flexibilidad externa*, como capacidad para «contratar y despedir» (incluidos los contratos temporales o de duración determinada), constituye una reacción inmediata y permite a las empresas adaptarse a circunstancias imprevistas y tendencias cambiantes —cambios en la demanda y las capacidades requeridas—, así como ajustar rápidamente su producción. La *flexibilidad interna*, que conlleva una reorganización de la mano de obra existente (tiempo y métodos de trabajo, formación, movilidad), constituye un planteamiento más a largo plazo de la gestión del cambio y del desarrollo de las capacidades y las competencias, con unas ventajas claras en cuanto a productividad y capacidad de ajuste. Ambas formas de flexibilidad son complementarias, y cada una de ellas presenta sus propias ventajas y sus propios costes para las personas, las empresas y la sociedad.

- La *seguridad*, desde un punto de vista estático, se centra en la estabilidad de la relación laboral y la disponibilidad de una red de salvación en caso de perder el empleo. Desde una perspectiva más *dinámica*, la seguridad abarca la no discriminación entre las diversas formas de contratos y modalidades de trabajo, así como la adquisición y preservación de la empleabilidad, a fin de facilitar la adaptación al cambio y la movilidad dentro de los puestos de trabajo y de unos empleos a otros. En este sentido, el acceso a la formación y a las vías de desarrollo profesional son aspectos esenciales de la seguridad laboral.

La flexibilidad y la seguridad pueden diseñarse *de manera que se refuercen mutuamente*. Un equilibrio apropiado fomenta la aceptación de las innovaciones y los cambios, así como la diversidad en el mercado de trabajo. Es un componente importante de la calidad en el trabajo y sirve a los intereses tanto de los empleadores como de los empleados.

Junto con el aumento moderado del trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración determinada (véase el recuadro de más abajo), en 2001 continuó la tendencia, ya establecida hace tiempo, hacia una mayor flexibilidad de las modalidades de tiempo de trabajo. En muchos convenios colectivos de Alemania, Grecia, Austria, Italia, Luxemburgo y Bélgica se han incluido *tramos horarios de trabajo y periodos ampliados para calcular el tiempo medio de trabajo*. En Luxemburgo, Bélgica, Alemania, Grecia y Austria se están emprendiendo acciones legales y colectivas para reducir las *horas extraordinarias*. En Francia y Bélgica ha continuado la reducción de las horas de trabajo, pero a la medida de diversas necesidades y por medio de acuerdos apropiados. En este sentido, con frecuencia dan lugar también a una mayor flexibilidad.

Para responder a las necesidades específicas de su mercado de trabajo, varios Estados miembros están intentando modificar el actual equilibrio entre distintos tipos de modalidades contractuales y de tiempo de trabajo. España, por ejemplo, intenta reducir la proporción de contratos de duración determinada, mientras que Grecia pretende aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial y Suecia animar a trabajar a tiempo completo. Estos esfuerzos pueden conducir progresivamente a una mayor convergencia de los patrones de trabajo entre los Estados miembros de la UE.

Flexibilidad del trabajo

- En el periodo 1997-2001, hubo un **aumento moderado pero continuo del trabajo a tiempo parcial**. El porcentaje de empleados a tiempo parcial con respecto al total de asalariados aumentó del 17,7 % al 17,9 %. En los Estados miembros con una gran proporción de trabajadores a tiempo parcial, como Dinamarca y Suecia, puede observarse una disminución en el tiempo; las menores tasas de trabajo a tiempo parcial siguen dándose en Portugal y Grecia, entre un 4,8 % y un 3,5 %.
- La proporción de **contratos de duración determinada** aumentó del 12,2 % en 1997 al 13,2 % en 2001. La mayor proporción se registra en España, con más del 31 %, aunque con una tendencia a la baja en los últimos años; las tasas son bajas en Irlanda (en fuerte descenso) y en Luxemburgo, donde se da una ligera tendencia al alza.
- Mientras que el trabajo a tiempo parcial es, según el 80 % de las personas encuestadas a este respecto, una decisión **voluntaria**, el empleo de duración determinada es mayoritariamente **involuntario** (también el 80 %).

Equilibrando esta tendencia en favor de una mayor flexibilidad, muchos Estados miembros han dado pasos importantes para *asegurar la igualdad de trato*, basándose en gran medida en las pertinentes directivas de la UE sobre trabajo a tiempo parcial y relaciones laborales de duración determinada (Italia, Grecia, Portugal, Luxemburgo, España, Alemania, Bélgica). En Irlanda, Alemania, Suecia, Luxemburgo y Dinamarca, los *trabajadores a tiempo parcial* han obtenido más derechos. En Portugal, Grecia, los Países Bajos y España se han adoptado medidas para hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial, mientras que, en Francia, el trabajo a tiempo parcial involuntario ha disminuido como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo. Con respecto a los *contratos de duración determinada*, se han emprendido acciones en Grecia, Portugal, el Reino Unido, Finlandia, Suecia, Alemania y España, a fin de mejorar las condiciones de trabajo o de hacer menos atractivos los contratos de breve duración. Para reducir los puestos de trabajo precarios, en Francia y Alemania se han introducido algunas restricciones sobre los contratos de duración determinada.

Todos los Estados miembros informan de mejoras legislativas o acordadas colectivamente en materia de *salud y seguridad*, mejoras que se consideran elementales para incrementar la calidad en el trabajo. En muchos casos se están aplicando reformas para intensificar la acción preventiva, aumentar la cobertura y difundir las mejores prácticas. La participación de los interlocutores sociales (concretamente en Finlandia, Italia, Francia, Suecia, España, Austria y Portugal) se ha incrementado, como demuestra su cooperación en la preparación y la aplicación de las medidas. En Irlanda y Dinamarca está previsto efectuar una revisión fundamental de la legislación vigente, centrada en la definición de nuevos riesgos. En los Países Bajos se han concluido convenios industriales, y más están previstos para este año, a fin de mejorar la prevención de la exposición a riesgos graves. Con respecto a los *accidentes de trabajo* (en el periodo 1994-1999), unas cifras comparativamente elevadas indican que son necesarias más acciones preventivas, sobre todo en Suecia, Dinamarca, España, Bélgica, Grecia e Irlanda.

A nivel europeo, los interlocutores sociales han firmado dos acuerdos sectoriales (comercio y telecomunicaciones) y un importante acuerdo global interprofesional sobre el *teletrabajo*. La aplicación de estos acuerdos a nivel nacional establece un marco para el trato socialmente responsable de esta forma de trabajo. Los interlocutores sociales han abordado directamente la cuestión del teletrabajo en Austria, Italia, el Reino Unido y Portugal.

Las iniciativas para modernizar la organización del trabajo merecen una difusión más amplia

La modernización de la organización del trabajo van mucho más allá de la flexibilidad de las modalidades contractuales y las horas de trabajo. Abarca una variedad de iniciativas relacionadas con el lugar de trabajo que contribuyen a un uso óptimo de los recursos y las competencias. La moderna organización del trabajo puede desempeñar un papel importante en fomentar la calidad en el trabajo, la productividad y la competitividad de las empresas. De modo más general, puede facilitar en gran medida la adaptación al cambio tanto de las personas como de las organizaciones.

Los Estados miembros han adoptado una serie de iniciativas interesantes para fomentar la innovación y la difusión de buenas prácticas en este ámbito. Finlandia aplica un planteamiento holístico a este respecto, concretamente por medio del desarrollo del lugar de trabajo y de los programas de productividad nacionales. Otras iniciativas dignas de mención, en las que a menudo participan agentes locales o los interlocutores sociales, se están emprendiendo en el Reino Unido (por ejemplo, los proyectos CBI), Portugal y España (iniciativas gubernamentales cuyo objetivo es promover la aplicación y difusión de buenas prácticas), Irlanda (*National Center for Partnership and Performance*) y Alemania (*Betriebsverfassungsgesetz* [Ley sobre los comités de empresa] y programa Isti).

A pesar de tales iniciativas, la difusión de innovaciones organizativas eficaces sigue siendo escasa en la UE. Esto puede deberse a una serie de factores que influyen unos en otros, como son el bajo nivel de concienciación con respecto a las tácticas innovadoras y sus beneficios, un acceso reducido a métodos y recursos que, basándose en pruebas existentes, pueden servir de apoyo al aprendizaje y la innovación organizativos, y la incapacidad de los sistemas de formación para impartir conocimientos y capacidades aplicables en las nuevas formas de organización del trabajo.

Se presta una mayor atención a la formación de los empleados ...

En casi todos los Estados miembros existen acuerdos sobre la formación profesional a nivel sectorial o intersectorial y también, con mucha frecuencia, convenios colectivos que establecen el marco para proseguir con las acciones de formación. Son más los Estados miembros que están experimentando con diversas formas de incentivos económicos para el desarrollo de las capacidades, entre los que se incluyen cuentas individuales de formación, vales, recaudaciones para la formación y reformas fiscales. Continúan las iniciativas que establecen una relación entre el tiempo de trabajo y la formación (por ejemplo, cuentas del tiempo de trabajo, permisos para la educación y la formación y planes de rotación de puestos de trabajo). También se están haciendo esfuerzos para desarrollar los sistemas de acreditación del aprendizaje no formal. Hay signos de una tendencia hacia un planteamiento más a largo plazo y más estratégico con respecto al desarrollo de la mano de obra y el fomento de paquetes de medidas más integrados que promuevan el aprendizaje permanente, aunque, en general, se ha prestado poca atención a la generalización de una cultura del aprendizaje en el lugar de trabajo. Sí se va generalizando el derecho de los trabajadores a planes de formación individuales (Bélgica, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia, Suecia y Reino Unido) y, en unos pocos casos, se está introduciendo un derecho más amplio a un número mínimo de horas de formación al año (Portugal, Finlandia). Sin embargo, es aún muy pronto para ver los resultados. Debería efectuarse un seguimiento concreto de esos derechos, a fin de hacerlos lo más eficaces posible.

Pocos Estados miembros ofrecen datos sobre el número de trabajadores contemplados por los acuerdos (Bélgica, Alemania, Irlanda, España y Reino Unido). En el futuro, habrá que proporcionar información más sistemática sobre la cobertura y el presupuesto de los acuerdos en el ámbito del aprendizaje permanente. El marco de acción sobre las capacidades y las

competencias, adoptado recientemente y desarrollado por los interlocutores sociales a nivel europeo, podría ayudar a resolver algunos de los actuales problemas detectados.

Algunos Estados miembros informan de un aumento del gasto de las empresas en formación profesional continua (por ejemplo, Irlanda, Bélgica y Reino Unido), que los datos europeos confirman como una tendencia general²⁶. Algunos Estados miembros destacan también un incremento del gasto público y, en general, *se observa una tendencia al alza del gasto*, con una cierta inclinación a repartir mejor los costes entre todos los agentes afectados. El FSE desempeñó a menudo un importante papel de apoyo a la formación continua.

... pero el objetivo de dotar a todos los trabajadores de capacidades elementales en TIC no puede alcanzarse si no se redoblan los esfuerzos

Aunque el número de personas que utilizan ordenadores en el trabajo aumenta cada día, *los Estados miembros siguen prestando poca atención al objetivo, fijado para 2003, de dar a todo trabajador la oportunidad de adquirir capacidades elementales en lo que se refiere a la sociedad de la información*. En muchos Estados miembros, esto parece estar incluido dentro de una acción más amplia cuyo objetivo es promover la adquisición de capacidades elementales en TIC por parte de todos los ciudadanos (Bélgica, Finlandia, Luxemburgo, Suecia). Otros, como el Reino Unido, Portugal, Grecia e Irlanda, informan de iniciativas más específicas dirigidas a los trabajadores.

Los datos europeos²⁷ demuestran que se está avanzando hacia la consecución del objetivo, pues *algo más del 29 % de la mano de obra total recibió una formación básica en TIC en 2001 (comparado con casi el 23 % en 2000)*. Sin embargo, la formación se centra principalmente en los trabajadores de gestión y los trabajadores no manuales, mientras que la gran mayoría de los trabajadores manuales sigue estando excluida de la formación en TIC para mejorar sus capacidades. Asimismo, los trabajadores de las pequeñas empresas y las microempresas tienen muy pocas oportunidades para beneficiarse de la formación. *Es urgente intensificar considerablemente los esfuerzos si se desea alcanzar el objetivo de ofrecer oportunidades a todos los trabajadores para finales de 2003*.

2.2.4. Igualdad de oportunidades

Para contribuir a aumentar la tasa de participación y conseguir los objetivos relativos a las tasas de empleo fijados para 2010 en los Consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo, los gobiernos y los interlocutores sociales están llamados a reforzar las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. Para ello, la igualdad de oportunidades se tiene en cuenta en todos los pilares, se reducen las diferencias entre

²⁶ Los datos de la CVTS (*Continuing Vocational Training Surveys 1 & 2*, encuestas sobre la formación profesional continua, años de referencia 1993 y 1999) muestran que las empresas están invirtiendo cada vez más en formación profesional continua; no obstante, los niveles siguen siendo bajos, yendo de algo más del 1 % de los costes de la mano de obra de todas las empresas, en Portugal, al 3 % en Dinamarca.

²⁷ Encuesta de Eurobarómetro sobre las TIC y el empleo, 2000 y 2001.

hombres y mujeres en cuanto a las tasas de desempleo y empleo, se hace frente a la segregación por sexos y a las diferencias salariales y se promueven políticas orientadas a conciliar el trabajo con la vida familiar, en especial proporcionando servicios para el cuidado de los hijos.

La evolución en este ámbito debe analizarse a la luz del informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre el aumento de la tasa de participación²⁸, que exige una iniciativas firmes para reducir las disparidades tanto en el sector público como el privado. Entre otras medidas, habría que reducir las diferencias salariales y facilitar el acceso al mercado de trabajo, por ejemplo, revisando las limitaciones en cuanto a elección de empleo con que se enfrentan las mujeres y los hombres y, asimismo, los procesos de clasificación de los puestos de trabajo y de configuración de los salarios.

Hechos sobre las diferencias entre mujeres y hombres: disminuyen, pero despacio

- *En 2001, las tasas de **empleo** femenino aumentaron en todos los Estados miembros (excepto en Bélgica y Grecia) y las diferencias entre hombres y mujeres se redujeron ligeramente. Sin embargo, la tasa de empleo femenino (54,9 %) sigue estando 18 puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina (73 %). Las menores diferencias en cuanto a tasas de empleo se dan en Suecia, Finlandia y Dinamarca. Grecia, España, Italia, Luxemburgo e Irlanda registran las mayores diferencias, por encima de 20 puntos porcentuales.*
- *En la mayoría de los Estados miembros, la tasa de **desempleo** sigue siendo más elevada para las mujeres que para los hombres (excepto en el Reino Unido, Suecia e Irlanda). En 2001, las diferencias en cuanto a desempleo disminuyeron a 2,3 puntos porcentuales. Grecia, España, Italia y Francia presentan las mayores diferencias.*
- *Los **ingresos** netos medios por hora de las mujeres (asalariadas con 15 horas o más de trabajo) en 1998 correspondieron al 83,8% de los de los hombres (una diferencia salarial de 16,2 puntos porcentuales)²⁹. Las diferencias salariales fueron mayores en el sector privado (23,7 puntos porcentuales) que en el sector público (10,7 puntos porcentuales). Las menores diferencias salariales en 1998 se dieron en Portugal, Italia y Bélgica. Las mayores diferencias se registraron en el Reino Unido, Austria, los Países Bajos, Alemania e Irlanda.*
- *La **segregación** por sexos en sectores y ocupaciones ha permanecido estable desde el último año (17,7% en sectores y 25,2% en ocupaciones)³⁰. Por sectores, Finlandia, Suecia, Portugal, Irlanda y Austria presentan la segregación más acentuada, con un índice superior al 20 %. Por ocupaciones, Finlandia, Suecia, Austria y Dinamarca presentan el índice de segregación más alto, que va del 27 % al 30 %.*

²⁸ «Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa», informe conjunto de la Comisión y el Consejo.

²⁹ El pasado año, el indicador sobre las diferencias salariales se basaba en los ingresos netos. Puesto que la comparación del sueldo neto entre países se ve dificultada por las diferencias de los sistemas impositivos de cada uno de ellos, este año el indicador se ha basado en los ingresos brutos. Por lo tanto, no es posible hacer una comparación con el año anterior. No hay datos para Finlandia, Luxemburgo y Suecia.

³⁰ La segregación por sexos en sectores y ocupaciones se mide del siguiente modo: la proporción media nacional de empleo correspondiente a las mujeres y a los hombres se aplica a cada sector y ocupación. Las diferencias se suman para producir una cantidad total de desequilibrios entre mujeres y hombres. Esta cifra se presenta como proporción del empleo total.

- *El hecho de tener hijos influye de manera diferente en la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo. Los datos³¹ correspondientes a 2001 muestran que la presencia de un hijo (0-6 años) disminuye la tasa de empleo de las mujeres una media de 12 puntos porcentuales en la UE, mientras que la tasa de empleo masculino aumenta 9 puntos porcentuales. El efecto negativo de la maternidad en el empleo de las mujeres se deja notar principalmente en Alemania, el Reino Unido y España (más de 20 puntos porcentuales)³².*

Se avanza hacia los objetivos de empleo, pero es necesario un mayor esfuerzo en relación con las mujeres de más edad

A pesar del progreso observado en 2001 en cuanto a las tasas de empleo femenino, y de que algunos Estados miembros (Austria, Dinamarca, Países Bajos, Finlandia, Portugal, Suecia y el Reino Unido) ya han sobrepasado el objetivo relativo a la tasa de empleo femenino del 60 % para 2010, la tasa de empleo en la UE en su conjunto sigue estando 5,1 puntos porcentuales por debajo de ese objetivo, y 2,1 puntos porcentuales por debajo del objetivo intermedio del 57 % para 2005. Así pues, debe seguir creciendo la tasa de empleo femenino si se desea alcanzar el objetivo de aumentar la tasa de empleo global al 70 % y la tasa de empleo de los trabajadores de más edad a más del 50 % para 2010 (véase también la sección 2.1).

Las medidas varían entre los Estados miembros, pero, en general, se combinan los esfuerzos para reducir el desempleo femenino y las políticas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Las iniciativas van desde la formación de las mujeres que se reincorporan (Irlanda, Austria, Países Bajos y Luxemburgo), pasando por las políticas dirigidas al envejecimiento activo (Suecia) y por la revisión de los sistemas fiscales, de prestaciones y de pensiones (Bélgica, Irlanda, Suecia y Países Bajos), hasta el fomento del espíritu de empresa (Grecia, Suecia y Luxemburgo) y unos servicios mejores para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes (por ejemplo, Irlanda, Grecia, Italia, Luxemburgo y Reino Unido). También hay ejemplos de medidas específicas, como la de reducir las cotizaciones de los empleadores por contratar mujeres en puestos de trabajo permanentes (España), campañas (Austria) y mejoras de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las empresas (Francia).

Cinco países (Bélgica, Finlandia, Francia, Italia y Países Bajos) han fijado objetivos nacionales para aumentar la proporción femenina del empleo³³ (véase el cuadro 3 en la sección 2.1). Por primera vez, Bélgica (Valonia), Italia y Finlandia han establecido objetivos de empleo. Los objetivos de empleo parecen estar al alcance, pero *son necesarias estrategias más concretas y orientadas a los objetivos en aquellos países con bajas tasas de empleo femenino*, concretamente Italia, España y Grecia. Además, debe prestarse una atención especial para animar a las mujeres a permanecer más tiempo en el mercado de trabajo.

La integración de la igualdad de oportunidades: de las declaraciones políticas a medidas más operativas, aunque con una aplicación aún inadecuada

³¹ No se dispone de datos para Dinamarca, Finlandia, Irlanda y Suecia.

³² El seguimiento del efecto de la paternidad sobre el empleo se realiza comparando las tasas de empleo masculino y femenino (20-50 años) con y sin hijos (0-6 años).

³³ El Reino Unido ha fijado también un objetivo para aumentar la tasa de empleo de los padres y madres sin pareja (de los cuales el 95 % son mujeres). Portugal intentará mantener la tasa de empleo de 2001 en 2002.

El progreso en la integración de la igualdad de oportunidades en todas las políticas es evidente, aunque la *aplicación sigue siendo incompleta*; la mayoría de los Estados miembros se centran en un aspecto específico o en un ámbito político concreto y no promueven un planteamiento exhaustivo³⁴. Austria, Bélgica, Francia y Alemania, que no poseen una larga tradición con respecto a la integración de la igualdad de oportunidades, han seguido poniendo en práctica iniciativas interesantes e integradas, sobre todo relacionadas con mecanismos de coordinación, formación y otras herramientas. Irlanda, Finlandia, Suecia, Dinamarca y el Reino Unido han ampliado ligeramente las iniciativas en curso. Se aprecian algunos cambios pequeños pero positivos en España y Grecia, aunque la mayoría de las actividades son aisladas y se encuentran en una fase muy temprana de aplicación. Italia, y en cierta medida también Luxemburgo, han prestado poca atención a la integración de la igualdad de oportunidades. En general, sin embargo, es difícil evaluar a corto plazo la eficacia de todas estas iniciativas y su plena incorporación en el proceso de diseño de las políticas.

La forma en que los Estados miembros aplican la integración de la igualdad de oportunidades en los ámbitos políticos incluidos en los tres primeros pilares varía mucho de un país a otro. Mientras que se observa una evolución positiva en las políticas relativas a la prevención y la activación (Suecia y Países Bajos), la revisión de los sistemas fiscales y de prestaciones (Alemania, Irlanda, Países Bajos y Reino Unido), la reforma de los servicios públicos de empleo (Austria, Dinamarca, Italia y Alemania), el espíritu de empresa (Irlanda, España, Finlandia, Alemania, Bélgica, Luxemburgo, Suecia y Grecia) y las modalidades del tiempo de trabajo (Alemania, Irlanda, Dinamarca y Países Bajos), en otros ámbitos políticos clave apenas se ha aplicado la integración de la igualdad de oportunidades, como son el *envejecimiento activo, la lucha contra las escaseces de mano de obra, el desarrollo del aprendizaje electrónico y el aprendizaje permanente*.

Hace falta más determinación para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE siguen siendo elevadas (16,2 %), y también existen importantes diferencias entre grupos de edad y por niveles de educación. Las diferencias salariales son mayores en el caso de los trabajadores de más edad (30,6 %) y de las personas con un nivel educativo alto (20,8 %). Cada vez se es más consciente de que *las diferencias salariales entre hombres y mujeres no disminuyen automáticamente por el hecho de que aumente la tasa de participación femenina*, pues están vinculados a desigualdades estructurales en el mercado de trabajo. Por otro lado, los resultados deben someterse a seguimiento y ser evaluados a medio y largo plazo y en relación con la segregación por sexos.

Aunque se han introducido algunas iniciativas, tienden a orientarse principalmente a la investigación o al análisis, antes que concretizarse en medidas basadas en los objetivos. El Reino Unido, Dinamarca y Suecia han seguido modificando su legislación o han aplicado

³⁴ Para que la integración de la igualdad de oportunidades tenga éxito en las políticas de empleo es necesario aplicar medidas coordinadas que incluyan la cooperación interinstitucional (con órganos dedicados a la igualdad entre hombres y mujeres), procedimientos para evaluar el impacto de las nuevas propuestas desde el punto de vista de la igualdad, el establecimiento de indicadores y estadísticas apropiados, así como la concienciación a través de la información, la formación y las encuestas.

disposiciones legales de nueva creación para mejorar la transparencia. Las campañas de concienciación e información son también métodos populares para abordar la cuestión de las diferencias salariales (Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido). En algunos países, los interlocutores sociales han empezado a tratar esta cuestión (Dinamarca, Irlanda y España), pero, para la mayoría de ellos, la *reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres no es una prioridad*.

Se ha abordado la cuestión de la segregación por sexos, pero sin resultados visibles a corto plazo

Por lo general, los mercados de trabajo de los países que tienen tasas de empleo femenino elevadas suelen estar muy segregados, mientras que se observa el fenómeno inverso en los países con tasas de empleo femenino bajas. Mientras que el aumento de la tasa de empleo de las mujeres es uno de los principales objetivos de la agenda de Lisboa, la segregación por sexos sigue siendo un problema estructural del mercado de trabajo que afecta negativamente a su funcionamiento, pues impide a muchas personas con una buena adecuación y capacitación acceder a sectores y ocupaciones en los que podrían ser más productivas. Reduciendo la segregación se ayudaría a resolver otros problemas del mercado de trabajo, como son *las escaseces de mano de obra* y las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Son muchos los factores que fomentan la segregación por sexos, entre ellos las opciones educativas, los estereotipos, el diferente atractivo de determinados sectores para las mujeres o para los hombres, o las posibilidades de conciliación de la vida profesional y la vida familiar. Para poder influir en estos factores y, por lo tanto, en el grado de segregación del mercado de trabajo, hace falta tiempo.

Los países que poseen mercados de trabajo muy segregados siguen aplicando y reforzando medidas integradas dirigidas a reducir la segregación por sexos (Dinamarca y Suecia). Sin embargo, los resultados no serán visibles, probablemente, más que a medio y largo plazo. La estrategia de Finlandia consiste en influir en las elecciones que hombres y mujeres hacen con respecto a su educación y su formación, en la cultura del lugar de trabajo y en las prácticas de los servicios públicos de empleo. En Dinamarca, los resultados que refleja el informe del pasado año sobre las acciones que han de ponerse en práctica para hacer frente a la segregación por sexos demuestran que los proyectos para la igualdad entre mujeres y hombres iniciados en los servicios públicos de empleo pueden contribuir significativamente a eliminar la segregación del mercado de trabajo y a prevenir *las escaseces de mano de obra*. Puede observarse una evolución positiva en el hecho de que existen ahora mismo muchos ejemplos interesantes de *nuevas medidas para aumentar el número de mujeres presentes en el proceso de toma de decisiones*, por ejemplo, a través de objetivos de contratación, medidas positivas y otras acciones destinadas a garantizar un acceso igualitario a los puestos de responsabilidad (Alemania, Países Bajos, Francia, Italia, Dinamarca, Suecia y Reino Unido).

Los servicios para el cuidado de los hijos han mejorado, pero están todavía muy lejos de los objetivos de Barcelona

En el Consejo Europeo de Barcelona, los Estados miembros acordaron objetivos relativos a los servicios para el cuidado de los hijos. Para 2010, al menos el 90 % de los niños de tres

años hasta la edad de la enseñanza obligatoria deberían tener acceso a servicios de este tipo, y al menos el 33 % de los niños menores de tres años. Aunque cada vez más Estados miembros introducen nuevas medidas, objetivos cuantitativos y plazos para mejorar las instalaciones de estos servicios, todavía *no existen suficientes servicios de calidad y asequibles para satisfacer la demanda o alcanzar los objetivos fijados en Barcelona* (véase el cuadro 6). Además, es difícil evaluar el efecto de las iniciativas, pues *no existen datos apropiados o comparables*. El pasado año, la cuestión de mejorar los *cuidados destinados a otras personas dependientes* ha recibido muy poca atención.

Cuadro 6: Cuidado de los hijos y personas mayores. Datos y objetivos establecidos en los PNA de 2002

ESTADOS MIEMBROS	INDICADOR SOBRE EL CUIDADO DE LOS HIJOS ³⁵	INDICADOR SOBRE EL CUIDADO DE LAS PERSONAS MAYORES ³⁶	OBJETIVOS FIJADOS EN LOS PNA DE 2002
Austria	<u>Niños en centros de día (2000/2001):</u> 0-1 año: 0,3 % 1-2 años: 6,1 % 2-3 años: 16,3 % 3-4 años: 57,9 % 4-5 años: 86,4 % 5-6 años: 90,1 %	-	-
Bélgica	<u>Niños menores de 3 años (2001):</u> Comunidad flamenca: 31,4 % Comunidad francófona: 23,8 %	<u>Personas de más de 75 años que viven en centros especializados (2001):</u> Comunidad francófona: 14,7 % Región de Bruselas: 15,9 %	<u>Confirmados los objetivos regionales de 2001:</u> Flandes, 2 500 plazas más al año en 2001-2004; Bruselas, el doble de plazas para 2002; comunidad germanófona, el doble de plazas de guardería para 2004.
Dinamarca	<u>Niños al cuidado de alguien (2001):</u>	-	-

³⁵ Niños al cuidado de personas ajenas a la familia, como proporción de todos los niños del mismo grupo de edad. Desglose: antes de entrar en el sistema no obligatorio de educación infantil (durante el día); en el sistema no obligatorio de educación infantil o equivalente (fuera de las horas de colegio); en educación primaria obligatoria (fuera de las horas de colegio).

³⁶ Hombres y mujeres dependientes (que no pueden cuidar de sí mismos en la vida diaria) de más de 75 años como proporción de los hombres y las mujeres de más de 75 años. Desglose por: en centros especializados; que reciben ayuda (de personas ajenas a la familia) en casa; de los que cuida la familia.

	0-2 años: 68 % 3-5 años: 93 % 6-9 años: 79 %		
Finlandia	<u>Cobertura de los servicios de guardería públicos (2001):</u> 0-5 años: 42,7 % 6 años: 63,8 % 7 años (fuera de las horas de colegio): 10,1 %	-	-
Francia	-	-	32 000 plazas más para 2004; 10 000 plazas más fuera de las horas de colegio para niños de 3 a 16 años.
Alemania	<u>Plazas disponibles para niños (1998):</u> de 0-3 años: 7 % de 3-6,5 años: 89,5 % de 6-10 años (fuera de las horas de colegio): 12,6 %	-	Ningún objetivo fijado en el PNA ³⁷ .
Grecia	<u>Número de centros para el cuidado de los hijos (2002):</u> 0-6 años: 4 392 <u>Números de niños:</u> 162 008	<u>Número de centros geriátricos (2002):</u> 714	Objetivos pormenorizados con respecto a los niños y las personas mayores.
Italia	<u>Niños al cuidado de alguien (1998):</u> 0-2 años : 6,3 % 3-5 años: 4,5 % 6-10 años (fuera de las horas de colegio): 4 % 11-13 años (fuera de las horas de	<u>Personas de más de 65 años que viven en centros especializados (1999):</u> 1,34 %	-

³⁷

Sin embargo, el Gobierno alemán aprobó el 17 de abril de 2002 una estrategia nacional de sostenibilidad («Perspectivas para Alemania. Nuestra estrategia para un desarrollo sostenible»), en la que se fija para 2010 un objetivo del 30 % para las instalaciones de guardería en régimen de jornada completa de los antiguos Estados federados. Por otro lado, el Gobierno ha anunciado su intención de invertir cuatro mil millones de euros en escuelas de jornada completa.

	<p>colegio): 1,2 %</p> <p><u>Niños al cuidado de alguien, al menos, varias veces a la semana (1998):</u></p> <p>0-2 años: 57,5 %</p> <p>3-5 años: 54,8 %</p> <p>6-10 años (fuera de las horas de colegio): 49,7 %</p> <p>11-13 años (fuera de las horas de colegio): 37,2 %</p>		
Irlanda	-	-	<p><u>Confirmado el objetivo de 2001:</u></p> <p>Aumento en un 30 % de las plazas de guardería para 2003.</p>
Luxemburgo	<p><u>Plazas de guardería (2001):</u></p> <p>1 975</p>	-	<p>17 % de los niños de 0-3 años, 3 000 plazas más de colegio para 2004.</p>
Países Bajos	<p><u>Niños al cuidado de alguien (2001):</u></p> <p>0-3 años: 25 %</p> <p>4-12 años (fuera de las horas de colegio): 8 %</p>	-	<p>33 000 plazas más de guardería al término de 2002.</p>
Portugal	-	-	<p><u>Confirmados los datos de 2001:</u></p> <p>Para 2006, educación infantil para todos los niños menores de 5 años.</p> <p>Cobertura del 75 % de los niños de 3-4 años (incluidas 1 800 aulas nuevas). 100 000 niños hasta los 3 años serán admitidos en guarderías de día.</p>
España	<p><u>Niños al cuidado de alguien (2000/2001):</u></p> <p>0-2 años: 8,6 %</p> <p>3-5 años: 92,4 %</p>	<p><u>Número de personas mayores de 65 años que reciben ayuda a domicilio (1999):</u></p> <p>112 797</p> <p><u>Número de plazas en centros especializados:</u></p> <p>208 513</p>	<p>Cobertura del 15 % para los niños de 0-2 años, y del 94 % para los de 3 años.</p>
Suecia	<p><u>Niños al cuidado de alguien (2001):</u></p>	<p><u>Personas mayores de 65 años que reciben cuidados y</u></p>	-

	1-5 años: 77 % 6-9 años (fuera de las horas de colegio): 68 % 10-12 años (fuera de las horas de colegio): 8 %	<u>asistencia (2001):</u> 18 % -a domicilio: 9,4 % -en centros especiales: 8,6 %	
Reino Unido	-	-	<u>Confirmado el objetivo de 2001:</u> Para 2004, 1,6 millones de niños más al cuidado de alguien = 900 guarderías de barrio más en zonas desfavorecidas para 2004. <u>Nuevos objetivos:</u> Una plaza de guardería a disposición de todo padre o toda madre sin pareja que empiece a trabajar y hasta 100 <i>Early Excellence Centres</i> (centros de excelencia para la educación y el cuidado de los más pequeños) para 2004. 100 000 nuevas plazas de jornada completa para niños de 3 y 4 años en los colegios.

Fuente: Datos nacionales. Los datos no son comparables entre países.

Las políticas de conciliación siguen mejorando

El fomentar la conciliación del *tiempo de trabajo* con la vida familiar ayuda a mejorar la calidad en el trabajo y a incrementar las tasas de empleo. A este respecto se ha informado de numerosas iniciativas. En Bélgica, Irlanda, Grecia y el Reino Unido se han iniciado o ampliado medidas relacionadas con los permisos para el cuidado de personas dependientes, la reducción del horario de trabajo por causas familiares y la interrupción de la carrera profesional, al tiempo que se protegen los derechos concernientes al empleo. En Austria, Suecia y Finlandia, los interlocutores sociales fomentan la integración de la igualdad de oportunidades y promueven un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia en los convenios colectivos. Los Países Bajos, en particular, siguen desarrollando un planteamiento muy exhaustivo en este ámbito (entre otras medidas legislativas importantes están la Ley sobre el trabajo y el cuidado de personas dependientes y la Ley sobre el tiempo de trabajo).

Muchos Estados miembros están ampliando las *modalidades de permisos* (Dinamarca, Francia, Finlandia, España, Suecia, Reino Unido, Irlanda, Austria y Países Bajos). Se trata, en efecto, de una evolución positiva, dado el desequilibrio existente entre las mujeres y los hombres en cuanto al planteamiento de los cuidados, que siguen recayendo sobre las mujeres; sin embargo, existe el peligro de que los largos periodos de permiso tengan un efecto negativo sobre la tasa de participación femenina, aumenten las diferencias en los salarios e incrementen

la segregación por sexos. *Tan sólo unos pocos Estados miembros han introducido iniciativas para animar a los hombres a acogerse a los planes de permisos parentales* (Finlandia, Francia, Suecia, Dinamarca y Luxemburgo). Por otro lado, un aspecto positivo es que ahora son más los países que *animan a los hombres a hacerse cargo de más tareas familiares* (Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Reino Unido, España, Portugal y Austria).

3. APLICACIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA EL EMPLEO Y DE LAS RECOMENDACIONES DE 2002: EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y LAS POLÍTICAS POR ESTADO MIEMBRO

BÉLGICA

Principales resultados en 2001: La desaceleración económica intervenida en 2001 tuvo repercusiones tardías en la evolución del mercado de trabajo: si bien el crecimiento del empleo alcanzó el 1,2 % y la tasa de desempleo bajó ligeramente al 6,6 %, la evolución positiva de la tasa de empleo se interrumpió. El desempleo de larga duración siguió descendiendo, pero el mercado de trabajo belga se caracteriza todavía por una tasa de incorporación al desempleo de larga duración muy elevada, una participación en el mercado de trabajo muy baja, especialmente por parte de las mujeres y los trabajadores de más edad, diferencias geográficas sustanciales y fuertes cargas fiscales y no fiscales sobre la mano de obra.

Evaluación general de la política de empleo: El PNA 2002 es continuación del anterior. Ofrece una visión global exacta y coherente de la combinación de políticas aplicada por las diferentes autoridades belgas como respuesta a la estrategia europea de empleo. Se han adoptado iniciativas para armonizar las innumerables medidas federales de activación, pero es necesaria una mayor integración de las políticas de mercado de trabajo de carácter federal y regional. Aunque no fija ningún objetivo nacional, el PNA determina objetivos regionales para la tasa de empleo que reflejan las diferentes situaciones de partida. La estrategia global de empleo reposa principalmente en la reducción de los costes laborales junto con políticas activas del mercado de trabajo, e incluye medidas específicas para aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad. La calidad del empleo es una de las principales preocupaciones, y se aborda de formas múltiples. Se han adoptado medidas para reducir el tiempo de trabajo, y se ha avanzado en la elaboración de estrategias regionales de aprendizaje permanente. Las iniciativas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres combaten los factores que generan las diferencias salariales. Otras medidas tienen por objeto garantizar que la flexibilidad no se logre a expensas de la calidad y la seguridad del empleo. Las iniciativas destinadas a reducir los desequilibrios regionales siguen teniendo un ámbito limitado. Los interlocutores sociales desempeñan un papel clave en la concepción y aplicación de la política belga de empleo, y han participado activamente en la preparación del PNA. Aunque la política tiene un carácter integrador, en el sentido de que se ocupa convenientemente de los grupos más vulnerables en el mercado de trabajo, el PNA no prevé ningún vínculo con el proceso de inclusión.

Respuesta a las recomendaciones: El enfoque preventivo ha adquirido más peso, pero todavía no prevé una intervención global y sistemática para los adultos desempleados. El PNA reconoce que el envejecimiento activo es una prioridad clave, y se han tomado medidas positivas con objeto de aumentar la capacidad de los trabajadores de más edad para mantenerse en el trabajo, así como para promover su reinserción, pero está por ver si estas medidas bastarán para aumentar sustancialmente la tasa de empleo de esta categoría de

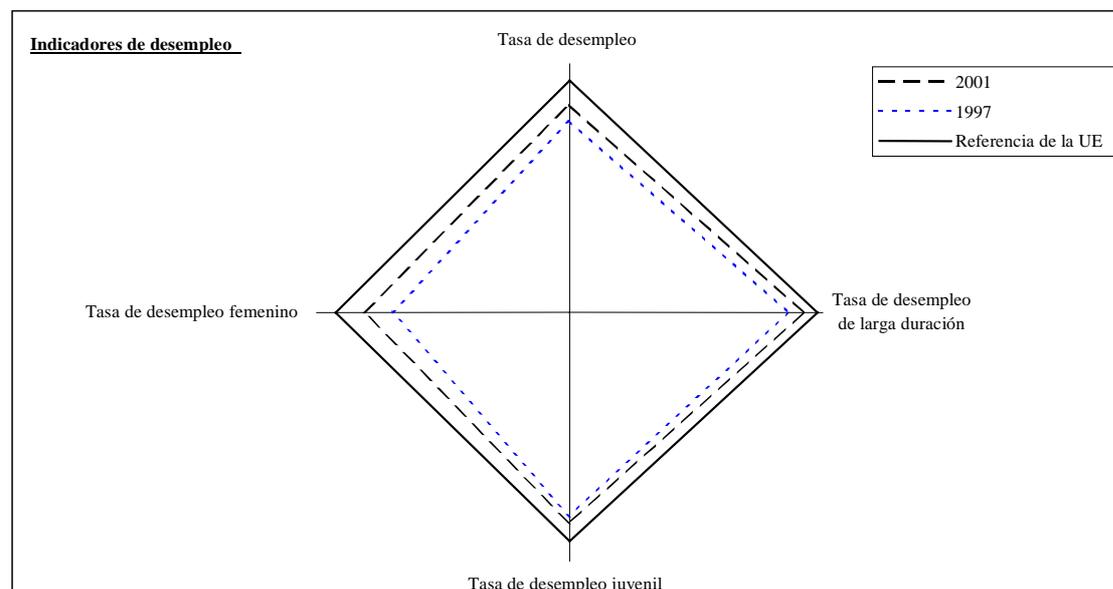
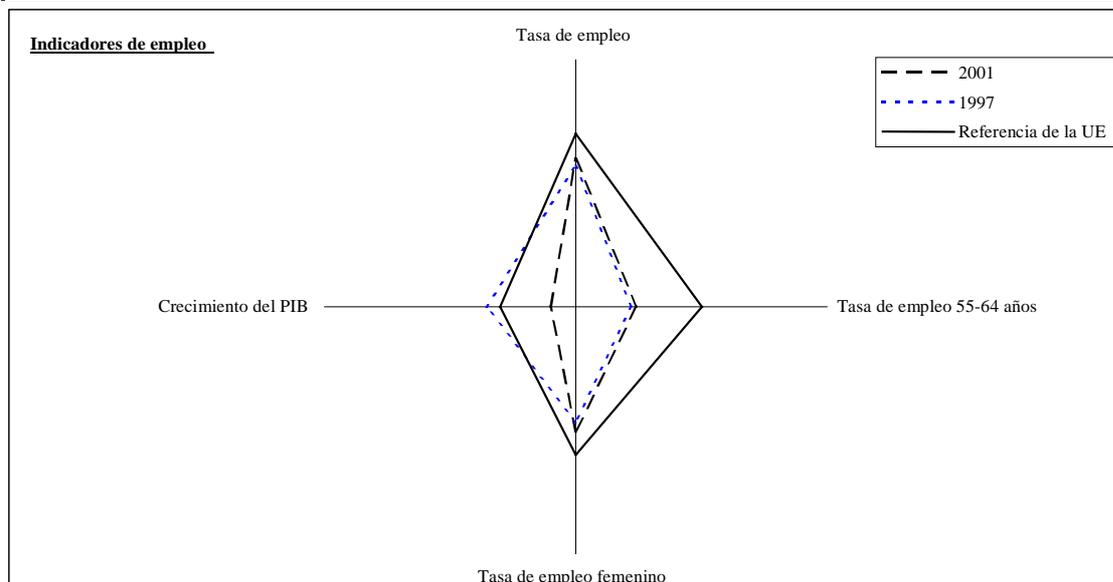
trabajadores en tiempos de crisis económica. La amplia reforma fiscal decidida anteriormente se llevará a la práctica entre 2002 y 2005 y, junto con los recortes en las cotizaciones a la seguridad social, deberá reducir la carga fiscal general del trabajo, aunque los fuertes aumentos de los costes unitarios de la mano de obra en 2001 podrían poner en peligro sus efectos beneficiosos. Las autoridades competentes están empezando a tener una visión común del aprendizaje permanente. Los planes de acción elaborados a escala regional deberían convertirse en estrategias regionales globales y coherentes de aprendizaje permanente. El PNA no prevé nuevas iniciativas destinadas a lograr una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. A pesar de las disparidades regionales persistentes, las medidas para aumentar la movilidad laboral tienen un alcance limitado y podría mejorarse la coordinación entre las políticas regionales del mercado de trabajo.

Aspectos clave en el futuro: La aplicación de la reforma fiscal y la moderación salarial para aumentar las tasas globales de empleo, el seguimiento de los efectos de las medidas recientemente introducidas con el fin de eliminar los factores que pueden actuar como un freno para el trabajo, y la elaboración de estrategias eficaces para aumentar la participación en el mercado de trabajo de las mujeres y los trabajadores de más edad siguen siendo tareas importantes para Bélgica. En lo que se refiere a este último punto, parecen necesarias más medidas para reducir el número de jubilaciones anticipadas. Podrían intensificarse las acciones para evitar que los adultos que buscan trabajo se conviertan en desempleados de larga duración. Parece necesario adoptar medidas para aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo sin poner en peligro la seguridad del empleo. Teniendo en cuenta las importantes disparidades regionales y subregionales en lo que se refiere a los resultados del mercado de trabajo, parece oportuna una mejor coordinación y cooperación entre los servicios públicos de empleo a nivel regional, y las políticas federales y regionales podrían integrarse mejor. La elaboración de una estrategia global para el aprendizaje permanente podría requerir un mayor esfuerzo político.

BÉLGICA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	59,9	56,9	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	24,1	22,1	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	50,5	46,5	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,0	3,6	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	6,6	9,2	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3,0	5,5	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	6,1	7,2	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	7,4	11,9	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

DINAMARCA

Principales resultados en 2001: La desaceleración económica durante 2001 hizo que el crecimiento del PIB, previsto en un 1,5 %, fuera incluso inferior, con un 1 %, en comparación con el 3 % en 2000. No obstante, la situación macroeconómica sigue siendo positiva, y Dinamarca continúa teniendo tasas de empleo muy superiores a los objetivos de la Unión Europea, (un total del 76,2 %, con un 72 % para las mujeres y un 58 % para los trabajadores de 55 a 64 años). El crecimiento del empleo, con un 0,2 %, fue también reducido, pero la tasa de empleo de los trabajadores de más edad aumentó en un 2,3 %. El desempleo ha permanecido estable y, con una cifra del 4,3 %, se ha mantenido en niveles relativamente bajos.

Evaluación general de la política de empleo: La acción política sigue orientada a los retos que se plantean a largo plazo para la sociedad danesa, como el envejecimiento de la población, la posible escasez de mano de obra, la difícil posición de las minorías étnicas en el mercado de trabajo, el número de personas que perciben ingresos asistenciales, los tipos de imposición relativamente elevados y la necesidad de mejorar las cualificaciones teniendo en cuenta la evolución internacional. Aunque las nuevas acciones políticas se centran principalmente en el pilar de la empleabilidad, incluido el aumento de la mano de obra y la congelación de impuestos, el Gobierno también ha presentado un conjunto de medidas relativas a la competitividad que tienen por objeto mejorar las condiciones para las empresas. Para responder a las necesidades de mano de obra, se ha fijado el objetivo de incrementar la cifra de trabajadores en 67 000 personas para 2010, lo que se logrará principalmente mediante una mayor integración de los inmigrantes y una edad más temprana de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Aún no se ha alcanzado el objetivo de garantizar que todos los desempleados puedan tener una nueva oportunidad antes de que transcurran 6 o 12 meses de desempleo. Siguen elaborándose medidas para promover un mercado de trabajo más favorable a la inserción, tanto en el sector público como en el privado, junto con el desarrollo de los acuerdos existentes entre los interlocutores sociales y la negociación de otros nuevos. Los PNA no mencionan en ningún momento el proceso de inclusión social. El Gobierno sigue trabajando en estrecho contacto con los interlocutores sociales en todos los pilares para garantizar la calidad del empleo, aunque alberga dudas en cuanto a los indicadores, y no menciona ninguno. Están empezando a dar resultados algunas iniciativas adoptadas anteriormente por medio de los servicios públicos de empleo para reducir la segregación por sexos.

Respuesta a las recomendaciones: Las dos recomendaciones para Dinamarca están estrechamente relacionadas con los dos capítulos principales de la política nacional de empleo. Los últimos elementos de la reforma fiscal de 1999 entrarán en vigor en 2002 e implican, entre otros aspectos, una ampliación de la base de imposición y tasas marginales reducidas. La congelación de impuestos introducida por el nuevo Gobierno hará que las últimas reducciones no se vean parcialmente anuladas, como en años anteriores, por el aumento de los impuestos locales. Está previsto reducir la fiscalidad sobre los rendimientos del trabajo a partir de 2004, si otras medidas resultan eficaces, en particular el aumento de personas ocupadas. La reforma de los regímenes de jubilación anticipada sigue dando frutos, pero no será suficiente. Hay preparadas nuevas reformas para aumentar el número de

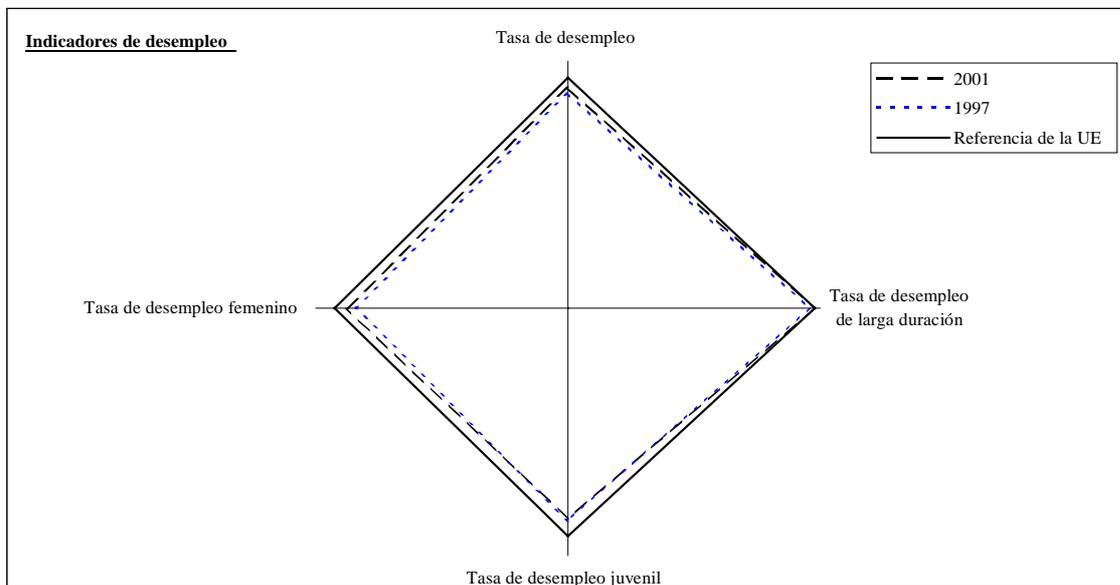
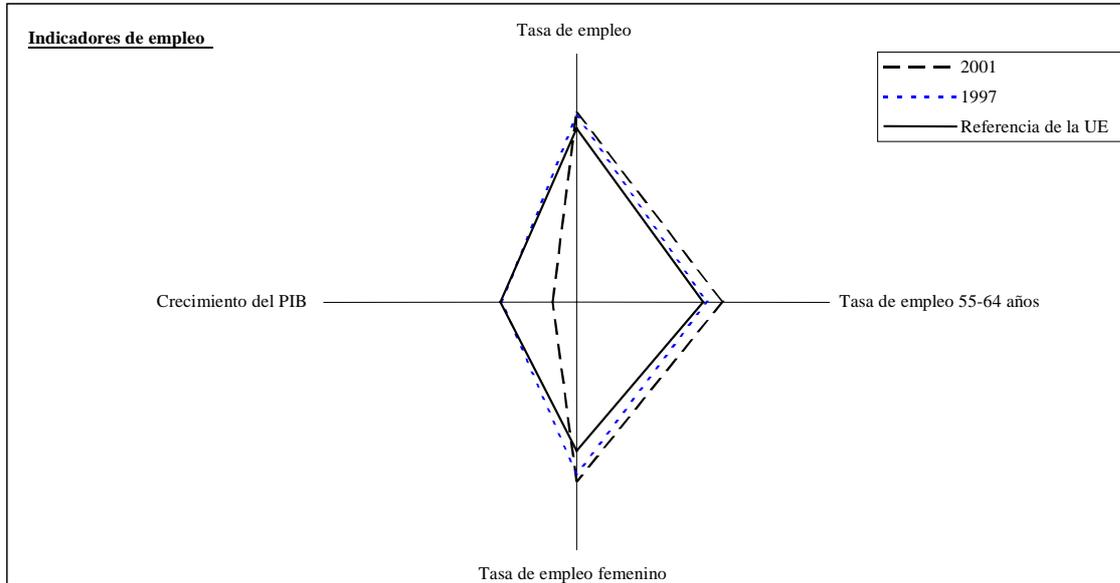
inmigrantes ocupados y alentar a los menores de 30 años a incorporarse más tempranamente al mercado de trabajo. Se han celebrado acuerdos con los interlocutores sociales para garantizar una mejor inserción de los inmigrantes, principalmente por medio del lugar de trabajo, y se están estudiando medios para reducir la duración de la educación superior. El problema de las medidas de incentivación del trabajo frente a las prestaciones sociales se ha abordado de forma selectiva: se ha introducido una nueva «prestación de comienzo», muy inferior a la ayuda social actual, para los nuevos inmigrantes. El Gobierno prevé ampliar el «plan para los jóvenes» a las personas de edades comprendidas entre 25 y 29 años. El nivel general de prestaciones no será alterado, puesto que se considera que proporciona una seguridad que sirve de contrapeso a la considerable flexibilidad del mercado de trabajo danés.

Aspectos clave en el futuro: *Teniendo en cuenta el envejecimiento de la mano de obra, es posible que Dinamarca tenga que garantizar una oferta de mano de obra adecuada, con el fin de proteger su potencial de crecimiento y el modelo de bienestar construido durante décadas. Parece necesaria una vigilancia continua de los efectos de las reformas en marcha, en particular de la reforma fiscal. Parece asimismo importante seguir muy de cerca las nuevas iniciativas destinadas a reforzar la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo y controlar las repercusiones de la reducción de las prestaciones sociales en los niveles de ingresos, para garantizar que se logre el equilibrio adecuado entre el aumento de los incentivos económicos y la lucha contra la exclusión social. Existe el riesgo de que a la larga se produzcan carencias sectoriales de mano de obra, sobre todo en los ámbitos de la salud, la educación y el sector social, en los que abundan los empleados de más de 50 años. La información estadística sobre los desempleados no está completa sin los datos sobre los parados que no están cubiertos por el seguro de desempleo.*

DINAMARCA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	76,2	74,9	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	58,0	51,7	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	72,0	69,1	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,0	3,0	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	4,3	5,2	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0,9	1,7	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	5,9	5,6	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	4,9	6,2	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

ALEMANIA

Principales resultados en 2001: La caída global de la actividad económica en 2001 redujo el crecimiento real del PIB al 0,6 %, la tasa más baja desde 1993. El crecimiento del empleo también fue muy limitado (0,2 %). Las cifras de paro están estancadas (7,9 %) y no se espera que disminuyan hasta 2003. El número de empleos en la parte oriental del país, en donde el desempleo sigue siendo elevado, se ha visto reducido. Aunque disminuye gradualmente, el desempleo de larga duración (3,9 %) sigue estando por encima de la media de la Unión Europea. La tasa de empleo global ha aumentado en dos puntos porcentuales desde 1997. La tasa de empleo femenino se ha incrementado con mayor rapidez (+ 3,5 puntos porcentuales) y supera el objetivo provisional fijado por la Unión Europea para 2005. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55 a 64 años) se acerca a la media de la UE, pero sigue siendo inferior al nivel inicial, muy bajo, de 1997.

Evaluación general de la política de empleo: La tasa general de empleo está próxima al objetivo de la UE para 2005, pero la tasa de empleo de los trabajadores de más edad sigue siendo motivo de preocupación. La estrategia económica del Gobierno federal pretende combinar una política macroeconómica antiinflacionista, orientada hacia el crecimiento y el empleo, con reformas microeconómicas estructurales destinadas a reducir las rigideces del mercado y aumentar la adaptabilidad. En 2002, la cooperación de los interlocutores sociales por medio de la «Alianza para el trabajo», de carácter tripartito, ha perdido impulso y tiene que ser estimulada. Las medidas del pilar «empleabilidad» se están reforzando paulatinamente, pero deben ser más incisivas, coherentes y eficaces. Son precisos mayores esfuerzos para abordar los problemas estructurales de los Estados federados orientales y para mejorar la coherencia entre el empleo y las políticas de inclusión. La estrategia para aumentar la calidad del empleo se ha centrado en la salud y la seguridad en el trabajo y en mejorar la seguridad de los trabajadores a jornada parcial. El apoyo a la dimensión regional y al enfoque preventivo, así como la promoción de la integración del factor de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas han aumentado la importancia y el valor añadido de las actividades cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Respuesta a las recomendaciones: La nueva ley «Job-AQTIV» pretende reforzar el enfoque preventivo, y reducir las incorporaciones al paro de larga duración. Se seguirá atentamente y se evaluará su eficacia para los jóvenes y los adultos, en particular en los Estados federados orientales, y para los inmigrantes (incluidas la segunda y tercera generación). La reforma en curso de los servicios públicos de empleo ofrece la oportunidad de reforzar sus funciones de orientación y colocación y presta una atención especial a las necesidades regionales. Las intervenciones del FSE han contribuido en gran medida a elaborar un enfoque más preventivo en materia de política activa del mercado de trabajo.

La edad fijada para la jubilación de las mujeres y algunos otros grupos de población se ha retrasado o se retrasará próximamente. Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de más edad, es necesario potenciar los planteamientos adaptados a cada caso.

Se han producido mejoras visibles en la formación continua y el aprendizaje permanente, que deben proseguirse. La aplicación de las políticas adoptadas debe ser dinámica, y mediante una asociación del Gobierno federal, los Estados federados, todos los agentes de la educación y la formación y los interlocutores sociales. Deberá prestarse una atención particular a la creación de sistemas generales de acreditación y reconocimiento del aprendizaje formal y no formal, y a la elaboración de normas de calidad comunes para los organismos de formación, así como al aumento de la tasa de participación en la formación continua de las personas poco cualificadas y los trabajadores de las PYME.

El «modelo Mainz» pretende mejorar las oportunidades de los trabajadores que se encuentran en la parte baja de la escala de salarios. Se ha analizado exhaustivamente la eficacia y la incidencia de la medida consistente en la reducción de la fiscalidad y del coste laboral no salarial.

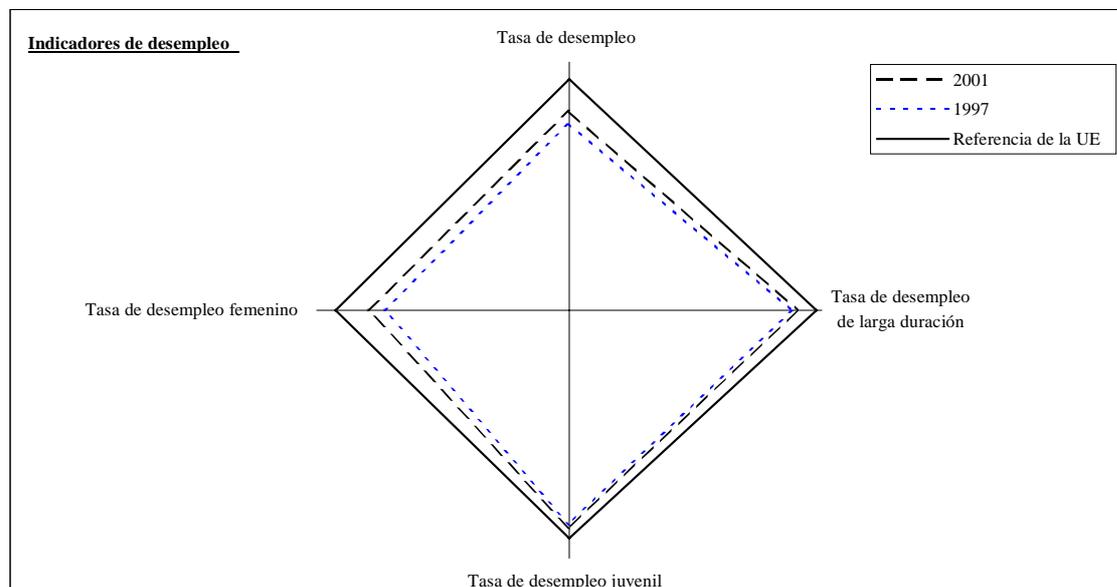
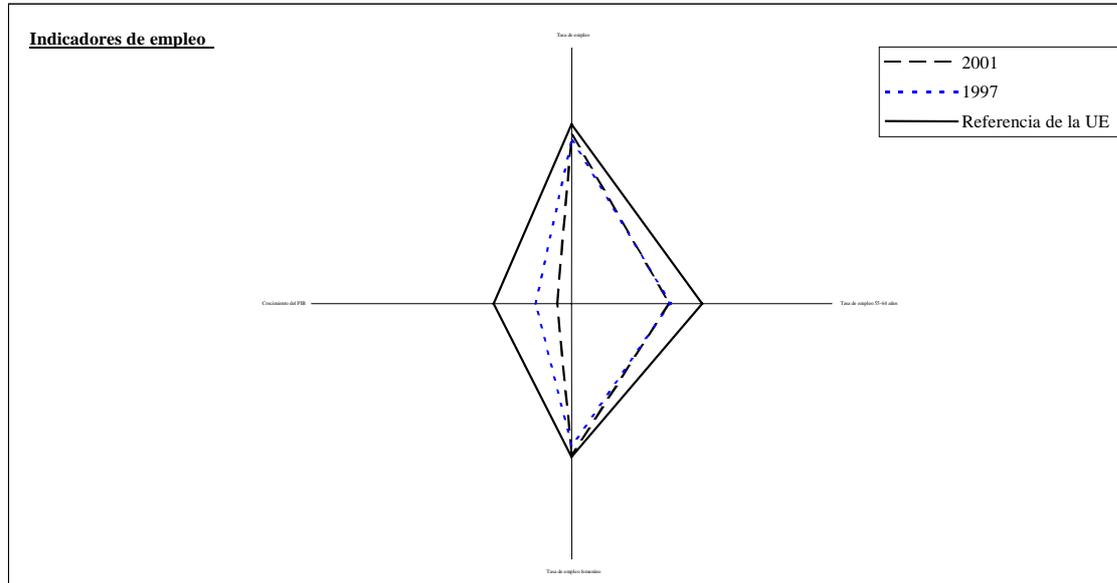
Alemania se compromete a aumentar la proporción de servicios de guardería de jornada completa en los Estados federados orientales hasta un 30 % para 2010. El «Informe sobre la situación laboral y los ingresos de las mujeres y los hombres» ha sido publicado, y sus conclusiones deben plasmarse en acciones concretas, con una participación activa de los interlocutores sociales del sector privado.

Aspectos clave en el futuro: *El déficit de puestos de trabajo sigue siendo importante, sobre todo en los Estados federales orientales. Las disparidades regionales en el mercado de trabajo podrían incrementarse. Para ayudar a la creación de empleo y reducir el incremento del desempleo de larga duración en los Estados federales orientales, parece necesario un enfoque global que combine las políticas regionales, de mercado de trabajo y estructurales. La reforma de los servicios públicos de empleo brinda la posibilidad de aumentar la eficacia de la política activa del mercado de trabajo, especialmente al mejorar su control y evaluación. Al aplicar el enfoque preventivo hay que prestar una atención especial a las personas en peligro de exclusión. Más oportunidades de empleo para los trabajadores con bajas remuneraciones ayudarían a crear un mercado de trabajo que ayude a la inserción, pero la relación entre impuestos y prestaciones tiene que proporcionar el incentivo adecuado para que la vuelta al trabajo sea rentable. Parece necesario fijar objetivos cualitativos y cuantitativos para el aprendizaje permanente, sobre todo en lo que se refiere a la participación de los grupos menos cualificados y los trabajadores de las PYME. La falta de servicios de guardería y de colegios que acojan a los niños todo el día sigue impidiendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en Alemania occidental. Elementos esenciales para resolver este problema serían la existencia de los dos elementos antes citados, la reducción de obstáculos al trabajo relacionados con los costes fiscales y no salariales de la mano de obra y la eliminación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.*

ALEMANIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	65,8	63,7	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	37,7	38,1	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	58,8	55,3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	0,6	1,4	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	7,9	9,9	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	3,9	4,9	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	4,8	5,4	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	8,1	10,7	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

GRECIA

Principales resultados en 2001: A pesar de la reciente reducción general del crecimiento económico en la segunda mitad de 2001, la economía griega creció un 4,1 %, y experimentó un aumento de la productividad laboral. Sin embargo, la tasa de empleo global cayó en un 0,3 %. Los principales problemas estructurales del mercado de trabajo griego persisten: la baja tasa de empleo, que se cifra en el 55,4 %, es muy inferior a la media de la Unión Europea, situada en el 63,9 %. La tasa de desempleo, que en 1999 alcanzó su cifra máxima con un 11,9%, se redujo en 2001 al 10,5 %, pero sigue estando por encima de la media de la Unión Europea (7,4 %). La tasa de desempleo de las mujeres asciende al 15,6 %, más del doble de la de los hombres. Las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en lo que se refiere al empleo como al paro, siguen siendo grandes. El desempleo de larga duración bajó al 5,4 %, pero sigue siendo superior a la media de la UE, que es del 3,3 %.

Evaluación general de la política de empleo: Grecia está lejos de alcanzar los objetivos cuantitativos fijados en Lisboa y Estocolmo, puesto que el crecimiento sigue siendo lento. Las últimas políticas relativas al mercado de trabajo pretenden aumentar el empleo, reducir el desempleo y flexibilizar el mercado de trabajo. Para que estas políticas surtan resultados concretos y válidos, debe acelerarse y controlarse su aplicación. El sistema de pensiones está siendo reformado, y se ha adoptado una nueva legislación que racionaliza las disposiciones y pretende garantizar su viabilidad económica. En el plano financiero, la empleabilidad sigue siendo el pilar más importante y los recursos del FSE contribuyen sobre todo a aplicar las políticas activas del mercado de trabajo. La aplicación del enfoque preventivo y personalizado está en marcha, pero aún son necesarios más esfuerzos para acelerar la reforma de los servicios públicos de empleo. Una serie de medidas adoptadas para mejorar el espíritu de empresa van en la buena dirección, como los incentivos fiscales, la simplificación administrativa y las ayudas a la creación de empresas y a las mujeres empresarias. El plan nacional de acción para el empleo ilustra la cuestión de la calidad del trabajo, y es cierto que se han hecho esfuerzos, pero el margen para aumentar la eficacia de las intervenciones sigue siendo muy grande. Los interlocutores sociales han participado en la determinación y la aplicación de las políticas, lo que podría ayudar a adaptar el sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo. Se están introduciendo numerosas medidas de los marcos comunitarios de apoyo en el ámbito del aprendizaje permanente y la formación, la sociedad basada en el conocimiento y la sociedad de la información, el espíritu de empresa y la igualdad de oportunidades. Por último, el PNA para el empleo de 2002 tiene en cuenta el PNA para la inclusión de 2001, y las sinergias entre los dos planes son evidentes.

Respuesta a las recomendaciones: Son visibles los progresos hacia un método más global y estratégico para concebir las políticas, y las medidas propuestas están mejor orientadas hacia las directrices para el empleo, pero sigue siendo necesario crear un sistema de seguimiento apropiado.

La reforma de los servicios públicos de empleo ha comenzado, pero serán precisos más esfuerzos para vencer una serie de obstáculos administrativos, técnicos y culturales, con el fin de garantizar la aplicación plena del enfoque preventivo y personalizado. Deben adoptarse medidas prioritarias para mejorar las estadísticas, al objeto de introducir y gestionar un sistema de vigilancia estadística global.

Las reformas fiscales dirigidas a fomentar la participación en el mercado de trabajo son las adecuadas, pero no se espera que las nuevas disposiciones tengan un gran impacto en los niveles de empleo.

Se han anunciado medidas para coordinar los sistemas de educación, formación y empleo. Ya se han hecho esfuerzos para elaborar una estrategia general y coherente de aprendizaje permanente, y estos esfuerzos son correctos, pero sigue habiendo mucho que hacer para responder mejor a las necesidades del mercado de trabajo.

La fórmula de asociación ha mejorado mediante la participación de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas, el examen de la legislación existente y la financiación de los programas de educación para el personal de las pequeñas empresas. Su participación llevará también a la modernización de la organización del trabajo y la reducción de los desequilibrios estructurales del mercado de trabajo.

En el seno de las instituciones se está preparando un plan para la integración del principio de igualdad en todas las políticas, pero no se han logrado muchos progresos en lo que se refiere al denominado «déficit de igualdad». Se intenta aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo mediante propuestas para que puedan acceder a las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y los incentivos para incorporarse al mercado de trabajo. También son visibles los progresos en lo que se refiere a la oferta de estructuras de cuidados, tanto de los niños como de otras personas dependientes.

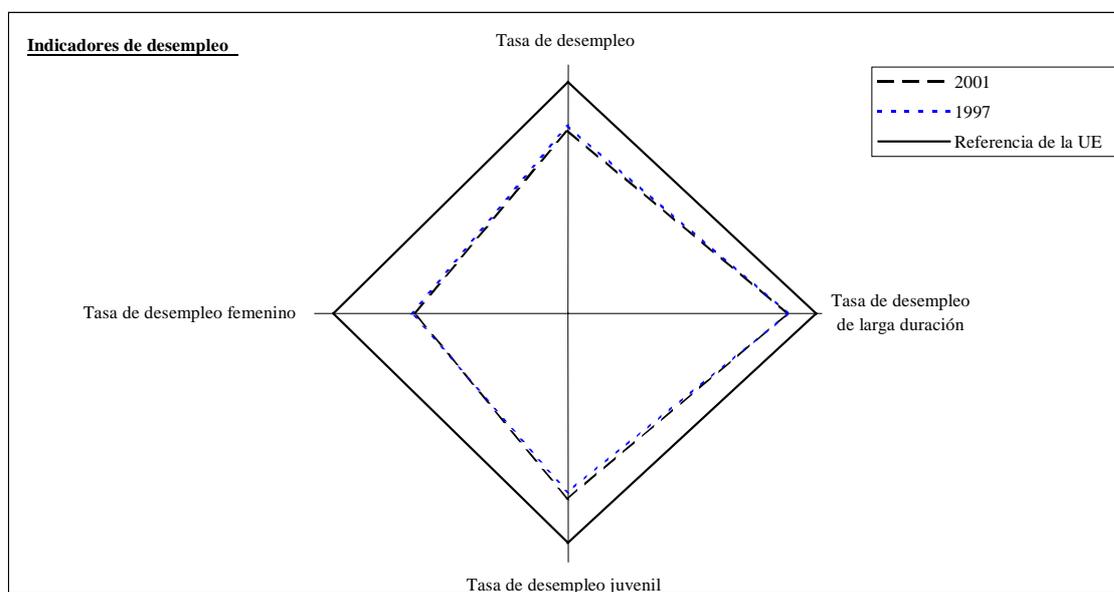
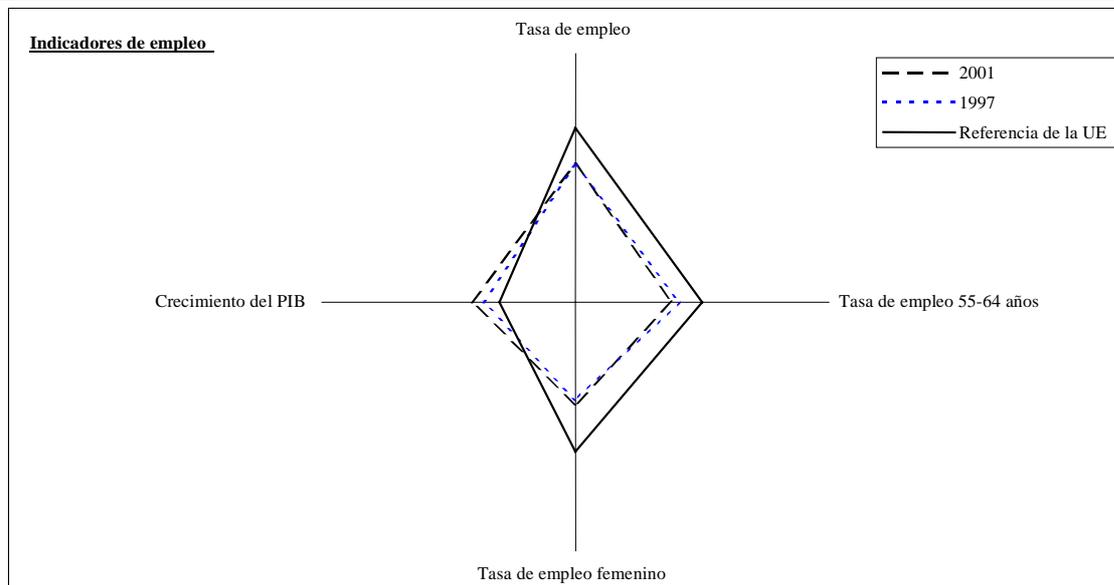
Aspectos clave en el futuro: *A pesar de los progresos logrados en la concepción de políticas y la reforma de la legislación, el incremento de la tasa de empleo sigue siendo la principal preocupación. Parece necesario adoptar medidas para reducir el coste no salarial de la mano de obra (sobre todo con respecto a los salarios más bajos), ofrecer mayores incentivos para fomentar el trabajo a tiempo parcial y completar la reforma de los servicios públicos de empleo. Las tasas de empleo, particularmente en el caso de las mujeres y los jóvenes, podrían aumentarse acelerando la aplicación del enfoque preventivo y personalizado y reforzando las políticas activas. Por lo que se refiere a la población de más edad, esto podría abordarse mediante políticas activas que favorezcan su permanencia en el trabajo. La mejora continua del sistema de estadísticas constituirá una prioridad. Otras acciones parecen necesarias para incentivar el trabajo. La pertinencia económica de la educación y la formación profesional podría aumentarse mejorando su adecuación a las necesidades del mercado de trabajo. Es importante que se siga desarrollando y aplicando una estrategia global para toda la vida, incluida la promoción del envejecimiento activo. Parece necesario lograr la plena aplicación del conjunto de medidas para la reforma del mercado de trabajo y vigilar sus efectos para garantizar la modernización de la organización del trabajo, con el fin de garantizar un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad. Es necesario mejorar significativamente*

el empleo femenino, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, especialmente en lo que se refiere a la segregación laboral y las diferencias salariales.

GRECIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	55,4	55,1	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	38,0	40,9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	40,9	39,3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	4,1	3,6	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	10,5	9,8	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	5,4	5,3	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	10,2	11,2	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	15,6	15,2	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

ESPAÑA

Principales resultados en 2001: Aunque en menor medida que otros países, la economía española se ha visto influida por la contracción económica internacional. En 2001, el crecimiento descendió hasta el 2,8 %, frente al 4,1 % registrado en el año 2000. La productividad del trabajo aumentó sólo un 0,3 %. El crecimiento del empleo bajó hasta el 2,5 % en 2001, en comparación con el 3,1 % de 2000, pero sigue siendo el doble de la media europea. La tasa de empleo se incrementó en 1,5 puntos porcentuales hasta alcanzar el 56,3 %, y la tasa de desempleo descendió hasta el 10,6 %. Esta reducción fue más pronunciada en el caso de las mujeres y los desempleados de larga duración. La alta proporción de contratos de duración determinada y la baja proporción de empleos a tiempo parcial, muy inferior a la media comunitaria, siguen siendo características preocupantes del mercado de trabajo español. Las grandes diferencias regionales en la cifra de desempleo coexisten con escaseces de mano de obra en algunos sectores y profesiones.

Evaluación general de la política de empleo: El Gobierno español se ha fijado como objetivo alcanzar el pleno empleo, pero el PNA no fija ningún objetivo intermedio para contribuir al objetivo global europeo. Se ha adoptado un enfoque preventivo, puesto en práctica progresivamente mediante los sucesivos PNA, reforzando las medidas de empleabilidad para los parados antes de que lleguen al desempleo de larga duración. La cuestión del mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo se ha abordado principalmente mediante cuatro tipos de medidas: la formación (la Ley de formación profesional, anunciada en el PNA del año pasado, fue adoptada en junio de 2002); la estabilidad en el empleo (las medidas aplicadas en años anteriores sólo han logrado una limitada reducción de la tasa de empleo de duración determinada); la salud y la seguridad en el trabajo (que el PNA no ha abordado de forma global), y la igualdad de oportunidades (en comparación con los años anteriores, en el PNA de 2002 se han reforzado las medidas). Las relaciones entre el Gobierno y los interlocutores sociales han sido muy satisfactorias en los últimos años. Aunque empeoraron como consecuencia del desacuerdo entre el Gobierno y los sindicatos sobre la reforma del mercado de trabajo recientemente adoptada, han empezado a mejorar de nuevo. Combinación de políticas: desde 1997, la estrategia española de empleo se ha centrado en los pilares I y II, promoviendo la empleabilidad, favoreciendo la estabilidad del empleo y facilitando la creación de empresas. El Gobierno y los interlocutores sociales han concedido especial importancia al pilar IV, y se han adoptado medidas para favorecer la contratación de mujeres y de personas socialmente excluidas. El PNA establece un grupo de medidas complementarias de las recogidas en el PNA 2001 para la inclusión social.

Respuesta a las recomendaciones:

Aunque se ha fijado el objetivo del pleno empleo, en el PNA de 2001 no se mencionan explícitamente objetivos intermedios cuantificados. Por lo que se refiere a la realización de la modernización de los servicios públicos de empleo, se ha anunciado la completa introducción del sistema de información «SISPE», así como la continuación del proceso de descentralización para la aplicación de las políticas activas.

Se han adoptado medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres facilitando la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Plan integrado de ayuda a la familia 2001-2004). En el Estatuto de los trabajadores se ha introducido una formulación más clara del principio de la igualdad salarial.

La ley sobre la formación profesional, previamente anunciada, ha sido adoptada recientemente e integra los tres subsistemas en el ámbito de la formación. El empleo estable ha aumentado a un ritmo más rápido que el empleo de duración determinada, pero la tasa de este último sigue siendo muy alta, un 31, %, mientras que el empleo a tiempo parcial no ha experimentado un aumento significativo.

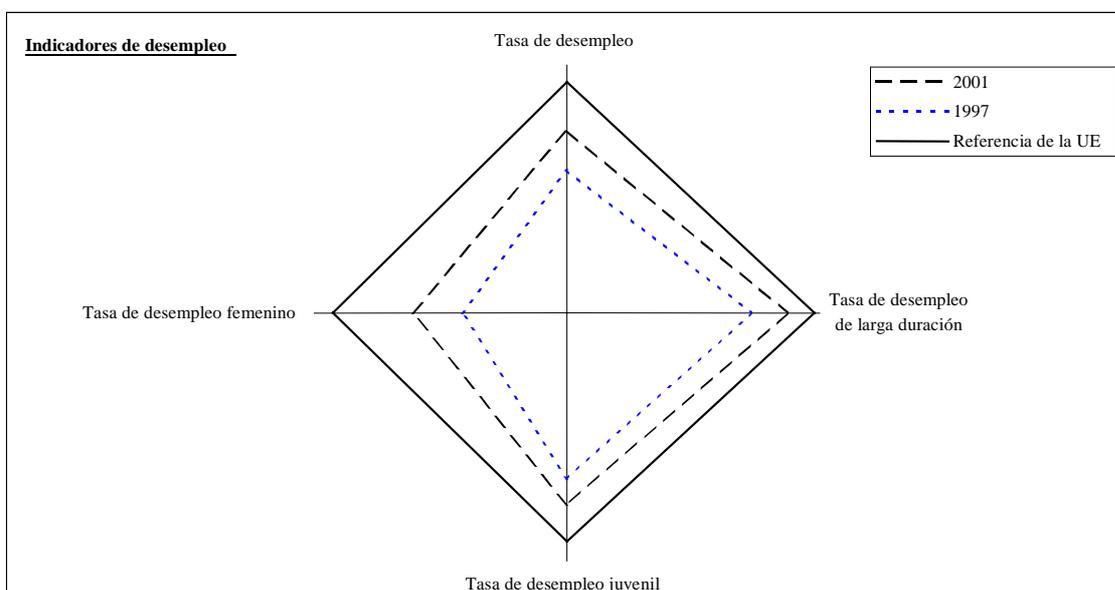
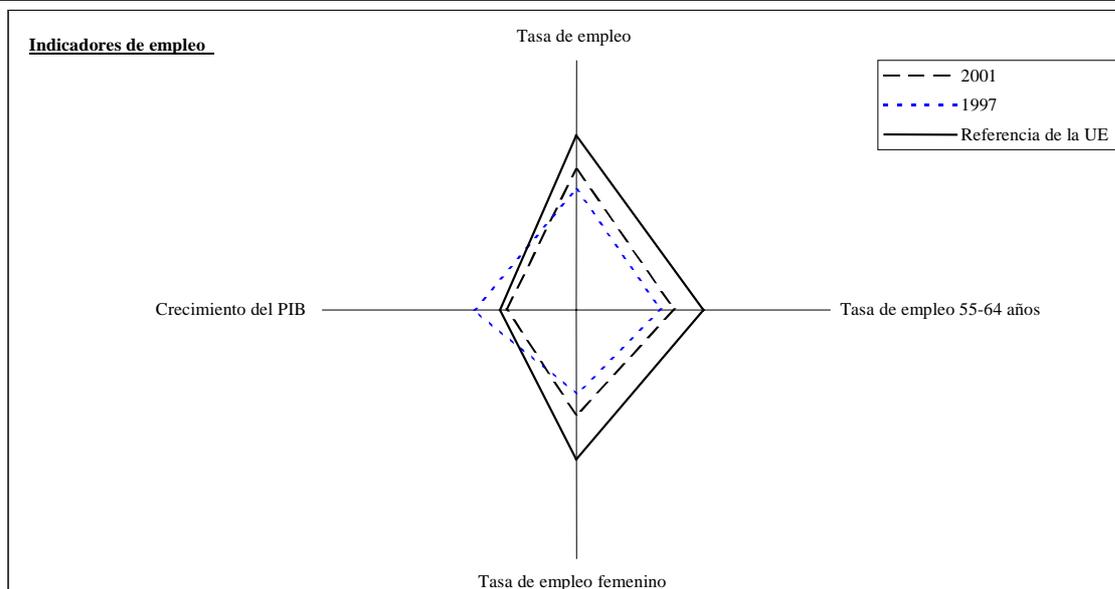
No se han adoptado otras medidas nuevas adicionales para reducir las diferencias regionales de las cifras de empleo y paro. Teniendo en cuenta la importancia de estos desequilibrios regionales, que, aunque estén experimentando una mejora, se encuentran entre los más pronunciados de la Unión Europea, es preciso hacer un esfuerzo suplementario.

Aspectos clave en el futuro: *Reducir la tasa de desempleo y aumentar la tasa de empleo requiere nuevos esfuerzos. Estas tasas son significativamente inferiores a la media de la Unión Europea, a pesar del importante esfuerzo realizado en los últimos años. Es necesario completar la modernización de los servicios públicos de empleo e incrementar la coordinación entre los servicios de empleo regionales. Parece necesario un equilibrio adecuado entre el desarrollo regional y la movilidad geográfica y funcional. Debe reducirse la tasa de desempleo de las mujeres, que todavía dobla a la de los hombres, y es preciso lograr progresos en la conciliación del trabajo y la vida familiar, en particular mediante la creación de estructuras de cuidados para los niños y otras personas dependientes. Pese a los esfuerzos ya realizados, la reducción de los contratos de duración determinada y un mayor uso de los contratos a tiempo parcial siguen siendo retos importantes, por lo que parece esencial impulsar de nuevo el diálogo social. La adopción de la Ley sobre la formación profesional forma parte de una estrategia global para el aprendizaje permanente, y sería conveniente que en su aplicación se cuidara la coherencia con la política educativa y el aprendizaje no formal a todos los niveles.*

ESPAÑA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	56,3	48,2	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	38,9	33,5	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	41,9	33,6	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	2,8	4,0	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	10,6	17,0	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	5,1	10,8	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	9,1	13,2	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	15,5	23,4	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

FRANCIA

Principales resultados en 2001: A pesar de un crecimiento económico de sólo un 1,8 %, el empleo aumentó en un 1,9 % y la tasa de desempleo de 2001 se redujo al 8,6 %, aunque a final de año volvió a superar la cifra del 9 %. Desde el inicio del proceso de Luxemburgo en 1997, la tasa de empleo ha pasado del 59,5 % al 63,1 %, es decir, un incremento global de dos millones de empleos. La tasa de empleo femenino experimentó un mayor incremento, pasando del 52,4 % al 56,1 %, y superando la media comunitaria. La tasa de empleo de las personas de más edad se estanca en torno al 30 % (31 % en 2001). Aunque el paro haya disminuido considerablemente en los cinco últimos años (900 000 personas menos), sigue estando por encima de la media comunitaria. Por último, el crecimiento de la productividad laboral se ha vuelto negativo (-0,4 %) y el incremento del coste unitario del trabajo (1,3 %) es superior a la media de la Unión Europea (0,6 %).

Evaluación general de la política de empleo: El proceso de Luxemburgo alentó una visión estructurada de la política de empleo y de lucha contra el paro y, en cierto modo, se ha convertido en el marco de referencia. El cambio de un enfoque clásico a un enfoque preventivo se ha plasmado en la generalización del dispositivo de una «nueva oportunidad» (julio de 2001) y en una utilización más frecuente del diálogo social (933 acuerdos firmados en 2001). También se traduce en una reducción de las cargas y en la introducción de numerosos dispositivos que favorecen la incorporación al trabajo, o la reinserción en el mismo, de los trabajadores poco cualificados y de los jóvenes. Si bien Francia acepta los objetivos comunes, ha seguido una orientación propia: la de la reducción legal del tiempo de trabajo a 35 horas. Por lo que se refiere a los retos comunes, la atención que se ha prestado a la necesidad de una política de envejecimiento activo y de reducción de las bolsas de desempleo no ha dado aún resultados suficientes. Se han establecido vínculos con el plan nacional de acción para la inclusión (PNAI), sobre todo en el ámbito de la prevención y la activación. El objetivo comunitario de aumentar la calidad del empleo ocupa un lugar significativo en el PNA para el empleo. La aplicación de este último recae, en primer lugar, en los interlocutores sociales.

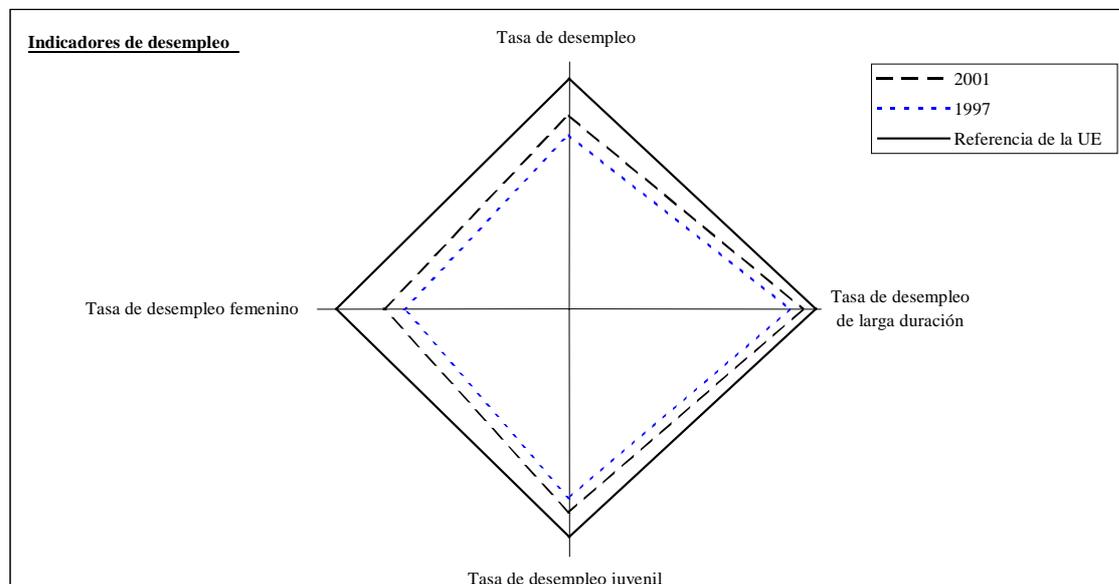
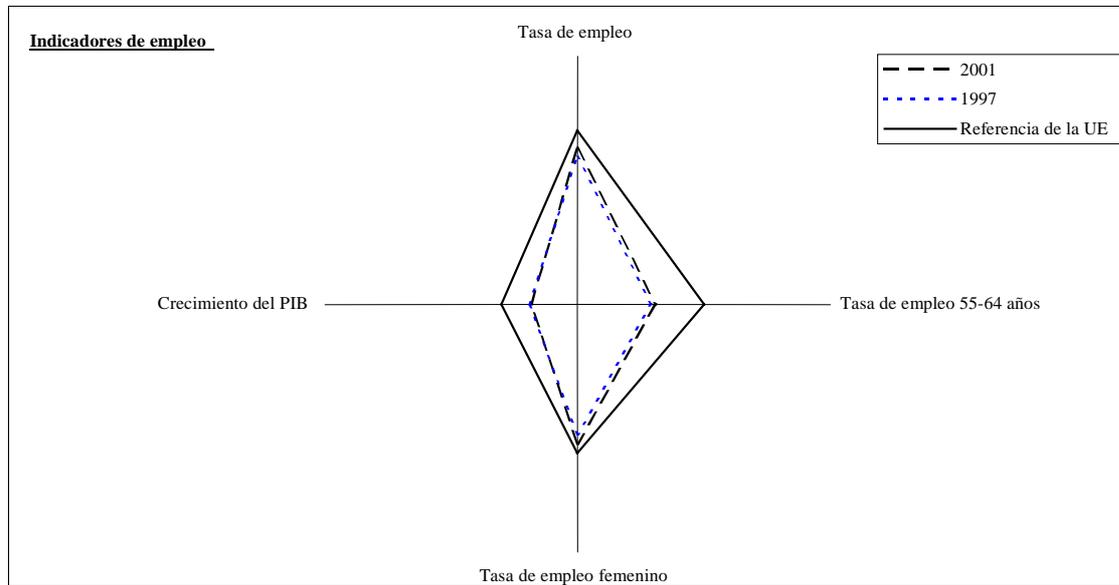
Respuesta a las recomendaciones del Consejo: El año 2001 se ha visto marcado por la generalización del dispositivo de una «nueva oportunidad», la prevención y la intervención individualizada en favor de los parados (jóvenes o adultos). Los dispositivos de reducción de las cargas sobre los salarios más bajos y los que favorecen la incorporación de los jóvenes al trabajo han contribuido a un crecimiento abundante de los empleos, a una baja sensible de los costes laborales para los empleos de baja cualificación o de personas con escasa experiencia, y a una reducción de las «trampas de la inactividad». Aunque se ha visto impulsado, sobre todo por los acuerdos sobre las 35 horas, el diálogo social encuentra dificultades para sistematizarse, cuando sería muy útil en lo que se refiere a la política de remuneración, de calidad del trabajo y de aprendizaje permanente, especialmente en las PYME y en favor de los trabajadores con escasa formación o de más edad. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad sigue siendo baja, y la edad media de jubilación de los asalariados se sitúa en los 58 años. A pesar de la diferencia flagrante con respecto a los objetivos comunes, no ha habido reflexiones o esfuerzos destinados a limitar las jubilaciones anticipadas.

Aspectos clave en el futuro: La próxima introducción de la reducción del tiempo de trabajo en 1,3 millones de pequeñas empresas exige medidas de acompañamiento adecuadas que les permitan garantizar la flexibilidad necesaria. El diálogo social debe favorecerse, sobre todo en materia de organización del tiempo de trabajo, de aprendizaje permanente y de principio y fin de la actividad laboral. Es conveniente que prosiga la reducción de las cargas sobre el trabajo, pero evitando crear distorsiones en el mercado de trabajo según las categorías de asalariados. El problema de la contratación sigue estando sin resolver, y es incluso grave en algunas profesiones. La salida de los jóvenes sin cualificación, junto con la persistencia de bolsas de paro agravado, siguen siendo problemas que hay que resolver. Por último, deberán adoptarse medidas enérgicas para garantizar una mayor participación de los trabajadores de más edad en la vida económica. En consecuencia, a pesar de resultados positivos, sigue siendo necesaria la definición de una estrategia coherente para el aprendizaje permanente.

FRANCIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	63,1	59,5	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	31,0	29,1	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	56,1	52,4	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,8	1,9	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	8,6	11,8	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	2,9	5,0	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	7,1	9,4	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	10,5	13,7	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

IRLANDA

Principales resultados en 2001: Irlanda registró un pronunciado debilitamiento del crecimiento económico en el último semestre de 2001. No obstante, a pesar de esta caída, Irlanda siguió registrando unos notables resultados en materia de empleo, debido, sobre todo, a los excelentes resultados del año anterior. Se produjo un aumento del 2,9 % en el empleo global, situándose en el 65,7 %, el desempleo disminuyó a el 3,8 % y el desempleo de larga duración bajó al 1,3 %. El crecimiento del empleo fue más favorable para las mujeres y los trabajadores de más edad, mientras que el desempleo es ahora más elevado para los hombres que para las mujeres en todas las categorías. A pesar de las mejoras en lo que se refiere a las mujeres, todavía existe una diferencia importante (18 %) entre la tasa de empleo de las mujeres y la de los hombres.

Evaluación general de la política de empleo: El progreso para cumplir los objetivos fijados en Lisboa se mantiene a un ritmo regular. Por primera vez, Irlanda ha fijado objetivos explícitos en lo que se refiere al desempleo de larga duración y al empleo para los grupos vulnerables, y ha establecido buenos vínculos con el PNA para la inclusión social. El acuerdo social en Irlanda es un factor de peso para el éxito del empleo, y podría reforzarse aún más incrementando la dimensión regional y local. Varias iniciativas legislativas recientes destinadas a los trabajadores a tiempo parcial y a las personas que cuidan de una familia deberían ayudar a retener a las mujeres como trabajadores activos, o a alentarlas a que se incorporen al mercado de trabajo, y a mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Por lo que respecta a la calidad del empleo, se hace hincapié en el salario y en el tiempo de trabajo, aunque el PNA se refiere también a nuevos acuerdos nacionales de asociación y a la nueva legislación, que ayudará a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.

Respuesta a las recomendaciones: El éxito irlandés en el tratamiento del desempleo significa que las personas que siguen en el paro son las más desfavorecidas de la sociedad. Un nuevo proceso de «grandes ayudas» y la generalización de programas en favor de las personas con discapacidad aportarán un mayor apoyo a las personas más vulnerables. Como parte del acuerdo nacional de asociación, está muy avanzada una evaluación global de las políticas del mercado de trabajo. La reforma fiscal y un aumento del salario mínimo nacional actúan como incentivo para que los desempleados y los trabajadores con salarios más bajos permanezcan en el mercado de trabajo o se incorporen a él. No se aprecian mejoras en lo que se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, ni en la segregación profesional. Se han hecho notables progresos en cuanto al aumento de plazas de guardería, pero sigue habiendo problemas en lo referente a su precio.

El retraso en poner a punto un marco estratégico global para el aprendizaje permanente resulta descorazonador, teniendo en cuenta la importancia que antes se concedía a esta cuestión, pero se están haciendo esfuerzos notables para abordar el problema del analfabetismo y desconocimiento de la aritmética elemental que afectan a uno de cada cuatro habitantes. Igualmente, falta entusiasmo en lo que se refiere a la formación en la empresa,

sobre todo si se atiende a las tendencias que indican que los cambios que se están produciendo en el modelo de empleo favorecerán a las personas con mayor nivel de educación.

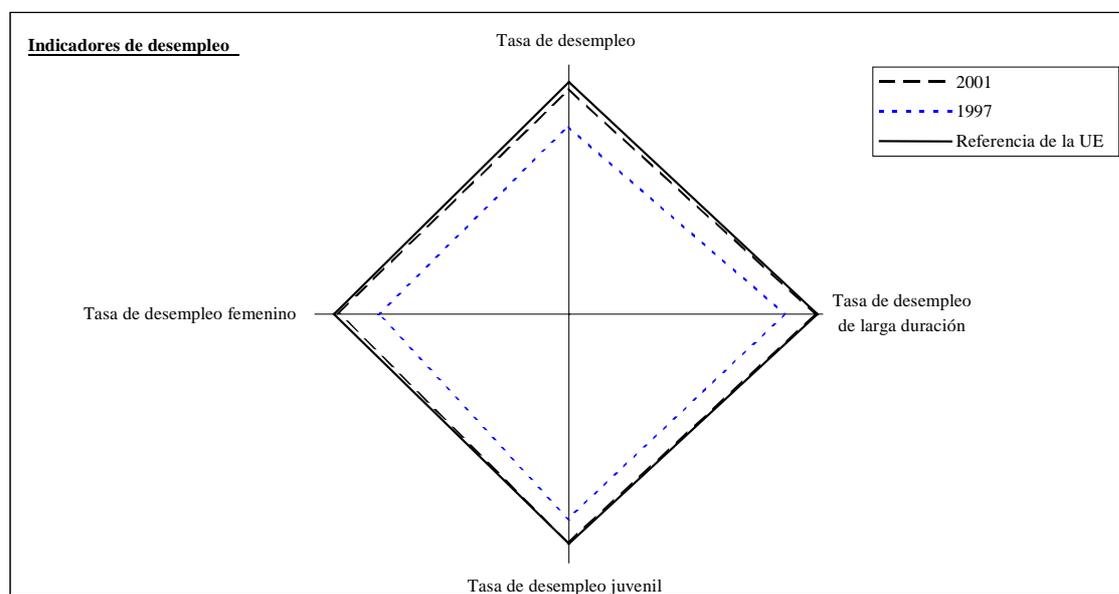
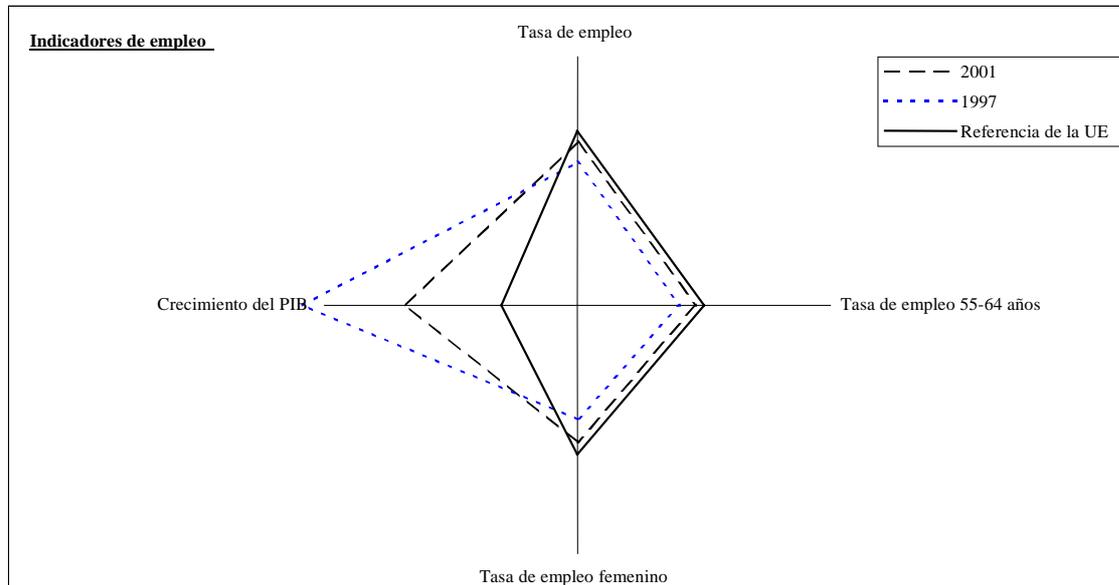
El retraso experimentado en la terminación de la estrategia territorial nacional (National Spatial Strategy) no permite una evaluación completa. Si bien se admite que las políticas adoptadas han contribuido a reducir los desequilibrios regionales, es desalentador comprobar que el debilitamiento del crecimiento económico y el consecuente incremento del desempleo han sido más acusados en la zona fronteriza, los Midlands y la región occidental, las más pobres de las dos regiones de Irlanda.

Aspectos clave en el futuro: *Las estrategias actuales han demostrado su eficacia para aumentar la oferta de mano de obra, pero parece importante garantizar que los programas se orienten correctamente hacia los más desfavorecidos y que hagan hincapié en la futura empleabilidad. Para resolver los bajos niveles educativos y las carencias de la mano de obra en el plano de las competencias, parece necesario que el Gobierno y los interlocutores sociales aceleren la elaboración y aplicación de la tan esperada estrategia para el aprendizaje permanente, y que intensifiquen los esfuerzos para promover la formación dentro de la empresa, en particular para los trabajadores de más edad. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres requieren una respuesta política más activa, que pueda medirse en el tiempo. La oferta de estructuras para el cuidado de los niños, y, en particular, el problema del coste de los sistemas de guardería, requiere que se adopten más medidas al efecto, dado que representa el mayor obstáculo para que las madres puedan trabajar. Por último se espera que la estrategia territorial nacional, de inminente aparición, prevea medidas para resolver el problema de los desequilibrios regionales.*

IRLANDA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	65,7	57,5	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	46,8	40,3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	55,0	45,9	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	6,8	10,8	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	3,8	9,9	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1,3	6,1	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	3,3	7,1	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	3,7	9,9	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

ITALIA

Principales resultados en 2001: Como consecuencia de la desaceleración económica mundial, el crecimiento real del PIB en 2001 fue casi un 1 % inferior al registrado en 2000. El crecimiento del empleo (1,6 %) sólo se vio afectado de forma marginal, debido al incremento de los puestos de trabajo permanentes y el componente femenino, mientras que la tasa de empleo para los trabajadores de más edad sólo creció un 0,3 %. Estos resultados hicieron que la tasa de desempleo cayera hasta el 9,5 %. A pesar del aumento de las cifras de empleo desde 1997, subsiste casi sin cambios una gran diferencia con los otros países de la Unión Europea. La tasa de empleo global se sitúa en un 54,8 %, mientras que para las mujeres es del 41,1%, y del 28 % para los trabajadores de más edad; las tasas de desempleo de las mujeres, los jóvenes y los desempleados de larga duración siguen siendo altas. El principal problema es la segmentación geográfica: la tasa de desempleo supera el 19 % en el sur, mientras que en el centro y el norte se cifra en, aproximadamente, un 5 %.

Evaluación general de la política de empleo: El PNA presenta importantes propuestas para modificar las normas por las que se rige el mercado de trabajo, pero presta menos atención a las medidas ya aplicadas. Dado que la mayor parte del documento se refiere a grandes propuestas que todavía no han sido detalladas, hasta que estas no se plasmen en acciones concretas no será posible efectuar una evaluación adecuada. Por primera vez, las regiones han aportado su contribución y señalado al FSE como el principal instrumento financiero para las políticas regionales activas. Las medidas políticas previstas se exponen con claridad, y prevén legislación contra el trabajo no declarado, la reforma de los sistemas de educación y de formación (ampliación de la educación obligatoria, mayor flexibilidad, hincapié en la tecnología de la información y las lenguas, aumento y promoción de la figura del aprendiz, etc.) y flexibilidad del mercado de trabajo. Se espera que esta combinación de políticas, centradas en la empleabilidad y la adaptabilidad, influya sobre la igualdad de oportunidades mediante un recurso más fácil al trabajo a tiempo parcial, y aumente la calidad del trabajo disminuyendo el trabajo no declarado y reduciendo las diferencias entre el trabajo protegido y el trabajo flexible, pero no se analizan la seguridad en el trabajo ni otros aspectos de la calidad. El pilar del espíritu de empresa no presenta grandes innovaciones. En general, las acciones propuestas por el PNA parecen insuficientes para abordar los problemas del sur, aunque el acuerdo denominado «Pacto por Italia» elaborado con posterioridad al PNA colma en parte esta laguna, especialmente en lo que se refiere al capítulo de la inversión en el sur. Habrá que ver si se aplican todas las medidas anunciadas en este pacto, teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias que experimenta actualmente el país. El principal objetivo del Gobierno es aumentar las tasas de empleo, de acuerdo con la estrategia definida en Lisboa, por lo que el PNA fija como objetivos para el empleo femenino en 2005 un 46 %, y para los trabajadores de más edad un 40 %. Asimismo, presenta un nuevo marco para las relaciones con los interlocutores sociales, con el que se pretende pasar de los tradicionales acuerdos tripartitos a largo plazo sobre la política de rentas a acuerdos específicos. El diálogo social facilitó la incorporación de algunas directivas a la legislación nacional. La propuesta gubernamental para revisar el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores concluyó con la firma de un acuerdo tripartito sobre las

políticas laborales entre la mayoría de los sindicatos y la patronal. El PNA hace referencia al PNA para la inclusión, y destaca la contribución de EQUAL y el papel de las regiones y comunidades locales, también en el marco del FSE.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo de 2001: El PNA presenta importantes propuestas que deberían incrementar las tasas de empleo, en particular para las mujeres y los trabajadores de más edad, pero la combinación de políticas resulta desequilibrada y sigue habiendo dudas sobre si las reformas mejorarán el mercado de trabajo en el sur, sin acciones complementarias por parte de la demanda, aunque el «Pacto por Italia» preveía tales acciones. El Gobierno presentó los objetivos de empleo que quiere alcanzar en 2005 para las mujeres y los trabajadores de más edad. Este último objetivo es, por así decir, ambicioso: para su realización el Gobierno cuenta también con una nueva propuesta de reforma del sistema de pensiones, cuyo calendario no es todavía seguro. Se están tomando disposiciones para luchar contra la economía sumergida, pero su descripción no es muy detallada y, teniendo en cuenta los resultados de la «Ley de los 100 días», su contribución es muy controvertida y dará lugar a nuevas negociaciones entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

La estrategia se centra en el incremento de la flexibilidad del mercado de trabajo (contratos flexibles, a tiempo parcial y con carácter provisional, y relajación de algunas normas sobre el despido individual). No se detallan los medios para combinar flexibilidad y seguridad, y la combinación de políticas podría llevar a la marginación de los grupos «desfavorecidos» y, en general, del sur, debido también a la utilización por el país de créditos fiscales, que no parece que favorezcan a los desempleados de la región. El Gobierno ha propuesto una reforma del sistema de prestaciones sociales que pretende garantizar una cobertura más amplia y eliminar las diferencias de trato entre las categorías: si el «Pacto por Italia» se lleva a cabo, la Ley de finanzas para 2003 deberá financiar el aumento y la prolongación de las prestaciones por desempleo. Por lo que se refiere al sistema de pensiones, el Gobierno ha presentado una propuesta destinada a alargar la vida laboral de los trabajadores. En el «Pacto por Italia», el Gobierno se comprometió también a reducir en 2003 los impuestos para los salarios más bajos en 5 500 millones de euros.

A pesar de los progresos en lo que se refiere a la creación de centros para el empleo, financiados principalmente por el FSE, los objetivos para 2002 se alcanzarán, probablemente, en las regiones del centro y del norte, pero es dudoso que se alcancen en el sur. Una nueva ley sobre el sistema de colocaciones pretende borrar del registro de trabajadores a los que no acepten una oferta razonable de empleo o de formación, y una «Legge delega» propone una mayor competencia entre las agencias públicas y privadas y una nueva función para las agencias de trabajo temporal. No obstante, no se analizan las interacciones entre las reformas anteriores y la actual. Sigue faltando un sistema de información sobre el empleo, y no pueden darse indicadores de intervenciones y resultados. El PNA no presenta nuevas políticas para el desempleo, confiando implícitamente en las reformas previstas, aunque sin especificar la forma en que estas podrán influir en los niveles de desempleo juvenil y de larga duración en el sur, que siguen siendo muy altos.

Una mayor utilización del trabajo a tiempo parcial debería aumentar la tasa de empleo de las mujeres. Para aumentar los servicios para el cuidado de los hijos, se ha presentado un plan nacional de guarderías, aunque el PNA no contiene mucha información sobre este punto, y se han adoptado disposiciones financieras para las guarderías infantiles destinadas a las familias monoparentales. Sin embargo, no se han fijado objetivos, y es probable que las medidas propuestas sólo tengan un impacto limitado.

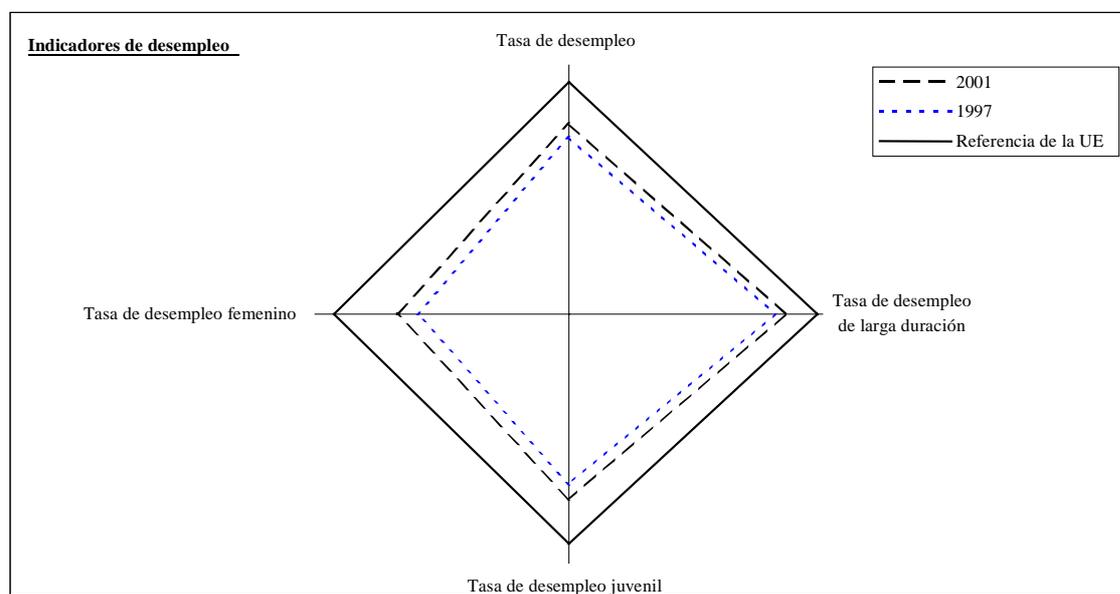
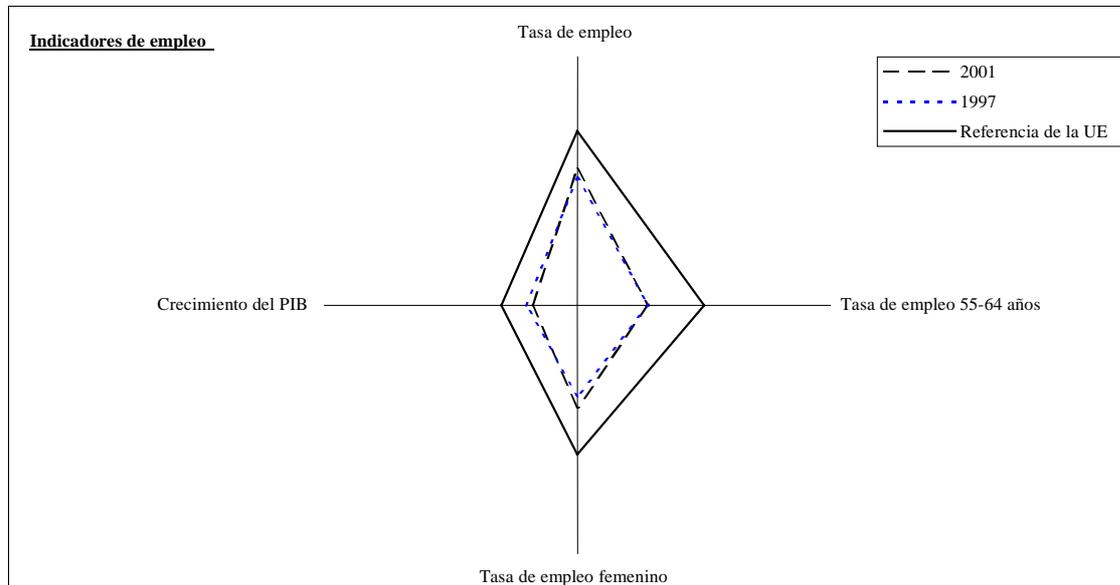
El PNA concede mayor atención a las políticas de aprendizaje permanente. Las reformas regionales y nacionales de la enseñanza y de la universidad se han aplicado en parte con las ayudas del FSE, y muestran una evolución hacia un sistema de aprendizaje más flexible y abierto. Sin embargo, la oferta de formación de los interlocutores sociales no ha mejorado mucho. La Ley «Tremonti bis» prevé disposiciones financieras destinadas a la formación, pero los interlocutores sociales normalmente no participan en la formación ofrecida dentro de las empresas, y los fondos para la formación continua no funcionan todavía.

Aspectos clave en el futuro: *Para aumentar las tasas de empleo, todavía bajas, Italia podría hacer un mejor uso de la oferta de mano de obra femenina y de los trabajadores de más edad, y resolver las disparidades regionales y el trabajo no declarado. En particular, la tendencia positiva del empleo femenino podría acelerarse aumentando la oferta de servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes. Por lo que respecta a los trabajadores de más edad, parecen necesarias medidas más enérgicas (incluidos programas de formación) para aumentar la edad efectiva de jubilación. Una vez que se apliquen las medidas de flexibilidad propuestas, parece necesario prestar especial atención a los aspectos de seguridad y calidad, con el fin de evitar el riesgo de marginación de los desempleados de larga duración y de las mujeres, especialmente en el sur. Los principales retos para el futuro siguen siendo la reducción de la carga fiscal sobre la mano de obra, especialmente de la que percibe salarios más bajos, y el papel de los servicios públicos de empleo en el plano regional para la adopción de medidas activas y preventivas, junto con el indispensable sistema de recogida de datos. Italia necesita aplicar plenamente una estrategia de aprendizaje permanente, tanto a escala nacional como regional, sobre todo en lo que se refiere a la oferta de formación continua por parte de los interlocutores sociales.*

ITALIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	54,8	51,2	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	28,0	27,9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	41,1	36,4	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,8	2,0	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	9,4	11,6	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	5,9	7,5	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	10,2	12,6	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	12,9	16,1	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

LUXEMBURGO

Principales resultados en 2001: La debilidad de la coyuntura ha provocado un crecimiento económico inferior al de 2000 (3,5 % frente a 7,5 %) pero superior a la media del de la UE (1,6 %), lo que ha dado lugar a un aumento del 5,6 % del empleo total. Los trabajadores transfronterizos ocupan una gran parte de los empleos creados (65 %), la tasa de empleo nacional sólo ha progresado ligeramente (0,2 %) sin poder alcanzar la media de la Unión Europea (62,9 % frente a 63,9 %). La tasa de empleo femenino progresa constantemente (1,4 puntos porcentuales por año de media desde 1997). La tasa de empleo de los trabajadores de más de 55 años, ya baja anteriormente, acusa un retroceso (24,4%). La tasa de desempleo (2,0 %) sigue siendo la más baja de la UE, pero aumentó hacia finales del año.

Evaluación general de la política de empleo: El proceso de Luxemburgo, que constituye el marco de referencia de la política de empleo, suscitó un enfoque interministerial y la participación de los interlocutores sociales. La tasa de empleo general progresa gracias a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y se encuentra en el buen camino para alcanzar el objetivo marcado en Estocolmo para 2005. A pesar de los redoblados esfuerzos, la tasa de caída en el desempleo de larga duración está en alza, sobre todo en lo que respecta a los jóvenes (aunque una de las causas parece ser el aumento de la cifra de personas en formación, a las que se mantiene en las listas de parados inscritos). Por lo que se refiere a los trabajadores de más edad, las medidas adoptadas han resultado insuficientes para elevar la tasa de empleo, y no es seguro que las medidas recogidas en el PNAE basten para disuadir del abandono precoz de la vida activa. En cuanto al aprendizaje permanente, el éxito de la reforma que se ha definido dependerá, entre otros factores, del consenso que se establezca entre los diversos interlocutores sociales. Se han establecido vínculos evidentes con el PNAI, sobre todo en el ámbito de la prevención y la activación. El objetivo de aumentar la calidad del empleo ocupa un lugar importante en el PNAE. La responsabilidad de la puesta en práctica de este objetivo recae, en primer lugar, sobre los interlocutores sociales.

Respuesta a las recomendaciones del Consejo: Para los trabajadores de más edad se han impulsado fórmulas mixtas que favorecen la actividad y la jubilación parciales: la recuperación de la actividad para las personas incapacitadas para el trabajo, o la revalorización de los derechos de pensión en caso de prolongación de la vida activa. En junio de 2002 se votaron dos proyectos de ley destinados a favorecer la prolongación de la vida activa y la reinserción de las personas con incapacidad para trabajar. Está previsto que en 2002, antes de introducir cualquier nueva medida, se proceda a hacer una evaluación. El acceso de las mujeres se ha facilitado mediante medidas de acompañamiento y de inserción, estructuras para el cuidado de los hijos y el permiso parental, pero estas medidas siguen siendo parciales. Se han intensificado los esfuerzos para hacer progresar la educación / formación en torno a tres ejes citados en las recomendaciones: aplicación eficaz de la Ley marco sobre la formación profesional continua (en 2001, aumento del 50 % de las peticiones de aprobación y cofinanciación estatal), lucha contra el abandono de la escolaridad mediante diferentes medidas relativas a la orientación, los programas y las certificaciones,

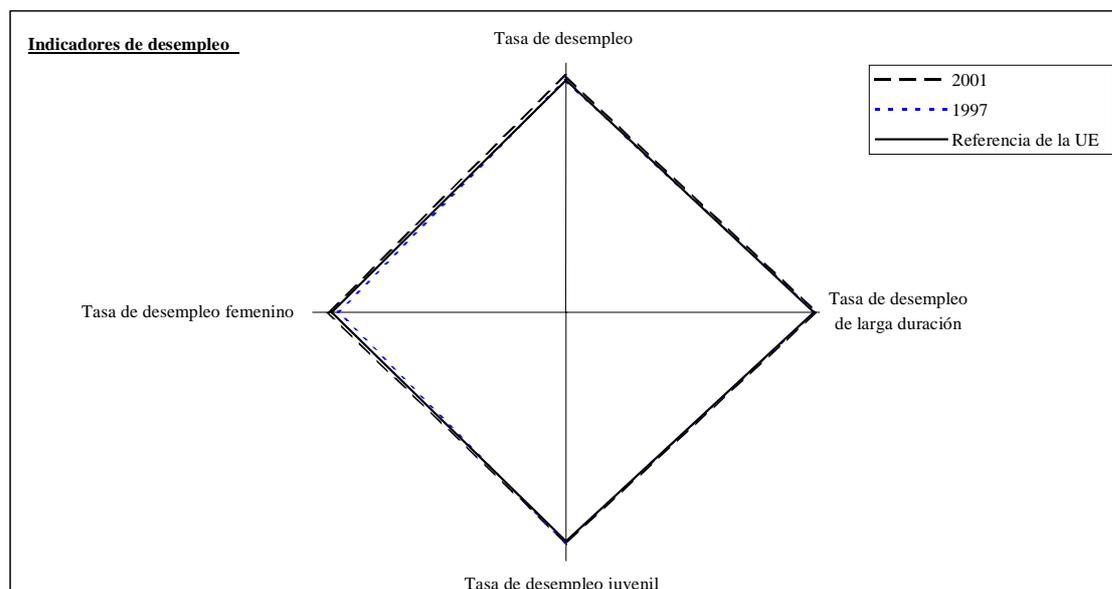
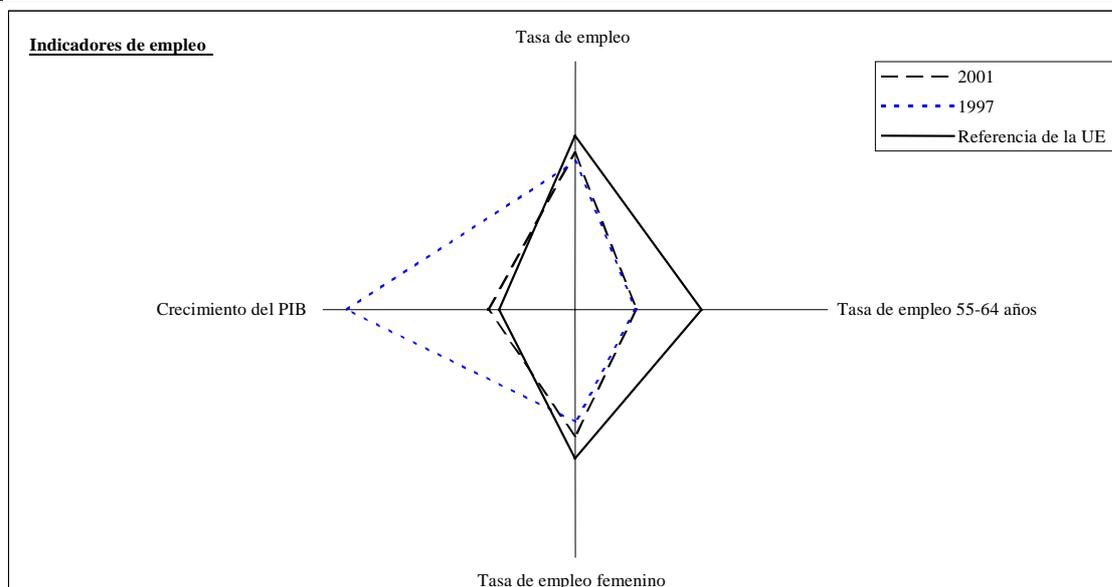
revisión del sistema de aprendizaje y de formación, mediante la introducción de un concepto global del sistema de aprendizaje permanente, la validación y la certificación de la formación adquirida, la extensión de las formaciones profesionales básicas y medidas de reinserción profesional. No obstante, la falta de datos estadísticos impide medir los efectos de las decisiones fundamentales adoptadas o previstas.

Aspectos clave en el futuro: *Luxemburgo deberá adoptar medidas para aumentar sensiblemente la tasa de empleo de los trabajadores de más edad. Existe el riesgo de que los progresos logrados en la elevación de la tasa de empleo femenino puedan provocar un mercado de trabajo menos dinámico. También hay un problema que debe abordarse, y es el de los jóvenes sin cualificación profesional. Para estas cuestiones (jóvenes, mujeres y trabajadores de más edad), así como para otras, como la calidad del trabajo y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, serían necesarios indicadores apropiados con el fin de comprobar los efectos reales de las medidas y reformas decididas desde el primer PNAE.*

LUXEMBURGO

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	62,9	59,9	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	24,4	23,9	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	50,9	45,3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	3,5	9,0	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	2,0	2,7	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0,5	0,9	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	2,7	2,9	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	2,4	3,9	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

PAÍSES BAJOS

Principales resultados en 2001: En los Países Bajos, la desaceleración económica mundial intervenida en 2001 se refleja en una reducción del crecimiento (1,1 %) y, por primera vez en muchos años, en un aumento del desempleo en el primer trimestre de 2002. La productividad laboral fue negativa en 2001 (-0,9 %), pero, con unas cifras del 74,1 % global y del 65,2 % para las mujeres, la tasa de empleo sigue estando muy por encima de los objetivos de Lisboa. Desde 1997, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad ha mejorado notablemente: ha pasado de un 31,8 %, muy inferior a la media de la Unión Europea, al 39,6 % en 2001, ligeramente por encima de esta media. La rigidez del mercado de trabajo y los considerables esfuerzos políticos realizados se han traducido en una reducción sustancial de la tasa de desempleo para las minorías étnicas, que, no obstante, sigue siendo tres veces más alta que la de los neerlandeses nativos.

Evaluación general de la política de empleo: A pesar de una mayor participación en el mercado de trabajo, y de la persistencia de escasez de mano de obra, una gran parte de la población en edad de trabajar (trabajadores poco cualificados, con incapacidad parcial, trabajadores de más edad y minorías étnicas) sigue dependiendo de las prestaciones sociales, en particular de los regímenes de incapacidad. Según estimaciones nacionales, aproximadamente una cuarta parte de la población inactiva tendría posibilidades realistas de reintegración a corto plazo en el mercado de trabajo. Frente a esta situación, las políticas de aprendizaje permanente no bastan para compensar el desfase entre la oferta del mercado de trabajo, por una parte, y la demanda, por otra. El objetivo de Lisboa, que persigue reducir a la mitad para el año 2010 el número de jóvenes que abandonan prematuramente los estudios, parece difícil de alcanzar todavía. Los malos resultados de los Países Bajos en lo que se refiere a un enfoque global para los adultos (66 % de incumplimiento y 23 % de incorporaciones al desempleo de larga duración) resultan preocupantes. La política de prolongación de la vida activa utiliza sobre todo medidas restrictivas para lograr que los trabajadores de más edad no abandonen el mercado de trabajo. En 2002 se han gastado aproximadamente 5,800 millones de euros en políticas activas del mercado de trabajo, lo que representa un 37 % de aumento en relación con las cifras de 1997. El FSE financia principalmente proyectos que ayuden a cumplir las primeras directrices de la estrategia europea de empleo. La acción del Gobierno destinada a reducir la carga administrativa de las empresas ha sido insuficiente en los últimos años. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue siendo una de las mayores de la UE. Las políticas relativas a la calidad, que se llevan a la práctica en estrecha concertación con los interlocutores sociales, por lo general están bien elaboradas. Se hace hincapié en el equilibrio de la legislación, la autorregulación, las ventajas fiscales y otros incentivos que pueden facilitar la conciliación entre la vida profesional y las obligaciones familiares. Se ha logrado cierto progreso en la reducción de las listas de espera para los servicios de cuidado de los hijos, y se espera que la introducción de un mercado privado de guarderías, previsto para 2004, constituya una solución estructural. Se están elaborando enfoques para todas las etapas de la vida. Las políticas

neerlandesas de empleo y de inclusión son coherentes entre sí, aunque la lucha contra la trampa de la pobreza sigue siendo un punto que habrá que vigilar.

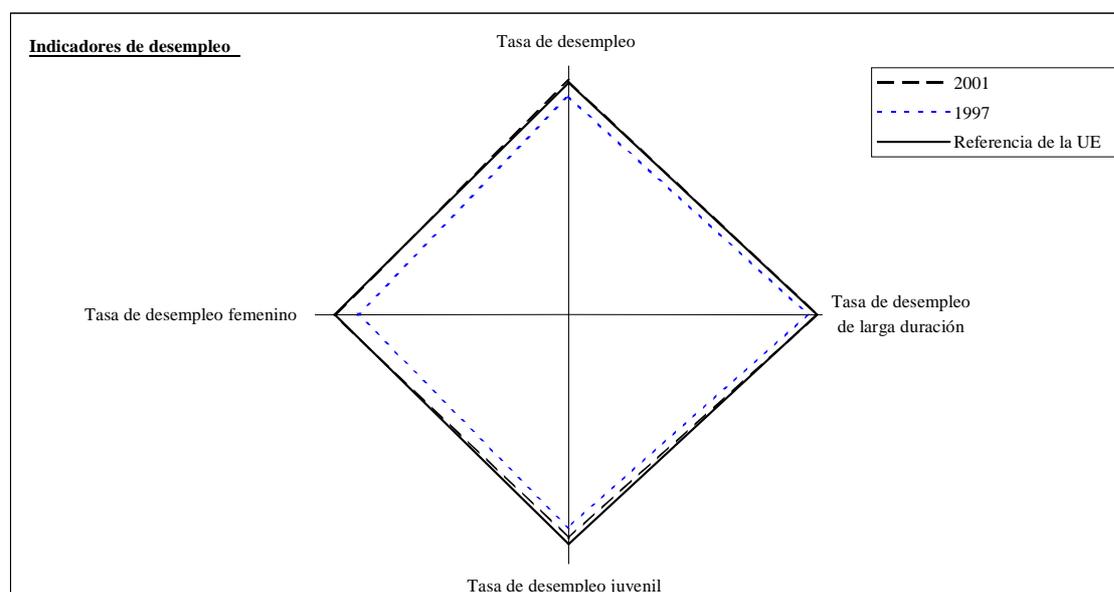
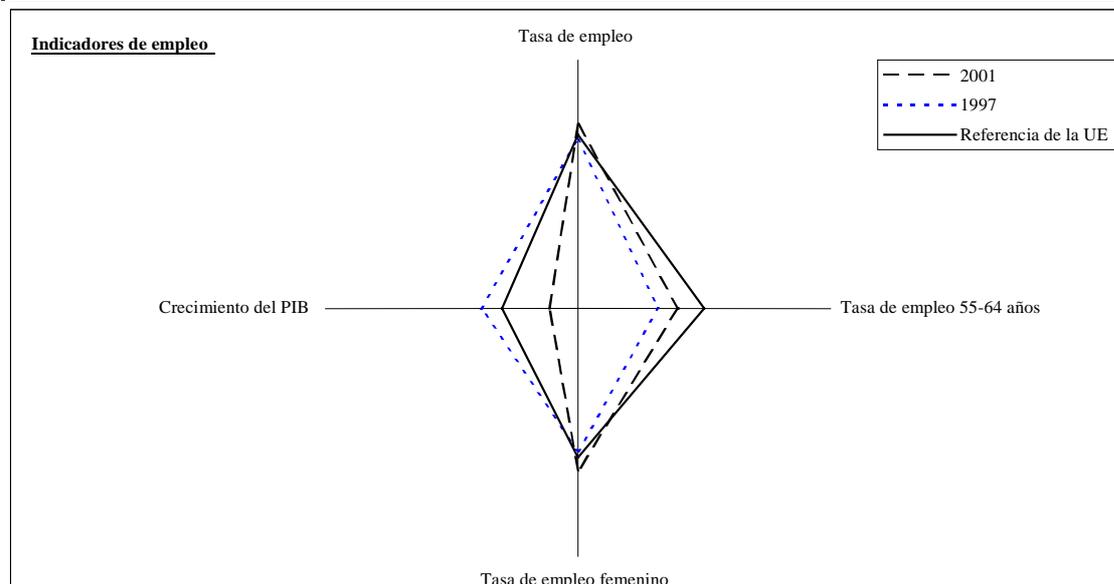
Respuesta a las recomendaciones de 2001: Aunque el reciente acuerdo sobre la reforma del régimen de incapacidad sea bienvenido, es de lamentar que adopte un enfoque algo unilateral, puesto que sólo se ocupa de las entradas en este régimen. La posibilidad de poder beneficiarse de este régimen o de ser excluido del mismo depende de la aplicación práctica de criterios de reconocimiento médico y de la aplicación de planes de reinserción. Las cifras de participación en los programas de reinserción por parte de los beneficiarios de prestaciones de incapacidad hacen dudar de su eficacia y adecuación. Asimismo, la sobrerrepresentación en dicho régimen de las mujeres, los jóvenes y las minorías étnicas exige que se le preste más atención. Se han hecho esfuerzos considerables para luchar contra la trampa de la pobreza, pero los resultados que puedan obtenerse difieren en gran medida, en función del tipo de hogar. La falta de transparencia y los posibles efectos disuasorios derivados de la acumulación de ayudas establecidas a diferentes niveles de gobierno impiden todavía que el trabajo resulte ventajoso para todos los hogares.

Aspectos clave en el futuro: Es necesario aumentar sustancialmente la participación de los trabajadores con incapacidad laboral, adaptándose a la capacidad de trabajo que conserven, lo cual ayudaría a hacer frente a escaseces de mano de obra en el mercado de trabajo. Deberá vigilarse atentamente la aplicación de la reforma de los regímenes de incapacidad laboral. Asimismo, el problema de las existencias de mano de obra sin utilizar podría abordarse aplicando plenamente el enfoque preventivo (global) a los adultos y eliminando las trampas de pobreza que quedan. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son todavía demasiado grandes. Por lo que se refiere a la educación y la formación, la relación entre la oferta y la demanda de mano de obra en las políticas de aprendizaje permanente podría reforzarse, en cooperación con los interlocutores sociales, y han de adoptarse medidas para evitar el abandono de los estudios, prestando especial atención a las minorías étnicas.

PAÍSES BAJOS

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	74,1	68,0	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	39,6	31,8	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	65,2	57,4	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,1	3,8	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	2,4	4,9	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0,8	2,3	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	4,1	5,8	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	3,0	6,6	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

AUSTRIA

Principales resultados en 2001: El crecimiento económico se redujo al 1 % en 2001, lo que dio lugar a un crecimiento del empleo limitado al 0,2 %, e hizo que la tasa de empleo se estancara en el 68,4 %. La tasa de empleo femenino ascendió hasta sobrepasar la cifra de 60 % pero, en cambio, la tasa masculina cayó al 76,7 %. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad continuó su descenso hasta el 28,6 %, con lo que sigue siendo una de las más bajas de la UE. La tasa de desempleo pasó del 3,7 % en 2000 al 3,6 % en 2001, pero empezó a repuntar a mediados de ese año. El desempleo de larga duración siguió retrocediendo, mientras que la tasa de paro juvenil subió del 2,9 % en 2000 al 3,2 % en 2001.

Evaluación general de la política de empleo: El escaso crecimiento de 2002 ejercerá una influencia negativa en el mercado de trabajo, en el que se espera una caída del 0,4 % del empleo total. Es posible que en 2002 Austria no consiga alcanzar su objetivo nacional para el desempleo, cifrado en el 3,5 %, ni el objetivo nacional para el empleo, debido, entre otros factores, a las condiciones económicas desfavorables. Las tasas de empleo ya se acercan a los objetivos de Lisboa y no se han adoptado medidas complementarias. La calidad del empleo está estrechamente ligada a las posibilidades de adquisición de más y mejores cualificaciones. Aunque no existe una estrategia global, hay gran número de iniciativas aisladas. La participación de los interlocutores sociales en el proceso del PNA ha perdido intensidad, pero tras largas negociaciones se logró la firma de un convenio colectivo para los trabajadores de las empresas de trabajo temporal. En 2001 no se modificó la combinación de políticas. Las políticas activas de mercado de trabajo correspondientes al pilar de la empleabilidad se intensificaron, aunque se redujeron en el caso de los jóvenes. Por lo que se refiere al pilar del espíritu de empresa, se han adoptado una serie de iniciativas afortunadas, sobre todo los Pactos territoriales para el empleo, que parecen ser la clave para impulsar el potencial de crecimiento regional. Se han registrado progresos en lo relativo a las políticas del pilar de la adaptabilidad, como convenios colectivos sobre los modelos de trabajo flexible. La acción respecto al pilar de la igualdad de oportunidades sigue estando limitada a unos cuantos proyectos innovadores. Las diferencias salariales no han disminuido. El PNA presenta un amplio surtido de políticas aisladas, pero resulta difícil captar un enfoque estratégico global. No se ha establecido ningún vínculo con el plan de acción para la inclusión social.

Respuesta a las recomendaciones:

Las acciones para una política activa del mercado de trabajo y las medidas para reducir la falta de cualificaciones se han intensificado en 2001, incluso para las personas con discapacidad. Es necesaria una ampliación de las reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones para aumentar la participación de los trabajadores de más edad, los menos cualificados y las minorías étnicas. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad, muy baja, no muestra signos de mejora. Las medidas actuales, incluida la jubilación a tiempo parcial de dichos trabajadores, no parece que vayan a dar los resultados esperados.

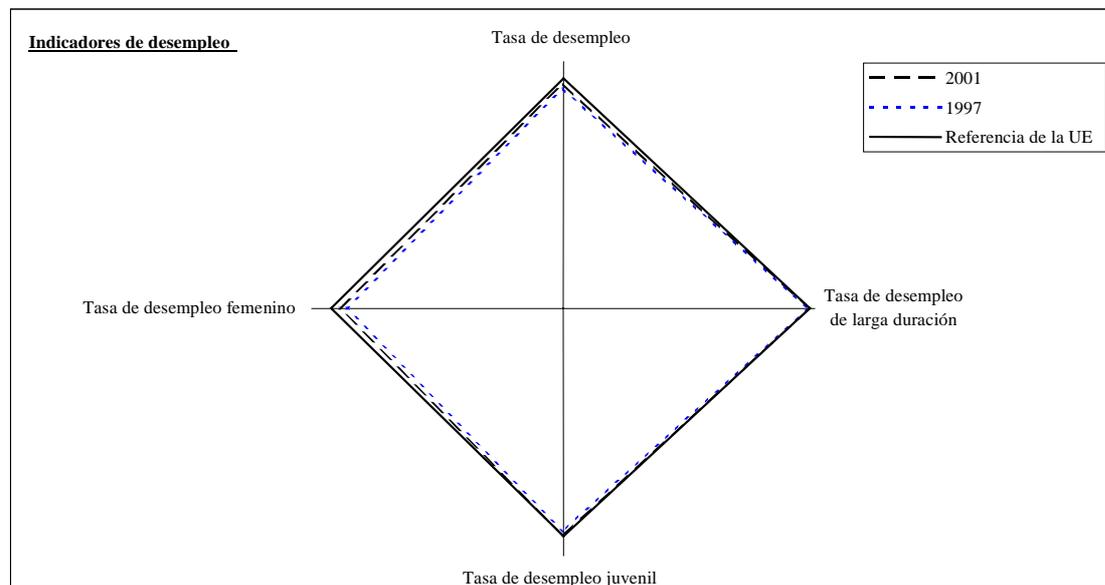
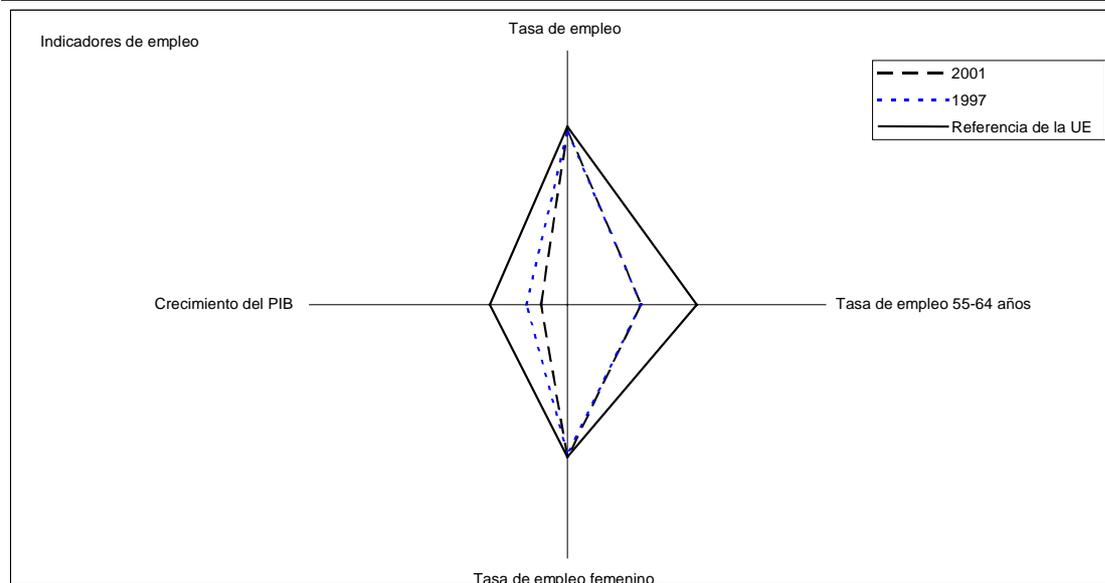
En lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas no se ha avanzado mucho, salvo por la introducción de una prestación por el cuidado de los hijos. El PNA no propone las nuevas medidas que son necesarias para aumentar los servicios de guardería. La nueva prestación por el cuidado de hijos podría actuar como un factor de disuasión para la incorporación de las mujeres a la vida activa. Aún es prematuro determinar si esta política deja un margen financiero suficiente para otras medidas complementarias. No se ha reducido la considerable diferencia de remuneración entre hombres y mujeres. Se han adoptado las primeras medidas para aplicar una estrategia coherente y global para el aprendizaje permanente, pero todavía faltan los indicadores y los objetivos cuantitativos relativos a los recursos financieros y la participación que se habían recomendado.

Aspectos clave en el futuro: *Los aspectos más destacados de las políticas serán la reducción de las escaseces de mano de obra en el mercado de trabajo, el progreso en cuanto a la integración de la dimensión de igualdad en todas las políticas y la fijación de objetivos nacionales a medio plazo para el empleo. Parece necesaria una estrategia a medio plazo para aumentar sustancialmente la tasa de empleo de los trabajadores de más edad y la tasa de participación de los trabajadores con cualificaciones más bajas. La cuestión de la calidad del empleo podría abordarse de forma más global y apoyarse en los indicadores correspondientes. Podría prestarse más atención a la concepción y aplicación de una estrategia global y coherente, y a la fijación de objetivos cuantitativos y cualitativos para el aprendizaje permanente, especialmente en lo que se refiere a la educación de los adultos y a la formación continua. Parece necesario un enfoque más estructurado en lo que se refiere a la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres y la ampliación de los servicios de guardería, en consonancia con las conclusiones del Consejo de Barcelona.*

AUSTRIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	68,4	67,8	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	28,6	28,5	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	60,1	58,6	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,0	1,6	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	3,6	4,4	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	0,9	1,2	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	3,2	3,9	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	4,3	5,4	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

PORTUGAL

Principales resultados en 2001: A pesar de que los indicadores económicos generales experimentaron un deterioro en 2001, la tasa de empleo siguió aumentando. Este crecimiento ha beneficiado a ambos sexos, pero ha sido particularmente significativo en el caso de las mujeres. En 2001, las tasas de empleo aumentaron para todos los grupos de edad, salvo para el grupo de trabajadores entre 55 y 64 años (-0,7 p.p.). La tasa de desempleo total siguió siendo una de las más bajas de la UE, pero en ese año la tasa de desempleo juvenil aumentó en 0,4 puntos porcentuales, tanto para los hombres como para las mujeres, por oposición a la tendencia experimentada desde 1997. Un indicador positivo constante es el descenso de la tasa de desempleo de larga duración para hombres y mujeres, aunque en el caso del grupo situado entre 55 y 64 años, el porcentaje de desempleados de larga duración en relación con la tasa de desempleo total aumentó entre 1997 y 2001, superando ahora el 63 %. La productividad del trabajo sigue siendo la más baja de la UE, y en 2001 se estancó, acentuando así la diferencia con la media de la UE y haciendo peligrar las perspectivas de convergencia.

Evaluación general de la política de empleo: El progreso para cumplir los objetivos establecidos en las cumbres de Lisboa y Estocolmo ha sido muy satisfactorio. Sólo el objetivo de empleo total, fijado en el 70 % para el año 2010, no se ha alcanzado todavía (en 2001 siguió situado en un 68,9 %, más alto, sin embargo, que el objetivo del 67 % fijado para 2005). El Gobierno quiere aumentar la calidad del empleo alentando la negociación entre los interlocutores sociales, mejorando el empleo cualificado y luchando contra las diferentes formas de trabajo ilegal. El PNA ha señalado una serie de fallos estructurales del sistema de empleo portugués. Para abordar dichos fallos, las políticas se han centrado en tres prioridades estratégicas; i) la sostenibilidad de la capacidad de inserción profesional mediante la estrategia nacional de aprendizaje permanente, ii) la integración en el mercado de trabajo de las personas socialmente excluidas o en riesgo de serlo, mediante el plan nacional de inclusión, y iii) las cuestiones relativas a la calidad del empleo, principalmente mediante la mejora de los niveles de educación y de cualificación profesional, de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales. El FSE y el FEDER aportarán casi el 66 % de la financiación para las acciones que se adopten en virtud del PNA de 2002.

Respuesta a las recomendaciones: En 2001 se elaboró una estrategia completa. Los resultados de la estrategia de aprendizaje permanente sólo se verán a largo plazo. Durante los últimos diez años se han hecho mucho progresos, concretamente en los que se refiere a la edad de escolaridad. No obstante, la fuerza de trabajo portuguesa sigue teniendo graves carencias de cualificaciones. El proceso de formación y de certificación de competencias en tecnologías de la información y la comunicación tiene que ser seguido muy de cerca para recuperar los retrasos en su aplicación. En 2001 se firmaron tres acuerdos tripartitos para introducir un sistema basado en la asociación y la ayuda a los compromisos de los interlocutores sociales. Se espera que dichos acuerdos desempeñen un papel decisivo en los esfuerzos portugueses para superar las carencias estructurales. Los interlocutores sociales

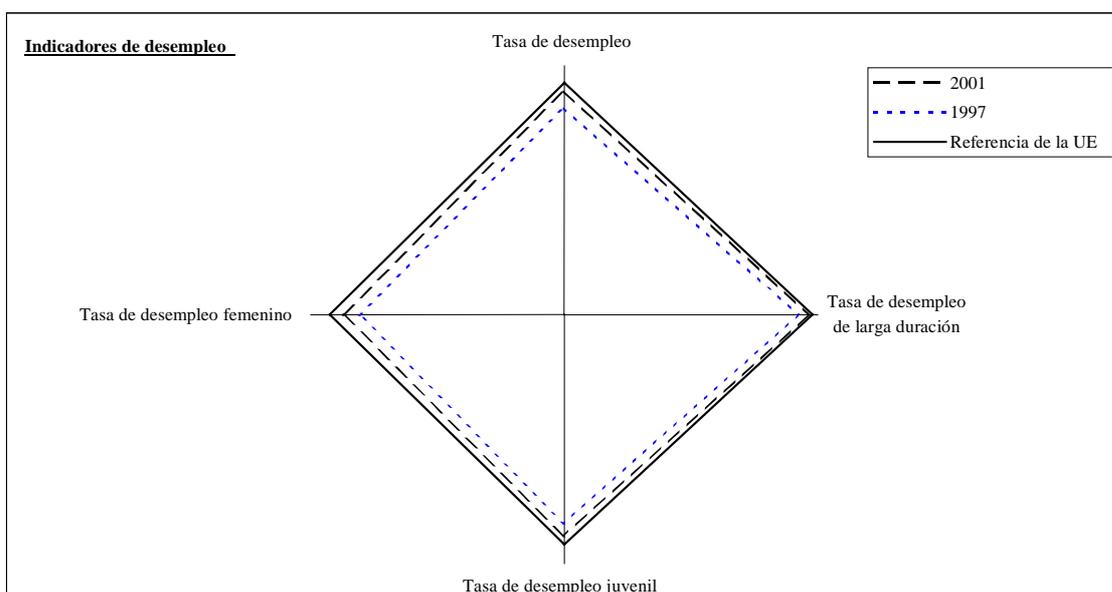
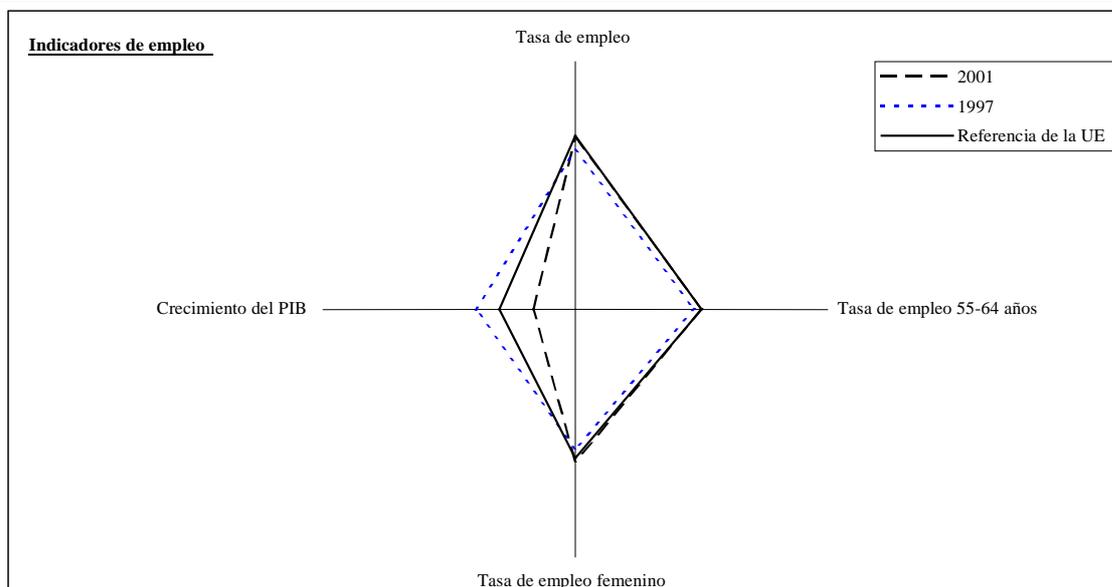
han incluido paulatinamente en la negociación colectiva algunos de los aspectos de la estrategia europea de empleo, pero deben proseguirse sin pausa las conversaciones que se están llevando a cabo para la firma de un acuerdo en los ámbitos de la política salarial y la productividad, y en lo referente a la reforma de la legislación laboral. Estos son ámbitos estratégicos que contribuirán a garantizar una mejor calidad del empleo, una mayor competitividad y productividad, más seguridad en el empleo y más capacidad de adaptación de las empresas. A pesar de los progresos notables registrados en la participación de los interlocutores sociales en el proceso de empleo, sigue habiendo una gran dependencia del papel central desempeñado por el Gobierno. Para proseguir los esfuerzos encaminados a conciliar el trabajo y la vida familiar, el Gobierno ha dado prioridad a la oferta de los servicios de ayuda a las familias y las instalaciones de guardería, lo que incluye la expansión de la red de centros para niños de corta edad y el acceso universal progresivo a la educación infantil. Para reducir las diferencias entre hombres y mujeres a escala sectorial, el Gobierno ha utilizado preferentemente medidas de formación dirigidas a cambiar las actitudes sociales tradicionales. Sin embargo, estas medidas destinadas a modificar las percepciones culturales sólo darán resultados a muy largo plazo. El índice de segregación por sexos en el plano sectorial sigue siendo más alto que la media europea. Si bien en Portugal la diferencia de retribución entre hombres y mujeres se sitúa entre las más bajas de la UE (5,9 % en 1998), según el PNA 2002, el salario bruto medio de las mujeres en el sector privado alcanza apenas el 77 % del de los hombres.

Aspectos clave en el futuro: Para abordar los bajos niveles de educación, el alto número de abandonos de los estudios y las carencias de cualificaciones de la mano de obra, es preciso que la aplicación de la estrategia de aprendizaje permanente adoptada en 2001 se lleve a cabo adecuadamente. Los acuerdos firmados entre el Gobierno y los interlocutores sociales exigen un compromiso firme por parte de todos los signatarios para aplicar y vigilar las medidas concretas. Parece necesario continuar los esfuerzos emprendidos para conciliar el trabajo y la vida familiar y corregir las diferencias de retribución entre hombres y mujeres en el sector privado, así como la segregación sectorial. La reducción de las disparidades regionales en cuanto al empleo requiere que los servicios públicos continúen esforzándose por aportar respuestas adecuadas. Sigue siendo muy necesario aumentar la productividad y la calidad del trabajo. En un período de desaceleración económica, la conciliación de esta necesidad con los deseos del Gobierno de mantener el crecimiento del empleo y una cifra de desempleo baja, reestructurando al mismo tiempo la economía y la administración pública, será un gran reto.

PORTUGAL

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	68,9	64,0	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	50,3	47,3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	61,1	56,1	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,7	3,9	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	4,1	6,8	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1,5	3,2	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	4,5	6,4	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	5,1	7,6	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

FINLANDIA

Principales resultados en 2001: La contracción económica general en 2001 tuvo efectos importantes sobre la economía finlandesa. El crecimiento del PIB cayó al 0,7 %, frente al 5,6 % de 2000. Sin embargo, el empleo siguió aumentando ligeramente hasta alcanzar un 68,1 %, 70,9 % en el caso de los hombres y 65,4 % para las mujeres. La tasa de empleo de los trabajadores de edades comprendidas entre 55 y 64 años llegó al 45,7 %. Según esto, el desempleo disminuyó hasta el 9,1 %, pero siguió estando por encima de la media de la UE. El mercado de trabajo siguió caracterizándose por un elevado desempleo estructural, junto con problemas de contratación y grandes desequilibrios regionales.

Evaluación general de la política de empleo: Desde 1998, los PNA finlandeses se han desplazado en una dirección más estratégica y hacia una planificación a largo plazo como parte de la política económica del Gobierno. El objetivo que se persigue es aumentar la tasa de empleo global hasta el 70 %, la tasa de empleo femenino hasta el 68 % y la tasa de empleo para los trabajadores de 55 a 64 años al 55 % para 2010. Debido a la situación económica menos favorable, Finlandia ha renunciado con realismo a aumentar la tasa de empleo hasta el 70% para 2005. El objetivo intermedio sobre el empleo global y el objetivo de Lisboa para las mujeres se han superado. Todos los pilares están bien representados pero se insiste más en el primero. El pilar IV ha ido adquiriendo un estatus más equitativo, aunque la integración del factor de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sigue siendo escasa. Finlandia es uno de los Estados miembros más expuestos a los efectos del envejecimiento de la población, por lo que la garantía de disponer de mano de obra se destaca en todos los pilares como una condición necesaria para alcanzar los objetivos de empleo. La promoción de la capacidad de inserción profesional de los grupos vulnerables forma parte de este planteamiento, lo que constituye todo un reto, puesto que dos tercios de los desempleados se consideran personas de difícil inserción. El PNA es coherente con el PNA para la inclusión. La mejora de la calidad del empleo se fomenta en colaboración con los interlocutores sociales, principalmente mediante programas de desarrollo de la vida profesional y reformas de la legislación laboral, combinando la flexibilidad y la seguridad. Finlandia ha seguido teniendo una estrategia global para el aprendizaje permanente, aunque sin objetivos nacionales para la inversión en recursos humanos. Con el fin de lograr que las políticas regionales sean más eficaces, Finlandia está introduciendo nuevos instrumentos, legislativos y operativos, cuyos efectos deberán vigilarse. En los últimos años se han adoptado gran variedad de medidas para promover el espíritu de empresa, pero el listón para que las nuevas empresas empiecen a funcionar está todavía bastante alto. El papel de los interlocutores sociales en la formulación de la política de empleo está bien definido, y se percibe una tendencia hacia una mayor participación de los principales agentes en el proceso del PNA a todos los niveles. No obstante, las dimensiones regional y local del proceso necesitan consolidación. La mayoría de los indicadores comunes y algunos de los indicadores sobre la calidad se presentan en el PNA. Sólo se dispone de datos financieros parciales. Los programas del FSE contribuyen a la aplicación de todos los pilares.

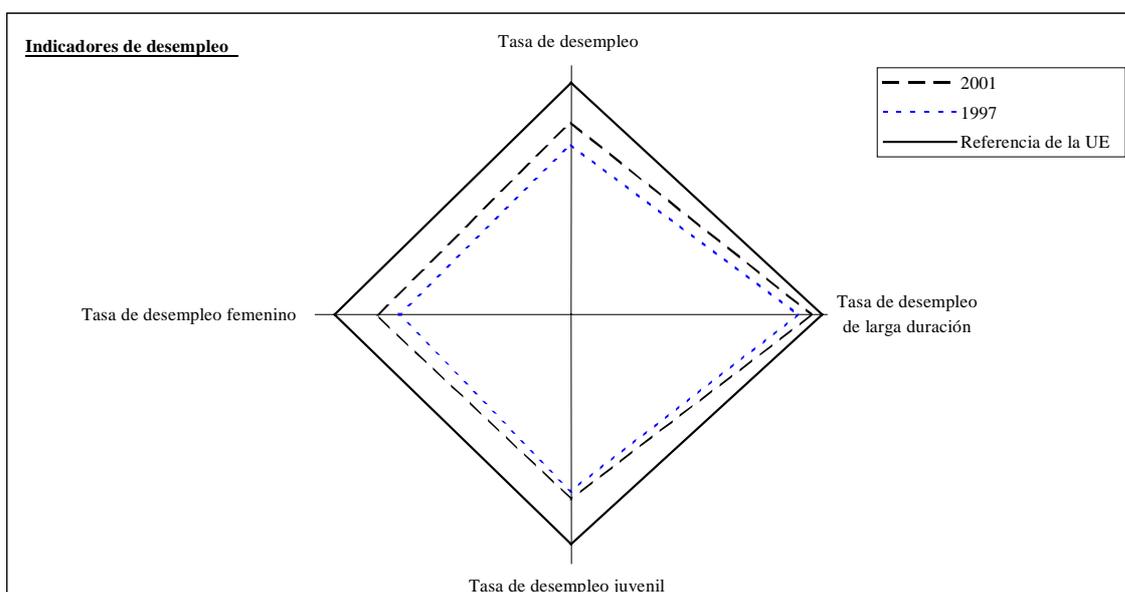
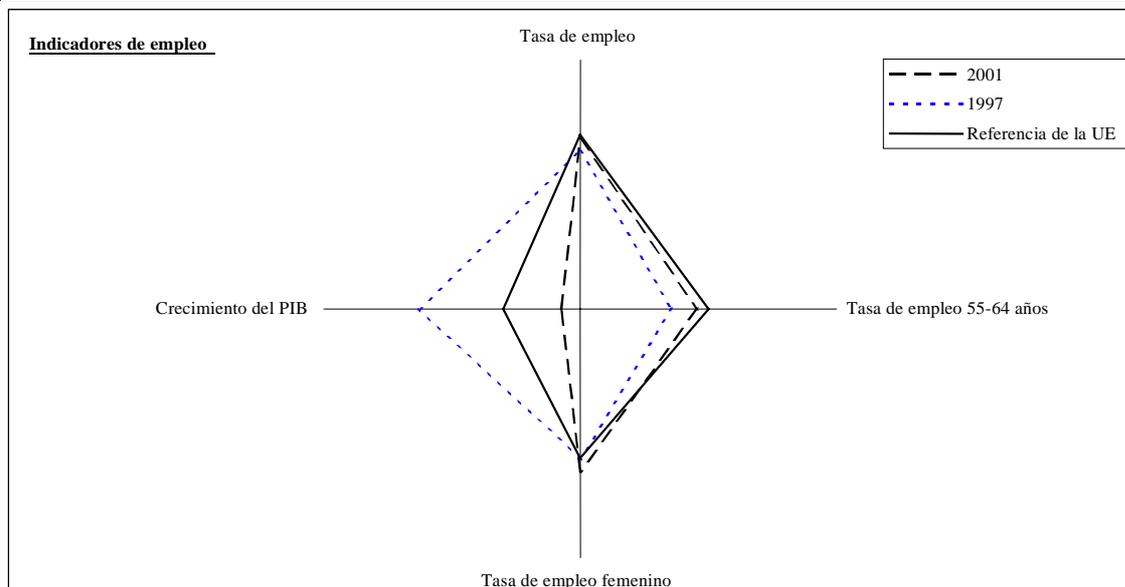
Respuesta a las recomendaciones: Por lo que se refiere a la carga fiscal sobre la mano de obra, Finlandia ha superado los objetivos del Gobierno actual sobre las reducciones de impuestos y estudiará la necesidad de seguir introduciendo cambios en el sistema fiscal, de lo que se encargará el próximo Gobierno. Siguen existiendo problemas para los trabajadores con menor remuneración, lo que exige una mejor adaptación de las medidas. En cuanto a los sistemas de prestaciones, en 2001 se llegó a un acuerdo sobre la amplia reforma del sistema de pensiones, gracias a una cooperación tripartita. El objetivo es aumentar la flexibilidad de la edad de jubilación y los incentivos para permanecer más tiempo en el mercado de trabajo. No obstante, la larga duración (2007-2014) del período de desaparición del régimen actual de prestaciones de desempleo puede retrasar la consecución real de una edad más avanzada de la jubilación. Por lo que se refiere a la mejora de la eficacia de programas activos del mercado de trabajo, se han iniciado varios experimentos y medidas con el fin de encontrar medios más eficaces para las políticas de empleo, pero los resultados no son visibles todavía. En cuanto a la segregación por sexos y las diferencias de retribución, por el momento no se registran avances positivos. Están en curso diversas acciones, y se han introducido varias iniciativas nuevas. Es necesario un planteamiento más estratégico para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

Aspectos clave en el futuro: Sigue siendo necesario reducir el alto nivel de desempleo estructural y aumentar la oferta de mano de obra, sobre todo la procedente de los trabajadores de más edad, habida cuenta del envejecimiento de la población. Asimismo, podría prestarse más atención al número relativamente alto de contratos de duración determinada en el mercado de trabajo. Son necesarias medidas para reducir las considerables disparidades regionales, así como el desequilibrio entre los sexos y las diferencias debidas al género. Los sistemas de imposición y de prestaciones sociales, especialmente para las personas con remuneraciones más bajas, siguen necesitando que se les preste atención.

FINLANDIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	68,1	63,3	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	45,7	35,7	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	65,4	60,3	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	0,7	6,3	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	9,1	12,7	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	2,5	4,7	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	10,3	11,6	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	9,7	13,0	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

SUECIA

Principales resultados en 2001: En 2001 la economía sueca experimentó una pronunciada desaceleración, y el crecimiento real del PIB descendió hasta el 1,2 %, frente al 3,6 % registrado en 2000, sufriendo la influencia de la contracción económica mundial y, en particular, el hundimiento del sector de las tecnologías de la información y la comunicación. El crecimiento del empleo ha sido patente en los últimos años, y en 2001 fue todavía del 1,9 %. El aumento del empleo dio lugar a un descenso del desempleo, hasta llegar al 5,1 % el año pasado. No obstante, la desaceleración de la economía provocará cierto aumento de la tasa de desempleo en este año. Se espera que esta tasa vuelva a caer el próximo año, cuando la economía se recupere.

Evaluación general de la política de empleo: Para crear más y mejores puestos de trabajo, el Gobierno sueco subraya la importancia de contar con una buena combinación de políticas y dejar que se produzcan interacciones entre los diferentes ámbitos políticos. Los ámbitos políticos importantes a este fin consisten en disponer de una buena política activa del mercado de trabajo, fijar objetivos nacionales para la tasa de empleo, mejorar los incentivos para buscar un empleo, introducir reformas que hagan que los trabajadores de más edad permanezcan en actividad durante más tiempo y adoptar iniciativas para una mejor calidad del trabajo y el aprendizaje permanente. Los interlocutores sociales han desempeñado un papel activo en la elaboración del PNA de este año, y su contribución es evidente, aunque la evaluación de la estrategia europea de empleo demuestra que la influencia de los interlocutores sociales en la política no ha aumentado en los cinco últimos años. Si bien en el PNA pueden encontrarse medidas dirigidas a las personas con discapacidad y a los inmigrantes, no existe ninguna referencia al PNA para la inclusión social. Asimismo, se presta una atención particular a la necesidad de aumentar la disponibilidad de mano de obra, principalmente alentando a los jóvenes, a los trabajadores de más edad y a los inmigrantes a que aumenten su participación en el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta la actual situación del mercado de trabajo en Suecia, que tiene una necesidad urgente de encontrar más mano de obra, debería considerarse prioritario estimular una mayor participación de los inmigrantes, los jóvenes y los trabajadores de más edad. El rápido incremento de las cifras de bajas por enfermedad de larga duración se contrarrestará mediante un nuevo programa de once puntos que tiene tres prioridades máximas: medidas para mejorar el entorno de trabajo y determinar más claramente las responsabilidades del empresario, medidas relativas a una reincorporación rápida al mercado de trabajo tras un período de baja por enfermedad y, por último, investigación. Queda por ver si estas medidas serán suficientes.

Respuesta a las recomendaciones: En lo que se refiere a la recomendación de reducir la carga impositiva sobre la mano de obra, pueden encontrarse varias iniciativas nuevas, aunque la carga impositiva global sobre la mano de obra es todavía elevada. Se ha adoptado una tercera medida en el proceso de reforma fiscal iniciado hace dos años, que reducirá en 1,5 puntos porcentuales la tasa de imposición marginal para los asalariados que perciben las

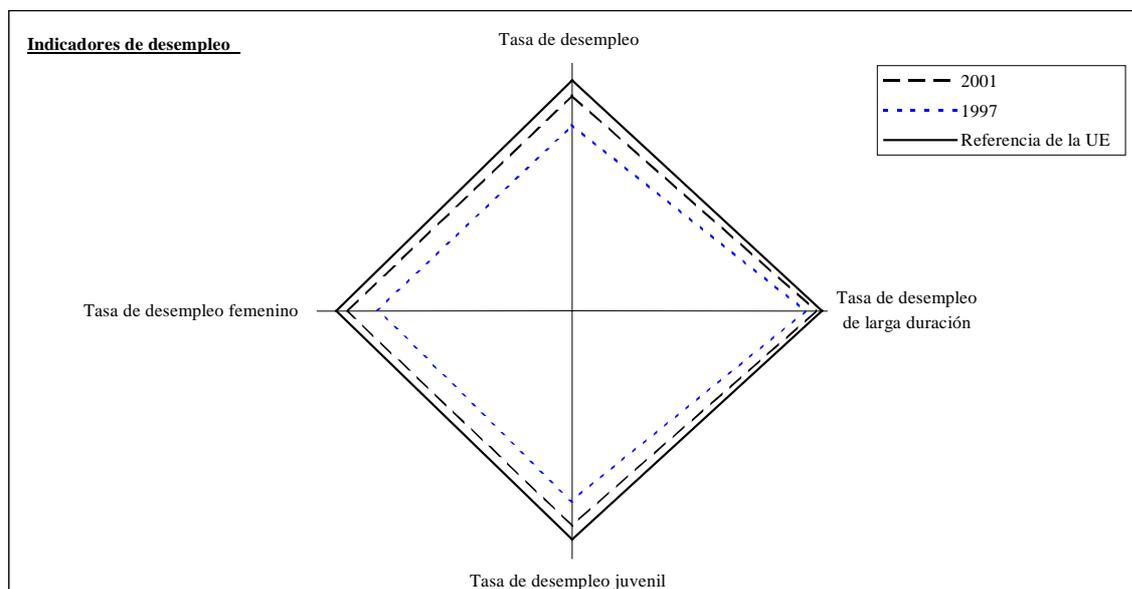
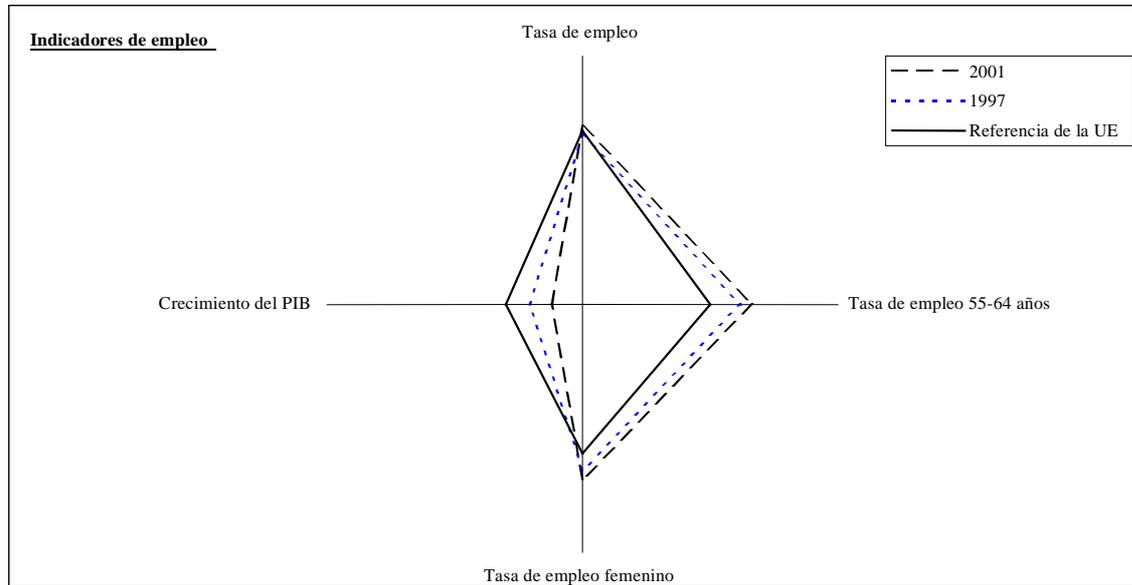
remuneraciones más bajas o medianas de la escala salarial. Asimismo, por lo que respecta a los sistemas fiscales y de prestaciones, la participación en políticas activas del mercado de trabajo no dará derecho a nuevos períodos de prestaciones para el seguro de desempleo, y sólo podrán percibirse subsidios durante un máximo de 600 días. La respuesta a la recomendación sobre la segregación por sexos del mercado de trabajo, ha sido buena. El Gobierno sueco es consciente del problema y ha tomado varias medidas nuevas para reducir los desequilibrios. La Dirección Nacional del Mercado de Trabajo (AMS) recibió fondos especiales para un proyecto destinado a eliminar la segregación profesional entre hombres y mujeres. La respuesta a la tercera recomendación, relativa a garantizar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo, ha sido buena. Dicha política es vigilada continuamente y evaluada por el Instituto de Evaluación de la Política Laboral. Su eficacia también se ve garantizada porque el Gobierno ha fijado objetivos cuantitativos y vigila constantemente las actividades de la AMS, exigiéndole que rinda cuentas con más frecuencia al Gobierno sobre la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo.

Aspectos clave en el futuro: Se han introducido cambios en los sistemas fiscales y de prestaciones sociales que han dado lugar a una reducción de los efectos marginales, aunque la carga impositiva sobre el trabajo sigue siendo alta. Algunos de los regímenes de prestaciones son muy generosos, pero los criterios para acceder a ellos son muy rígidos. La necesidad de aumentar la fuerza de trabajo será, probablemente, uno de los problemas más importantes a los que se enfrentará Suecia. Teniendo esto en cuenta, una de las tareas cruciales del Gobierno y de los interlocutores sociales en el futuro será garantizar que se reduzca el rápido incremento de las bajas por enfermedad, especialmente de las bajas de larga duración. También podría ayudar a ello la promoción de la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo.

SUECIA

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	71,7	68,1	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	66,5	61,8	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	70,4	66,6	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	1,2	2,1	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	5,1	9,9	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1,8	3,4	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	5,2	9,3	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	4,9	9,5	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

REINO UNIDO

Principales resultados en 2001: La desaceleración económica mundial ha tenido, hasta ahora, escasos efectos en el mercado de trabajo del Reino Unido. El empleo siguió creciendo por quinto año consecutivo: desde 1997, millón y medio de personas más han encontrado un empleo. Este crecimiento fue generalizado, y elevó la tasa de empleo global hasta el 71,7 %, junto con las tasas para los hombres, las mujeres y los trabajadores de más edad. A pesar de ello, persisten algunos problemas estructurales. El número de personas que solicitó prestaciones de enfermedad y discapacidad siguió aumentando hasta rozar la cifra de tres millones, 2,5 de los cuales llevan en espera más de un año. Las cifras de desempleo han caído en todas las regiones, pero los desequilibrios regionales aumentan. El fenómeno de la carencia de empleo sigue concentrado en comunidades deprimidas, entre las familias sin un trabajo y entre algunos grupos desfavorecidos (familias monoparentales, algunas minorías étnicas, trabajadores de más edad y personas con discapacidad). El 40 % de los desempleados que solicitan un subsidio tienen problemas de lectura, escritura y aritmética elemental.

Evaluación general de la política de empleo: El Reino Unido supera los objetivos cuantitativos fijados en Lisboa. La política se ha vuelto más ambiciosa desde que empezó a aplicarse la estrategia europea de empleo, con el objeto de alcanzar el pleno empleo. Las políticas de espíritu de empresa y de empleabilidad persiguen promover la inclusión social, junto con iniciativas locales que crean empleo atendiendo a las variaciones geográficas. Los lazos con el PNA para la inclusión social no se expresan de forma clara. La política de adaptabilidad se centra en la promoción de fórmulas de trabajo flexibles, combinadas con unos niveles mínimos de seguridad. Las políticas más recientes deberían mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, y el PNA refleja que las cuestiones de la igualdad entre hombres y mujeres están mejor integradas en el proceso de elaboración de las políticas. La estrategia del Reino Unido para incrementar la calidad del empleo se centra en obtener una mayor variedad de puestos de trabajo disponibles. El PNA reconoce que los intentos de los empresarios de explorar vías para mejorar la calidad del trabajo dan resultados positivos, y manifiesta que ello puede aumentar la productividad, pero no está claro cómo se va a alentar a los empresarios a actuar de ese modo. Han mejorado las perspectivas de los trabajadores empleados por medio de una agencia de trabajo temporal, pero siguen siendo potencialmente más vulnerables que los demás trabajadores.

Respuesta a las recomendaciones: A escala empresarial, local, regional y nacional, desde 1997 los interlocutores sociales han participado más activamente en la aplicación de las políticas. En el plano nacional, la postura del Gobierno sigue siendo consultar a los interlocutores sociales sobre la aplicación de las políticas «cuando procede», sin contar con un marco global para su participación. El Informe conjunto de los interlocutores sociales sobre la productividad supone una contribución importante en el ámbito de las competencias de la mano de obra. Una serie de políticas relacionadas con la modernización de la

organización del trabajo, aplicadas tras la participación de los interlocutores sociales, debería contribuir a aumentar la calidad del trabajo.

El Gobierno del Reino Unido reconoce que la diferencia de retribución entre mujeres y hombres es inaceptablemente alta. Los diversos ministerios deberán preparar planes de acción para reducir todas las diferencias. Otras medidas se centran en la investigación para una mejor comprensión del problema. El número de mujeres que trabajan a tiempo parcial (a menudo con un bajo salario) es uno de los principales factores que contribuyen a esta diferencia, y la capacidad de estas mujeres para progresar suele depender de la adquisición de nuevas competencias. Los esfuerzos para aumentar la oferta de servicios de guardería a precios asequibles han dado resultados, pero la diferencia entre la oferta y la demanda sigue siendo considerable, por lo que deberá proseguirse esta tarea.

De acuerdo con la definición común del indicador de la Directriz 2, el 14,2% de los desempleados participaron en medidas activas en 2001. El PNA argumenta que el régimen activo de prestaciones sociales y el dinámico mercado de trabajo del Reino Unido hacen que no resulte apropiado fijar un objetivo centrado en la formación. Las incorporaciones al desempleo de larga duración volvieron a disminuir (9,1 %), pero siguen estando por encima de los niveles de los Estados miembros con mejores resultados. Para equilibrar la importancia que se da a la búsqueda activa de un empleo, y dado que las personas que se acogen a la fórmula del «New Deal» son las más difíciles de ayudar, las políticas dirigidas a detectar y remediar las deficiencias de competencias básicas revisten la máxima importancia.

Los Consejos para el aprendizaje y las competencias (Learning and Skills Councils [LSC]), y sus equivalentes en las administraciones descentralizadas, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la fuerza de trabajo, y se ocupan de las acciones más importantes en el plano local. Los LSC son responsables de los nuevos «proyectos piloto de formación para los empresarios», que conceden derechos de formación para los trabajadores menos cualificados y ayuda a los empresarios cuyo personal se ausente para seguir una formación. Los estudios realizados por el Gobierno indican que los trabajadores no cualificados, los que trabajan a tiempo parcial y los de más edad son los que tienen menos probabilidades de recibir formación dentro del trabajo. Las políticas ya introducidas podrían completarse con otros incentivos para los más necesitados de ellos y para los empresarios que cuentan con menos medios financieros para la formación (PYME).

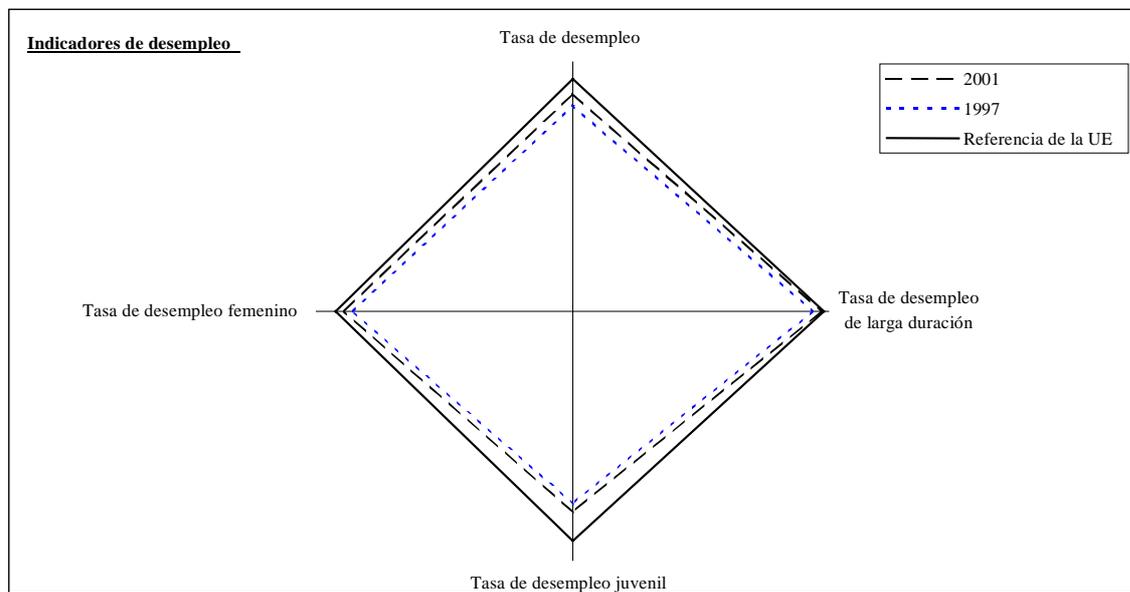
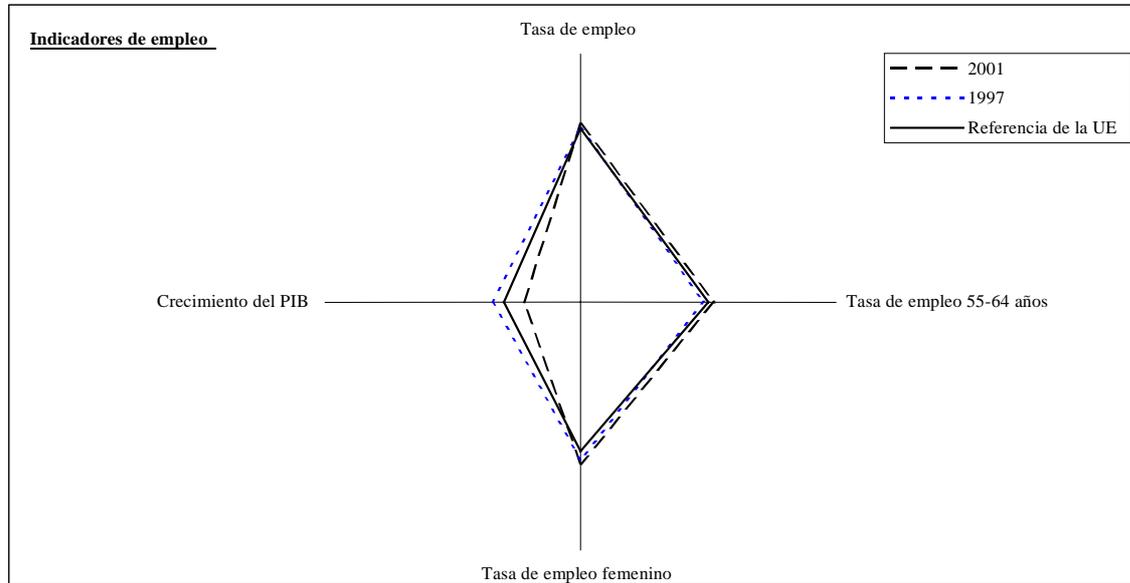
Aspectos clave en el futuro: *El aumento constante del número de personas que solicitan prestaciones de enfermedad y de discapacidad supone un obstáculo potencial para futuros incrementos de la oferta de mano de obra. Otros aspectos problemáticos son el aumento de las disparidades regionales en cuanto al empleo y las diferencias de las tasas de empleo entre una serie de grupos desfavorecidos y el resto de los trabajadores. Una intervención más temprana para un mayor número de desempleados ayudaría a completar un enfoque preventivo centrado en la búsqueda activa de trabajo. Para resolver las carencias de mano de obra cualificada y la baja productividad, el Gobierno y los interlocutores sociales podrían fomentar la formación basada en el trabajo (en particular en las pequeñas empresas). Alentar a los empresarios a que formen a las mujeres que trabajan en empleos a tiempo parcial con una baja remuneración, podría ayudar a resolver una diferencia de retribución*

inaceptablemente alta. A escala nacional, es importante apoyarse en la función cada día más importante de los interlocutores sociales en lo que se refiere a la aplicación de las políticas, en concreto para aumentar la calidad del trabajo.

REINO UNIDO

Nota: Cuanto más grande sea la superficie mejor es el resultado. Los gráficos se han realizado de forma que las tasas de empleo más altas y las tasas de desempleo más bajas son las que más se alejan del centro.

	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de empleo	71,7	70,0	70 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Tasa de empleo 55-64 años	52,3	48,3	50 (Objetivo 2010, Cumbre de Estocolmo)
Tasa de empleo femenino	65,1	63,2	60 (Objetivo 2010, Cumbre de Lisboa)
Crecimiento del PIB	2,2	3,4	3 (Situación de referencia, Cumbre de Lisboa)



	2001	1997	Referencia de la UE
Tasa de desempleo	5,0	6,9	2,7 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, AT)
Tasa de desempleo de larga duración	1,3	2,6	0,8 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, DK)
Tasa de desempleo juvenil	7,7	9,1	3,1 (Media de los tres mejores resultados: LU, AT, IE)
Tasa de desempleo femenino	4,4	5,8	3,0 (Media de los tres mejores resultados: LU, NL, IE)

4. PERSPECTIVAS

La revisión que este informe hace de los principales cambios intervenidos en las políticas nacionales de empleo y los resultados en 2001 completa y confirma en gran medida las conclusiones que se desprenden de la evaluación de los primeros años de la estrategia europea de empleo. Ahora se cuenta con una base sólida sobre la que elaborar la próxima estrategia europea de empleo y responder así a la petición formulada en el Consejo Europeo de Barcelona en favor de una estrategia de empleo reforzada.

Es necesario continuar las reformas estructurales de los mercados de trabajo

Las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros para mejorar el funcionamiento de sus mercados de trabajo han dado resultados, tal como se demuestra en el informe de evaluación. No obstante, la posición relativamente débil de la UE en conjunto en lo que se refiere al empleo y los niveles de participación, al desempleo y a la productividad por trabajador demuestra que sigue habiendo importantes deficiencias. Asimismo, en el mercado de trabajo persisten grandes disparidades en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, la edad, las personas desfavorecidas o entre las propias regiones dentro de cada Estado miembro. Respecto a los niveles de resultados y al ritmo al que se introducen las reformas estructurales, sigue habiendo también considerables diferencias entre Estados miembros.

Es de la máxima importancia continuar las reformas para reforzar la posición de la UE frente a los nuevos retos, entre los que se encuentran el envejecimiento y la disminución de la población en edad de trabajar, los aspectos de la calidad del trabajo y de la capacidad de integración de los mercados de trabajo, insuficientemente desarrollados, la globalización de la economía mundial, el veloz ritmo de la reestructuración económica y social y la aparición de carencias de mano de obra en ciertos sectores y regiones. Los países candidatos, que pasarán a formar parte de la UE, se encuentran aún en pleno proceso de profunda reestructuración económica y tienen que hacer frente a grandes retos en el terreno del empleo y del funcionamiento de sus mercados de trabajo.

Frente a la actual desaceleración económica, los Estados miembros deben intensificar sus esfuerzos de reforma de los mercados de trabajo, con el fin de facilitar la adaptación al cambio de los trabajadores y las empresas. Una aplicación eficaz de la EEE ayudará a estabilizar las expectativas y limitar el aumento del paro y del desempleo de larga duración y, al mismo tiempo, preparará a la fuerza de trabajo para la próxima reactivación económica. Las reformas del mercado de trabajo deberán ir acompañadas de otras reformas estructurales, en particular en lo que se refiere a los mercados de productos, de capitales y de servicios, puesto que son en gran medida interdependientes.

Amplio consenso sobre los principales elementos para una estrategia europea de empleo eficaz

La Comunicación de la Comisión «Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo»³⁸ señaló los principales temas que deberán abordarse en el debate sobre el futuro de la EEE. Este documento, junto con otra comunicación sobre la «Racionalización de los ciclos anuales de coordinación de la política económica y de la política de empleo»³⁹ constituyeron la base para un activo debate a todos los niveles. El Parlamento Europeo aprobó una Resolución en septiembre⁴⁰ y el Consejo mantuvo un primer debate en octubre. Basándose en estos y otros elementos, se ha alcanzado un amplio consenso sobre algunos de los aspectos clave para el refuerzo de la EEE.

- La EEE deberá centrarse principalmente en la consecución de los objetivos de Lisboa de más y mejores empleos y de una mayor cohesión social en un contexto más amplio de evolución hacia una economía basada en el conocimiento y de búsqueda de un desarrollo sostenible. Estos objetivos son complementarios y están estrechamente relacionados entre sí.
- La EEE deberá concebirse como una estrategia a medio plazo, con un término fijado para el año 2010 y una revisión a medio camino en 2006. Deberán evitarse los cambios en las directrices para el empleo durante los años intermedios.
- Las directrices para el empleo deberán abarcar un amplio programa de políticas de empleo de forma integrada, centrándose en las prioridades esenciales, apoyándose en los objetivos adecuados y orientándose principalmente hacia los resultados.
- Cada año deberá seguir haciéndose una revisión de los progresos realizados hacia los objetivos fijados, basándose en los planes nacionales de acción para el empleo y utilizando indicadores eficaces.
- Los diferentes procesos que contribuyen a la aplicación de la agenda de Lisboa deberán racionalizarse, lo que implica, en particular, la sincronización del proceso de coordinación del empleo con las orientaciones generales de política económica y una mejor complementariedad y coherencia mutuas, reconociendo sus respectivas funciones.
- La EEE deberá apoyarse en una mejor gobernanza.

38 COM (2002) 416 final, 17 de julio de 2002.

39 COM(2002) 487 final, 3 de septiembre de 2002.

40 Evaluación de los cinco primeros años de las directrices de empleo, PE 316.370, 25 de septiembre de 2002.

Prioridades para el futuro

Políticas de empleo eficaces, que cumplan las condiciones generales antes expuestas, son premisas esenciales para alcanzar los objetivos globales de la estrategia de Lisboa, esto es, crecimiento económico sostenible, pleno empleo, competitividad y mayor cohesión social.

Hasta ahora, la EEE ha logrado promover una mejor interacción entre una serie de políticas que contribuyen al empleo e impulsar una convergencia de las políticas nacionales de empleo hacia los compromisos de las directrices para el empleo (véase la Comunicación de la Comisión «Balance de cinco años de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo»). La futura EEE deberá basarse en esta experiencia y mantener el ritmo de las reformas estructurales. De este modo, seguirá siendo una estrategia para promover y gestionar las transformaciones con el fin de facilitar y acompañar las profundas transformaciones económicas y sociales tanto en los nuevos como en los actuales Estados miembros.

De este modo, una estrategia de empleo reforzada perseguirá tres objetivos que se refuercen mutuamente: aumentar las tasas de empleo y de participación, elevar la calidad y la productividad del trabajo y promover un mercado de trabajo que favorezca la inclusión. Las modalidades para su aplicación también merecen mayor atención, con el fin de mejorar la gobernanza.

La inversión en el capital humano, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son factores esenciales para dar respuesta a estos retos. Además, la integración de una perspectiva de género, mediante la introducción del factor de igualdad en todas las políticas y, en caso necesario, mediante medidas específicas, es también una dimensión esencial.

Los esfuerzos políticos para respaldar una EEE reforzada deberán basarse en compromisos decididos por parte de los Estados miembros en lo que se refiere a los recursos, tanto administrativos como financieros, lo que, en algunos casos, puede suponer una reorganización del gasto público.

Aumentar las tasas de empleo y de participación

La realización de los objetivos fijados para el empleo en los Consejos Europeos de Lisboa y Estocolmo es esencial para el crecimiento económico y para la viabilidad de nuestros sistemas de protección social.

El éxito depende de una gran variedad de políticas, tal como se expone en el Informe conjunto sobre el aumento de la participación de la mano de obra, presentado por la Comisión y el Consejo al Consejo Europeo de Barcelona⁴¹. En particular, las políticas macroeconómicas y la evolución adecuada de las remuneraciones deberán seguir apoyando la inversión, el crecimiento y el empleo, y el entorno económico deberá facilitar el espíritu de empresa y la

41

Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa, COM(2002) 9 final, 24 de enero de 2002, Documento N° 6707 del Consejo, de 8 de marzo de 2002.

creación de empleo. Es importante mantener, y en algunos países acelerar, el crecimiento del empleo femenino. La baja tasa de empleo de los trabajadores de más edad pide respuestas políticas globales y enérgicas. La aplicación de políticas activas y preventivas eficaces y efectivas para los desempleados y los inactivos debe proseguir, y deben adoptarse nuevas reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones que hagan que el trabajo resulte más atractivo, manteniendo, sin embargo, unos niveles adecuados de protección social. Debe intensificarse la lucha contra el trabajo no declarado, con el fin de reemplazarlo por empleos regulares. Para resolver las escaseces de mano de obra debe facilitarse la movilidad, y la inmigración, debidamente gestionada, de terceros países puede considerarse una fuente complementaria de mano de obra. Las disparidades regionales persistentes en términos de empleo y desempleo también exigen respuestas apropiadas.

Aprovechar las sinergias entre productividad y calidad del trabajo

La calidad del trabajo es un concepto multidimensional, tal como se reconoció en el Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001, en el que se fijaron un conjunto de indicadores para controlar los progresos realizados por los Estados miembros a este respecto. La experiencia hasta la fecha indica que los Estados miembros están empezando a integrar la dimensión de calidad en sus políticas de empleo pero, en su mayor parte, sólo de forma parcial. El progreso en esta vía debe continuar, teniendo en cuenta que la mejora de la calidad en el trabajo es una condición necesaria para un aumento sostenible del empleo y para nuevos aumentos de la productividad de la mano de obra.

En concreto, para responder a las necesidades de las empresas y los trabajadores deberían alentarse diferentes tipos de relaciones laborales y planteamientos innovadores de la organización del trabajo. En este contexto, es importante abordar el problema de la segmentación del mercado de trabajo, y evitar esta última, así como lograr un buen equilibrio entre flexibilidad y seguridad, garantizando que los trabajadores empleados mediante diferentes regímenes contractuales y horarios laborales tengan igual acceso a la seguridad, al desarrollo profesional y a la formación. El aumento de la inversión en capital humano constituye una de las máximas prioridades, y es esencial ofrecer incentivos adecuados para aplicar estrategias de aprendizaje permanente. Para retener a más personas en actividad durante más tiempo es necesario garantizar la calidad en los lugares de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la salud y la seguridad. Las medidas para mejorar la calidad del empleo son especialmente útiles para aumentar la participación de las mujeres y los trabajadores de más edad.

Las condiciones necesarias para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y el progreso de su carrera mediante un empleo de calidad merecen especial atención. La calidad del diálogo social en general y de los acuerdos negociados en la negociación colectiva desempeñan una función crucial para promover la calidad en el trabajo en estos diversos aspectos.

Promover un mercado de trabajo inclusivo

El empleo es un factor esencial de cohesión social y de inclusión, por lo que la EEE tiene una función primordial en la promoción del objetivo fijado en Lisboa de crear una sociedad de

integración. En particular, deberá tender a reducir las grandes disparidades que persisten en los mercados de trabajo entre hombres y mujeres, entre las personas con y sin discapacidad, y entre los nacionales y los que no lo son. Estas disparidades se reflejan tanto en términos de desempleo de larga duración, lo que supone un alto riesgo de salida del mercado de trabajo y de exclusión social, como en términos de inactividad. Los problemas se agravan a menudo por una fuerte concentración regional y una concentración en zonas urbanas, pero también en zonas rurales.

La experiencia muestra que la buena integración en el mercado de trabajo de las categorías menos favorecidas depende de un planteamiento global basado en la anticipación y la prevención de las necesidades, que combine los factores siguientes:

- medidas del mercado de trabajo, activas y preventivas y bien orientadas, para aumentar su empleabilidad, teniendo en cuenta las características personales de las personas;
- medidas destinadas a promover la creación de posibilidades de empleo adecuadas, junto con acciones de sensibilización e incentivos para la contratación dirigidos a los empresarios, así como legislación y políticas no discriminatorias; en este contexto, deberán aprovecharse más las posibilidades de creación de empleo en la economía social o en sectores que responden a las nuevas demandas, y
- aportación de un conjunto más amplio de medidas de acompañamiento que hagan que el trabajo pueda ser una opción interesante. La disponibilidad de servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes reviste especial importancia a este respecto.

Mejor gobernanza

La Comunicación de la Comisión y la evaluación de la EEE ya señalaban que una mejor gobernanza de la EEE es un factor clave para el futuro, subrayando en particular la necesidad de una mayor participación de los interlocutores sociales y otros actores pertinentes, y que la estrategia europea de empleo exige una dimensión territorial; destacaban, asimismo, la importancia de la cooperación interministerial a escala nacional y de la Unión Europea.

En su Resolución de 25 de septiembre de 2002⁴² sobre el futuro de la EEE, el Parlamento Europeo hacía hincapié en la necesidad de que la EEE estuviera más integrada en el proceso de elaboración de las políticas nacionales. La Comisión aprueba en particular el llamamiento a una mayor participación de los parlamentos nacionales en la elaboración de los planes nacionales de acción para el empleo. Dicha participación, que ya está organizada en algunos Estados miembros, aumentaría el valor añadido de la EEE y su impacto. Asimismo, deberán tomarse medidas para garantizar una mayor visibilidad de la EEE entre los interesados y la población en general.

En particular, debe fomentarse una mayor participación de los interlocutores sociales y una mayor visibilidad de su contribución a la EEE, apoyándose en su declaración conjunta en la

⁴²

Evaluación de los cinco primeros años de las directrices de empleo, PE 316.370, 25 de septiembre de 2002.

Cumbre de Laeken y su programa de trabajo común a escala de la Unión Europea. En el contexto del marco de acción para el desarrollo de las capacidades y competencias presentado en el Consejo de Barcelona, los interlocutores sociales ya se comprometieron a seguir periódicamente esta evolución a todos los niveles y a proceder a una evaluación en 2006. En su Comunicación sobre «El diálogo social europeo, fuerza de modernización y de cambio»⁴³, se destaca la contribución de los interlocutores sociales al éxito de la estrategia de Lisboa. La acción concertada entre los agentes sociales se reforzará mediante una decisión del Consejo para «establecer una cumbre tripartita para el crecimiento y el empleo», que se reunirá la víspera del Consejo Europeo de primavera.

De igual modo, sería muy beneficiosa una estrecha asociación de los agentes regionales y locales y de los representantes de la sociedad civil con miras al desarrollo y la aplicación de la estrategia.

La participación de todos estos agentes interesados aumentaría el capital social, es decir, el apoyo prestado por las instituciones, los servicios y las redes informales a las personas que están desempleadas y buscan un trabajo.

Seguimiento

Los próximos meses brindarán la oportunidad de proseguir el debate sobre las propuestas para el futuro de la EEE. En enero de 2003, la Comisión presentará una Comunicación en la que propondrá las líneas generales para la estrategia revisada, con objetivos y metas concretos. Tras el Consejo europeo de primavera, en abril de 2003 la Comisión presentará una propuesta formal de directrices y recomendaciones para el empleo, a fin de que sean adoptadas por el Consejo a finales del primer semestre de 2003.

⁴³ COM (2002)341.

ANEXO 1: SINOPSIS DE LOS RESULTADOS E INDICADORES CLAVE EN 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Indicadores de empleo																
Tasa de empleo total	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Hombres</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Mujeres</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Tasa de empleo eq. a tiempo completo ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Hombres</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Mujeres</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Indicadores de desempleo																
Tasa de desempleo total	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Hombres</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Mujeres</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Coefficiente de desempleo juvenil	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
<i>Hombres</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2

⁴⁴ En el anexo 3 figura una explicación de los indicadores.

⁴⁵ Los datos de 2001 para España son provisionales.

<i>Mujeres</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Tasa de desempleo de larga duración	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Hombres</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Mujeres</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Indicadores económicos																
Crecimiento total del empleo	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Crecimiento real del PIB	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Crecim. de la productividad del trabajo (p/ cápita)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Crecim. de la productividad del trabajo (p/ hora)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Costes reales de la unidad de trabajo	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Otros indicadores clave																
Participación en la educación y la formación	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Hombres</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Mujeres</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Inversión en educación				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Porcentaje de profesores con conocimientos informáticos																
<i>Formación informática</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Formación en Internet</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Tasa de abandono prematuro de los estudios	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		19,4

<i>Hombres</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		21,9
<i>Mujeres</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		16,8
Presencia de Internet en los colegios	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primaria</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secundaria</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Terciaria</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Tasa de empleo por cuenta propia	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Hombres</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Mujeres</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Tasa de empleo en el sector de los servicios		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Hombres</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Mujeres</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Tipo impositivo implícito ajustado sobre el trabajo por cuenta ajena	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Tipo impositivo de los salarios bajos	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Accidentes de trabajo (año de referencia 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Empleo no convencional	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>A tiempo parcial</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>Duración determinada</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Segregación por sexo																

<i>Ocupaciones</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Sectores</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Diferencias en la incidencia de la paternidad o la maternidad (proporción)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Incidencia de la paternidad o la maternidad en el empleo																
<i>Hombres</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Mujeres</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Diferencias salariales entre hombres y mujeres (año de referencia 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

ANEXO 2: SINOPSIS DE LOS INDICADORES COMUNES SOBRE PREVENCIÓN Y ACTIVACIÓN EN 2000 Y 2001⁴⁶

Cuadro A: Indicadores comunes sobre prevención. Jóvenes desempleados

	2000									2001								
	Esfuerzo (C/A)			Incumplimiento (D/B)			Resultado (B/A)			Esfuerzo (C/A)			Incumplimiento (D/B)			Resultado (B/A)		
	Total	H	M	Total	H	M	Tot	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Tot	H	M
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8

⁴⁶

En el anexo 3 figura una explicación de los indicadores.

FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

Cuadro B: Indicadores comunes sobre prevención. Adultos desempleados

	2000									2001								
	Esfuerzo (C/A)			Incumplimiento (D/B)			Resultado (B/A)			Esfuerzo (C/A)			Incumplimiento (D/B)			Resultado (B/A)		
	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Observaciones específicas por país con relación al anexo 2

BE: Las cifras relativas al año 2000 abarcan el período comprendido entre 7/99 y 6/00 para los jóvenes, y entre 1/00 y 12/00 para los adultos. Las cifras de 2001 abarcan el período entre 7/00 y 6/01 para los jóvenes. Las cifras de 2001 para los adultos no están disponibles.

DK: Sólo se tienen en cuenta los parados asegurados. Las cifras de 2000 abarcan el período comprendido entre el segundo semestre de 1999 y el segundo semestre de 2000, y las cifras de 2001 se refieren al período entre el segundo semestre de 2000 y el segundo semestre de 2001 para los jóvenes.

DE: Los datos de los adultos incluyen a todos los desempleados.

EL: No hay indicadores.

ES: Las cifras de 2001 abarcan el período 1.4.2001 a 31.3.2002.

FR: Como consecuencia de cambios metodológicos y de aplicación introducidos por el nuevo PAP/ND («Programa de acción personalizado para una nueva oportunidad»), a partir del 1 de julio de 2001, los indicadores se han separado en dos períodos: (a) 1^{er} semestre de 2001; y (b) 2^o semestre de 2001

NL: Los indicadores de prevención se basan sólo en los nuevos parados. Los datos sobre los jóvenes desempleados se basan en la situación a los 12 meses de su inscripción.

PT: En 2001, los datos se refieren por primera vez a todo el territorio.

ANEXO 3: INDICADORES: FUENTES Y DEFINICIONES

Los datos utilizados en el presente informe proceden, principalmente, de Eurostat, la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas. Algunos datos proceden también de los planes nacionales de acción para el empleo. Las principales fuentes de Eurostat son las siguientes:

- la Encuesta Comunitaria de Población Activa (LFS en sus siglas inglesas),
- los datos trimestrales de Eurostat sobre población activa (QLFD en sus siglas inglesas),
- las series europeas armonizadas sobre desempleo, y
- el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE).

La encuesta comunitaria de población activa es la encuesta armonizada sobre la evolución del mercado de trabajo en la Unión Europea. Algunos Estados miembros facilitan datos trimestrales a partir de una encuesta sobre población activa permanente, otros realizan una única encuesta en primavera.

La serie de datos trimestrales de Eurostat sobre población activa (QLFD) es una serie armonizada de estadísticas trimestrales basadas en la LFS y, en su caso, en las fuentes nacionales. Los QLFD se componen de dos conjuntos de series trimestrales: 1) población, empleo y desempleo por sexo y edad, basadas principalmente en los resultados de las encuestas de población activa de la Comunidad, y 2) empleo, por actividad económica y tipo de empleo (basadas principalmente en los datos de empleo de las cuentas nacionales SEC1995), desglosadas por sexo y por características profesionales.

El Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHCE) es una encuesta anual longitudinal de un conjunto representativo de hogares, iniciada en 1994, que contempla las condiciones de vida, la situación laboral, la salud, la educación y la renta. En el momento de publicar el presente informe se disponía de los datos correspondientes a los cuatro primeros ejercicios del panel (1994-1998). La encuesta se basa en un cuestionario de Eurostat armonizado, adaptado por los institutos nacionales.

Indicadores de resultados

EMP1/EMP2/EMPc2 Tasas de empleo por grupos de edad (15-64,15-24,25-54,55-64) y sexo

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

Fuente: QLFD de Eurostat

EMPC3 Tasas de empleo equivalentes a tiempo completo por sexo en el grupo de edad 15-64

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

Fuente: Encuesta de población activa de Eurostat

UNEMP1 Tasas de desempleo por sexo

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

Fuente: serie armonizada de Eurostat sobre desempleo

UNEMPC1 Porcentaje de desempleo juvenil por sexo

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

Fuente: serie armonizada de Eurostat sobre desempleo

UNEMP2 Tasas de desempleo de larga duración por sexo

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

Fuente: QLFD de Eurostat

EMPC1 Crecimiento del empleo

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

Fuente: QLFD de Eurostat

ECON1, ECONc1, ECONc2 Otros indicadores de empleo relacionados con la economía (crecimiento real del PIB, crecimiento de la productividad laboral y costes reales de la unidad de trabajo) son facilitados por la DG ECFIN (base de datos AMECO), sobre la base de las cuentas nacionales (definiciones de SEC-95) y de previsiones de primavera. Los datos son cambios medios anuales, en porcentaje, respecto al año anterior.

Indicadores clave

PREV1 Prevención: Indicador de esfuerzo

Definición: Porcentaje de jóvenes/adultos desempleados que quedaron en paro en el mes X y que han iniciado un plan de acción individual antes de que se cumpla un periodo de desempleo de 6/12 meses (por sexo).

Fuente: Planes nacionales de acción

PREV2 Prevención: Indicador de incumplimiento

Definición: Porcentaje de jóvenes/adultos que quedaron en paro en el mes X, siguen sin empleo el mes X+6/12 y no han iniciado un plan de acción individual (por sexo).

Fuente: Planes nacionales de acción

PREV3 Prevención: Indicador de resultado: Tasa de incorporación al desempleo de larga duración

Definición: Porcentaje de jóvenes (adultos) desempleados que siguen ininterrumpidamente sin trabajo al cabo del mes X+6 (12) (por sexo).

Fuente: Planes nacionales de acción

ACT1 Activación: Tasa de activación

Definición: Número de participantes en medidas de formación o similares, anteriormente inscritos como desempleados, en relación con el número de desempleados registrados (incluidas las personas que ahora participan en medidas) (medias anuales). Desglosado por tipo de medida y por sexo.

Fuente: Planes nacionales de acción

ACT2 (ACT3) Eficacia de la activación: tasa de retorno al empleo (al desempleo)

Definición: Porcentaje de retorno al empleo (al desempleo) tras la participación en una medida.

Fuente: Planes nacionales de acción

LLL1 Gasto de inversión en educación /PIB

Definición: Gastos públicos totales destinados a la educación en porcentaje del PIB.

Fuente: Datos anuales UNESCO/OCDE/EUROSTAT.

LLL2 Participación en la educación y la formación

Definición: Porcentaje de personas en edad de trabajar que participan en la educación y formación.

Fuente: Encuesta de población activa

LLL3 Tasa de abandono escolar prematuro

Definición: Porcentaje de personas de 18-24 años con un nivel máximo de estudios de secundaria (nivel 2 de la CIUED), que no participa en la educación o formación, por situación laboral.

Fuente: Encuesta de población activa

LLL4 Presencia de Internet en los colegios

Definición: Porcentaje de escuelas que tienen acceso a Internet por nivel y tipo de enseñanza (primaria, secundaria, profesional/técnica - INSED niveles 1 y 2-3).

Fuente: Eurobarómetro Flash 102 y 119.

LLL5 Porcentaje de profesores con conocimientos informáticos

Definición: Porcentaje de profesores que han adquirido competencias informáticas (es decir, formados para utilizar ordenadores e Internet) o que usan ordenadores (en línea o no) por nivel escolar y tipo de enseñanza (primaria, secundaria, profesional/técnica) – INSED niveles 1 y 2-3).

Fuente: Eurobarómetro Flash 102 y 119.

ENTR3 Tasa de empleo por cuenta propia

Definición: Número de trabajadores por cuenta propia respecto al total de trabajadores.

Fuente: Encuesta de población activa.

ENTR4 Tasa de empleo en el sector de los servicios

Definición: Porcentaje de personas de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años que trabajan en el sector de los servicios (como actividad principal) en relación con la población de 15 a 64 años.

Fuente: QLFD de Eurostat

TAX1 Tipo impositivo implícito ajustado sobre el trabajo por cuenta ajena

Definición: Proporción de la carga fiscal total sobre el trabajo por cuenta ajena (impuestos sobre la renta de las personas físicas, más cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores y los empresarios, más impuestos sobre la masa salarial) dividido por la remuneración total de los asalariados más los impuestos sobre la masa salarial pagados por los empresarios.

Fuente: Eurostat «Estructuras de los sistemas impositivos en la UE» actualizado por los servicios de la Comisión, DG TAXUD, 2002.

TAX2 Tipo impositivo sobre los salarios más bajos

Definición: Relación entre el impuesto sobre la renta de las personas físicas, más las cotizaciones sociales de trabajadores y empresas, incluido el impuesto sobre la masa salarial, menos las prestaciones en metálico, dividido por los costes laborales correspondientes a un trabajador que percibe un salario bajo (soltero sin hijos con un salario del 67 % del salario medio de un trabajador del sector de la producción).

Fuente: OCDE, «Impuestos sobre los salarios - impuestos sobre sueldos y salarios, cotizaciones a la seguridad social de empleados y empleadores, prestaciones por hijos», Servicios de la Comisión según la base de datos de la OCDE 1996-2001/2000.

HSW1 Accidentes de trabajo

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

Fuente: Estadísticas europeas sobre accidentes de trabajo (ESAW)

NFW1 Nuevas formas de trabajo (empleo no convencional)

Definición: Número de trabajadores que trabajan a tiempo parcial de forma voluntaria e involuntaria, como porcentaje del número total de trabajadores, y de los que trabajan voluntaria e involuntariamente con contratos de duración determinada como porcentaje del número total de trabajadores.

Fuente: Encuesta de población activa

EO1 Diferencia entre las tasas absolutas de desempleo

Definición: Diferencia entre las tasas de desempleo femenino y masculino en cifras absolutas (puntos porcentuales).

Fuente: serie armonizada de Eurostat sobre desempleo

EO2 Diferencia entre las tasas absolutas de empleo

Definición: Diferencia entre las tasas de empleo femenino y masculino en cifras absolutas (puntos porcentuales).

Fuente: QLFD de Eurostat

EO3 Índice de segregación profesional entre hombres y mujeres

Definición: La proporción nacional media del empleo de hombres y mujeres se aplica a cada profesión; las diferencias se suman para obtener el desequilibrio total en función del género. Esta cifra se presenta como porcentaje del empleo total.

Fuente: Encuesta de población activa.

EO4 Índice de segregación sectorial entre hombres y mujeres

Definición: La proporción nacional media del empleo de hombres y mujeres se aplica a cada sector; las diferencias se suman para obtener el desequilibrio total en función del género. Esta cifra se presenta como porcentaje del empleo total.

Fuente: Encuesta de población activa de Eurostat.

EO5 Diferencias salariales entre hombres y mujeres

Definición: Relación del índice de remuneración horaria bruta de mujeres y hombres en trabajos asalariados de más de 15 horas. Desglose por sectores públicos y privados.

Fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP).

EO6 Diferencias en la incidencia de la paternidad o la maternidad

Definición: La relación entre las tasas de empleo masculino, con y sin hijos, y las tasa de empleo femenino, con y sin hijos, en el grupo de edad de 20 a 50 años. Se incluyen los hijos de 0 a 6 años. $(Mc/Mnc)/(Wc/Wnc)$, en donde Mc =hombres con hijos, Wc =mujeres con hijos, Mnc =hombres sin hijos, Wnc =mujeres sin hijos. Cuanto más se acerca un valor a 1, más parecido es el impacto de la paternidad o maternidad en hombres y mujeres. Los valores superiores a 1 indican que el impacto de la maternidad en las mujeres es mayor que el de la paternidad en los hombres.

Fuente: Encuesta de población activa

EO7 Incidencia de la paternidad o la maternidad en el empleo

Definición: Diferencia absoluta entre las tasas de empleo sin hijos y con un hijo de 0 a 6 años, por sexo (grupo de edad de 20 a 50 años).

Fuente: Encuesta de población activa