

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 6.9.2000
COM (2000) 549 final

Recomendación relativa a

RECOMENDACIONES DEL CONSEJO

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

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En febrero de 2000, el Consejo adoptó el primer conjunto de recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, en virtud del apartado 4 del artículo 128, a fin de centrar las iniciativas políticas en los ámbitos prioritarios y proporcionar apoyo y orientación a los Estados miembros en la aplicación de las directrices para el empleo.

Los planes nacionales de acción, que los Estados miembros presentaron en mayo, explican claramente cómo se llevó a la práctica este primer conjunto de recomendaciones. La experiencia del presente año muestra que las recomendaciones han resultados útiles para centrar los esfuerzos de los Estados miembros en aquellos aspectos del mercado de trabajo donde se reconoció que los resultados estaban por debajo del nivel alcanzado en otros lugares de la Unión.

La presente Recomendación se basa en las conclusiones del examen de los planes nacionales de acción realizado por la Comisión. Forma parte de un conjunto que incluye el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo en el año 2000, en el que se exponen detalladamente dichas conclusiones, y la propuesta de Decisión del Consejo sobre las directrices para el empleo en 2001. La Comisión ha velado por que haya coherencia entre las presentes recomendaciones y las orientaciones generales de política económica.

En la Recomendación se señalan cuáles son los problemas más importantes con que se enfrentan los Estados miembros en relación con el mercado de trabajo, y se sugiere la adopción de líneas de actuación adecuadas para que los Estados miembros puedan resolver de la manera más eficaz posible dichos problemas en el contexto de la estrategia europea de empleo.

Las recomendaciones del presente año se diferencian de las del año pasado en diversos aspectos a fin de reflejar:

- en primer lugar, la medida en que cada Estado miembro ha respondido a las recomendaciones en las condiciones específicas que caracterizan a su mercado de trabajo;

- en segundo lugar, la evolución del proceso de Luxemburgo, en particular a la luz de las conclusiones de los Consejos Europeos de Lisboa y Feira, que hicieron hincapié en la importancia de las políticas activas de empleo para el establecimiento de una economía basada en el conocimiento.

La respuesta de los Estados miembros a las recomendaciones ha sido en general positiva, aunque en cierto modo desigual, debido a las diferencias en cuanto al desarrollo de la ejecución y el cumplimiento de las directrices para el empleo. Dichas diferencias se tuvieron muy en cuenta cuando se analizó cada recomendación individual. La Comisión debe decantarse por una de estas tres opciones:

(1) La recomendación debería mantenerse porque las medidas adoptadas por el Estado miembro para responder a ella son claramente insuficientes.

(2) La recomendación debería modificarse para tener en cuenta los progresos realizados por el Estado miembro, instándole a proseguir sus esfuerzos o a estar atento a la continuación de los progresos y evaluar su incidencia. Esta es la respuesta apropiada en los casos en los que las medidas adoptadas por el Estado miembro sólo responden en parte a la recomendación y es necesario realizar un mayor esfuerzo o cuando se ha

establecido un plan general cuyos resultados sólo serán apreciables a medio o largo plazo.

(3) La recomendación puede abandonarse porque las medidas adoptadas por el país en cuestión son suficientes.

Se ha mantenido completamente o de manera modificada la mayoría de las 52 recomendaciones existentes porque para su aplicación se necesita más de un año y porque exigen el seguimiento de los progresos realizados y una evaluación de la incidencia a medio y largo plazo. Se han abandonado diez recomendaciones porque las iniciativas adoptadas por los Estados miembros y los datos de los planes nacionales de acción proporcionaban una respuesta adecuada y porque los progresos realizados eran evidentes. Esto afecta a las recomendaciones sobre:

- el sector de los servicios y sus posibilidades de creación de empleo en Bélgica, Alemania, Irlanda e Italia;

- la necesidad de reducir las cargas administrativas de las empresas en España;

- el desarrollo del sistema de vigilancia estadístico en Alemania y el Reino Unido;

- el fomento de la colaboración de los interlocutores sociales en Francia.

Además, se han incluido nuevas recomendaciones para abordar dos cuestiones que requieren una mayor atención política, dado el contexto actual de cambio social y económico y el evidente impacto, cada vez mayor, de la nueva sociedad del conocimiento:

- El enfoque estratégico de los pilares. A pesar de los importantes esfuerzos realizados para poner en práctica las directrices para el empleo, algunos Estados miembros no han adoptado todavía un enfoque estratégico general para desarrollar y aplicar la estrategia europea de empleo. Esto se refleja en la manera desigual de abordar los cuatro pilares de las directrices para el empleo en los planes nacionales de acción. Por ello, se insta a algunos Estados miembros a elaborar sus PNA con un enfoque más estratégico y a considerar explícitamente la manera de mejorar el conjunto de sus iniciativas para que tengan la mayor incidencia posible.

- El aprendizaje permanente. Aunque el aprendizaje permanente tiene un papel importante en las políticas de empleo, tal como se puso de manifiesto en las conclusiones de la Cumbre de Lisboa, la actividad política de los Estados miembros en este sentido ha seguido siendo bastante modesta. La mayoría no cuenta con un marco político general para el aprendizaje permanente, basado en objetivos apropiados, requeridos por la nueva directriz que se introdujo en 1999, para responder a los desafíos de la sociedad del conocimiento. Por ello, la Comisión consideró necesario realizar el seguimiento de los progresos realizados. Las recomendaciones en este ámbito deberían ayudar a los Estados miembros a resolver el problema de la escasez de personal cualificado y ajustar los sistemas de educación y formación a las necesidades del mercado de trabajo.

- La presente Recomendación podría abarcar otras cuestiones relativas al mercado de trabajo, por ejemplo las disparidades regionales cada vez mayores con respecto al empleo de las que dan cuenta algunos Estados miembros. Esta cuestión ha sido considerada en el Informe conjunto sobre el empleo de 2001 y en el futuro se estudiará su inclusión en las recomendaciones sobre las políticas de empleo.

Anexo 1

Comparación de las recomendaciones del Consejo en 1999 y 2000

	Número de recomendaciones del Consejo:					
	Adoptadas en 1999	Propuestas en 2000	Mantenidas en 2000	Modificadas en 2000	Omitidas en 2000	Adoptadas de nuevo en 2000
Bélgica	4	5	0	3	1	2
Dinamarca	2	3	0	2 (una recomendación de 1999 se ha escindido en dos)	0	0
Alemania	5	5	1	2	2	2
Grecia	6	6	1	5 (dos fundidas en una)	0	1
España	4	5	0	3 (fundidas en dos recomendaciones)	1	2
Francia	4	5	0	3	1	2
Irlanda	3	2	0	2	1	0
Italia	5	5	0	4 (dos fundidas en una)	1	2
Luxemburgo	2	3	0	2 (fundidas en una recomendación)	0	2
Países Bajos	2	2	0	2	0	0
Austria	3	3	0	3	0	0
Portugal	3	4	0	3	0	1
Finlandia	3	3	0	3	0	0
Suecia	2	3	0	2	0	1
Reino Unido	4	4	0	3 (dos recomendaciones de 1999 se funden en una)	1	2
Total	52	58	2	42	8	18

Anexo 2

Lista de recomendaciones omitidas

Bélgica

Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan medidas legales, fiscales y del mercado de trabajo, para explotar más eficazmente el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.

Alemania

Adoptar y aplicar una estrategia coherente para explotar el potencial de empleo del sector de los servicios, que contenga, entre otras, medidas legales y fiscales, a fin de reducir las cargas asociadas con la creación de una nueva empresa.

Adoptar medidas adecuadas para mejorar y adaptar su sistema estadístico para proporcionar datos compatibles con los indicadores políticos comunes en 2000. Alemania debería también realizar una encuesta trimestral de población activa para aplicar el Reglamento nº 577/98 del Consejo

España

Adoptar y aplicar estrategias coherentes que contengan, entre otras, medidas legales y fiscales destinadas a reducir las cargas administrativas que recaen sobre las empresas, a fin de estimular el espíritu de empresa y explotar el potencial de creación de empleo más estable en el sector de los servicios.

Francia

Reforzar la cooperación entre los interlocutores sociales con vistas a desarrollar un enfoque global destinado a modernizar la organización del trabajo.

Irlanda

Proseguir las políticas que se vienen aplicando últimamente, con medidas legales, educativas y fiscales destinadas a aprovechar mejor el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.

Italia

Proseguir, sobre todo en el sur, los esfuerzos para reducir las cargas administrativas que recaen sobre las empresas y aprovechar las posibilidades de creación de puestos de trabajo en el sector de los servicios.

Reino Unido

- Mejorar el sistema de seguimiento estadístico, de manera que en 2000 pueda disponerse de indicadores sobre la prevención y la activación que sean conformes a las definiciones y métodos comunes.

Recomendación relativa a

RECOMENDACIONES 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,

Vistos los 15 informes de aplicación para 2000 recibidos de los Estados miembros, que exponen la aplicación de los planes nacionales de acción de 1999 y describen los ajustes realizados a los planes nacionales de acción para tomar en consideración los cambios introducidos por las directrices para 2000,

Vista la Recomendación del Consejo, de 14 de febrero de 2000, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros,

Vista la Recomendación presentada por la Comisión de 6 de septiembre de 2000,

Visto el Dictamen del Comité de Política Económica, de 4 de octubre de 2000, sobre la presente Recomendación,

Visto el Dictamen del Comité de Empleo, de 5 de octubre de 2000, sobre la presente Recomendación,

Considerando lo siguiente:

(1) El Consejo adoptó las directrices para 1998, 1999 y 2000 mediante la Resolución del Consejo de 15 de diciembre de 1997 y de los días 22 de febrero de 1999, y la Decisión del Consejo de 13 de marzo de 2000.1

(2) El Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, aprobó una nueva estrategia general en materia de empleo, reforma económica y cohesión social como parte de la sociedad del conocimiento, se comprometió a crear las condiciones necesarias para conseguir el pleno empleo y subrayó la importancia del aprendizaje permanente.

(3) El Consejo Europeo de Feira, celebrado los días 19 y 20 de junio de 200, puso de relieve el papel importante que deben desempeñar los interlocutores sociales en la modernización de la organización del trabajo, el aprendizaje permanente y el aumento de la tasa de empleo, en particular entre las mujeres.

---

1 DO L 72 de 21.3.2000, p. 15.

(4) El 19 de junio de 2000, el Consejo adoptó la Recomendación sobre orientaciones generales de política económica, y el Consejo Europeo de 17 de junio de 1997 adoptó una Resolución sobre el Pacto de Estabilidad y Crecimiento que establecía las obligaciones de los Estados miembros.

(5) El Informe conjunto sobre el empleo de 2000, preparado conjuntamente con la Comisión, describe la situación del empleo en la Comunidad y examina las acciones realizadas por los Estados miembros para aplicar su política de empleo con arreglo a las directrices.

(6) A la vista del examen de la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, el Consejo considera pertinennte formular recomendaciones, limitadas en número, centradas en temas prioritarios y basadas en un análisis sólido y preciso.

(7) Al completar las medidas adoptadas por los Estados miembros para contribuir a alcanzar el objetivo del pleno empleo, deben respetarse las competencias de los Estados miembros.

(8) El Consejo es consciente de los importantes esfuerzos que han realizado los Estados miembros para aplicar las directrices para el empleo y la Recomendación del Consejo de 14 de febrero de 2000[2]; al evaluar la incidencia de dichas políticas, debe tenerse en cuenta la perspectiva plurianual de las directrices para el empleo.

(9) La consideración de las directrices para el empleo requiere un enfoque estratégico general del desarrollo y la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros;

(10) El desarrollo y la puesta en práctica del aprendizaje permanente resulta fundamental para el desarrollo de una sociedad del conocimiento competitiva y dinámica y requiere la actuación de las autoridades públicas, las empresas y los interlocutores sociales.

(11) Para hacer frente al desempleo juvenil, que es un problema que la mayoría de los Estados miembros arrastra ya desde hace tiempo, todos los jóvenes deben tener la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado seis meses en paro.

(12) Para evitar el desempleo de larga duración de los trabajadores adultos, que afecta aproximadamente a la mitad de los desempleados de la Unión Europea, debería ofrecerse a todos los adultos en paro la oportunidad de reincorporarse al mercado de trabajo antes de haber pasado un año en paro.

(13) Es importante reducir los factores de desincentivación del empleo relacionados con los sistemas de prestaciones sociales y de fiscalidad para conseguir mayores niveles de participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad.

(14) Es preciso mejorar el entorno empresarial y el equipamiento de que disponen las personas que inician actividades empresariales para fomentar la creación de puestos de trabajo en un mayor número de empresas más dinámicas.

---

[2] DO C [...], [...] p. [...]

(15) Deben desarrollarse las condiciones estructurales que permitan aprovechar el potencial de crecimiento de empleo del sector de los servicios.

(16) Para la creación constante de puestos de trabajo, se necesitan unos sistemas fiscales más favorables al empleo en los que las elevadas cargas que recaen actualmente en el trabajo sean sustituidas por fuentes alternativas de ingresos fiscales como la energía y el medio ambiente.

(17) La intervención local a favor del empleo contribuye considerablemente a la consecución de los objetivos de la estrategia europea de empleo.

(18) El establecimiento de fórmulas de cooperación a todos los niveles apropiados resulta esencial para modernizar la organización del trabajo y promover la adaptabilidad de las empresas y de sus trabajadores.

(19) Las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que afectan sobre todo al empleo, el desempleo y la retribución, así como la discriminación entre hombres y mujeres en los diversos sectores y profesiones, exigen estrategias globales de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas para conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar.

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

Hecho en Bruselas, el […]

Por el Consejo
El Presidente

ANEXO

I. BÉLGICA

Problemas de funcionamiento del mercado de trabajo

El mercado de trabajo belga experimentó en 1999 una mejora, que se reflejó en un crecimiento especialmente importante de la tasa de empleo y una disminución de la tasa de desempleo, que fue inferior a la media comunitaria. No obstante, se redujo el crecimiento del empleo, quedando por debajo de la media comunitaria, y sólo poco a poco se van resolviendo problemas que vienen de lejos:

– flujo elevado de personas que pasan a una situación de desempleo de larga duración, lo cual conduce a un incremento del número de este grupo de desempleados, que en 1999 representaba el 5 % de la mano de obra;

– reducida participación en el empleo de las personas de más edad (12 puntos porcentuales por debajo de la media comunitaria), en especial las que superan los 55 años de edad, cuya tasa de empleo (24,7 %) sigue siendo la más baja de toda la Unión;

– la presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo una de las más elevadas de la UE;

– la aparición de déficits de mano de obra y de personal cualificado mientras siguen persistiendo diferencias considerables en la tasas de desempleo de las distintas regiones.

Tras el análisis pertinente, parece que Bélgica debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la aplicación de una política de prevención; la revisión del sistema de prestaciones y de fiscalidad; la mejora de la cooperación entre las autoridades responsables del mercado de trabajo; la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo y el desarrollo de la formación permanente

Bélgica debería por tanto:

(1) Intensificar sus esfuerzos para poner en práctica eficazmente el nuevo enfoque individual encaminado a dar a todos los jóvenes desempleados una oportunidad antes de haber pasado seis meses en paro; adoptar medidas firmes para diseñar y empezar a poner en práctica un sistema apropiado de intervención precoz en el caso de los desempleados adultos.

(2) Continuar examinando los factores desincentivadores del sistema de prestaciones sociales y de fiscalidad que disuaden de participar en el mercado de trabajo, sobre todo los que afectan a los trabajadores de más edad. Bélgica debería, en particular, controlar atentamente las medidas tendentes a evitar el prematuro abandono del mercado de trabajo por parte de los trabajadores y considerar la pertinencia de reforzar las medidas desincentivadoras en este ámbito.

(3) Proseguir los esfuerzos de intensificación de la cooperación de las diferentes autoridades del mercado laboral a fin de integrar y garantizar la coordinación de medidas activas diversas.

(4) Proseguir y controlar atentamente las medidas encaminadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo a fin de que los trabajadores tengan mayores incentivos para incorporarse al mundo del trabajo y los empresarios para contratar trabajadores, y vigilar de cerca la incidencia de la reducción de las cotizaciones de seguridad social.

(5) Desarrollar y poner en práctica una estrategia general de formación continua para evitar la escasez de personal cualificado y establecer una base más sólida para la sociedad y la economía basadas en el conocimiento.

II. DINAMARCA

Problemas en el empleo

La situación del mercado de trabajo sigue siendo muy favorable. Dinamarca poseee las tasas de empleo masculino y femenino más altas de la Unión y una de las tasas de desempleo más bajas. Lo desafíos esenciales para Dinamarca siguen siendo la necesidad de:

– aumentar la población activa actual, consiguiendo en particular que los trabajadores permanezcan más tiempo activos y que disminuya el número de personas en edad laboral acogidas a las prestaciones sociales;

– lograr una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en las diversas profesiones.

Tras el análisis pertinente, parece que Dinamarca debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo; los estímulos para que los trabajadores permanezcan más tiempo activos; la integración de las mujeres en paro y la reducción de la segregación por razones de sexo.

Dinamarca debería por tanto:

(1) Proseguir y controlar atentamente la aplicación de las reformas en curso para reducir la presión fiscal general sobre el trabajo, en particular la imposición de los salarios más bajos.

(2) Aumentar los incentivos para incorporarse al trabajo o prolongar la vida profesional y controlar atentamente la reforma de los regímenes de jubilación anticipada y los sistemas de concesión de permisos a la luz de la necesidad de incrementar la oferta de empleo.

(3) Proseguir sus esfuerzos para integrar en mayor grado en todas las políticas y medidas el tema de la igualdad entre hombres y mujeres y adoptar una estrategia general encaminada a reducir los niveles actuales de discriminación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

III. ALEMANIA

Problemas en el empleo

Como la economía alemana sigue recuperándose, se ha confirmado el cambio en la marcha del empleo; la tasa de desempleo ha descendido aún más al ir remitiendo los efectos negativos

de la unificación alemana. Entre los desafíos más importantes que debe afrontar todavía el mercado laboral alemán se cuentan los siguientes:

– la lenta recuperación de las pérdidas de puestos de trabajo registradas a lo largo de la mayor parte de los años 90 (1,2 puntos porcentuales por año de 1991 a 1998), y grandes diferencias regionales en la tasa de desempleo, que afecta en especial a los nuevos Estados federados;

– un desempleo a largo plazo elevado y persistente, que representa el 4,4% de la población activa;

– A pesar de las reformas recientes, la presión fiscal general sobre el trabajo sigue siendo en Alemania una de las más elevadas de la UE;

– la baja proporción de personas entre los 50 y los 64 años de edad que siguen en actividad (alrededor del 37 %), lo cual indica que un importante potencial de empleo no es utilizado y refleja la necesidad de esforzarse en mayor medida para mejorar la empleabilidad de la mano de obra mediante una política general de formación continua más importante.

Tras el análisis pertinente, parece que Alemania debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la presión fiscal sobre el trabajo; las medidas de prevención; el sistema de prestaciones y de fiscalidad, en particular para los trabajadores de más edad; la formación permanente y la igualdad de oportunidades.

Alemania debería por tanto:

1. Proseguir y controlar atentamente los esfuerzos para continuar disminuyendo la presión fiscal sobre el trabajo mediante la reducción de los impuestos y de las cotizaciones de seguridad social. En particular, deberían reducirse aún más los costes laborales en el extremo inferior de la escala retributiva respetando al mismo tiempo la necesidad de consolidación fiscal.

2. Seguir adelante con la puesta en práctica total de un enfoque preventivo, centrado en una acción precoz para atender las necesidades individuales y evitar que los desempleados se conviertan en desempleados de larga duración. Deberían controlarse atentamente los progresos conseguidos en la realización de objetivos comunes y nacionales.

3. continuar examinando más detalladamente los obstáculos y factores de desincentivación que pueden resultar disuasorios para la participación en el mercado laboral de todos los grupos, y en especial de los trabajadores de más edad. Deberían controlarse los cambios en los niveles de participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad y adoptarse otras medidas para mejorar la empleabilidad de este grupo.

4. Resolver la escasez de cualificaciones en el mercado laboral, mejorando la organización de la formación continua en colaboración con los interlocutores sociales y estableciendo objetivos cuantitativos en materia de formación continua; en este contexto, deben establecerse nuevos perfiles profesionales en la formación de aprendices y es preciso adoptar medidas en las escuelas que garanticen una transición

más adecuada para el desarrollo de actividades laborales modernas en los lugares de trabajo.

5. Continuar y reforzar el enfoque de doble vertiente que enlaza la integración de las cuestiones de género y medidas específicas de igualdad de oportunidades, prestando especial atención a la incidencia del sistema de prestaciones y de fiscalidad en el empleo femenino, y reducir las diferencias de retribución del empleo de hombres y mujeres.

IV. GRECIA

Problemas en el empleo

La tasa de empleo de Grecia es una de las más bajas (55,5 %) de la UE. A pesar de los buenos resultados recientes en materia de empleo, el desempleo ha aumentado en los últimos años debido en gran medida al aumento de la población activa (mujeres e inmigrantes) y sigue estando por encima de la media de la UE. El desempleo de larga duración ha aumentado también. Esta situación refleja deficiencias estructurales del mercado de trabajo:

– la tasa de desempleo de larga duración de los jóvenes y las mujeres sigue estando por encima de la media comunitaria;

– hay grandes diferencias entre el empleo y el desempleo de hombres y mujeres;

– las reformas educativas incluyen medidas para desarrollar la formación permanente, pero no hay una estrategia general clara en la materia y es preciso seguir mejorando la calidad de la educación y de la formación profesional;

– el desarrollo de las empresas se ve obstaculizado, sobre todo en sus inicios, por las grandes dificultades administrativas existentes y la tasa de empleo en los servicios sigue siendo baja a pesar de la mejora observada en algunos ámbitos;

– la utilización limitada de nuevas tecnologías y los retrasos en la modernización de la organización del trabajo, que frenan el incremento de la productividad, siguen constituyendo una preocupación.

Tras el análisis pertinente, parece que Grecia debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al enfoque político general; la prevención y la activación; la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas, y el aumento de la participación femenina; la educación y la formación; la reducción de la carga administrativa y la modernización de la organización del trabajo.

Grecia debería por tanto:

1. Desarrollar un marco estratégico y un conjunto bien estructurado de iniciativas para poner en práctica las directrices para el empleo en los cuatro pilares.

2. Adoptar medidas decididas y coherentes para evitar que los desempleados jóvenes y adultos pasen a formar parte del desempleo de larga duración, con arreglo a las directrices 1 y 2, mediante una rápida reforma de los servicios públicos de empleo;

debe mejorarse el sistema estadístico para que los indicadores políticos sobre prevención y activación puedan facilitarse con suficiente antelación y pueda supervisarse eficazmente el progreso.

3. Examinar más detalladamente los factores de desincentivación del sistema de prestaciones y de fiscalidad que pueden resultar disuasorios para la participación, especialmente de las mujeres, en el mercado de trabajo, con vistas a incrementar progresivamente la tasa de empleo femenina y reforzar la integración de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas.

4. Adoptar una estrategia general de formación continua, incluido el establecimiento de objetivos, y proseguir la mejora de la calidad de la educación y la formación profesional a fin de mejorar las cualificaciones de la mano de obra, y aumentar el apoyo a la formación continua, en particular mediante una mayor participación de los interlocutores sociales.

5. Adoptar y aplicar una estrategia coherente encaminada a reducir considerablemente las gestiones administrativas que resultan necesarias para poner en marcha una nueva empresa, para así estimular el espíritu de empresa y explotar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios.

6. Fomentar un planteamiento de cooperación y promover compromisos concretos de los interlocutores sociales a todos los niveles apropiados respecto a la modernización de la organización del trabajo, para conseguir que las empresas sean más productivas y competitivas, y lograr el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

V. ESPAÑA

Problemas en el empleo

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

– la tasa de empleo, aunque está aumentando, se sitúa entre las más bajas de Europa; el desempleo sigue siendo elevado (15,9 %) a pesar de un descenso importante desde 1996; la tasa del desempleo de larga duración ha disminuido también, pero las mujeres y los trabajadores de edad siguen estando especialmente afectados por el problema del paro;

– la proporción de contratos de duración determinada, en su mayoría de corta duración, es alta y afecta sobre todo a las mujeres y a los jóvenes;

– las diferencias regionales son importantes y la movilidad geográfica es muy escasa;

– aunque la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado, sigue siendo la más baja de Europa (37,6 %); la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al empleo, que asciende al 30,3 %, es la más amplia de Europa; el desempleo femenino es del 23,1 %;

– menos del 35 % del grupo de población entre los 25 y los 64 años de edad tiene un nivel educativo de secundaria superior; hay muchos casos de abandono escolar y la

participación en la educación y la formación durante la edad adulta es especialmente baja; no hay un enfoque general de la formación continua.

Tras el análisis pertinente, parece que España debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: las medidas de prevención y activación; la mejora del sistema de seguimiento estadístico; la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas; la formación permanente; la capacidad de adaptación y los regímenes de prestaciones y de fiscalidad.

España debería por tanto:

1. Proseguir la modernización de los servicios públicos de empleo a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo para cubrir a todos los posibles beneficiarios. Dichos esfuerzos deben incluir la puesta a punto del sistema de seguimiento estadístico a principios de 2001.

2. Promover en mayor grado la generalización de la igualdad de oportunidades al objeto de elevar la tasa de empleo femenino hasta la media comunitaria en un plazo acorde con la urgencia de dichas medidas.

3. Elaborar y aplicar una estrategia coherente en materia de formación continua, que fije objetivos e incluya la educación y formación inicial y continua a fin de aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en las actividades de educación y de formación; debería prestarse especial atención al problema del abandono escolar prematuro.

4. Proseguir los esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, para adaptar las relaciones laborales, incluida la normativa laboral, y desarrollar nuevas formas de organización del trabajo garantizando un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad para toda la mano de obra.

5. Examinar los factores incentivadores y desincentivadores de los regímenes de prestaciones y de fiscalidad a fin de aumentar la participación en el mercado de trabajo y el empleo estable.

VI. FRANCIA

Problemas en el empleo

La situación del empleo sigue mejorando, pero sigue habiendo problemas estructurales importantes:

– la tasa de empleo del grupo de edad entre 55 y 64 años de edad sigue estando bastante por debajo de la media comunitaria (28,3 % frente a 35,9 %) y en 1999 no se invirtió la tendencia descendente;

– hubo una reducción modesta de la tasa de desempleo (11.3 %), que sigue estando por encima de la media comunitaria (10,8 %);

– los impuestos sobre el trabajo son altos.

Tras el análisis pertinente, parece que Francia debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la permanencia

de los trabajadores de más edad en la vida activa; la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo; la prevención y la formación permanente.

Francia debería por tanto:

(1) Aumentar los esfuerzos para limitar la jubilación anticipada de los trabajadores de más edad mediante el desarrollo de un planteamiento más general en el que participen los interlocutores sociales.

(2) Proseguir y evaluar las medidas políticas destinadas a reducir la presión fiscal sobre el trabajo, especialmente las que afectan al trabajo no cualificado y peor remunerado.

(3) Proseguir la puesta en práctica de los planes de acción individual y los programas de intervención precoz a favor de los desempleados y utilizar en mayor medida dichos planes y programas para evitar que los jóvenes y adultos se encuentren en situación de desempleo;

(4) Proseguir los esfuerzos para modernizar la organización del trabajo y controlar de cerca los efectos netos de la aplicación de la legislación sobre la jornada laboral semanal de 35 horas; adoptar medidas para incrementar la eficacia del sistema de formación continua y promover una estrategia general de aprendizaje permanente.

(5) Continuar la puesta en práctica de estrategias coherentes, que incluyan medidas reglamentarias, fiscales y de otro tipo, tendentes a reducir la carga administrativa que recae en las empresas, y evaluar la incidencia de los esfuerzos en curso para crear nuevas oportunidades de empleo para los jóvenes.

VII. IRLANDA

Problemas en el empleo

Los resultados de la economía y del empleo irlandeses han sido excepcionales. En 1999, la tasa de empleo fue superior a la media comunitaria. Además, continuó descendiendo la tasa de desempleo de todos los grupos. Estas evoluciones apuntan a una mayor rigidez del mercado de trabajo. No obstante, sigue habiendo problemas estructurales:

– como en algunos otros Estados miembros, el problema fundamental de Irlanda es evitar los cuellos de botella que pueden aparecer en la oferta de mano de obra y la presión asociada sobre la inflación provocada por el aumento de los salarios.

– El nivel de participación de las mujeres sigue siendo bajo y las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo sólo se redujeron ligeramente entre 1998 y 1999;

– Debido a la escasez cada vez mayor de mano de obra, es importante que Irlanda dedique recursos a la educación y la formación de los desempleados y las personas ocupadas. Es uno de los pocos países en los que se asistió a un aumento del porcentaje de desempleados que participan en medidas de formación; así y todo, el número de desempleados que siguen una formación sigue siendo uno de los más bajos de la Unión.

Tras el análisis pertinente, parece que Irlanda debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la participación

de las mujeres en el mercado de trabajo y el desarrollo de una estrategia de formación en la empresa y formación permanente.

Irlanda debería por tanto:

(1) Seguir adelante con su estrategia global encaminada a incrementar la proporción de las mujeres en el mercado de trabajo, eliminando los obstáculos fiscales y aumentando el número de servicios de guardería, y adoptar medidas para reducir las diferencias en la retribución de hombres y mujeres.

(2) Proseguir y consolidar los esfuerzos para mantener el incremento de la productividad y mejorar las cualificaciones y competencias de la mano de obra, haciendo más hincapié en la formación en la empresa y en el mayor desarrollo de la formación continua, incluido el establecimiento de objetivos.

VIII. ITALIA

Problemas en el empleo

El empleo aumentó en 1999 debido sobre todo a la aprobación de incentivos fiscales y a la adopción de medidas de organización flexible del trabajo. No obstante, estas mejoras no aportan apenas soluciones a los problemas estructurales del mercado laboral italiano.

– la baja tasa de empleo del 52,5 % está aproximadamente un 10 % por debajo de la media comunitaria. La tasa de empleo de las personas de más edad es especialmente baja (27,5 %);

– la tasa de empleo de las mujeres aumentó más que la de los hombres, pero, con el 38,1 %, sigue siendo una de las más bajas de la UE;

– la tasa de desempleo se redujo hasta llegar al 11,3 %, pero sigue estando dos puntos porcentuales por encima de la media comunitaria. La tasa de de desempleo del grupo de edad entre 15 y 24 años de edad fue del 12,4 %, es decir, casi cuatro puntos porcentuales por encima de la media comunitaria; el desemplo de larga duración experimentó solamente una mejora mínima, pasando del 7,1 % de la población activa en 1998 al 6,9 % en 1999, pero aumentó su proporción en el paro total.

– hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo (cerca de 30 puntos porcentuales) y el desempleo entre las mujeres es casi el doble que entre los hombres (15,6 % frente a 8,7 %);

– siguen siendo significativas las diferencias regionales en cuanto al desempleo entre el centro-norte (aproximadamente un 6,5 %) y el sur (22 %);

– el porcentaje de la población activa con un nivel educativo de secundaria superior es del 43,2 %, frente a la media comunitaria del 42,5 %, y el nivel de participación de los adultos en la educación y la formación del 6,1 %, frente a una media del 8,7 % en la UE.

Tras el análisis pertinente, parece que Italia debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al conjunto de políticas de los cuatro pilares; los regímenes de fiscalidad y de prestaciones; la activación y la prevención; la

generalización de las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres y la supresión de las diferencias por razones de sexo; y la formación permanente.

Italia debería por tanto:

1. Resolver el desequilibrio en el conjunto de medidas de los cuatro pilares mediante una aplicación eficaz de las iniciativas en materia de empleabilidad, la continuación de la modernización de la organización del trabajo, incluido el marco reglamentario, y el desarrollo de una estrategia general en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

2. Continuar la puesta en práctica de la reforma de los sistemas de pensiones y otras prestaciones para reducir el número de personas que abandona el mercado de trabajo acogiéndose a la jubilación anticipada y a otros regímenes; y proseguir los esfuerzos para reducir la presión fiscal, especialmente sobre el trabajo peor remunerado

3. Realizar acciones eficaces para evitar que los jóvenes y adultos en situación de desempleo pasen a formar parte del desempleo de larga duración: debería completarse más rápidamente la reforma de los SPE en todo el país y del sistema de información sobre el empleo sin más dilación; también deberían proseguirse los esfuerzos para mejorar el sistema de seguimiento estadístico para disponer con suficiente antelación de indicadores políticos y de resultados.

4. Proseguir los esfuerzos para ofrecer a las mujeres mayores y mejores oportunidades de empleo a fin de resolver las grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y al desempleo; debería continuarse la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas.

5. Adoptar y poner en práctica una estrategia coherente en materia de formación continua que incluya objetivos nacionales; debería movilizarse a los interlocutores sociales para poner a disposición de la mano de obra mayores oportunidades de formación.

IX. LUXEMBURGO

Problemas en el empleo

La situación del mercado laboral en Luxemburgo fue favorable en 1999 y se sustentó en un fuerte crecimiento y en el mayor incremento de la tasa de empleo dentro de la UE (4,8 puntos porcentuales). La tasa de desempleo continuó disminuyendo y sigue siendo la más baja de la UE (2,3 %). No obstante, existen algunos problemas estructurales:

– la tasa de empleo nacional es muy baja a pesar de que la situación del empleo es muy buena con un gran número de trabajadores transfronterizos. La tasa es especialmente baja entre los trabajadores de 55 años o más (26,3 %) y las mujeres (48,5 %), aunque ambas cifras han aumentado desde 1998;

– la diferencia entre hombres y mujeres respecto al empleo sigue siendo una de la más importantes de la UE y se sitúa en 25,9 puntos porcentuales;

– la oferta nacional de personal cualificado es insuficiente;

– los niveles de participación de la población trabajadora adulta en la educación y formación continuas siguen siendo bajos (5,3 %).

Tras el análisis pertinente, parece que Luxemburgo debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas al diálogo social; la participación de los trabajadores de más edad y la formación permanente.

Luxemburgo debería por tanto:

1. Instar a los interlocutores sociales a favorecer el establecimiento de un diálogo constructivo, indispensable para el éxito de las iniciativas de empleo de los planes nacionales de acción.

2. Proseguir los esfuerzos y aplicar medidas tendentes a incrementar los niveles de participación de los trabajadores de más edad y las mujeres en el mercado de trabajo, incluida la revisión de los sistemas de prestaciones y de fiscalidad; y emprender acciones para promover la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y medidas.

3. Proseguir la aplicación de la ley marco sobre formación profesional continua y trabajar en la elaboración y la aplicación de iniciativas, incluido el establecimiento de objetivos, para aumentar los niveles de participación en la educación y la formación.

X. PAÍSES BAJOS

Problemas en el empleo

En 1999, el empleo experimentó un crecimiento considerable y la tasa de desempleo de este país está claramente por debajo de la media comunitaria. La tasa de desempleo siguió su tendencia descendente hasta llegar a un 3,3 % en 1999, por debajo de la media comunitaria. No obstante, sigue habiendo algunos problemas estructurales:

– aunque el desempleo de larga duración está disminuyendo, sigue habiendo problemas, centrados en grupos específicos, en particular los trabajadores peor cualificados, los trabajadores de más edad y las minorías étnicas;

– muchas personas en edad de trabajar están alejadas del mercado de trabajo por estar afectados por una discapacidad o porque reciben ayuda social;

Están apareciendo cuellos de botella en la oferta de mano de obra y presiones sobre la inflación debidas a las alzas salariales. Tras el análisis pertinente, parece que los Países Bajos deben esforzarse en mayor medida para responder a la directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: los regímenes de prestaciones y de fiscalidad y el sistema de seguimiento estadístico:

Los Países Bajos deberían por tanto:

(1) Continuar colaborando con los interlocutores sociales para reducir los factores de desincentivación del sistema de prestaciones que pueden resultar disuasorios para participar en el mercado de trabajo abierto, en particular para las personas que reciben prestaciones de discapacidad, y crear trampas de pobreza.

(2) Continuar mejorando el sistema estadístico para disponer con suficiente antelación de indicadores, políticos y de resultados, que permitan controlar y evaluar la aplicación en curso del enfoque preventivo.

XI. AUSTRIA

Problemas en el empleo

Los resultados del mercado de trabajo austriaco mejoraron en el último año y la tasa general de empleo se situó en 1999 en el 68,2 % (59,7 % en el caso de las mujeres), que está cerca del objetivo del 70 % fijado por el Consejo Europeo de Lisboa y por encima de la media comunitaria. El desempleo experimentó una reducción, pasando a ser del 3,7 % en ese año, y la tasa del desempleo juvenil, así como el desempleo de larga duración, se encuentran entre los más bajos de la UE. A pesar de los buenos resultados generales, el mercado laboral sigue presentando problemas estructurales:

– la fiscalidad del trabajo en conjunto es superior a la media y la presión fiscal sobre el trabajo mostró una tendencia al alza en el periodo comprendido entre 1994 y 1998; la reducción anunciada (aproximadamente el 0,4 % del PIB) de los costes laborales no salariales en el 2003 constituye solamente un modesto avance;

– las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y el desempleo siguen siendo importantes a pesar de que la tasa de empleo femenino es superior a la media comunitaria;

– la tasa de empleo de los trabajadores de más edad es inferior a la media comunitaria; la tasa de desempleo del grupo de edad de 50 años o más sigue siendo elevada y es dos veces superior a la media nacional.

Tras el análisis pertinente, parece que Irlanda debe esforzarse en mayor medida para responder a la directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la empleabilidad de las personas de edad, la integración de las cuestiones de igualdad entre los sexos en todas las políticas y medidas, y la imposición del trabajo.

Austria debería por tanto:

1. Proseguir los esfuerzos para cumplir su compromiso de reformar los regímenes de jubilación anticipada y otros tipos de medidas para que las personas de más edad permanezcan más tiempo activas e incrementar de manera importante la tasa de empleo de dichas personas.

2. Proseguir la estrategia general tendente a reducir las diferencias que todavía existen entre hombres y mujeres respecto al empleo, por ejemplo, mediante medidas que ayuden a reducir las diferencias de retribución y a favorecer la conciliación entre la vida familiar y profesional.

3. Esforzarse más para reducir de manera importante la considerable presión fiscal sobre el trabajo, centrándose en particular en grupos con dificultades en el mercado laboral.

XII. PORTUGAL

Problemas en el empleo

En 1999, la situación del empleo siguió mejorando en Portugal, lo que confirmó la tendencia positiva de los últimos años. La tasa de desempleo es una de las más bajas de la UE y el desempleo de larga duración se ha reducido rápidamente. No obstante, el mercado laboral presenta ciertas debilidades estructurales que es preciso resolver:

– el nivel medio de cualificación de la mano de obra es bajo. Sólo el 21,2 % ha alcanzado el nivel de secundaria superior, frente a la media aproximada del 60 % en la UE; el nivel de participación en la educación y la formación está también por debajo de la media comunitaria: 3,6 frente al 8,7 %, y el abandono escolar prematuro afecta al 45 % de los jóvenes de 18 a 24 años de edad;

– el potencial de creación de puestos de trabajo es considerable, tal como demuestra la tasa de empleo en el sector de los servicios, que es del 36,2 %, pero no se ha ideado una estrategia coherente para fomentar el espíritu de empresa;

– para afrontar los retos del mercado de trabajo portugués, sobre todo los bajos niveles de cualificación, la modernización de la organización del trabajo y las relaciones laborales, es preciso contar con una importante contribución de los interlocutores sociales;

– la diferencia entre hombres y mujeres respecto al empleo ha aumentado desde 1997 y es una de las más importantes por sectores.

Tras el análisis pertinente, parece que Portugal debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la educación y la formación: la reducción de la carga administrativa que recae sobre las empresas; el enfoque participativo; la segregación de las mujeres y el acceso a los servicios de guardería.

Portugal debería por tanto:

1. Desarrollar y aplicar una estrategia general de formación continua que afronte también el problema del abandono escolar prematuro y que establezca objetivos claros y los medios apropiados. Debería prestarse especial atención a la calidad de la educación y la formación a fin de evitar la escasez de personal cualificado.

2. Proseguir los esfuerzos para reducir las cargas administrativas soportadas por las empresas, aprovechar el potencial de creación de empleo del sector de los servicios y promover la creación de puestos de trabajo de cualificación media y alta en el sector de los servicios.

3. Proseguir los esfuerzos para poner en práctica un enfoque participativo y promover compromisos concretos de los interlocutores sociales, sobre todo en los ámbitos de la modernización de la organización del trabajo, la adaptación de las relaciones laborales, incluida la normativa laboral, y la formación continua.

4. Proseguir los esfuerzos para conciliar la vida familiar y profesional ampliando los servicios de guardería y examinar los medios para abordar las diferencias por sectores entre hombres y mujeres con respecto al empleo.

XIII. FINLANDIA

Problemas en el empleo

Aunque Finlandia ha mantenido un fuerte crecimiento económico en los últimos cinco años, sigue habiendo algunos problemas estructurales importantes:

– la tasa de desempleo total sigue siendo elevada (10,2 %) y es predominantemente estructural; el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración de los mayores de 50 años sigue siendo un problema importante;

– gracias a iniciativas recientes, Finlandia ha realizado progresos respecto a la reducción de la presión fiscal sobre el trabajo; no obstante, dicha presión sigue estando por encima de la media comunitaria;

– Finlandia se enfrenta a la escasez de personal cualificado en varios sectores (en empleos de baja y alta cualificación) y hay una necesidad general de movilizar a la mano de obra centrándose en políticas activas de calidad en materia de mercado de trabajo;

– las diferencias regionales con respecto al empleo siguen siendo considerables.

Tras el análisis pertinente, parece que Finlandia debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: los regímenes de prestaciones y de fiscalidad; la presión fiscal sobre el trabajo y la segregación por profesiones y sectores en el mercado de trabajo.

Finlandia debería por tanto:

1. Proseguir la revisión de los regímenes de prestaciones y de fiscalidad para aumentar los factores incentivadores para trabajar y contratar trabajadores, y concentrar las iniciativas de aprendizaje permanente en los trabajadores de más edad para lograr que permanezcan en activo durante más tiempo.

2. Continuar la aplicación de las iniciativas adoptadas últimamente para reducir la presión fiscal sobre el trabajo teniendo en cuenta las condiciones actuales de la economía y del empleo en Finlandia.

3. Controlar y evaluar, en el contexto de la política de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, los actuales niveles de discriminación por profesiones y sectores en el mercado de trabajo.

XIV. SUECIA

Problemas en el empleo

La tasa de empleo de Suecia es una de las más elevadas de la UE y recientemente este país ha mejorado sus resultados en materia de creación de empleo. En 1999 el desempleo se redujo hasta llegar al 7,2 %. No obstante, el mercado laboral sigue presentando problemas estructurales importantes:

– la presión fiscal sobre el trabajo, en particular el trabajo relativamente poco cualificado y peor remunerado, sigue siendo muy importante; Suecia tiene la tasa impositiva sobre el trabajo por cuenta ajena más alta de toda la UE: en 1998 esta tasa era del 52,7 %, frente a la media comunitaria del 39,2 %;

– un gran número de personas en edad de trabajar dependen de las prestaciones;

– la escasez de personal cualificado, sobre todo a nivel regional, se ha convertido en un obstáculo importante para el crecimiento económico y el desarrollo regional;

– los actuales niveles de discriminación entre hombres y mujeres por sectores y profesiones siguen constituyendo una preocupación a pesar del adecuado desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades.

Tras el análisis pertinente, parece que Suecia debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la presión fiscal sobre el trabajo y la generalización de las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres.

Suecia debería por tanto:

1. Esforzarse más, lo que incluye el establecimiento de un objetivo nacional, por reducir significativamente la presión fiscal sobre el trabajo, que todavía es muy fuerte, en particular la del trabajo de la parte más baja de la escala retributiva.

2. Continuar con las medidas encaminadas a adaptar los regímenes de prestaciones y de fiscalidad a fin de ofrecer incentivos adecuados para ejercer una actividad laboral;

3. Controlar y evaluar, en el contexto de las reformas para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres iniciadas en 1999, los niveles actuales de discriminación por profesiones y sectores en el mercado de trabajo.

XV. REINO UNIDO

Problemas en el empleo

El empleo experimentó un crecimiento considerable en 1999 y las tasas de empleo de hombres y mujeres están claramente por encima de la media comunitaria. En 1999 siguió disminuyendo la tasa de desempleo, hasta el 6,1 %, por debajo de la media comunitaria. No obstante, sigue habiendo problemas estructurales importantes.

– el porcentaje de jóvenes y adultos que pasan a una situación de desempleo de larga duración (17 % y 11 % respectivamente) es todavía superior al de los Estados miembros que presentan los mejores resultados;

– aunque el desempleo de larga duración está disminuyendo, sigue habiendo problemas persistentes que afectan a grupos específicos, especialmente en los hogares donde nadie trabaja, entre grupos desfavorecidos y en algunas zonas geográficas; la inactividad entre los progenitores únicos sigue constituyendo un problema;

– hay déficits de cualificaciones en algunos sectores, sobre todo en el de la tecnología de la información; un problema general en el Reino Unido es el bajo nivel de las cualificaciones básicas;

– aunque están disminuyendo, las diferencias de retribución de hombres y mujeres siguen siendo importantes en comparación con la media comunitaria; las diferencias entre los progenitores respecto al ejercicio de una actividad laboral son también las más importantes de la UE, por lo que debe ponerse a disposición un número suficiente de servicios de guardería a precios asequibles;

– los niveles actuales de discriminación entre hombres y mujeres por profesiones y sectores en el mercado de trabajo son más altos que la media comunitaria.

Tras el análisis pertinente, parece que el Reino Unido debe esforzarse en mayor medida para responder a las directrices para el empleo y las recomendaciones relativas a: la capacidad de adaptación; las diferencias de retribución de hombres y mujeres; la puesta a disposición de servicios de guardería; una estrategia de prevención a favor de los desempleados y la formación permanente.

El Reino Unido debería por tanto:

(1) Mejorar el equilibrio de la aplicación política de las directrices para reforzar y hacer más visibles los esfuerzos tendentes a modernizar la organización del trabajo, fomentando en particular la participación de los interlocutores sociales en todos los niveles apropiados.

(2) Proseguir los esfuerzos para reducir las diferencias en la retribución de hombres y mujeres y realizar acciones para mejorar la prestación de servicios de guardería a fin de facilitar el acceso al empleo de hombres y mujeres con responsabilidades parentales. Debería prestarse especial atención a las necesidades de los progenitores únicos.

(3) Reforzar las políticas activas de mercado de trabajo en favor de los adultos desempleados antes de cumplirse los doce meses de desempleo para aumentar el número de beneficiarios de las medidas activas y completar la ayuda proporcionada por el régimen de ayuda a los solicitantes de empleo (*Jobseekers'Allowance Regime*)

(4) Intensificar sus esfuerzos para aplicar iniciativas de formación continua tendentes, en particular, a mejorar el nivel general de las cualificaciones básicas, poniendo de manifiesto de qué modo se garantizará el acceso al aprendizaje permanente de los grupos tradicionalmente reacios a aprovechar tales oportunidades, o de quienes no encuentran los servicios adecuados.