



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 12.9.2001
COM(2001) 512 final

-

Recomendación de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

**SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS
MIEMBROS**

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente recomendación de la Comisión al Consejo, redactada de conformidad con el apartado 4 del artículo 128 del Tratado, forma parte de un conjunto en el que también figuran el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo en 2001 y la propuesta de Decisión del Consejo sobre las directrices para el empleo de 2002. Una vez adoptada por el Consejo como recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, centrará la acción política en los ámbitos prioritarios, y brindará a los Estados miembros apoyo y asesoramiento para la puesta en práctica de las directrices para el empleo.

La respuesta a las recomendaciones de 2001

Las recomendaciones sobre las políticas de empleo de los Estados miembros fueron adoptadas por primera vez el 14 de febrero de 2000 dentro del paquete de medidas de empleo de 1999. El Consejo adoptó sus últimas recomendaciones el 19 de enero de 2001, junto con las directrices para el empleo de 2001. Aunque la mayoría de las recomendaciones de 2001 son actualizaciones de las 52 recomendaciones del año anterior en algunas se insiste en la necesidad de que los Estados miembros elaboren estrategias de aprendizaje permanente y mejoren su combinación de políticas correspondientes a los cuatro pilares de las directrices sobre el empleo, por lo que el número de recomendaciones aumentó a 58.

Los Planes Nacionales de Acción, que los Estados miembros presentaron en mayo y posteriormente fueron evaluados en el informe conjunto sobre el empleo de 2001, explican claramente cómo se llevó a la práctica este primer conjunto de recomendaciones, así como las directrices para el empleo. Aunque las respuestas de los Estados miembros a las recomendaciones han sido generalmente constructivas, reflejan niveles diferentes de ejecución y de cumplimiento de las directrices sobre el empleo. Globalmente, aún quedan importantes problemas por resolver y deben continuar las reformas de los mercados de trabajo, especialmente de cara a unas perspectivas económicas menos favorables.

Nuevas recomendaciones para 2002

Las propuestas de recomendaciones, que los Estados miembros deberán aplicar después de que el Consejo las haya adoptado y de cuya aplicación deberán informar en su Planes Nacionales de Acción de 2002, se basan en las conclusiones del examen por la Comisión de los Planes Nacionales de Acción, como se indica en el proyecto de informe conjunto sobre el empleo de 2001. En total, el examen de los Planes Nacionales de Acción han dado lugar a 57 propuestas de recomendaciones, por lo que el número global de recomendaciones, al igual que por Estado miembro¹, es semejante al del año pasado:

- la mayoría de las recomendaciones (48) han sido actualizadas a la luz de los avances observados;
- nueve recomendaciones son totalmente nuevas²;

¹ Dinamarca recibiría una recomendación menos (sobre integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas), al igual que Portugal (debido a la fusión de dos recomendaciones de 2001); Irlanda recibiría una recomendación adicional sobre los desequilibrios regionales.

² Las relativas a los desequilibrios regionales y a la eficacia de las políticas del mercado de trabajo –véase más adelante; la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas en Grecia y Luxemburgo, y el aprendizaje permanente en Austria.

- en sólo cuatro casos se justifica la supresión de las recomendaciones³ del año pasado.

El orden de presentación de las nuevas recomendaciones a cada uno de los Estados miembros no refleja un orden de prioridad. Puesto que la mayoría de las recomendaciones son actualizaciones de las del año pasado, aparecen el mismo orden (es también el orden en el que han sido evaluadas en el proyecto de informe conjunto sobre el empleo); normalmente, las nuevas recomendaciones figuran al final de la lista.

De conformidad con el artículo 126 del Tratado, al redactar la propuesta de recomendaciones la Comisión ha velado por que sean coherentes con las Directrices generales de política económica.

Si bien resulta difícil hacer comparaciones de un año a otro, debido al cambio gradual del contenido de algunas recomendaciones, se perciben claramente ciertas tendencias temáticas:

- las recomendaciones del ámbito de la combinación de políticas son ahora más específicas para hacer frente a las carencias inherentes a cada país, como las bajas tasas de empleo (de acuerdo con los objetivos de Lisboa y Estocolmo)⁴;
- las recomendaciones sobre la fiscalidad y las prestaciones, que anteriormente buscaban aumentar la participación de grupos específicos, como los trabajadores de más edad, ahora se dirigen generalmente a un abanico más amplio de grupos destinatarios, entre los que figuran los trabajadores de más edad, las mujeres y los inmigrantes, para contribuir a un aumento general de la oferta de mano de obra⁵;
- se han revisado las recomendaciones sobre el aprendizaje permanente y se han orientado a problemas específicos, como inadecuación de cualificaciones y la ausencia de un planteamiento global y coherente en algunos Estados miembros;
- las recomendaciones relativas a los problemas de desigualdad entre hombres y mujeres son más específicas al centrarse en problemas particulares, especialmente el de la oferta de guarderías⁶;
- algunas de las nuevas recomendaciones abordan el problema de los desequilibrios regionales, frecuentemente en el marco de cuestiones relativas a las carencias de mano de obra especializada, que fueron objeto de una nueva directriz en 2001⁷;
- algunas de las recomendaciones insisten más en aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo⁸.

³ Es el caso de las recomendaciones a Dinamarca sobre integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas; la cooperación social en Luxemburgo; el seguimiento estadístico en los Países Bajos; y la presión fiscal en Finlandia (donde se han decidido reducciones fiscales para 2002).

⁴ cf. Italia y Grecia.

⁵ por ejemplo, en Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia.

⁶ por ejemplo, en Alemania, Grecia, España, Irlanda, Italia, Austria y Portugal.

⁷ cf. Alemania, Bélgica, España, Irlanda, Italia y Finlandia.

⁸ por ejemplo, en Alemania, Finlandia y Suecia.

Recomendación de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 4 de su artículo 128,

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

Visto el dictamen conjunto del Comité de empleo y del Comité de política económica⁹,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Consejo adoptó las directrices para el empleo de 2001 mediante su Decisión 19 de enero de 2001¹⁰.
- (2) El Consejo Europeo de Lisboa celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000 aprobó una nueva estrategia general sobre empleo, reforma económica y cohesión social y se comprometió a crear las condiciones necesarias para conseguir el pleno empleo; en consecuencia, se fijaron objetivos de incremento de las tasas de empleo para 2010, que el Consejo Europeo de Estocolmo de 23 y 24 de marzo completó con objetivos intermedios para 2005, así como con un objetivo de aumento de la tasa de empleo de las mujeres y los hombres de más edad para 2010.
- (3) El Consejo Europeo de Niza, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre, aprobó la Agenda social europea, en la que se establece que el retorno al pleno empleo exige políticas ambiciosas en cuanto al incremento de las tasas de empleo, la disminución de las divergencias entre las regiones, la reducción de la desigualdad y la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.
- (4) El Consejo adoptó la Recomendación sobre las orientaciones generales de política económica el 15 de junio de 2001, y el Consejo Europeo de Amsterdam celebrado los días 16 y 17 de junio de 1997 aprobó una Resolución sobre un Pacto de Estabilidad y Crecimiento en la que se establecían compromisos por Estado miembro.
- (5) Los Estados miembros deberían aplicar estas recomendaciones de manera coherente con las Directrices generales de política económica, especialmente su parte dedicada al empleo.

⁹ (aún debe confirmarse el carácter conjunto del dictamen).

¹⁰ DO L 22 de 24.1.2001, p. 28.

- (6) En el Informe conjunto sobre el empleo de 2001, preparado con la Comisión, se describe la situación del empleo en la Comunidad y se examinan las medidas adoptadas por los Estados miembros para aplicar sus políticas de empleo de acuerdo con las directrices de empleo y la las Recomendaciones del Consejo de 19 de enero de 2001 sobre la aplicación de empleo de los Estados miembros¹¹.
- (7) A la vista del examen de la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, el Consejo considera pertinente formular recomendaciones, que serán comedidas, centradas en temas prioritarios y basadas en un análisis sólido y preciso.
- (8) Al completar las medidas adoptadas por los Estados miembros para contribuir a alcanzar el objetivo del pleno empleo, deben respetarse las competencias de los Estados miembros.
- (9) El Consejo es consciente de los importantes esfuerzos que han realizado los Estados miembros para aplicar las directrices para el empleo y la Recomendación del Consejo de 19 enero 2001. Al evaluar la incidencia de dichas políticas, debe tenerse en cuenta la perspectiva plurianual de las directrices para el empleo.
- (10) Los Estados miembros articularán su respuesta a las directrices en los cuatro pilares mediante una estrategia global coherente dirigida hacia el pleno empleo, reconociendo que las situaciones de partida difieren según los Estados miembros, el desarrollo y aplicación de estrategias globales y coherentes de aprendizaje permanente y una plena colaboración con los interlocutores sociales; hay que tener debidamente en cuenta la integración del factor de igualdad en todas las políticas y la necesidad de reducir las disparidades regionales y evaluar el progreso en los cuatro pilares mediante la utilización de indicadores.
- (11) Para modificar las tendencias en materia de desempleo juvenil y de larga duración, todos los jóvenes deben tener la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado seis meses en paro, y debería ofrecerse a todos los adultos en paro la oportunidad de reincorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado un año en paro.
- (12) Los Estados miembros proseguirán la modernización de los servicios públicos de empleo.
- (13) Es importante reducir los factores de desincentivación del empleo relacionados con los sistemas de prestaciones y de fiscalidad para conseguir mayores niveles de participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad.
- (14) Desarrollar y aplicar el aprendizaje permanente, con sistemas para la educación primaria, secundaria y superior, la formación de posgrado y la formación profesional, así como establecer objetivos nacionales, es fundamental para alcanzar una sociedad del conocimiento competitiva y dinámica, y requiere el compromiso activo de todos los implicados: las autoridades públicas, los interlocutores sociales y cada persona, con la adecuada contribución de la sociedad civil.
- (15) Es preciso un conjunto coherente de políticas para fomentar la inclusión social, apoyando la integración de personas y grupos desfavorecidos en el mundo laboral,

¹¹ DO L 22 de 24.1.2001, p. 27.

como también evitar su discriminación tanto en el mercado de trabajo como en el acceso al mismo.

- (16) Es preciso mejorar el entorno empresarial y el equipamiento de que disponen las personas que inician actividades empresariales para fomentar la creación de puestos de trabajo por un mayor número de empresas más dinámicas. Deben desarrollarse las condiciones estructurales que permitan aprovechar el potencial de crecimiento del empleo del sector de servicios.
- (17) Para la creación constante de puestos de trabajo, se necesitan unos sistemas fiscales más favorables al empleo en los que las elevadas cargas que recaen actualmente en el trabajo sean sustituidas por fuentes alternativas de ingresos fiscales como la energía y el medio ambiente.
- (18) La intervención local a favor del empleo contribuye considerablemente a la consecución de los objetivos de la Estrategia europea de empleo.
- (19) El establecimiento de fórmulas de cooperación a todos los niveles apropiados resulta esencial para modernizar la organización del trabajo y promover la adaptabilidad de las empresas y de sus trabajadores.
- (20) Los desfases entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que afectan sobre todo al empleo, el desempleo y la remuneración, así como la segregación en diversos sectores y profesiones, exigen estrategias globales de integración de la igualdad en todas las políticas, y medidas para conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar.

ADOPTA las recomendaciones a los Estados miembros que figuran en el anexo.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

ANEXO

I. BÉLGICA

Situación del empleo

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

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

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

Bélgica debería por tanto:

1. Lograr unas menores tasas de incorporación al desempleo de larga duración, emprendiendo acciones decisivas para instaurar un sistema de intervención precoz para los adultos desempleados; estudiar las repercusiones del nuevo enfoque personalizado dirigido a todos los jóvenes desempleados.
2. Empezar acciones más decididas en pro del aumento de la tasa global de empleo, en particular la de las mujeres y los trabajadores de más edad. Bélgica debería, en particular, evaluar el impacto de las recientes medidas y estudiar otras destinadas a evitar el prematuro abandono del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, así como de incentivos que aumenten la capacidad de los trabajadores de más edad de seguir en activo.

3. Proseguir y evaluar atentamente las medidas encaminadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo a fin de que los trabajadores tengan mayores incentivos para incorporarse al mundo del trabajo y los empresarios para crear nuevos empleos, y vigilar de cerca la incidencia de la reducción de las cotizaciones de seguridad social; intensificar el esfuerzo con los interlocutores sociales para combinar mejor la seguridad con una mayor flexibilidad del mercado de trabajo.
4. Reforzar, en cooperación con todos los implicados, el desarrollo y aplicación de una estrategia global de aprendizaje permanente, para evitar la escasez de personal cualificado, incrementar el atractivo de la formación técnica y profesional y establecer una base más sólida para la sociedad y la economía basadas en el conocimiento.
5. Empezar acciones concertadas para incrementar la movilidad de la mano de obra entre las regiones, ofreciendo información sobre el mercado de trabajo y otras mejoras para la coordinación de las políticas del mercado de trabajo.

II. DINAMARCA

Situación del empleo

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

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

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

Dinamarca debería por tanto:

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

III. ALEMANIA

Situación del empleo

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

- Disminución relativamente lenta del desempleo de larga duración, que sigue representando un 4 % de la población activa, y persistencia de diferencias regionales, concretamente de las tasas de desempleo, que afectan en especial a los nuevos Estados federados. Además, las políticas activas del mercado de trabajo ofrecen resultados dispares en la parte oriental del país.
- La tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años, situada en un 37,3 %, disminuyó hasta un nivel ligeramente inferior al de la UE.
- La necesidad de modernizar la organización del trabajo y de mantener un esfuerzo sustancial de aprendizaje permanente para superar las carencias de cualificaciones y, de modo general, incrementar el nivel de cualificación de la población activa.
- Pese a las reformas en curso, la presión fiscal general sobre el trabajo sigue siendo elevada.
- Siguen existiendo unas de las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UE, y relativamente pocos servicios de guardería.

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

Alemania debería por tanto:

1. Para reducir de modo sustancial el desempleo de larga duración, dedicar mayor esfuerzo a reducir las tasas de incorporación al mismo, especialmente en la parte oriental del país, así como entre las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes, y aumentar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo.
2. Seguir eliminando obstáculos y factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad y de otros grupos de riesgo; estudiar y proporcionar información sobre la eficacia de las medidas aplicadas y aprobadas, y seguir tomando medidas para mejorar la empleabilidad de los trabajadores mayores de 55 años.
3. Adoptar medidas, cuando proceda, en el marco de «Alianza para el empleo» para flexibilizar más los contratos laborales y la organización del trabajo; corregir las carencias de cualificaciones en el mercado de trabajo, mediante la aplicación de mejoras consensuadas en materia de formación inicial y continua, así como mediante el desarrollo de una estrategia global de formación permanente sustentada en objetivos cualitativos y cuantitativos. Se invita a los interlocutores sociales y al Gobierno, cada uno en su área de competencias, a redoblar esfuerzos para mejorar la calidad de la formación permanente y crear sistemas de acreditación y reconocimiento de la enseñanza formal y no formal.

4. Proseguir los esfuerzos por reducir los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social en el extremo inferior de la escala retributiva, para que trabajar resulte más ventajoso y para potenciar las perspectivas de un empleo viable y aceptable. Estudiar y dar información sobre las repercusiones de las medidas emprendidas.
5. Reforzar las medidas destinadas a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y hacer frente a las repercusiones del sistema fiscal y de prestaciones en el empleo femenino; mejorar la oferta de guarderías y fomentar unos horarios de trabajo favorables a la vida familiar, así como adaptar los horarios escolares. La ejecución de estas políticas, en las que participarán los implicados a todos los niveles, deberá controlarse mediante indicadores y objetivos adecuados y verificables.

IV. GRECIA

Situación del empleo

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

- Una tasa de empleo baja, junto con un potencia de creación de empleo sin explotar en las PYME y la economía basada en los servicios.
- Frente a una situación de desempleo juvenil, femenino y de larga duración, los servicios públicos de empleo aún no adoptan un planteamiento preventivo y personalizado. Pese a los esfuerzos realizados en materia de seguimiento de estadísticas de flujos, todavía no se dispone de un sistema global.
- En un contexto de tasas de empleo bajas, deberían reformarse el sistema fiscal y las normas sobre derechos de pensión para aumentar la oferta de empleo.
- Las reformas educativas incluyen medidas para desarrollar la formación permanente, pero no hay una estrategia general clara en la materia y es preciso seguir mejorando la calidad de la educación y de la formación profesional.
- Puede mejorar la modernización de la organización del trabajo, también gracias a la contribución de los interlocutores sociales.
- Existen amplios desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo, que deberían corregirse, entre otras cosas aumentando la oferta de guarderías.

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

Grecia debería por tanto:

1. Desarrollar un marco estratégico y un conjunto articulado de iniciativas para poner en práctica las directrices para el empleo en los cuatro pilares, a fin de aumentar el empleo y la tasa de empleo, especialmente femenino y juvenil.
2. Acelerar la reestructuración de los servicios públicos de empleo y tomar medidas decisivas y coherentes para evitar que los parados, jóvenes y adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración; se requiere, entre otras cosas, una aplicación flexible del planteamiento personalizado. Mejorar el sistema estadístico, para disponer de indicadores en materia de políticas de prevención y activación, y para poder controlar efectivamente los progresos.
3. Estudiar y eliminar las distorsiones debidas a los impuestos sobre el trabajo y los derechos a pensión, mejorando así los incentivos para trabajar.
4. Adoptar y poner en práctica una estrategia coherente en materia de aprendizaje permanente que incluya objetivos nacionales. Aumentar la inversión para seguir mejorando los sistemas educativo y de formación profesional, al igual que el aprendizaje, a fin de mejorar las cualificaciones de la mano de obra y responder a las necesidades del mercado de trabajo.
5. Velar por la plena aplicación del reciente paquete de reformas del mercado de trabajo y, a partir de estos esfuerzos, fomentar compromisos concretos de los interlocutores sociales en todos los niveles adecuados con vistas a la modernización de la organización del trabajo, al tiempo que se alcanza un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.
6. Tomar medidas eficaces y globales para incrementar la tasa de empleo femenino y para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo. Para ello, habrá que aumentar los servicios de guardería y de asistencia a otras personas a cargo.

V. ESPAÑA

Situación del empleo

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

- El desempleo sigue siendo muy elevado (14,1 %) a pesar de un descenso importante desde 1996. La tasa de desempleo de larga duración ha disminuido también, pero las mujeres siguen estando especialmente afectados por el problema del paro.
- La tasa de empleo (55 %), aunque está aumentando, está entre las más bajas de la UE y muy lejos del objetivo de Lisboa. Aunque la tasa de empleo femenino ha aumentado, sigue siendo una de las más bajas de la UE (40,3 %). Las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo (respectivamente 29.6% y 10.8 %) siguen siendo de las mayores en la UE.
- Aunque se registran bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación complementaria, aún no existe un planteamiento coherente y global de aprendizaje permanente.

- Están muy extendidos los contratos de duración determinada, la mayoría de ellos de corta duración y suscritos predominantemente por mujeres y jóvenes.
- Las diferencias regionales son importantes y la movilidad geográfica es muy escasa.

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

España debería por tanto:

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

VI. FRANCIA

Situación del empleo

Sigue mejorando la situación del empleo. La tasa de empleo global, de un 62,2 %, se acerca a a media de la UE, mientras que la tasa de empleo femenino ya la supera. No obstante, sigue habiendo importantes problemas estructurales:

- La tasa de empleo de las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años aumentó en 2000, pero sigue muy por debajo de la media de la UE (29,7 % frente a 37,7 %).
- Pese a los progresos realizados, el tipo impositivo marginal sigue siendo relativamente alto.

- La persistencia de una tasa de desempleo superior a la media de la UE (9,5 % frente a 8,2 %) exige proseguir y evaluar los programas que apliquen un planteamiento preventivo.
- Debe continuar la modernización de la organización del trabajo; la aplicación de la reducción de la jornada laboral constituye un reto importante para las pequeñas empresas.
- Debe potenciarse la educación y la formación permanentes, y reforzar el diálogo social al respecto.

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

Francia debería por tanto:

1. Redoblar los esfuerzos para limitar la jubilación anticipada de los trabajadores de más edad mediante el desarrollo de un planteamiento en materia de envejecimiento activo más general en el que participen los interlocutores sociales.
2. Sobre la base de las recientes reformas de la fiscalidad y las prestaciones, seguir aplicando y evaluando las medidas políticas destinadas a incitar a los trabajadores a buscar empleo y seguir trabajando, especialmente las que afectan al trabajo no cualificado y peor remunerado.
3. Mantener la aplicación de sistemas personalizados y de intervención precoz en favor de los desempleados. Estudiar la eficacia de la aplicación de los planes de acción personalizados de la iniciativa «Nuevo comienzo» y presentar informes al respecto. Evaluar las repercusiones a medio plazo de los esfuerzos en curso por crear nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes.
4. Intensificar los esfuerzos de modernización de la organización del trabajo para lograr una mejor combinación de la seguridad y una mayor adaptabilidad que facilite el acceso al empleo; seguir de cerca los efectos concretos de la aplicación de la legislación sobre la semana laboral de 35 horas, especialmente en las pequeñas empresas.
5. Proseguir los esfuerzos, en el marco del diálogo social, por mejorar la eficacia del sistema de formación continua, y potenciar una estrategia global de aprendizaje permanente.

VII. IRLANDA

Situación del empleo

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

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

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

Irlanda debería por tanto:

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

VIII. ITALIA

Situación del empleo

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

- La baja tasa de empleo de Italia (53,5 %) está aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo de la media comunitaria y muy lejos del objetivo de Lisboa. La tasa de empleo femenino (39,6 %) es la más baja de la UE, y la de las personas de más edad es una de las más bajas (27,8 %).
- La organización del trabajo debe modernizarse aún más; por segunda vez se pospuso la prevista revisión general del sistema de prestaciones sociales.

- La tasa de desempleo se redujo hasta llegar al 10,5 %, pero sigue estando dos puntos porcentuales por encima de la media comunitaria. Siguen siendo significativas las disparidades regionales; las tasas de desempleo van de menos de un 5 % a más de un 20 %, pese a los últimos datos de un crecimiento más rápido en el Sur.
- Hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo (27,9 puntos porcentuales) y el desempleo entre las mujeres es casi el doble que entre los hombres (14,4 % frente a 8,0 %), especialmente en las regiones del Sur.
- Vistos los bajos niveles educativos y de participación en actividades de formación continua, hay que mejorar el planteamiento de aprendizaje permanente, también el de quienes ejercen un empleo.

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

Italia debería por tanto:

1. Proseguir sus reformas políticas para mantener el crecimiento de las tasas de empleo, en particular de empleo femenino. Mediante estas reformas deberían corregirse los desequilibrios regionales, reforzando más las políticas de empleabilidad, y fomentando la creación de empleo y la reducción del trabajo no declarado, con la participación activa de los interlocutores sociales.
2. Seguir aumentando la flexibilidad del mercado de trabajo para combinar mejor la seguridad y una mayor adaptabilidad y facilitar el acceso al empleo; proseguir la aplicación de la reforma del sistema de pensiones mediante la revisión prevista para 2001, y emprender la revisión prevista de otros sistemas de prestaciones, con vistas a reducir el abandono del mercado de trabajo. Proseguir los esfuerzos por reducir la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente las que afectan al trabajo no cualificado y peor remunerado.
3. En cuanto a las políticas de empleabilidad, seguir actuando para evitar que los parados, tanto jóvenes como adultos, lleguen a una situación de desempleo de larga duración. Entre estas acciones deberán figurar: la plena aplicación de la reforma de los servicios públicos de empleo en todo el país, la rápida introducción del sistema de información sobre el empleo, y la continuación de los actuales esfuerzos por mejorar el sistema de seguimiento estadístico.
4. Mejorar la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo y tomar medidas específicas para reducir las grandes divergencias entre hombres y mujeres en materia de empleo y desempleo, en el marco de un planteamiento general de introducción de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas, y en particular estableciendo objetivos de oferta de servicios asistenciales para los niños y otras personas a cargo.
5. Redoblar esfuerzos para adoptar y aplicar una estrategia coherente de aprendizaje permanente, estableciendo objetivos nacionales. Debería movilizarse a los

interlocutores sociales para poner a disposición de la mano de obra mayores oportunidades de formación.

IX. LUXEMBURGO

Situación del empleo

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

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

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

Luxemburgo debería por tanto:

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

X. PAÍSES BAJOS

Situación del empleo

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

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

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

Los Países Bajos deberían por tanto:

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

XI. AUSTRIA

Situación del empleo

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

- Para garantizar una oferta adecuada de mano de obra y hacer frente a las carencias de mano de obra en el mercado de trabajo, aún es posible incrementar la participación de los trabajadores de más edad y de los trabajadores con remuneraciones bajas, así como de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes.
- Siguen existiendo importantes diferencias de empleo entre hombres y mujeres, así como una de las mayores diferencias salariales de la UE, que requieren medidas adicionales para facilitar la vida laboral y la familiar. Debe mejorarse la oferta de guarderías, una de las más bajas de la UE.
- Sigue faltando una estrategia global y coherente de aprendizaje permanente, con objetivos cuantitativos y con la adecuada participación de todos los agentes implicados.

Del análisis pertinente se desprende que Austria debe esforzarse en mayor medida por aplicar las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al aumento de la participación

en el mercado de trabajo; las diferencias entre hombres y mujeres y la oferta de servicios de guardería; y el aprendizaje permanente.

Austria debería por tanto:

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

XII. PORTUGAL

Situación del empleo

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

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

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

Portugal debería por tanto:

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

XIII. FINLANDIA

Problemas con los resultados en materia de empleo

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

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

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

Finlandia debería por tanto:

1. Replantarse los sistemas de fiscalidad y prestaciones, para fomentar la participación en el mercado de trabajo y garantizar la disponibilidad de mano de obra. En particular, redoblar esfuerzos para reducir los elevados tipos de los impuestos marginales efectivos a que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados, y mejorar los incentivos de los sistemas de prestaciones, especialmente

las pensiones, para animar a las personas a ocupar un puesto de trabajo y a mantenerse en activo.

2. Tomar medidas, en el contexto de la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las demás políticas, para reducir las diferencias de representación entre hombres y mujeres en los diferentes sectores y profesiones.
3. Aumentar la eficacia y la calidad de los programas activos del mercado de trabajo, con vistas a luchar contra el desempleo y reducir las disparidades regionales y las carencias de personal, centrándose en las necesidades de los parados jóvenes y de larga duración.

XIV. SUECIA

Situación del empleo

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

- Muchas personas en edad laboral dependen de subsidios. La presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo alta. Podrían tomarse medidas fiscales y de prestaciones que incentivarán el trabajo.
- Suecia presenta una tasa de empleo femenino alta y políticas en materia de igualdad de oportunidades bien desarrolladas. No obstante, el mercado de trabajo Sueco acusa una de las mayores diferencias entre hombres y mujeres de la UE en cuanto al empleo en los diferentes sectores y profesiones.
- Las diferencias regionales en materia de empleo son significativas y la situación laboral de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes podría mejorarse. La eficacia de los diferentes tipos de políticas activas del mercado de trabajo es desigual.

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

Suecia debería por tanto:

1. Proseguir sus reformas, incluido el establecimiento de objetivos que tengan en cuenta la situación nacional, para reducir de manera significativa la elevada presión fiscal sobre el trabajo a la que deben hacer frente, en especial, los trabajadores poco remunerados. Proseguir sus reformas de los sistemas de fiscalidad y prestaciones para fomentar los incentivos del trabajo.
2. En el contexto de las reformas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres iniciadas en 1999, adoptar nuevas iniciativas para corregir los actuales desequilibrios de representación entre hombres y mujeres, tanto a nivel sectorial como de las profesiones.

3. Comprobar la eficacia de los programas activos del mercado de trabajo, especialmente por lo que se refiere al desempleo de larga duración, prestando una especial atención a las necesidades de las minorías étnicas y los trabajadores inmigrantes.

XV. REINO UNIDO

Situación del empleo

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

- A escala nacional, pese al papel y la visibilidad crecientes de los interlocutores sociales, no existe un planteamiento general para su participación, que sigue restringida a ciertos temas específicos.
- Aunque están disminuyendo, las diferencias salariales y de representación (tanto a nivel sectorial como de las profesiones) entre hombres y mujeres siguen siendo altas comparadas con la media de la UE. Asimismo son superiores a la media de la UE los niveles de segregación entre hombres y mujeres, por profesiones y sectores. A este respecto, es importante la puesta a disposición de guarderías asequibles, aunque empieza a mejorar.
- El porcentaje de jóvenes y adultos que pasan a una situación de desempleo de larga duración (16 % y 10 % respectivamente) sólo disminuyó ligeramente en 2000 y sigue siendo más bien alto. La inactividad, el desempleo de larga duración y las bajas tasas de empleo se concentran en hogares en los que nadie está en activo, en determinadas regiones y en grupos desfavorecidos (padres solos, algunas minorías étnicas, trabajadores de más edad y personas poco cualificadas).
- El bajo nivel de cualificaciones de la población activa contribuye a que surjan déficits de cualificaciones y niveles de productividad laboral que, pese a las recientes mejoras, siguen siendo bajos.

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

El Reino Unido debería por tanto:

1. Asociar más ampliamente a los interlocutores sociales a nivel nacional para mejorar la aplicación y el desarrollo de políticas. En particular, debería dirigir los esfuerzos a mejorar la productividad y las cualificaciones, así como a modernizar la vida laboral.
2. Redoblar esfuerzos para reducir las diferencias salariales y de representación en los diferentes sectores y profesiones entre hombres y mujeres, implicando a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, y posibilitando un seguimiento mediante los indicadores y objetivos verificables adecuados. Por otra

parte, debería seguir aplicando medidas para aumentar la oferta de guarderías asequibles y evaluar sus resultados.

3. Reforzar las políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los desempleados adultos antes de que lleven 12 meses parados, como complemento a la ayuda proporcionada por el régimen de ayuda a los solicitantes de empleo, y también reforzar los sistemas para mejorar la eficacia de la búsqueda de empleo. En todo este proceso hay que prestar una atención especial a los grupos que se enfrentan con problemas particulares en el mercado de trabajo.
4. Reforzar los actuales esfuerzos por fomentar y crear sistemas de formación basada en el trabajo para hacer frente a las crecientes carencias de cualificaciones de la población activa y mejorar las cualificaciones básicas.