



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 7.4.2004
COM(2004) 239 final

2004/0082 (CNS)

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Afianzar la aplicación de la estrategia europea de empleo

Propuesta de

DECISIÓN DEL CONSEJO

relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros

Recomendación de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros

(presentadas por la Comisión)

ÍNDICE

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN Afianzar la aplicación de la estrategia europea de empleo	3
PROPUESTA DE DECISIÓN DEL CONSEJO relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros	7
RECOMENDACIÓN DE RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros.....	9
ANEXO 1. Recomendaciones comunes a todos los Estados miembros	11
ANEXO 2. Recomendaciones específicas por país	13
Bélgica	13
Dinamarca.....	14
Alemania.....	14
Grecia.....	16
España.....	17
Francia.....	18
Irlanda.....	19
Italia.....	20
Luxemburgo.....	21
Países Bajos.....	22
Austria.....	23
Portugal.....	24
Finlandia.....	25
Suecia	25
Reino Unido	26
ANEXO 3. Prioridades para los nuevos Estados miembros	28
Chipre	28
República Checa.....	29
Estonia.....	30
Hungría.....	30
Lituania.....	31
Letonia.....	32
Malta.....	33
Polonia.....	34
Eslovenia.....	35
Eslovaquia.....	35

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Afianzar la aplicación de la estrategia europea de empleo

*Intensificar el debate político merced a unas recomendaciones de la UE
a los Estados miembros más específicas y enérgicas*

Europa necesita más y mejores puestos de trabajo. El Consejo Europeo de marzo de 2004 subrayó lo urgente que era para Europa emprender acciones eficaces.

Ese es el papel que desempeña la estrategia europea de empleo. En consonancia con la estrategia de Lisboa, las nuevas Directrices de empleo europeas establecidas por el Consejo en 2003 fijaban tres objetivos globales: el pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo y un aumento de la cohesión e inclusión sociales. Se establecían además diez directrices específicas y se daban orientaciones sobre la manera de mejorar la gobernanza de las políticas de empleo.

Las reformas llevadas a cabo en muchos Estados miembros conforme a las Directrices de empleo han demostrado su valía para mejorar el rendimiento del mercado de trabajo, tal como confirma el crecimiento del empleo de los últimos años y la capacidad de recuperación del empleo ante la reciente desaceleración económica. Sin embargo, el avance de la UE hacia el objetivo de Lisboa para 2010, consistente en una tasa de empleo global del 70 %, ha quedado interrumpido y, con una tasa del 64,3 %, es obvio que la UE no alcanzará el objetivo intermedio para 2005, a saber, una tasa de empleo del 67 %. Si no se hace algo, tampoco se conseguirá el objetivo para 2010¹. El crecimiento de la productividad de la mano de obra ha seguido disminuyendo y, en muchos Estados miembros, la calidad en el trabajo y la consecución de unos mercados laborales inclusivos siguen constituyendo problemas importantes aún por resolver.

En respuesta a la desaceleración económica y a la petición de los Jefes de Estado y de Gobierno reunidos en el Consejo Europeo de primavera de 2003, la Comisión creó un Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok, ex-primer ministro de los Países Bajos. Este grupo operativo para el empleo determinó² las acciones prioritarias de interés general para los Estados miembros y las reformas específicas que eran necesarias. La Comisión y el Consejo comparten la evaluación y los mensajes que con respecto a las políticas emite el Grupo Europeo de Empleo, que están plenamente en consonancia con la estrategia europea de empleo y han sido fielmente integrados en el Informe conjunto sobre el empleo de 2004 del Consejo y la Comisión, dirigido al Consejo Europeo.

Para que Europa alcance sus objetivos de empleo en 2010 y aumente su competitividad y su potencial de crecimiento en la economía global, será necesario romper con la tendencia actual; para ello es necesaria una fuerte aceleración del crecimiento del empleo y la productividad. No bastará con un enfoque limitado de las reformas de los mercados de trabajo. Lo que hará falta serán unas políticas macroeconómicas sólidas que garanticen la confianza y la estabilidad, además de reformas estructurales en los mercados de bienes,

¹ Esto implica la creación de más de quince millones de puestos de trabajo en EU-15 y más de veinte millones en EU-25.

² «Jobs, Jobs, jobs – Creating more Employment in Europe» (Puestos y más puestos de trabajo: Crear más empleo en Europa), informe del Grupo Europeo de Empleo presidido por Wim Kok.

servicios y capitales en apoyo de la competitividad y la creación de empleo. Debe avanzarse al mismo tiempo en todos los frentes de la estrategia de Lisboa, completados con la dimensión medioambiental de Gotemburgo, concretamente en relación con la investigación³ y la innovación; la educación y la formación; el aprovechamiento del potencial de empleo de las políticas medioambientales, en particular en los sectores de bienes y servicios relacionados; y la reforma de los sistemas de protección social, en especial las pensiones. Las políticas en estos ámbitos, en especial la reciente iniciativa de crecimiento, deberían impulsar la inversión empresarial tanto en capital humano como físico, y crear unas mejores condiciones para la creación de puestos de trabajo y el crecimiento de la productividad reforzando la capacidad de Europa para gestionar el cambio.

La reforma de la estrategia de empleo en 2003 puso el acento en la orientación a medio plazo y en el establecimiento de un marco de actuación que tuviera en cuenta la mayor diversidad de la UE ampliada. Los Estados miembros deben aplicar con vigor toda la serie de políticas definidas en las Directrices de empleo, y la Unión ha de prestar una mayor atención al seguimiento y aumentar la presión *inter pares*. El Grupo Europeo de Empleo confirmó que era necesario centrarse en un seguimiento intensivo de las reformas emprendidas por los Estados miembros, en lugar de embarcarse en otro proceso de cambio de las Directrices.

Así pues, el marco de actuación global es adecuado para hacer frente a los retos que actualmente plantea el empleo en una UE de veinticinco Estados miembros. El carácter a medio plazo de las nuevas Directrices de empleo y su alineación con las Orientaciones generales de política económica justifican la estabilidad, al menos, hasta la evaluación intermedia de 2006. Los actuales y futuros Estados miembros deben seguir aplicando sus políticas de empleo en 2004 dentro de ese mismo marco estable.

La Comisión destaca la necesidad de apoyar y estimular un verdadero debate al más alto nivel político sobre la aplicación de la estrategia europea de empleo. En este contexto, las recomendaciones deberían ser más enérgicas y sucintas, en consonancia con una mayor difusión de los resultados y un aprendizaje mutuo mediante el intercambio de experiencias. El Consejo Europeo ha confirmado los cuatro ámbitos clave de actuación identificados por el Grupo Europeo de Empleo y en el Informe conjunto sobre el empleo de 2004:

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

Se trata de cuatro recomendaciones comunes a todos los Estados miembros, cuya puesta en práctica tendrá que evaluar el Informe conjunto sobre el empleo de 2005.

Desde que se utilizaron por primera vez en 2000, las recomendaciones específicas por país en materia de empleo han ayudado a orientar las reformas de las políticas de los Estados miembros. Estas recomendaciones permiten diferenciar la orientación que se da a cada Estado

³ En este contexto, debe apuntarse que el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 fijó el objetivo de aumentar la inversión en I+D al 3 % del PIB, con dos tercios financiados por el sector privado; en 2002, ese porcentaje era cercano al 2 %.

miembro en función de su situación y de lo avanzada que vaya en él la aplicación. La importancia de estas recomendaciones será aún mayor tras la ampliación, momento en que la situación de los mercados de trabajo en la UE será todavía más variada. Por lo tanto, las recomendaciones de 2004 han sido configuradas para reforzar su papel: son más nítidas y específicas; se refieren a las cuestiones que requieren una atención prioritaria; y muchas de ellas se enmarcan en ámbitos ya destacados en años anteriores, pero aún no resueltos, mientras que otras abordan cuestiones nuevas que exigen una atención inmediata.

Los nuevos Estados miembros se incorporaron a la estrategia europea de empleo a través de los documentos de evaluación conjunta acordados con la Comisión con anterioridad a la adhesión. En 2004 presentarán por primera vez sus planes nacionales de acción, en el marco de las Directrices de empleo y las Orientaciones generales de política económica. Estos países deben prestar una atención especial a las recomendaciones comunes en materia de empleo dirigidas a todos los Estados miembros. Asimismo, se les invita a abordar las cuestiones particulares y los mensajes sobre las políticas dirigidos específicamente a cada país en el informe del Grupo Europeo de Empleo y en el informe de la Comisión⁴ sobre la aplicación de los documentos de evaluación conjunta.

La UE y las autoridades nacionales deben esforzarse más por apoyar el intercambio de experiencia entre todas las partes interesadas. Esto exige un cambio cultural para crear un entorno en el que los gobiernos y las empresas se vean a sí mismos como organizaciones en fase de aprendizaje, abiertas a las buenas ideas de los demás y deseosas de compartir experiencias. La Comisión iniciará en 2004 un nuevo y ambicioso programa de mutuo aprendizaje centrado en el intercambio de buenas prácticas y en la difusión, también a nivel regional, de la experiencia relacionada con la estrategia europea de empleo.

La UE moviliza unos recursos financieros considerables, especialmente para promover el desarrollo y el ajuste estructural de los Estados miembros y las regiones que están a la zaga. La próxima generación de medidas de financiación de la UE ha de estar más estrechamente relacionada con la aplicación de las Directrices de empleo y las metas y las recomendaciones dirigidas a los Estados miembros⁵. Habría que aumentar las medidas activas del mercado de trabajo e incrementar la inversión pública y privada en capital humano⁶. A este respecto, la Comisión anima a los Estados miembros a que aprovechen plenamente las posibilidades que se derivan de los reglamentos de exención por categorías relativos a las ayudas al empleo y las ayudas a la formación concebidas para corregir fallos del mercado y apoyar la aplicación de la estrategia de empleo.

Las cuatro recomendaciones comunes a todos los Estados miembros y las recomendaciones específicas por país constituyen un conjunto potente. Con ellas, la gobernanza estará más en primera fila de la estrategia europea de empleo. Estas recomendaciones, más breves, más centradas y más enérgicas, deberían servir para que los Estados miembros pudieran concentrar sus esfuerzos en las deficiencias más importantes.

⁴ «Progresos registrados en la aplicación de los documentos de evaluación conjunta relativos a las políticas de empleo en los países adherentes», COM(2003) 663 de 6.11.2003.

⁵ «Construir nuestro futuro común. Retos políticos y medios presupuestarios de la Unión ampliada (2007-2013)», COM(2004) 101 final de 10.2.2004.

⁶ «Third Report on Economic and Social Cohesion» (Tercer informe sobre cohesión económica y social), 18.2.2004.

Combinadas con un mayor intercambio de buenas prácticas, un mutuo aprendizaje más intenso y una mejor vinculación con el uso de los recursos financieros de la UE, estas recomendaciones más enérgicas de la UE pueden dar un nuevo impulso a la estrategia europea de empleo, una estrategia que involucre plenamente a los parlamentos nacionales, los interlocutores sociales y otras partes interesadas y que promueva la colaboración en las reformas; una estrategia, en definitiva, que constituirá un elemento clave de la asociación para el cambio anunciada recientemente por los interlocutores sociales europeos.

Los planes nacionales de acción deberían responder a estas recomendaciones más enérgicas y ser a su vez documentos de definición de políticas más estrictos, detallados y completos. La puesta en práctica de las recomendaciones ofrecerá la base principal para redactar el Informe conjunto sobre el empleo a finales de 2004 o principios de 2005. Estos avances deberían dar lugar a una estrategia europea de empleo más inflexible y eficaz, que pueda contribuir a llevar adelante el proceso de Lisboa con más y mejores puestos de trabajo.

Propuesta de

DECISIÓN DEL CONSEJO

relativa a las Directrices para 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 2 de su artículo 128,

Vista la propuesta de la Comisión⁷,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo⁸,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones¹⁰,

Visto el dictamen del Comité de empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) La estrategia europea de empleo desempeña el papel principal en la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de empleo y mercado de trabajo. La reforma de la estrategia de empleo en 2003 puso el acento en la orientación a medio plazo y en la importancia de aplicar la totalidad de las políticas recomendadas en las Directrices de empleo.
- (2) Las Directrices de empleo deberían someterse a una revisión en profundidad sólo cada tres años, limitándose su actualización en los años intermedios a lo estrictamente necesario. El Grupo Europeo de Empleo recomendó que se formularan recomendaciones más enérgicas y que se hiciera un uso más eficaz de la revisión *inter pares*, en lugar de iniciar otro proceso de cambio de las Directrices.
- (3) El examen de los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros contenido en el Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004 pone de manifiesto que los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían actuar con carácter prioritario para aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas; atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, haciendo del trabajo una verdadera opción para todos; invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente; y garantizar una aplicación eficaz

⁷ DO C [...] de [...], p. [...].

⁸ DO C [...] de [...], p. [...].

⁹ DO C [...] de [...], p. [...].

¹⁰ DO C [...] de [...], p. [...].

de las reformas mediante una mejor gobernanza. Tales prioridades están en plena consonancia con las actuales Directrices y, por lo tanto, pueden seguir aplicándose en el marco de las mismas.

- (4) Las Directrices de empleo se aplicarán a los nuevos Estados miembros desde el momento de su adhesión.
- (5) Además de las presentes Directrices de empleo, los Estados miembros deberían aplicar en su totalidad las Orientaciones generales de política económica y asegurarse de que su actuación es plenamente coherente con el mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas y de la estabilidad macroeconómica.

DECIDE:

Artículo 1

Se mantienen las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros establecidas en el anexo de la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Artículo 2

Las políticas de empleo de los Estados miembros tendrán en cuenta de manera exhaustiva e integrada todos los aspectos de las Directrices, sobre los cuales se informará en los planes nacionales de acción presentados anualmente el 1 de octubre.

Hecho en Bruselas, el [...]

Por el Consejo
El Presidente
[...]

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,

Visto el dictamen del Comité de empleo,

Considerando lo siguiente:

- (1) La estrategia europea de empleo desempeña el papel principal en la consecución de los objetivos de la estrategia de Lisboa en materia de empleo y mercado de trabajo. El éxito en la aplicación de la estrategia de Lisboa exige que las políticas de empleo de los Estados miembros impulsen de manera equilibrada los tres objetivos de pleno empleo, calidad y productividad en el trabajo y cohesión e inclusión sociales, que son complementarios y se apoyan mutuamente. Para alcanzar estos objetivos son necesarias más reformas estructurales centradas en diez prioridades clave específicas y una mejor gobernanza.
- (2) La reforma de la estrategia de empleo en 2003 puso el acento en la orientación a medio plazo y en la importancia de aplicar la totalidad de las políticas recomendadas en las Directrices de empleo. Por lo tanto, éstas deberían someterse a una revisión en profundidad sólo cada tres años, limitándose su actualización en los años intermedios a lo estrictamente necesario.
- (3) En 2004, el Consejo adoptó sin cambios las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros mediante la Decisión ...
- (4) El Consejo adoptó una recomendación sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros el 22 de julio de 2003¹¹. El examen de los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros contenido en el Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004 pone de manifiesto que la respuesta de los Estados miembros y los interlocutores sociales a estas recomendaciones del Consejo ha sido limitada.
- (5) El Grupo Europeo de Empleo recomendó que la UE formulara recomendaciones más enérgicas a los Estados miembros. Debería darse prioridad a las medidas encaminadas a aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas; atraer a más personas

¹¹ DO L 197 de 5.8.2003.

para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, haciendo del trabajo una verdadera opción para todos; invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente; y garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza. El Consejo y la Comisión comparten esta evaluación y han incorporado en el Informe conjunto sobre el empleo los mensajes contenidos en el informe del Grupo Europeo de Empleo referidos a las políticas.

- (6) El análisis de la aplicación de las Directrices y las recomendaciones del Consejo de 2003 contenido en el Informe conjunto sobre el empleo, así como los mensajes sobre las políticas, tanto los de carácter general como los específicos por país, contenidos en el informe del Grupo Europeo de Empleo, proporcionan la base para formular las recomendaciones de la UE respecto de las políticas nacionales de empleo en 2004.
- (7) Las Directrices de empleo se aplicarán a los nuevos Estados miembros desde el momento de su adhesión. Todos ellos han informado en los últimos años acerca de la aplicación de los documentos de evaluación conjunta, referidos a las Directrices de empleo. Los mensajes específicos por país contenidos en el informe del Grupo Europeo de Empleo coinciden plenamente con el examen de los informes de aplicación de los documentos de evaluación conjunta, y pueden servir de guía para la aplicación de las Directrices de empleo en los nuevos Estados miembros.

RECOMIENDA:

- 1. Que todos los Estados miembros actúen de acuerdo con lo establecido en el anexo 1.
- 2. Que los Estados miembros a los que iba dirigida la Recomendación del Consejo de 22 de julio de 2003 emprendan las acciones establecidas en el anexo 2, que sustituye al anexo de dicha Recomendación, e informen del seguimiento dado a las mismas en los planes nacionales de acción que han de presentar el 1 de octubre de 2004.
- 3. Que los Estados miembros que se incorporan a la Unión el 1 de mayo de 2004 aborden las prioridades establecidas en el anexo 3 en los planes nacionales de acción que han de presentar el 1 de octubre de 2004.

Hecho en Bruselas, el [...]

Por el Consejo
El Presidente
[...]

RECOMENDACIONES COMUNES A TODOS LOS ESTADOS MIEMBROS

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que todos los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían dar prioridad inmediata a lo siguiente:

- ***Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas.*** Promover la flexibilidad en combinación con la seguridad en el mercado laboral, centrándose en la mejora de la organización del trabajo y del atractivo —tanto para los empresarios como para los empleados— de los contratos de trabajo estándar¹² y atípicos para evitar la aparición de un mercado laboral de dos velocidades. El concepto de seguridad del puesto de trabajo debería modernizarse y ampliarse para que incluya la protección del empleo y se base en la capacidad de mujeres y hombres para permanecer y progresar en el trabajo. Es importante aumentar al máximo la creación de empleo y elevar la productividad reduciendo los obstáculos a la creación de empresas y promoviendo una mejor previsión y gestión de la reestructuración.
- ***Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo: hacer que el trabajo sea una verdadera opción para todos.*** Eliminar las trampas del desempleo, la inactividad y los salarios bajos estableciendo un equilibrio entre los impuestos y las prestaciones. Elaborar estrategias globales de envejecimiento activo que incluyan incentivos y otras medidas encaminadas a que los trabajadores se jubilen más tarde y los empresarios contraten y mantengan trabajadores de más edad. Seguir elaborando políticas dirigidas a aumentar la participación en el mercado de trabajo y el espíritu emprendedor de las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas, los inmigrantes y las personas desfavorecidas. Potenciar las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a las personas desempleadas e inactivas, con servicios personalizados para las personas que buscan empleo. Aplicar políticas encaminadas a hacer que el trabajar resulte rentable, mediante incentivos de carácter económico y no económico, incluidas la tributación individual, la calidad en el trabajo en todas sus dimensiones, los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes y otras medidas dirigidas a conciliar el trabajo con la vida familiar.
- ***Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente.*** Establecer políticas ambiciosas tendentes a aumentar el capital humano y la I+D¹³, así como a promover las actitudes y las capacidades emprendedoras por medio de la educación a todos los niveles. Compartir los costes y las responsabilidades entre las autoridades públicas, las empresas y los individuos, y examinar los incentivos para incrementar la inversión en recursos humanos en las empresas. Reducir el abandono escolar y ampliar la oferta de formación para mejorar el acceso al aprendizaje permanente, en particular para los más necesitados, como son las personas poco cualificadas y los trabajadores de más edad, teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras del mercado de trabajo. Desarrollar métodos de aprendizaje y formación

¹² El término «contratos estándar» se refiere a los contratos de duración indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

¹³ Véase el objetivo de Barcelona consistente en incrementar la inversión en I+D al 3 % del PIB.

innovadores (como el aprendizaje electrónico) e invertir en las capacidades relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

- ***Garantizar una aplicación eficaz de las reformas mediante una mejor gobernanza.*** *Crear asociaciones para la reforma que movilicen el apoyo y la participación de los interlocutores sociales y las diferentes partes interesadas. Definir políticas nacionales claras y, cuando proceda, objetivos que reflejen los establecidos a nivel europeo, y garantizar una utilización eficaz de los fondos públicos. Promover el papel y la visibilidad de los planes nacionales de acción como instrumentos clave para reunir esos elementos en la programación de la reforma. Velar por que demuestren la adecuación, transparencia y rentabilidad de la asignación de recursos financieros, incluidos los de la UE, a la aplicación de las Directrices de empleo y las recomendaciones. Implantar un aprendizaje mutuo más eficaz.*

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS POR PAÍS**BÉLGICA**

A pesar de unas tendencias positivas desde 1997, la tasa de empleo sigue estando bastante por debajo de la media de la UE y muy por debajo de los objetivos de Lisboa. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad está entre las más bajas de EU-25, y la tasa de empleo de los no nacionales es sorprendentemente baja. Tras varios años de disminución constante, el desempleo ha comenzado a aumentar, mientras que la participación de adultos en la educación y formación está estancándose.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Bélgica debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *prever mejor la reestructuración de empresas y darle un mejor acompañamiento, sobre todo en caso de despidos colectivos;*
- *seguir reduciendo los costes laborales no salariales, en particular los correspondientes a las personas con salarios bajos, salvaguardando al mismo tiempo la consolidación presupuestaria;*
- *mejorar la cooperación entre los servicios de empleo regionales en apoyo de la movilidad interregional.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *revisar los sistemas fiscales y de prestaciones para eliminar las trampas del desempleo persistentes y ofrecer incentivos adecuados para una búsqueda de empleo activa revisando las condiciones de acceso a las prestaciones;*
- *ampliar la cobertura de las medidas emprendidas por los servicios de empleo por lo que se refiere a adultos en paro, personas jóvenes desfavorecidas e inmigrantes;*
- *definir una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo, que contemple la supresión de los sistemas de jubilación anticipada, el acceso a la formación continua, el fomento de un entorno de trabajo flexible y la búsqueda eficaz de empleo para los trabajadores en paro de más edad.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *emprender acciones para reducir el abandono escolar;*

- *hacer un seguimiento de los recientes acuerdos interprofesionales para aumentar la participación de los trabajadores en la formación, con una atención especial hacia las personas poco cualificadas.*

DINAMARCA

La tasa de empleo de Dinamarca está bastante por encima de los objetivos de empleo fijados en Lisboa, también por lo que se refiere a las mujeres y los trabajadores de más edad. El nivel de desempleo sigue siendo relativamente bajo a pesar de los incrementos recientes, que, en particular, han afectado a las personas tituladas y han empeorado la situación en cuanto al desempleo de larga duración. Ante las elevadas tasas de empleo, una de las prioridades clave para Dinamarca es garantizar un adecuado suministro de mano de obra a largo plazo.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Dinamarca debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *seguir reduciendo la presión fiscal general sobre la mano de obra, salvaguardando al tiempo la consolidación presupuestaria.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *aplicar una estrategia global de envejecimiento activo, especialmente la supresión de los incentivos a la jubilación anticipada que subsisten, como es, en concreto, el régimen de prestaciones para la jubilación anticipada voluntaria;*
- *revisar los sistemas fiscales y de prestaciones para reducir los tipos impositivos marginales y aumentar los incentivos al trabajo para los grupos de renta baja, en especial las personas en paro y las personas inactivas;*
- *hacer un seguimiento de las recientes reformas encaminadas a integrar a la población inmigrante en el mercado de trabajo y, en particular, de los esfuerzos para dotar a esas personas de las capacidades exigidas para adecuarse a los puestos de trabajo.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *invertir la tendencia de deterioro de las capacidades básicas;*
- *hacer un seguimiento de las tendencias de la formación profesional, a la luz de los recientes incrementos de las tasas de matriculación.*

ALEMANIA

Aunque la tasa de empleo de Alemania es superior a la media de la UE, todavía está muy lejos de los objetivos de Lisboa. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad está quedando a la zaga, mientras que la de las mujeres, aunque sobrepasa la media de la UE, sigue viéndose obstaculizada por la falta de servicios de guardería, la amplia diferencia salarial con respecto a los hombres y los elementos disuasivos de carácter fiscal. Si bien los

resultados varían de una región a otra, el mercado de trabajo alemán, en general, apenas se benefició de los años de crecimiento económico que vivió la UE desde 1997. El desempleo, especialmente el de larga duración, sigue siendo uno de los más elevados de la UE. Una de las prioridades continúa siendo hacer frente a las disparidades regionales entre la parte oriental y la parte occidental del país, sobre todo por lo que se refiere a la creación de puestos de trabajo.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Alemania debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *revisar la financiación de los sistemas de protección social para reducir los costes laborales, salvaguardando al mismo tiempo la consolidación presupuestaria;*
- *animar a los interlocutores sociales a seguir creando mecanismos de concertación salarial que reflejen las diferencias locales, regionales y sectoriales en cuanto a productividad y condiciones del mercado de trabajo; y combinar la negociación salarial con el avance en cuanto a flexibilidad del tiempo de trabajo y oferta de oportunidades de formación, como, por ejemplo, las cuentas de formación (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica);*
- *promover el desarrollo de las PYME, en concreto simplificando la normativa y mejorando el acceso a la financiación; y afianzar la cultura empresarial en la parte oriental del país.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *proseguir con la reforma del sistema fiscal y de prestaciones, asegurando así la existencia de incentivos suficientes para incorporarse a un puesto de trabajo; asimismo, seguir de cerca y evaluar la aplicación de las reformas Hartz con respecto a la eficacia de los servicios de empleo, sobre todo en la parte oriental del país;*
- *revisar los elementos de carácter fiscal que disuaden a las mujeres de participar en el mercado de trabajo; incrementar los servicios de guardería, especialmente en los Estados federados orientales, y mejorar la correlación entre los horarios escolares y los laborales; asimismo, animar a los interlocutores sociales a que reduzcan las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el sector privado;*
- *diseñar una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo para que las personas sigan trabajando durante más tiempo, sobre todo tras cumplir los sesenta años de edad; seguir fomentando el trabajo a tiempo parcial de los hombres; y aumentar el acceso de los trabajadores de más edad a la formación;*
- *intensificar los esfuerzos por integrar a la población inmigrante.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *mejorar los niveles educativos de la mano de obra y potenciar los incentivos para incrementar la participación en el aprendizaje permanente, en especial la de las personas poco cualificadas, las empleadas en PYME y las de más edad;*

- *continuar modernizando el sistema dual y reducir el abandono escolar.*

GRECIA

Aunque la creación de empleo ha aumentado recientemente, Grecia sigue teniendo una de las tasas de empleo más bajas de la UE, sobre todo por lo que respecta a las mujeres, y una tasa de desempleo que, aunque está disminuyendo, es elevada. Existe una proporción considerable de trabajo no declarado. La productividad de la mano de obra ha aumentado significativamente, pero sigue siendo baja. También la participación de los adultos en la formación sigue siendo especialmente reducida, debido, sobre todo, al bajo nivel de estudios alcanzado por la población en edad de trabajar. En los últimos años, el aumento de la inmigración ha contribuido al suministro de mano de obra.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Grecia debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *aplicar plenamente el conjunto de reformas del mercado de trabajo acordado; aumentar el atractivo del trabajo a tiempo parcial; y crear agencias de trabajo temporal para que haya una mayor diversidad de modalidades de trabajo;*
- *reducir los costes laborales no salariales, salvaguardando al mismo tiempo la consolidación presupuestaria; y transformar el trabajo no declarado en empleo legal aumentando el atractivo de los contratos estándar y atípicos tanto para los empleadores como para los empleados y reforzando los medios para hacer cumplir la legislación;*
- *promover un entorno empresarial más favorable al empleo.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *actuar con firmeza para aumentar el nivel y la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo, de manera que abarquen una mayor proporción de personas inactivas y en paro;*
- *acelerar la creación de servicios de empleo eficaces en todo el país, que ofrezcan servicios preventivos y personalizados; y mejorar los sistemas de seguimiento estadísticos;*
- *aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo, también a través del empleo a tiempo parcial; e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes;*
- *definir una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexibles, incentivos para animar a los trabajadores de más edad a permanecer más tiempo activos y apoyo al desarrollo de las capacidades.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *reducir al abandono escolar y hacer que la educación terciaria se ajuste mejor al mercado de trabajo;*
- *revisar los incentivos para promover el aprendizaje permanente y aumentar la participación en la formación, en particular la de las personas poco cualificadas e inmigrantes.*

ESPAÑA

Entre 1997 y 2002, España tuvo el mayor incremento de las tasas de empleo y la mayor reducción de las tasas de desempleo de todos los Estados miembros; sin embargo, el desempleo sigue estando bastante por encima, y el empleo bastante por debajo, de la media de la UE. Los resultados varían mucho de unas regiones a otras; por lo tanto, es prioritario hacer frente a las disparidades regionales. La participación femenina y la tasa de empleo de los trabajadores de más edad siguen siendo especialmente bajas. Además, una proporción muy elevada de personas (en torno a un tercio de todos los trabajadores) sigue teniendo contratos de duración determinada, y la productividad de la mano de obra permanece a niveles bajos. Los niveles globales de estudios terminados y la participación de adultos en la formación siguen siendo especialmente bajos. En los últimos años, el suministro de mano de obra se ha visto favorecido por el aumento de la inmigración.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que España debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo;*
- *revisar el marco regulador para que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empleadores y disuadir del uso de contratos de duración determinada, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial; y hacer que la labor de las agencias de trabajo temporal tenga un mayor atractivo tanto para las empresas como para los trabajadores;*
- *aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de las condiciones locales, regionales y sectoriales (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica).*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo; e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes;*

- *aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y eliminar los obstáculos a la movilidad geográfica;*
- *definir una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexibles e incentivos a los trabajadores de más edad para que permanezcan más tiempo activos y formándose.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *reducir el abandono escolar y garantizar la calidad y la pertinencia de la educación terciaria con respecto al mercado de trabajo;*
- *potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas.*

FRANCIA

La tasa de empleo global de Francia está por debajo de la media de la UE. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64) es una de las más bajas de la UE. El desempleo se redujo considerablemente entre 1997 y 2000, pero ha vuelto a aumentar con la desaceleración económica. El nivel de desempleo sigue siendo uno de los más altos de la UE, y es especialmente elevado en el caso de las personas jóvenes (15-24). La tasa de empleo de los no nacionales es sorprendentemente baja, en concreto la femenina. La proporción de contratos de duración determinada sigue superando la media de EU-15, y la participación de adultos en la educación y la formación permanece por debajo de la media.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Francia debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *facilitar el paso de contratos de duración determinada a contratos fijos, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo e incrementar las oportunidades para permanecer y progresar en él;*
- *desarrollar un sistema más eficaz de previsión y gestión de la reestructuración;*
- *promover un entorno favorable a las empresas para el desarrollo de las PYME y hacer un seguimiento de los progresos en cuanto al incremento del número de nuevas empresas.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *hacer un seguimiento de los efectos de la reforma de las pensiones sobre la edad de jubilación y diseñar una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo para que los*

trabajadores de más edad permanezcan más tiempo activos, adaptando las condiciones de trabajo, ampliando el acceso a la formación y suprimiendo los planes de jubilación anticipada;

- *mejorar la coordinación de los servicios de empleo para potenciar los servicios de carácter personalizado; y crear itinerarios eficaces de trabajo y formación para las personas jóvenes en paro y las personas inmigrantes, en concreto las mujeres;*
- *garantizar una evaluación apropiada de la reciente reforma del sistema de seguro de desempleo, y acompañarla de los requisitos apropiados y de una búsqueda efectiva de empleo.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *hacer que el acuerdo de los interlocutores sociales sobre formación profesional tenga efectivamente como resultado un aumento de la proporción de personas que participan en la formación, prestando una especial atención a las personas poco cualificadas y las empleadas en PYME;*
- *reducir el abandono escolar; y facilitar y fomentar un acceso más amplio y más fácil a la formación de aprendiz.*

IRLANDA

Desde 1997, los resultados de Irlanda en cuanto a empleo y productividad han mejorado de forma impresionante. La tasa de empleo total ha aumentado del 57,5 % al 65,3 %, mientras que el desempleo ha disminuido casi dos tercios y el paro de larga duración ha bajado del 6,1 % al 1,3 %. Aunque la participación femenina en la mano de obra ha progresado, todavía existe una gran diferencia entre las tasas de empleo femeninas y masculinas, y también persisten grandes diferencias salariales entre las mujeres y los hombres. Las carencias de mano de obra siguen siendo un problema, mitigado, eso sí, por una inmigración en aumento. Un elemento relevante en el éxito de Irlanda es su capacidad para atraer inversiones directas extranjeras; otros factores importantes son la concertación social, su sistema fiscal, un buen marco regulador y la inversión en capital humano.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Irlanda debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *ampliar el acceso a las medidas activas del mercado de trabajo a una mayor proporción de la población desempleada e inactiva, garantizando su eficacia; y reforzar los incentivos para que merezca la pena trabajar;*
- *aumentar la oferta y asequibilidad de los servicios de guardería y emprender acciones urgentes para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *poner en marcha una estrategia coherente de aprendizaje permanente para reducir el abandono escolar y aumentar la participación en la formación, especialmente la de las personas poco cualificadas y los trabajadores de más edad.*

ITALIA

A pesar de las mejoras desde 1997, su tasa de empleo sigue siendo de las más bajas de la UE. También la participación femenina y la tasa de empleo de los trabajadores de más edad continúan estando entre las más bajas de EU-25. En el último periodo, la tasa de desempleo ha ido disminuyendo lentamente, pero sigue superando la media de EU-15. Las disparidades regionales son una prioridad, pues, mientras en el centro y norte el desempleo ronda el 5 %, en el sur alcanza el 18 %. El trabajo no declarado es especialmente relevante, y los niveles globales de estudios terminados y participación en la formación siguen siendo particularmente bajos.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Italia debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *simplificar el marco regulador para hacer frente a los desequilibrios entre contratos fijos y temporales y contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; y suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial;*
- *seguir reduciendo los costes laborales no salariales, especialmente en relación con las personas con salarios bajos, salvaguardando la consolidación presupuestaria; y transformar en empleo legal el trabajo no declarado suprimiendo los elementos fiscales disuasivos y mejorando los medios para hacer cumplir la legislación;*
- *fomentar la revisión de los sistemas de negociación salarial para tener en cuenta las diferencias regionales de los mercados de trabajo (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica).*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *mejorar el nivel, la cobertura y la eficacia del seguro de desempleo;*
- *crear unos servicios de empleo eficaces en todo el país, prestando una especial atención a la situación de las personas jóvenes e inmigrantes; ampliar el acceso a servicios personalizados y la participación en planes activos del mercado de trabajo, sobre todo en el sur, garantizando su eficacia; e implantar sin mayor dilación el sistema nacional de datos del mercado de trabajo computarizado;*
- *aumentar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos, especialmente los menores de tres años, y otras personas dependientes, a fin de promover la participación femenina en el mercado de trabajo;*

- *definir una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que ofrezca incentivos adecuados para que los trabajadores de más edad permanezcan más tiempo activos y disuada de acogerse a la jubilación anticipada.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *aumentar el nivel de estudios de la mano de obra; reducir el abandono escolar; y hacer que la educación terciaria se ajuste mejor al mercado de trabajo;*
- *reforzar los incentivos al aprendizaje permanente y aumentar la participación en la formación, en particular la de las personas poco cualificadas, entre otras cosas poniendo rápidamente en marcha los fondos interprofesionales.*

LUXEMBURGO

La tasa de empleo de Luxemburgo, aunque cercana a la media de la Unión Europea, está por debajo del objetivo de la UE. El nivel de desempleo sigue siendo bajo, y el paro de larga duración es uno de los más reducidos de la UE. Sin embargo, el *boom* económico de finales de los noventa no condujo a un aumento generalizado de las tasas de empleo. Los trabajadores transfronterizos y las mujeres ocuparon nuevos puestos de trabajo, mientras que el empleo de los trabajadores de más edad continuó a un nivel muy reducido. La participación en la educación y la formación sigue estando por debajo de la media de EU-15.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Luxemburgo debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *apoyar el surgimiento de nuevas empresas y promover la formación empresarial para fomentar fuentes alternativas de creación de empleo.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *diseñar una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo, concretamente en el sector privado, y potenciar las recientes iniciativas para retener más tiempo a los trabajadores en la vida activa suprimiendo los planes de jubilación anticipada;*
- *promover soluciones orientadas a la actividad laboral para las personas cubiertas por el régimen de discapacidad que están en condiciones de trabajar;*
- *mejorar los servicios que permiten compaginar mejor el trabajo con la vida familiar y animar a las mujeres a reincorporarse al mundo laboral tras largos periodos fuera del mercado de trabajo; asimismo, emprender acciones para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *garantizar una aplicación eficaz de la legislación marco sobre formación continua, con vistas a potenciar los incentivos al aprendizaje permanente e incrementar la participación en la formación, concretamente la de las personas poco cualificadas;*
- *revisar el sistema global de aprendizaje permanente para que los sistemas de educación y formación sean más coherentes y reducir el abandono escolar.*

PAÍSES BAJOS

Mientras que las tasas de empleo femenina y masculina están bastante por encima de los objetivos de Lisboa, la tasa de empleo de las personas inmigrantes sigue siendo baja. El mercado de trabajo se caracteriza por un nivel extraordinariamente elevado de trabajo a tiempo parcial (alrededor del 44 % de la mano de obra) y un número elevado de personas beneficiarias de prestaciones por discapacidad. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad es superior a la media de la Unión Europea, si bien sigue estando muy por debajo del objetivo de la UE. El nivel de desempleo ha aumentado de manera significativa desde 2001, aunque sigue siendo uno de los más bajos de la UE. En el otoño de 2003, el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo que, entre otras cosas, incluía una congelación salarial para 2004 y 2005.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que los Países Bajos deberían dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *llevar a la práctica las medidas salariales en consonancia con el «Acuerdo de otoño» alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales (véase la directriz número 5 de las Orientaciones generales de política económica), y hacer un seguimiento preciso de las mismas.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *llevar a cabo cribados sistemáticos para comprobar la capacidad laboral de las personas beneficiarias de prestaciones por discapacidad y ayudar a aquellas que estén en condiciones de trabajar a encontrar un puesto de trabajo adecuado y a prepararse para ocuparlo; asimismo, prestar una atención especial a los grupos sobrerrepresentados en el régimen de discapacidad, como son las mujeres menores de 40 años;*
- *reforzar el planteamiento preventivo para los adultos; aumentar la eficacia y la accesibilidad de las medidas activas para las personas beneficiarias de prestaciones sociales y para quienes corren un mayor riesgo de inactividad; y facilitar la integración de la población inmigrante;*
- *combinar la supresión de los planes de jubilación anticipada con los incentivos para retener más tiempo a los trabajadores en la vida activa y la formación, en particular por lo que se refiere a los trabajadores de más edad poco cualificados;*

- *facilitar el paso de empleos a tiempo parcial a empleos a tiempo completo; emprender acciones urgentes para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres; e incrementar la asequibilidad de los servicios de guardería.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *emprender acciones para reducir el abandono escolar; y potenciar los incentivos para desarrollar el aprendizaje permanente e incrementar la participación en formación, sobre todo la de las personas poco cualificadas y las personas inactivas.*

AUSTRIA

Austria ha alcanzado una elevada tasa de empleo global y una tasa de empleo femenina relativamente elevada, en consonancia con los objetivos de Lisboa. El nivel de desempleo es de los más bajos de la UE. La concertación social desempeña un papel importante para modernizar la organización del trabajo, mejorar la legislación laboral y asegurar una evolución salarial satisfactoria. No obstante, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad es particularmente baja. El crecimiento del empleo ha perdido velocidad y el desempleo ha comenzado a aumentar. La participación de los adultos en la educación y la formación está por debajo de la media de la UE, y las diferencias salariales entre mujeres y hombres siguen siendo de las más elevadas de la UE.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Austria debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *hacer un seguimiento de las reformas —y complementarlas, si es necesario— relativas a la legislación sobre indemnización por despido y al derecho a la prestación por desempleo de los trabajadores autónomos, a fin de incrementar los niveles de movilidad ocupacional.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *diseñar una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que incluya la supresión de los planes de jubilación anticipada, ampliando los incentivos para que los trabajadores de más edad, en particular las mujeres, permanezcan más tiempo activos; y hacer un seguimiento de los efectos de la revisión del sistema de pensiones sobre la edad efectiva de jubilación y del progreso hacia los objetivos nacionales;*
- *emprender acciones para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres; incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de guardería; y evaluar las repercusiones del actual plan de asignaciones para el cuidado de los hijos sobre el nivel y la calidad del empleo femenino.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *revisar los incentivos para incrementar la participación en la formación, en especial la de las personas poco cualificadas y las inmigrantes;*

- *emprender acciones para reducir el abandono escolar y hacer que la educación terciaria se ajuste mejor al mercado de trabajo.*

PORTUGAL

Portugal está cerca de alcanzar el objetivo de Lisboa relativo al nivel de empleo global y supera ligeramente los objetivos de empleo por lo que se refiere a las mujeres y los trabajadores de más edad. La reciente desaceleración económica ha hecho que aumente el desempleo, aunque sigue estando a un nivel relativamente bajo en comparación con la UE. Los niveles de productividad, así como los niveles globales de estudios terminados y acceso a la formación, siguen siendo especialmente bajos. Además, una proporción importante de gente (más del 20 %) está empleada con contratos de duración determinada. En los últimos años, el aumento de la inmigración ha contribuido al suministro de mano de obra.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Portugal debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo;*
- *sobre la base del nuevo Código laboral, hacer que los contratos fijos sean más atractivos tanto para los empleadores como para los empleados, y contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; asimismo, hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial;*
- *desarrollar un sistema más eficaz de previsión y gestión de la reestructuración.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *potenciar las medidas activas del mercado de trabajo para las personas en paro y las personas inactivas, asegurando su eficacia; y hacer más esfuerzos para integrar a la población inmigrante;*
- *emprender acciones para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el sector privado, e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes;*
- *diseñar una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo que contemple la supresión de los incentivos a la jubilación anticipada, aumente el acceso a la formación y ofrezca entornos laborales apropiados.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *garantizar que la estrategia nacional de aprendizaje permanente tiene efectivamente como resultado un aumento del nivel de estudios de la mano de obra en su conjunto, potenciando los incentivos al aprendizaje permanente e incrementando la participación en la formación, sobre todo la de las personas poco cualificadas;*

- *reducir el abandono escolar y hacer que la educación terciaria se ajuste mejor al mercado de trabajo.*

FINLANDIA

Finlandia está cerca de alcanzar el objetivo relativo a la tasa de empleo global y supera el objetivo de la tasa de empleo femenina. Durante el último decenio ha conseguido un gran aumento de la participación de los trabajadores de más edad, aproximándose al objetivo de la UE a este respecto. La tasa de desempleo está por encima de la media de la UE, y es especialmente elevada en el caso de las personas jóvenes.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Finlandia debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *reducir los costes laborales no salariales correspondientes a las personas con salarios bajos, manteniendo al mismo tiempo unas finanzas públicas saneadas.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *hacer un seguimiento de los efectos de las recientes reformas de las políticas activas del mercado de trabajo sobre el desempleo estructural y las disparidades regionales; y adoptar medidas especiales para facilitar la incorporación a la vida activa y la integración de las personas jóvenes desfavorecidas, las personas con discapacidad y las inmigrantes;*
- *seguir reformando los sistemas fiscales y de prestaciones para eliminar las trampas del desempleo;*
- *continuar con la estrategia nacional de envejecimiento activo mejorando las condiciones de trabajo, los incentivos y la oferta de formación para las personas poco cualificadas y los trabajadores de más edad.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *emprender acciones para reducir el abandono escolar e incrementar la formación para las personas poco cualificadas.*

SUECIA

Suecia sobrepasa todos los objetivos de empleo de la UE, incluidos los relativos a las mujeres y los trabajadores de más edad. La tasa de desempleo total está en torno al 5 %. Deberían mantenerse los esfuerzos para evitar las restricciones del suministro de mano de obra y, ante una población que envejece, será necesario sustentar ese suministro, por un lado, explotando las fuentes potenciales de mano de obra que ofrecen las personas inmigrantes, las personas jóvenes y las que se encuentran en baja prolongada por enfermedad, y, por otro, mejorando los incentivos al trabajo.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que Suecia debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *facilitar el desarrollo de las PYME; en particular, reduciendo las cargas administrativas.*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *abordar la cuestión del creciente número de personas en baja prolongada por enfermedad, promoviendo soluciones orientadas a la actividad laboral y mejorando las condiciones de trabajo;*
- *eliminar las trampas persistentes del desempleo y la inactividad;*
- *hacer un seguimiento preciso de los resultados de las acciones encaminadas a integrar a las personas inmigrantes en la mano de obra.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *reducir el abandono escolar y ampliar el acceso a la formación para las personas poco cualificadas y las personas inactivas; y revisar la política educativa para abordar la cuestión de los embotellamientos emergentes y los desajustes de capacidades en los sectores de baja y media cualificación.*

REINO UNIDO

El Reino Unido sobrepasa todos los objetivos relativos a tasas de empleo, también por lo que se refiere a las mujeres y los trabajadores de más edad. A pesar de la desaceleración de la economía mundial, las tasas de empleo han permanecido bastante estables, y los niveles de desempleo están bastante por debajo de la media de la UE. Sin embargo, en algunas comunidades, y dentro de determinados grupos, persisten concentraciones de inactividad económica y, en menor medida, desempleo. Los niveles de productividad, sobre todo por hora trabajada, siguen siendo comparativamente bajos. Esto se debe, en parte, a la predominancia de personas poco cualificadas en la mano de obra, carentes incluso de las capacidades básicas. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres siguen siendo de las mayores de la UE.

La evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomendaciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que el Reino Unido debería dar prioridad inmediata a lo siguiente:

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- *velar por que la evolución de los salarios no exceda de la evolución de la productividad (véase la directriz número 3 de las Orientaciones generales de política económica).*

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- *asegurarse de que las políticas activas del mercado de trabajo y los sistemas de prestaciones evitan la descualificación y promueven la calidad en el trabajo mejorando los incentivos al trabajo y apoyando la integración y el progreso sostenibles en el mercado laboral de las personas inactivas y en paro; asimismo, abordar la cuestión del creciente número de personas que reclaman prestaciones por enfermedad o discapacidad, y prestar una atención especial a las familias monoparentales y las personas que viven en zonas deprimidas;*
- *mejorar la accesibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes; ampliar el acceso a la formación para las mujeres con salarios bajos que trabajan a tiempo parcial; y emprender acciones urgentes para hacer frente a las causas de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.*

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

- *poner en práctica estrategias nacionales y regionales de capacitación para ofrecer mejores incentivos al aprendizaje permanente y, de este modo, aumentar la productividad y la calidad en el trabajo; y hacer especial hincapié en la mejora de la alfabetización tradicional y la alfabetización digital de la mano de obra, así como de la participación y el nivel de estudios alcanzado por las personas de 16 a 19 años de edad y los adultos poco cualificados con trabajos mal pagados.*

PRIORIDADES PARA LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS

Como parte de su preparación para la adhesión y de la adopción del acervo de la UE en el ámbito de la política social y de empleo (legislación, diálogo social, método abierto de coordinación y Fondos Estructurales), cada Estado adherente acordó con la Comisión un documento de evaluación conjunta en el que se identificaban los retos en materia de empleo y las prioridades de actuación. El propósito de esta cooperación ha sido ayudar a que las políticas de empleo nacionales estén más en consonancia con la estrategia europea de empleo.

Mediante revisiones periódicas se hizo un seguimiento de la aplicación de las políticas identificadas en los documentos de evaluación conjunta. Para poder seguir reestructurando con éxito sus economías, la mayoría de los nuevos Estados miembros, en colaboración con los interlocutores sociales, tienen que esforzarse más por modernizar sus políticas de empleo. Es esencial encontrar un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad, aumentar la participación en el empleo y la inversión en capital humano a través del aprendizaje permanente, y mejorar la salud de la mano de obra. En la mayoría de los nuevos Estados miembros, la concertación social y unas mejoras significativas en la capacidad administrativa de las autoridades públicas siguen siendo cruciales para conseguir la plena aplicación y el uso eficaz del apoyo proporcionado por el Fondo Social Europeo, un importante instrumento de inversión en capital humano y aprendizaje permanente.

CHIPRE

La tasa de empleo de Chipre está muy por encima de la media de EU-15, y la tasa de desempleo es baja. En respuesta a las demandas del mercado de trabajo, la proporción de trabajadores extranjeros, con frecuencia empleados de forma temporal, se ha incrementado significativamente en los últimos años.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Un reto importante para Chipre es aumentar las capacidades de innovación y diversificar el sector de los servicios.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Aunque la participación femenina está por encima de la media de la UE, todavía puede hacerse más para eliminar las diferencias entre mujeres y hombres. Entre otras medidas, habría que mejorar los servicios para el cuidado de las personas dependientes, incrementar la participación de las mujeres en la formación y hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial.

Una gran parte de la población trabajadora está formada por extranjeros que van a Chipre a trabajar con contratos temporales. Habría, por tanto, que revisar las políticas en relación con el empleo de los trabajadores extranjeros, tanto en lo que se refiere a su contribución a la flexibilidad del mercado de trabajo como a los derechos y las oportunidades de los trabajadores inmigrantes.

Deberían reforzarse las medidas preventivas y activas del mercado de trabajo, a fin de responder a las necesidades individuales y dar cobertura a una mayor proporción de personas

en paro y con discapacidad, de personas de edad avanzada en busca de empleo y de mujeres. También es prioritario afianzar y modernizar los servicios de empleo públicos.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Aprovechando la reorganización de la educación que está en marcha desde 2000, Chipre tiene que diseñar una estrategia nacional exhaustiva de aprendizaje permanente. Ello contribuiría a reducir el abandono escolar, mejorar los vínculos entre la educación inicial y la formación continua y garantizar una mayor participación en la formación.

REPÚBLICA CHECA

La tasa de empleo en la República Checa está ligeramente por encima de la media de EU-15. El nivel de desempleo está en torno a la media de EU-15, pero ha ido aumentando lentamente desde mediados de los noventa. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad se acerca a la media de la UE, pero es baja, sobre todo en el caso de las mujeres, dada la temprana edad de jubilación obligatoria. Existen, además, importantes desequilibrios regionales.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Al aplicar su estrategia de crecimiento económico y crecimiento del empleo, la República Checa tiene que asegurarse de que la evolución de los salarios se mantiene pareja a la de la productividad.

La elevada cuña fiscal sobre la renta del trabajo, junto con los altos costes laborales no salariales, obstaculizan la creación de empleo y expulsan del mercado de trabajo a la mano de obra poco cualificada, obligándola a acogerse a las prestaciones asistenciales o al trabajo no declarado, o a ambas cosas a la vez. Así pues, una reforma coherente del sistema fiscal y de prestaciones debería disuadir de depender de tales prestaciones y hacer que mereciera la pena tener un trabajo legal.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Aún estando por encima de la media de la UE, una prioridad debería ser aumentar la participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad. A este respecto puede ser muy provechoso eliminar los obstáculos al trabajo a tiempo parcial.

Hacen falta mayores esfuerzos para integrar en el mercado de trabajo a los grupos más vulnerables. Esto es así, sobre todo, en las regiones distintas de Praga y en relación con la población gitana, y exige medidas preventivas y activas del mercado de trabajo combinadas con las de carácter antidiscriminatorio, que hagan especial hincapié en la educación, la formación, el apoyo al espíritu empresarial y la creación de puestos de trabajo. También debería considerarse prioritaria la modernización de los servicios públicos de empleo.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Sobre la base de la reciente estrategia para el desarrollo de los recursos humanos, el incremento de la participación en la educación terciaria y la formación, tanto en general como por lo que respecta a las personas poco cualificadas, parece ser crucial para sustentar la creación de puestos de trabajo y apoyar la movilidad ocupacional y geográfica.

ESTONIA

La tasa de empleo de Estonia está un poco por debajo de la media de EU-15, mientras que la tasa de desempleo, aunque ha ido disminuyendo con los años, sigue superando la media de la UE. Además, la proporción de personas en paro de larga duración es alta, y es de esperar que este país se vea especialmente afectado por la disminución de la población en edad de trabajar resultante del cambio demográfico.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

La reducción de la cuña fiscal sobre la mano de obra, en especial sobre quienes obtienen salarios más bajos, y el fomento de la diversidad tanto de los contratos como de los tiempos de trabajo podrían contribuir a crear más oportunidades de empleo. Esto debería ir acompañado de esfuerzos para mejorar los sistemas fiscales y transformar el trabajo no declarado en empleos legales. También es importante que la evolución de los salarios se mantenga pareja a la de la productividad.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Ante la rápida mengua de su población en edad de trabajar, Estonia debería intentar reducir los niveles de inactividad y mantener más gente en el mercado de trabajo, además de atraer a él a más personas. Para este país es esencial seguir incrementando la participación de las mujeres, los trabajadores de más edad y las personas poco cualificadas.

Como complemento de la recientemente adoptada Ley sobre el seguro de desempleo, sería importante reforzar las medidas activas del mercado de trabajo para apoyar la búsqueda activa de empleo, ampliar el acceso a la formación para las personas en paro y conformar un mercado de trabajo más inclusivo. Los servicios públicos de empleo deberían contar con más recursos. Especial atención merecen las personas desfavorecidas, como son las que están en paro de larga duración, las jóvenes, las que tienen alguna discapacidad y las de edad avanzada en busca de empleo. La pertenencia a una minoría étnica y el desconocimiento del idioma nacional constituyen factores de riesgo especialmente importantes.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Teniendo presente el riesgo de desajustes, debería animarse a Estonia a mejorar el acceso a la formación para todas las personas que trabajan por cuenta ajena, en especial las poco cualificadas. Un reto importante en este sentido es el de reducir el abandono escolar y garantizar la calidad de la educación y la formación. Además, debe establecerse claramente como objetivo la creación de un sistema de aprendizaje permanente.

HUNGRÍA

La tasa de empleo de Hungría es baja, sobre todo por lo que respecta a las personas poco cualificadas, las personas desfavorecidas, las mujeres y los trabajadores de más edad. Al mismo tiempo, el nivel de desempleo está bastante por debajo de la media de EU-15. Esto se explica por una baja tasa de participación, es decir, una gran proporción de población inactiva en edad de trabajar. Existen importantes desequilibrios del mercado de trabajo entre las regiones centrales y occidentales, donde se concentra la «economía moderna», y el resto del país. La movilidad regional y sectorial es baja, y los «cuellos de botella» en relación con las capacidades ponen de manifiesto tanto la falta de mano de obra capacitada como la

insuficiente capacidad de los sistemas de educación y formación para responder a las necesidades del mercado de trabajo.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

La cuña fiscal sobre la mano de obra sigue siendo elevada y constituye un obstáculo para la creación de empleo, así como un posible promotor del trabajo no declarado. Además, dada la desaceleración del crecimiento económico, hacen falta mayores esfuerzos para garantizar, junto con los interlocutores sociales, una evolución salarial más favorable al empleo. Esta evolución viene determinada por la parte más competitiva de la economía y, por lo tanto, no conduce necesariamente a un aumento de la capacidad de creación de empleo de las partes menos fuertes.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

La situación sanitaria de la población trabajadora es motivo de preocupación, lo que quizá explique, en parte, la baja tasa de actividad. Por eso es necesaria una política que promueva unas mejores condiciones de trabajo y que mejore la asistencia sanitaria de carácter preventivo y curativo. Deberían proseguir las reformas de los sistemas de prestaciones sociales, en especial las prestaciones por enfermedad, con el fin de hacer que merezca la pena trabajar y reducir el trabajo no declarado.

Ello debería ir acompañado de medidas para establecer modalidades de trabajo más flexibles y favorables a la familia, incluidas las que hagan más atractivo el trabajo a tiempo parcial, en particular por lo que se refiere a las mujeres y a los trabajadores de más edad. Asimismo, es necesario intensificar las medidas preventivas y activas del mercado de trabajo para las personas en paro e inactivas, en especial en las regiones más desfavorecidas. Esto exige unos servicios públicos de empleo modernos, en apoyo de la movilidad ocupacional y geográfica. Sobre la base de la estrategia de integración, son necesarios esfuerzos para mejorar las perspectivas laborales de la población gitana.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Deberían proseguir los esfuerzos para diseñar estrategias de aprendizaje permanente, encaminados a reducir el abandono escolar, fomentar la igualdad en el acceso a la educación universitaria y ampliar el acceso a la formación, en particular para las personas poco cualificadas y desfavorecidas.

LITUANIA

Aunque ha aumentado algo recientemente, la tasa de empleo de Lituania sigue estando bastante por debajo de la media de EU-15. La tasa de desempleo ha disminuido significativamente, pero sigue estando bastante por encima de la media de la UE.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Uno de los retos que se plantean es la proporción del empleo en los servicios, que sigue siendo comparativamente baja. Aunque se han hecho esfuerzos para aligerar la carga impositiva, persiste una elevada cuña fiscal sobre la mano de obra con salarios bajos, que obstaculiza la creación de empleo. Los interlocutores sociales tienen un papel especial que desempeñar en relación con la previsión y las medidas de acompañamiento de la reestructuración.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Sobre la base de la reforma de la asistencia social y de los esfuerzos continuados para hacer que el trabajar merezca la pena, es importante reforzar las políticas activas del mercado de trabajo para ayudar a las personas en paro o inactivas a retornar al mercado laboral. Las prioridades clave son ampliar el acceso a la formación, dar apoyo en la búsqueda de empleo, también en relación con la movilidad geográfica, y modernizar los servicios públicos de empleo.

Aunque la participación de las mujeres y los trabajadores de más edad, si se compara con la media de la UE, es elevada, la supresión de los obstáculos al trabajo a tiempo parcial podría ayudar a seguir aumentando los niveles.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Es necesario un esfuerzo considerable para desarrollar el aprendizaje permanente y, en particular, para modernizar la educación, reducir el abandono escolar e incrementar la participación en la formación, sobre todo la de las personas poco cualificadas. Los empleadores participan poco en la formación.

LETONIA

Apoyado en un fuerte crecimiento económico, el empleo ha experimentado un gran aumento en Letonia en los últimos dos años. Sin embargo, la tasa de empleo global está por debajo de la media de EU-15, y el desempleo supera la media de EU-15, con amplias variaciones regionales. Al mismo tiempo, Riga sufre carencias de mano de obra y de capacidades.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Para conseguir potenciar la creación de empresas es importante apoyar el desarrollo de los servicios, en especial en las regiones desfavorecidas, y abordar la cuestión del trabajo no declarado, cuyas dimensiones reducen las cotizaciones a la seguridad social y dan lugar a una carga fiscal elevada sobre la mano de obra.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

La combinación del salario mínimo y los sistemas fiscales y de prestaciones debería ofrecer el suficiente atractivo para aceptar un trabajo en la economía formal. Especial atención merecen las medidas que animen a las mujeres a permanecer en el mercado de trabajo.

Esto requiere también que se trabaje más en el diseño de políticas activas y preventivas para las personas desempleadas y, en particular, medidas de apoyo a la búsqueda de empleo, al espíritu empresarial, a la movilidad geográfica y a un acceso más amplio a la formación. La modernización de los servicios públicos de empleo debería considerarse una prioridad. Es necesaria una atención especial para hacer que el mercado de trabajo sea más equitativo e inclusivo para las personas jóvenes y las poco cualificadas. La pertenencia a una minoría étnica y el desconocimiento del idioma nacional constituyen factores de riesgo especialmente importantes.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

La resolución de las carencias y los desajustes de capacidades constituye un reto importante. Es necesario esforzarse más para reducir el abandono escolar y ampliar el acceso a la educación y la formación, sobre todo para las personas poco cualificadas. Ello debería formar parte de una estrategia global encaminada a desarrollar el aprendizaje permanente.

MALTA

La tasa de empleo de Malta es especialmente baja si se compara con la media de EU-15, sobre todo la correspondiente a los trabajadores de más edad. La tasa de empleo femenina es la más baja de EU-25: sólo trabajan un tercio de las mujeres en edad de trabajar. El desempleo ha aumentado ligeramente en los últimos dos años, si bien permanece por debajo de la media de EU-15.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Los retos principales a los que se enfrenta Malta radican en desarrollar su programa de privatizaciones, al tiempo que se recoloca a las personas asalariadas que sea necesario, y, progresivamente, en reducir los costes administrativos y la carga fiscal relacionados con la mano de obra. A este respecto, será importante basarse en lo dispuesto por la Ley revisada de fomento de empresas y hacer un seguimiento de sus efectos.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

El reto predominante al que se enfrenta Malta es ampliar su oferta de mano de obra aumentando la tasa de empleo de las mujeres. Sobre la base de las condiciones revisadas de la Ley sobre normas laborales, es necesario seguir trabajando para incrementar la participación femenina en la economía formal, a lo que contribuiría considerablemente el aumento de los servicios de guardería.

También se considera una prioridad de primer orden la reforma de los sistemas fiscales y de prestaciones, pues se reconoce que la diferencia entre el salario mínimo y el nivel de prestaciones es demasiado pequeña como para ofrecer incentivos suficientes para incorporarse a un puesto de trabajo. Esta reforma ayudaría también a transformar el trabajo no declarado en empleo legal.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Los bajos niveles educativos de la mano de obra y los desajustes de capacidades son motivos de preocupación. Las elevadas tasas de personas que abandonan los estudios prematuramente, de personas analfabetas y de personas poco cualificadas son especialmente preocupantes. Por tanto, el aumento de los niveles educativos generales, la reducción del abandono escolar y el incremento de la participación en la formación, sobre todo la de las personas poco cualificadas, son prioridades clave. Además, debería seguir trabajándose para hacer participar a los interlocutores sociales en la concepción de un planteamiento más sistemático de la educación y la formación.

POLONIA

La tasa de empleo de Polonia es de las más bajas de EU-25. En los últimos cuatro años, la situación del mercado de trabajo se ha deteriorado, y las tasas de empleo de las mujeres, los trabajadores de más edad, las personas jóvenes y las poco cualificadas son especialmente bajas. La tasa de desempleo, que es del 20 %, ha alcanzado su máximo desde el inicio de la transformación económica y es la más alta de EU-25.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Las acciones encaminadas a crear un entorno más favorable al empleo y las medidas en apoyo del espíritu empresarial revisten una especial importancia, sobre todo en el contexto de la reestructuración. Sobre la base de las recientes medidas para reducir los costes laborales correspondientes a las personas poco cualificadas y las personas jóvenes, parece importante revisar el sistema fiscal y de prestaciones para hacer frente de manera generalizada a la elevada cuña fiscal sobre la mano de obra, en especial en la parte más baja de la escala salarial. Esto ayudaría también a reducir el trabajo no declarado.

Los interlocutores sociales tienen un papel importante que desempeñar no sólo en apoyo de una evolución salarial favorable al empleo, sino también para promover activamente el cambio en las empresas y facilitar la movilidad ocupacional.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Como parte de los esfuerzos para crear asociaciones eficaces a favor del empleo a nivel local y diseñar políticas activas del mercado de trabajo, Polonia debería acelerar el establecimiento de los nuevos servicios públicos de empleo, con recursos suficientes en cuanto a financiación, personal, formación y equipamiento.

También es importante que continúe la reforma de los diferentes sistemas de prestaciones, en especial las prestaciones por discapacidad y la asistencia social, centrándose en la promoción de la búsqueda activa de empleo y la reintegración. Las personas jóvenes desfavorecidas merecen una especial atención.

Los esfuerzos para eliminar los obstáculos al trabajo a tiempo parcial también irían en apoyo de las oportunidades de empleo para las mujeres y los trabajadores de más edad.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Sobre la base del trabajo dedicado a diseñar una estrategia coherente de aprendizaje permanente, será importante garantizar que el sistema de educación y formación proporcione a quienes se incorporen por primera vez al mercado de trabajo las capacidades que éste, caracterizado por el cambio estructural, demanda. Deberá ponerse una atención especial para asegurar la igualdad de acceso a la educación y mejorar la eficacia y la calidad de ésta. El desarrollo de la estrategia de aprendizaje permanente exige mayores incentivos para invertir en formación y facilitar el acceso a la misma, así como el compromiso de los interlocutores sociales.

ESLOVENIA

La tasa de empleo de Eslovenia es ligeramente inferior a la media de EU-15, pero es especialmente baja en el caso de los trabajadores de más edad. La tasa de desempleo está bastante por debajo de la media de la UE.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Debería evaluarse la interacción entre el salario mínimo y los diversos componentes de la carga fiscal sobre la mano de obra, a fin de incrementar la actividad y reducir el trabajo no declarado. Es importante seguir trabajando para promover modalidades de trabajo flexibles, al tiempo que se mantiene un equilibrio apropiado entre flexibilidad y seguridad.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Una prioridad clara para Eslovenia es aumentar la tasa de empleo de las personas mayores de 55 años. Para ello, habría que reducir el recurso a los planes de jubilación anticipada, asegurar la coherencia de las reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones (por ejemplo, mediante medidas encaminadas a reducir el trabajo no declarado y reformar las pensiones), y promover las modalidades de trabajo flexibles y el acceso a la formación de los trabajadores de más edad.

Para que merezca la pena trabajar, es importante revisar las interacciones entre el desempleo, las prestaciones sociales y el salario mínimo, a fin de aumentar los incentivos para incorporarse a un puesto de trabajo en la economía formal.

El servicio público de empleo ha desarrollado un modelo global de gestión en su aplicación del enfoque preventivo; no obstante, sería necesario mejorar la formación de su personal para que éste supiera dar un trato eficaz a las personas que son más difíciles de colocar. Además, podrían intensificarse las relaciones entre los servicios de empleo privados y públicos.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

Sobre la base de los progresos y las iniciativas recientes para desarrollar sistemas de aprendizaje permanente, sería importante incrementar la proporción de población adulta que participa en la educación y la formación complementarias. Son necesarios recursos e incentivos adecuados para que los trabajadores y los empleadores inviertan en formación, y hace falta definir con claridad el papel de cada una de las partes interesadas. También parece constituir un problema importante la reducción del abandono escolar.

ESLOVAQUIA

Comparada con la media de EU-15, la tasa de empleo global de Eslovaquia sigue siendo baja y, aunque está disminuyendo, el nivel de desempleo sigue siendo muy elevado, con una gran proporción de personas en paro de larga duración. La tasa de empleo de las mujeres es baja, y más baja aún es la tasa de empleo de las personas jóvenes, las poco cualificadas y los trabajadores de más edad (sobre todo las mujeres). Además, existen grandes desequilibrios regionales.

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

Se considera una prioridad reducir la elevada cuña fiscal sobre la mano de obra, compuesta principalmente por cotizaciones sociales. Debería animarse a los interlocutores sociales a que fomentaran una mayor diversidad en los contratos y el tiempo de trabajo (por ejemplo, reduciendo los obstáculos al trabajo a tiempo parcial), a fin de crear más oportunidades de empleo y facilitar la movilidad ocupacional.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

Sobre la base de las actuales reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones, es importante eliminar eficazmente las trampas del desempleo y la inactividad, que alcanzan un nivel muy elevado para determinados grupos de población, y reducir el trabajo no declarado. Habría que hacer un seguimiento adecuado de la aplicación y los efectos de estas reformas.

Además de los esfuerzos encaminados a hacer que merezca la pena trabajar, ha de ponerse un cuidado especial para incrementar la participación de los trabajadores de más edad en el empleo, incluyendo una revisión de la legislación laboral, formas más flexibles de trabajo y un mayor recurso al trabajo a tiempo parcial. Esto podría ayudar también a incrementar la participación femenina.

La financiación de la política activa del mercado de trabajo y la proporción de personas que participan en las medidas activas siguen estando a un nivel muy bajo. Es importante plantearse la manera de hacer que el mercado de trabajo sea más inclusivo y de animar a la búsqueda activa de empleo. Ello exige políticas activas del mercado de trabajo modernas, un acceso más amplio a la formación para las personas en paro e inactivas y unos servicios públicos de empleo modernos que garanticen una cobertura más amplia de la población. Especial atención requieren los grupos de riesgo (por ejemplo, personas en paro de larga duración, jóvenes, con discapacidad, de edad avanzada) y las regiones desfavorecidas. La nueva prioridad dada a la integración de la población gitana tiene que ser rápidamente llevada a la práctica.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y aprendizaje permanente

La alarmante tasa de desempleo de las personas jóvenes apunta a la necesidad de resolver las diferencias entre las capacidades adquiridas en la educación inicial y las necesarias para tener éxito en el mercado de trabajo. También la reestructuración económica y los desajustes regionales y de capacidades exigen un mayor apoyo a la movilidad ocupacional y geográfica a lo largo de toda la vida. El diseño de una estrategia de aprendizaje permanente requiere mayores incentivos para invertir en la formación y facilitar el acceso a la misma.