



# Diez años de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)



# Diez años de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades  
Unidad D.2

Texto original terminado en Julio 2007

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

**Europe Direct es un servicio que le  
ayudará a encontrar respuestas  
a sus preguntas sobre la Unión Europea**

Número de teléfono gratuito (\*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(\*). Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

© Comunidades Europeas, 2007

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007

ISBN 978-92-79-06583-5

*Printed in Belgium*

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

## Prólogo

*En una coyuntura de paro elevado, el Consejo Europeo adoptó la Estrategia Europea de Empleo (EEE) en la cumbre extraordinaria sobre el empleo celebrada en Luxemburgo en noviembre de 1997. De ese modo, se sentaron las bases para que los Estados miembros y la Comisión Europea, mediante la cooperación y el intercambio de experiencias, pudiesen alcanzar metas y objetivos comunes para el logro de más y mejores empleos en Europa.*

*En el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, la Unión Europea adoptó un nuevo objetivo estratégico para la década que acababa de comenzar, a saber, convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Así, se modificó el planteamiento central de la EEE, que en lugar de la reducción del paro, se orientó hacia el cumplimiento de las condiciones necesarias para la consecución del pleno empleo.*

*En el año 2005, el Consejo Europeo y la Comisión llegaron al convencimiento de que era preciso modificar la Estrategia de Lisboa y centrarla en el crecimiento y el empleo. Ese nuevo enfoque con respecto a la Agenda de Lisboa puso de manifiesto la necesidad de conseguir más y mejores empleos. Como consecuencia de ello, la EEE se convirtió en una de las prioridades básicas de la política comunitaria.*

*En la actualidad, diez años después de su nacimiento, la Estrategia Europea de Empleo se ha convertido en un punto de referencia generalizado. Por esa causa, ha sido el modelo de varios métodos abiertos de coordinación relativos a la protección social, la educación y la formación, y sobre todo porque ha logrado resultados concretos en algunos de los asuntos que más preocupan a los ciudadanos europeos. Desde 1997, las tasas de ocupación de los trabajadores de más edad y de las mujeres, así como las tasas globales de empleo, han aumentado de manera considerable, a la vez que se han reducido notablemente las tasas de desempleo y de paro de larga duración (esta última, en concreto, en torno al 33 por ciento). Bien es verdad que todos esos logros no pueden atribuirse exclusivamente a la EEE, pero una parte importante de ellos sí, ya que la mejora de los resultados en materia de empleo se debe a que los Estados miembros pueden aplicar sus políticas de empleo más eficazmente y aprender de la experiencia de los demás para la consecución de objetivos comunes.*

*Creo firmemente que la Estrategia Europea de Empleo es uno de los logros principales de la Unión y estoy convencido de que seguirá ayudando a conseguir más y mejores empleos a los ciudadanos europeos. También tengo plena confianza en que la segunda década de la EEE será aún más positiva que la primera, lo cual nos permitirá alcanzar los objetivos de empleo de la UE para las mujeres y los trabajadores de más edad y, posteriormente, el de conseguir una tasa de ocupación global del 70 por ciento. Asimismo, confío en el mantenimiento de un compromiso constante con respecto a la aplicación efectiva de políticas de inclusión que contribuyan a aumentar la oferta de mano de obra y a reforzar la cohesión social.*

*Vladimír Špidla, comisario responsable de Empleo,  
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades*

## Tabla de materias:

|   |    |
|---|----|
| <b>Introducción</b> .....   | 5  |
| <b>1. La estructura institucional de la Estrategia Europea de Empleo</b> .....  | 7  |
| 1.1 Orígenes .....  | 7  |
| 1.2 El Tratado de Ámsterdam: la integración de la perspectiva<br>de empleo en las políticas generales .....               | 10 |
| 1.3 El proceso de Luxemburgo: fomento del asociacionismo,<br>de la cooperación y del aprendizaje mutuo.....               | 14 |
| <b>2. Hechos más relevantes de la Estrategia Europea de Empleo</b> .....  | 17 |
| 2.1 La Estrategia Europea de empleo: complemento de la Estrategia<br>de Lisboa y refuerzo de las prioridades.....         | 17 |
| 2.2 “La creación de más puestos de trabajo en Europa”:<br>conclusiones del grupo de trabajo europeo sobre el Empleo ..... | 19 |
| 2.3 Adaptación de la Estrategia Europea de Empleo a la ampliación<br>de la UE .....                                       | 21 |
| 2.4 Los procesos de globalización y de envejecimiento de Europa:<br>la revisión de la Estrategia de Lisboa .....          | 22 |
| <b>3. Características principales de la Estrategia Europea de Empleo</b> .....  | 23 |
| 3.1 La dimensión social.....  | 23 |
| 3.2 El capital humano .....   | 25 |
| 3.3 Las políticas de empleo relativas a los jóvenes .....   | 26 |
| 3.4 La mayor implicación de los agentes locales en la ejecución<br>de la Estrategia Europea de Empleo .....               | 28 |
| 3.5 La libre circulación de trabajadores, uno de los pilares europeos .   | 30 |
| 3.6 La flexibilidad, una nueva perspectiva con respecto<br>a la vida laboral.....   | 32 |
| 3.7 El papel del Fondo Social Europeo .....   | 37 |
| 3.8 La dimensión internacional .....  | 38 |
| <b>Estadística</b> .....  | 39 |

## Introducción

Desde su adopción en el año 1997, la Estrategia Europea de Empleo (EEE) ha desempeñado un papel fundamental en la coordinación de las políticas de la Unión Europea para la creación de mejores empleos destinada a todos los ciudadanos. El Consejo Europeo ha puesto de relieve su cometido específico en numerosas ocasiones, por lo que se ha convertido en una herramienta esencial para dar respuesta a una de las preocupaciones principales de los ciudadanos de la UE: más y mejores empleos.

La EEE se ha concebido con el fin de dirigir y asegurar la coordinación de las prioridades de las políticas de empleo que los Estados miembros acuerdan en el ámbito comunitario. Así, los Jefes de Estado o de Gobierno adoptaron un marco de actuaciones en torno a objetivos comunes y a prioridades de las políticas de empleo. Esa coordinación de las políticas de empleo nacionales en el ámbito de la UE se basa en un proceso anual conforme al Tratado revisado de la Unión Europea de 1998, que se transformó en un período renovable de tres años de duración desde que se relanzó la Estrategia de Lisboa en el año 2005.

Los elementos que componen la Estrategia Europea de Empleo son los siguientes:

- **Las orientaciones referentes al empleo**, que se adoptan todos los años por el Consejo a partir de una propuesta presentada por la Comisión Europea. En las orientaciones se reflejan las prioridades comunes de las políticas de empleo de los Estados miembros. Desde 2005, forman parte de las orientaciones integradas para el crecimiento y el empleo.
- **Los programas nacionales de reforma**, que los Estados miembros elaboran a fin de incorporar las citadas orientaciones a las políticas nacionales. Hasta el año 2005, los componentes relativos al empleo de esos programas se denominaban “planes de acción nacionales para el empleo”.
- **Los informes conjuntos sobre el empleo**, adoptados por la Comisión y el Consejo, en los que se analizan los avances logrados en los ámbitos nacionales y comunitario en respuesta a las orientaciones referentes al empleo. Desde 2005, el informe conjunto sobre el empleo constituye el capítulo relativo al empleo del informe de situación anual de la UE sobre la Estrategia de Lisboa.
- **Las recomendaciones específicas a los Estados miembros**. A propuesta de la Comisión Europea, el Consejo también puede formular recomendaciones específicas a los Estados miembros sobre sus políticas de empleo, que deben ser tenidas en cuenta por éstos a la hora de elaborar sus programas nacionales de reforma.

10  
AÑOS

de la Estrategia  
Europea de Empleo

Durante los primeros diez años de existencia de la Estrategia Europea de Empleo la tasa de ocupación de la Unión Europea aumentó del 60,7 al 64,3 por ciento (véase el Gráfico 3), dentro de la cual la tasa correspondiente a las mujeres se incrementó del 51,8 al 57,1 por ciento, y la correspondiente a los trabajadores de más edad (esto es, de 55 a 64 años) del 35,7 al 43,5 por ciento. En los Estados miembros que se han beneficiado de la EEE durante más tiempo, los incrementos logrados en las tasas de ocupación han sido incluso superiores a los mencionados. Las tasas de paro han variado bastante durante los diez años analizados, habiendo experimentado importantes disminuciones antes del año 2001, un aumento entre 2001 y 2004 (en especial en los nuevos Estados miembros) y de nuevo un retroceso a partir del año 2004. De ese modo, parecen haber empezado a dar fruto las reformas estructurales llevadas a cabo en los mercados laborales nacionales, hecho que se refleja sobre todo en la reducción en la tasa de paro de larga duración, que se redujo de alrededor del 5 al 3,6 por ciento (véase el Gráfico 6), con promedios más breves de períodos de desempleo.

# 1. La estructura institucional de la Estrategia Europea de Empleo

## 1.1 Orígenes

Durante los pasados años noventa, se alcanzó un consenso político con respecto al carácter estructural del problema del empleo en Europa y a la necesidad de aumentar el ritmo de crecimiento del empleo<sup>1</sup>. Por ese motivo, la política de estabilización monetaria destinada a realizar los preparativos para la puesta en marcha de la Unión Económica y Monetaria (UEM), así como la naturaleza común de los retos planteados por el empleo y el paro, exigieron mayor coordinación en la respuesta política dada al empleo en el ámbito comunitario.

Los debates se iniciaron durante la negociación del Tratado de Maastricht (1992), en el que se puso mayor énfasis en la dimensión social del modelo europeo a través de un protocolo social, lo cual a su vez condujo al acuerdo logrado en el Consejo Europeo de Ámsterdam de 1997 con respecto a la inclusión de nuevas disposiciones sobre el empleo en el Tratado. A pesar de que allí se refrendaba la competencia nacional respecto a las polí-

### El artículo 128 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea:

#### marco de referencia para las prioridades comunes con respecto al empleo

En virtud de dicho marco, se promueve la coordinación de las políticas a través de la aplicación de un método de “gestión por objetivos”. En consecuencia, *el Consejo elabora anualmente orientaciones europeas referentes al empleo a partir de una propuesta de la Comisión; esas orientaciones deben tenerse en cuenta en los planes de acción nacionales, que se evalúan a través del informe conjunto sobre el empleo preparado por la Comisión y el Consejo, con objeto de fijar las orientaciones anuales siguientes. Desde el año 2000, el Consejo, a propuesta de la Comisión, formula recomendaciones específicas a los Estados miembros a efectos de complementar las orientaciones referentes al empleo. Además, el método de “gestión por objetivos” se basa en el establecimiento de objetivos cuantificables en el ámbito comunitario o nacional en diversas áreas, así como en el desarrollo progresivo de indicadores estadísticos (acordados por la Comisión y los Estados miembros) destinados a evaluar los progresos.*

<sup>1</sup> Véase el Libro Blanco de Jacques Delors sobre “Crecimiento, competitividad y empleo” del año 1993.



10  
AÑOS

de la Estrategia  
Europea de Empleo

ticas de empleo, el artículo 126 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (TCE) disponía que el fomento del empleo es un asunto de interés común y se instaba a los Estados miembros a elaborar una estrategia de empleo coordinada en el ámbito comunitario. En gran medida inspirado por las disposiciones del Tratado relativas a la coordinación de las políticas económicas<sup>2</sup> y por la decisión de coordinar las políticas de empleo adoptada por el Consejo Europeo de Essen de 1994, el nuevo artículo 128 del TCE establecía el marco para la determinación de las políticas nacionales de empleo en función de las prioridades y los intereses comunes europeos.

La puesta en práctica de la Estrategia Europea de Empleo facilitó la aplicación de diversos enfoques y exigió la participación de todos los agentes implicados, a saber, los gobiernos nacionales, las instituciones comunitarias, los interlocutores sociales, la sociedad civil, los investigadores y el personal docente, etc., lo cual se hizo de conformidad con los diversos sistemas institucionales nacionales y prácticas de diálogo social. La transparencia del proceso de coordinación condujo, entre otras cosas, a solicitar a los interlocutores sociales, tanto en

<sup>2</sup> Artículos 98 y 99 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

el ámbito nacional como en el comunitario, que emprendiesen acciones e iniciativas específicas destinadas a promover la participación regional y local. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el Parlamento Europeo, otras instituciones comunitarias y el Comité de Empleo también han desempeñado un papel efectivo en la elaboración de las orientaciones referentes al empleo.

Antes de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el Consejo extraordinario de empleo celebrado en Luxemburgo en noviembre de 1997 acordó la aplicación del nuevo método abierto de coordinación dispuesto en el artículo 128 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y aprobó el primer grupo de orientaciones sobre el empleo. Esas orientaciones se presentaron a través de cuatro líneas de acción integradas, los denominados pilares de las orientaciones referentes al empleo, a saber: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Esas acciones pretendían dar una respuesta global a los desafíos planteados por el empleo, ya que integraban las políticas más importantes, orientadas tanto a la oferta como a la demanda de empleo.



© Gettyimages

## La aplicación efectiva de la EEE

### Incremento de 18 millones de empleos

La situación del empleo en la Unión Europea ha experimentado una clara mejoría desde el inicio de la Estrategia Europea de Empleo en el año 1997. Así, entre 1997 y 2006 la tasa global de ocupación ha aumentado del 60,7 al 64,3 por ciento (véanse los Gráficos 1 y 3). Sobre todo a partir de la revisión de la estrategia en 2005, el crecimiento del empleo ha mejorado mucho, lo cual ha producido el incremento de las tasas de ocupación y la disminución de las tasas de paro (incluso el de larga duración). Conviene señalar que el aumento de las tasas de ocupación y de actividad laboral en la UE ha demostrado ser menos sensible a las condiciones cíclicas de la economía, lo cual es consecuencia de los efectos de las reformas y los cambios socioeconómicos duraderos. El primero de ambos efectos también es patente en el incremento de 5,3 puntos porcentuales en la tasa de ocupación en los Estados miembros que empezaron a aplicar la EEE en 1997. También cabe observar que las tasas de ocupación varían considerablemente de un Estado miembro a otro, oscilando entre el 54,5% en Polonia y el 77,4% en Dinamarca (véase el Gráfico 3).

## 1.2 El Tratado de Ámsterdam: la integración de la perspectiva de empleo en las políticas generales

Aunque el Tratado de Ámsterdam no modificó el principio básico de que los Estados miembros tienen competencia exclusiva en cuanto a las políticas de empleo, sí otorgó al Consejo y a la Comisión Europea un papel más activo en la materia, con nuevos cometidos y con herramientas más contundentes. Asimismo, permitió que el Parlamento Europeo participase de manera más efectiva en el proceso de toma de decisiones. Por otro lado, se incrementaron las responsabilidades de los interlocutores sociales y sus posibilidades de participación gracias a la inclusión del protocolo social en el Tratado.

Aparte del mayor énfasis general puesto en el enfoque comunitario con respecto al empleo, los elementos más importantes del Tratado de Ámsterdam en dicho ámbito fueron los siguientes:

1. Estableció claramente el compromiso de lograr un alto nivel de empleo como uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea. Además, en el Tratado se declaraba que ese objetivo es tan importante como los objetivos macroeconómicos de crecimiento y estabilidad. La relevancia del objetivo de empleo se vio acentuada de nuevo por el hecho de que los artículos relativos al empleo se incluyeron en el Tratado con la categoría de título (como los artículos relativos a la política económica y monetaria) y no como un simple capítulo.
2. Subrayó que el empleo es un asunto de “interés común”. Los Estados miembros se comprometieron a coordinar sus políticas de empleo en el ámbito comunitario, por lo que el modo en que las medidas relativas al mercado del trabajo se aplicaban en un país influía inevitablemente en los parámetros de las políticas del mercado laboral de otros Estados miembros.

3. Obligó a los Estados miembros y a la Comunidad a trabajar en el establecimiento de una estrategia coordinada referente al empleo y, en particular, en la obtención de mano de obra cualificada, bien preparada y adaptable y de un mercado de trabajo que reaccionase rápida y positivamente a los cambios económicos.
4. Puso énfasis en el principio básico de integración de las medidas relativas al empleo en las políticas generales. El artículo 127 requiere que al formular y aplicar las medidas comunitarias deba tenerse en cuenta el objetivo de un alto nivel de empleo.
5. Creó el marco aplicable al procedimiento de vigilancia a cada país (artículo 128). Las políticas de empleo de los Estados miembros se examinan a través de un informe conjunto sobre el empleo elaborado por la Comisión y el Consejo. Por otro lado, a propuesta de la Comisión, el Consejo adopta todos los años orientaciones referentes al empleo para los Estados miembros (en general, de manera análoga a las que se establecen en el ámbito de la política económica y monetaria), en función de las cuales los Estados miembros elaboran pla-

nes de acción nacionales para el empleo. Por último, la Comisión puede proponer y el Consejo formular recomendaciones a los Estados miembros de forma individualizada.

6. Creó órganos institucionales permanentes basados en el Tratado (en concreto, el Comité de Empleo según lo dispuesto en el artículo 130) que facilitaban un debate efectivo, continuo y transparente en materia de empleo y de otros asuntos políticos estructurales en el ámbito europeo. Asimismo, ayudó a mejorar la preparación de las deliberaciones del Consejo.
7. Estableció un procedimiento jurídico para el análisis, la investigación, el intercambio de mejores prácticas y el fomento de medidas de fomento del empleo (artículo 129), así como para otras actuaciones comunitarias en la materia que debería emprender la Comisión, inexistentes hasta entonces.

10  
AÑOS

de la Estrategia  
Europea de Empleo

### 1.3 El proceso de Luxemburgo: fomento del asociacionismo, de la cooperación y del aprendizaje mutuo



© Alamy - John Sturrock

El “método abierto de coordinación” del denominado proceso de Luxemburgo ha demostrado ampliamente su valía con el paso del tiempo, por lo que en la Cumbre de Lisboa del año 2000 se adoptó como modelo de referencia para otras áreas políticas como, por ejemplo, la de inclusión social.

Uno de los elementos más valorados del proceso de Luxemburgo es el sistema de vigilancia multilateral. A partir de sistemas de información anuales y de indicadores comparables, se han puesto de relieve los Estados miembros que consiguen los mejores resultados en la Unión. Esos sistemas de notificación y de control anuales han aumentado y perfeccionado los intercambios de información entre los Estados miembros, y el proceso de revisión paritaria creado para determinar la posibilidad de transferencia de buenas prácticas<sup>3</sup> ha facilitado la realización de evaluaciones más detalladas. Muchos Estados miembros han

<sup>3</sup> Véase la página web <http://peerreview.almp.org>.

intensificado sus contactos bilaterales y se han inspirado en los métodos aplicados por otros Estados miembros. La creación del Comité de Empleo, en el que regularmente participan altos funcionarios nacionales responsables de la determinación y la aplicación de las políticas de empleo nacionales, ha facilitado también la intensificación de dichos intercambios.

La Estrategia Europea de Empleo ha reconocido el papel fundamental de los interlocutores sociales en muchas áreas relacionadas con el empleo. Aunque en las orientaciones iniciales las referencias a los interlocutores sociales se efectuaban en función de su área específica de adaptabilidad, tras la Cumbre de Lisboa se les otorgó una función y un reconocimiento de mayor alcance. La implicación de los interlocutores sociales en la preparación interna de los planes nacionales de acción para el empleo ha aumentado de manera continua. Los interlocutores sociales europeos han participado en sus propios procesos de aplicación respecto a asuntos de gran trascendencia, como el aprendizaje permanente.

La EEE también ha apoyado el desarrollo de la dimensión territorial de las políticas de empleo, como se puso de manifiesto en el establecimiento inicial de planes de acción territoriales (véase el apartado 3.4). Las autoridades locales y regionales, tanto en calidad de proveedores de servi-



cios sociales como de empleadores locales, han participado cada vez más intensamente como socios para llevar a la práctica las políticas de empleo, en particular a través de la utilización del Fondo Social Europeo, cuyas prioridades se adecuaron a la Estrategia Europea de Empleo en el año 2000 (véase el apartado 3.7).

La cooperación institucional en el ámbito comunitario se intensificó también entre las distintas formaciones del Consejo (en particular, el Consejo de Ministros de Economía y Hacienda [ECOFIN] y el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales [EPSCO]) y sus comités respectivos<sup>4</sup>, así como entre los servicios de la Comisión responsables de elaborar y supervisar actuaciones políticas relativas al empleo (por ejemplo, en los ámbitos de la educación y la formación, de las políticas económicas, de los sistemas fiscales o del fomento de la iniciativa empresarial). Como consecuencia de ello, se ha reforzado la cooperación entre la Comisión y el Consejo, en especial a través del Comité de Empleo. El Parlamento Europeo ha participado activamente en el proceso de revisión anual y, de ese modo, ha contribuido a la elaboración de la estrategia, mientras que las demás instituciones también han realizado valiosas contribuciones. Los servicios públicos de empleo, representados en una eficaz red comunitaria, han actuado efectivamente en torno a las prioridades fijadas por la Unión Europea.

<sup>4</sup> Por ejemplo, el Comité de Empleo, el Comité de Política Económica y el Comité de Protección Social.

## Hechos más relevantes de la estrategia Europea de Empleo<sup>5</sup>

### 2.1 La Estrategia Europea de empleo: complemento de la Estrategia de Lisboa y refuerzo de las prioridades

En el Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) se reconoció la eficacia del método abierto de coordinación de la EEE y se fijó un nuevo objetivo estratégico para la década que se iniciaba, a saber, que la Unión Europea debía convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de lograr el crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Además, se modificó su planteamiento original, pasando de la búsqueda de la reducción del paro a la recuperación de las condiciones necesarias para el

<sup>5</sup> Véase la página web [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).

<sup>6</sup> En Estados Unidos la tasa de paro ha seguido decreciendo hasta alcanzar un 4,6% en el año 2006.

<sup>7</sup> Fuente: "Empleo en Europa 2005", capítulo 2.

### La aplicación efectiva de la EEE

**Aumento de la participación en el mercado del trabajo y menores logros en cuanto al paro**

El aumento de las tasas de ocupación durante el período 1997-2006 refleja fundamentalmente la mayor participación en el mercado del trabajo (véase en el Gráfico 4 un incremento de 3,7 puntos porcentuales para la UE-15 y de 2,8 puntos porcentuales para la UE-25). Por el contrario, las mejoras en la tasa de paro fueron más modestas, habiendo pasado del 9,8 al 7,4 por ciento en la UE-15, y del 9,3 al 7,9 por ciento en la UE-25<sup>6</sup> (véanse los Gráficos 2, 3 y 5), mientras que el empleo juvenil continúa siendo una de las cuestiones más acuciantes (véase el apartado 3.3). Las mejoras estructurales en el funcionamiento de los mercados del trabajo se manifiestan en el logro de menores tasas de paro estructural, en la mayor eficiencia en la adecuación de las personas desempleadas a las ofertas disponibles de puestos de trabajo, en unos mecanismos de determinación de los salarios que tienen más en cuenta las condiciones imperantes en la economía y las limitaciones de la competitividad, en la formalización de determinados tipos de contratos laborales (trabajo a tiempo parcial y trabajo de duración determinada) positivamente asociados a la creación de empleo y, por último, en el aumento y mejor encauzamiento del gasto destinado a políticas activas del mercado del trabajo<sup>7</sup>.

© Punchstock



logro del pleno empleo, y se marcó el objetivo global de incrementar la tasa de ocupación de la Unión Europea al 70 por ciento y de superar el 60 por ciento de mujeres ocupadas antes del año 2010.

En el Consejo Europeo de Lisboa se analizaron los progresos realizados en la ejecución de

la Estrategia Europea de Empleo, que afectaba a diversos métodos abiertos de coordinación (educación, inclusión social, pensiones, etc.), y se acordó su revisión anual en un Consejo Europeo previsto en primavera. Los posteriores Consejos Europeos recomendaron la fijación de prioridades nuevas o reforzadas como, por ejemplo, la calidad del trabajo (Niza, diciembre de 2000), el envejecimiento activo y el aprendizaje permanente (Barcelona, marzo de 2002). Esas prioridades se integraron en las orientaciones anuales referentes al empleo junto a los objetivos relativos a las tasas de ocupación.

## 2.2 “La creación de más puestos de trabajo en Europa”: conclusiones del grupo de trabajo europeo sobre el Empleo

En 2003 se llevó a cabo la evaluación de los primeros cinco años de la Estrategia Europea de Empleo, que puso de manifiesto los importantes avances logrados en cuanto a la creación de puestos de trabajo, la reducción del paro de larga duración, la disminución de los impuestos aplicados a los empleos menos remunerados y la generalización del aprendizaje permanente y de las políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. No obstante, también se hizo evidente que la EEE debía concentrarse más en las prioridades y en la mejora del buen gobierno. Por ese motivo, las orientaciones relativas al empleo del año 2003 se articularon en torno a las tres prioridades básicas siguientes: el pleno empleo, la calidad en el trabajo y la inclusión social, así como a algunos otros nuevos objetivos cuantificables (en especial, en el ámbito del aprendizaje permanente).

A finales de ese mismo año se creó un grupo de trabajo, presidido por el ex primer ministro de los Países Bajos Wim Kok, con el mandato de realizar un examen pormenorizado e independiente de los retos políticos más importantes relacionados con el empleo. El nuevo grupo debería determinar medidas prácticas de reforma que afectarían de manera directa e inmediata a la capacidad de los Estados miembros para aplicar la nueva Estrategia Europea de Empleo y alcanzar sus metas y objetivos.

10  
AÑOS

de la Estrategia  
Europea de Empleo

En el informe elaborado por el grupo de trabajo, denominado en inglés **Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe**, se presentaban los retos principales y las prioridades necesarias para incrementar el empleo en Europa, esto es, aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas, lograr que el trabajo fuera una posibilidad real para todo el mundo a través del fortalecimiento de las políticas activas del mercado laboral y de su concentración en los grupos de población más vulnerables, como los formados por las mujeres, las personas de más edad y las minorías étnicas, invertir en capital humano (en especial en el aprendizaje permanente) y, finalmente, promover el buen gobierno con respecto al empleo mediante la implicación de todas las partes afectadas en la sociedad. Por otro lado, el grupo de trabajo estudió la manera de gestionar de manera más eficiente la inmigración laboral con objeto de hacer frente a la reducción de la población en edad de trabajar y a la necesidad de mejorar la integración en el mercado laboral de los ciudadanos no comunitarios. Las conclusiones del informe sirvieron de apoyo a las recomendaciones sobre el empleo de 2004 dadas a los Estados miembros (incluidos los diez nuevos Estados miembros), y se reflejaron de manera generalizada en las orientaciones referentes al empleo del año 2005.

El informe del grupo de trabajo también puso de relieve la amplia experiencia lograda a través

de las reformas en el empleo hechas en toda la Unión, así como la posibilidad de aprendizaje mutuo entre los Estados miembros. En consecuencia, a partir del año 2004 la Comisión integró las actividades de la revisión paritaria y el intercambio de buenas prácticas en un programa de aprendizaje mutuo<sup>8</sup> conforme al instrumento financiero dispuesto en el artículo 129 del Tratado (en la actualidad, el programa comunitario PROGRESS<sup>9</sup>).

### 2.3 Adaptación de la Estrategia Europea de Empleo a la ampliación de la UE

Desde finales de los años noventa, uno de los objetivos de la Comisión Europea ha sido garantizar que los países candidatos elaborasen políticas de empleo que les prepararan para su incorporación a la Unión. Su propósito es que, de forma progresiva, esos países adapten sus instituciones y políticas a la Estrategia Europea de Empleo para así poder aplicar en su integridad el título del Tratado relativo al empleo desde el momento de su adhesión. Tras la ampliación a veinticinco miembros en 2004 y a veintisiete en 2007, esa preparación exhaustiva para la plena participación en la EEE a través de los planes de acción conjuntos contribuyó a asegurar la fácil integración de los nuevos Estados miembros.

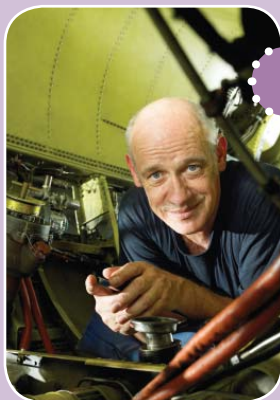
<sup>8</sup> Véase la página web <http://www.mutual-learning-employment.net/>.

<sup>9</sup> Véase la página web [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm)

### La aplicación efectiva de la EEE

**Los motores del crecimiento de la tasa de ocupación: el empleo de las mujeres y los trabajadores de más edad**

Aunque ambos géneros y todos los grupos principales de edad contribuyeron a la creación de puestos de trabajo en la UE-25 durante los últimos diez años, el crecimiento más intenso se produjo en las tasas de ocupación de las mujeres (6,2 puntos porcentuales) y de los trabajadores de más edad (7,9 puntos porcentuales). En lo que atañe al incremento neto de empleo, las mujeres representaron el 62%, y en cuanto a los grupos de edad, los trabajadores más mayores (de 55 a 64 años) representaron cerca de la cuarta parte (véanse los Gráficos 7 y 8).



© Gettyimages - Hans Heleman

## 2.4 Los procesos de globalización y de envejecimiento de Europa: la revisión de la Estrategia de Lisboa

A principios del año 2005, la Unión se enfrentaba (y todavía sigue enfrentándose en gran medida) a graves dificultades estructurales, ya que el envejecimiento de la población y el empeoramiento de los resultados económicos habían puesto en serios aprietos al modelo social europeo. Por ese motivo, la Comisión Europea propuso reformar la Estrategia de Lisboa con el fin de concentrarse en la generación de un crecimiento económico más vigoroso y duradero y de más y mejores empleos. Ello exigía revisar por completo la estrategia e incluir medidas de reforma política de carácter macroeconómico, microeconómico y relativas al empleo (así como métodos abiertos de coordinación), con el ánimo de optimizar las sinergias entre las actuaciones nacionales y las comunitarias, así como de incrementar su eficiencia.

A consecuencia de ello, el Consejo Europeo aprobó las denominadas orientaciones integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008). En la actualidad, las ocho orientaciones referentes al empleo forman parte de un grupo de veinticuatro directrices de la Estrategia de Lisboa, en conjunción con las orientaciones macro y microeconómicas (denominadas formalmente las orientaciones generales de política económica) para un período de tres años.

## Características principales de la Estrategia Europea de Empleo

### 3.1 La dimensión social

El aumento de las tasas de ocupación es una condición previa para mantener e incrementar la prosperidad de Europa, así como para proteger y mejorar nuestros modelos sociales en un mundo en constante cambio. La preservación de esos valores requiere la adaptación continua al nuevo entorno creado por la creciente competencia internacional, por la situación demográfica interna y por la aceptación del nuevo paradigma basado en el conocimiento. No existe necesariamente un equilibrio entre la dimensión económica y la social, ni entre la eficiencia y los asuntos relacionados con la equidad, ni tampoco entre la productividad y el empleo. Por ello, el objetivo de la EEE es garantizar que todos esos intereses comunes se aborden de manera simultánea mediante un conjunto coherente e integral de medidas políticas.

El empleo ejerce una función económica y social muy importante en la Estrategia de Lisboa, ya que sólo mediante la incorporación de más personas al mundo del trabajo podremos asegurar que nuestras sociedades respondan adecuadamente al cambio demográfico. Por ello es preciso lograr que más ciudadanos de todas las edades



se incorporen al empleo para así lograr financiar el gasto social requerido a medida que nuestras poblaciones envejecen. Además, las desigualdades sociales derivadas de la exclusión social y las medidas compensatorias correspondientes generan enormes costes encubiertos que pocas veces constan de forma expresa en las contabilidades nacionales. Por lo tanto, si olvidamos la dimensión social de la Agenda de Lisboa, correremos el riesgo de incurrir posteriormente en cuantiosos costes correctivos y pondremos en jaque la sostenibilidad financiera de nuestros países.

Por otro lado, aunque el crecimiento es un componente esencial del modelo social europeo, el desarrollo económico por sí solo no constituye un instrumento eficiente de lucha contra la pobreza y la exclusión social, salvo que genere una disminución de las desigualdades. El crecimiento económico, e incluso la creación de puestos de trabajo, no llevan automáticamente a la reducción de las disparidades económicas, de la pobreza de las personas que tienen un empleo ni de las disparidades regionales. La pobreza de los ciudadanos que tienen un trabajo está relacionada con la percepción de salarios bajos, las bajas cualificaciones y el empleo precario, a menudo no deseado, a tiempo parcial. A fin de crear una vía sostenible de salida de la pobreza y de contribuir al crecimiento económico y a la competitividad, es preciso generar empleos de más calidad y aumentar la inversión en capital humano y social. A través de la Estrategia Europea de Empleo (y del Fondo Social Europeo) se han emprendido nuevas acciones para reducir las disparidades regionales en materia de empleo, de paro y de productividad laboral, en especial en las regiones rezagadas.

### 3.2 El capital humano

La educación y la formación son factores fundamentales para el desarrollo del potencial a largo plazo de la Unión Europea con respecto a la competitividad y la cohesión social. Europa debe intensificar sus actuaciones con el fin de mejorar la eficiencia y la equidad de sus sistemas de enseñanza y de formación. Las políticas en el ámbito de la educación y la formación profesional deben incrementar la eficacia a través de la mejora del promedio de titulaciones de la población, para así garantizar una mejor adecuación entre las cualificaciones y las necesidades del mercado del trabajo y, de ese modo, aumentar la empleabilidad y la productividad. Además, esas políticas deberían reducir las desigualdades mediante la mejora de las perspectivas de empleo de las personas más necesitadas, incluidos los discapacitados y los inmigrantes. De ese modo, se promoverá la contribución de los sistemas de enseñanza y de formación a las medidas de activación y de cohesión para garantizar que todos los ciudadanos puedan participar de manera plena en la sociedad y la economía durante toda su vida activa; por ejemplo, a través de las políticas de aprendizaje permanente. Esos objetivos no son mutuamente excluyentes, ya que la consecución de alta calidad y de excelencia no significa necesariamente renunciar a la igualdad de oportunidades, de acceso, de trato y de resultados para todos los ciudadanos europeos.



© Shutterstock



© PUNCHSTOCK

## La aplicación efectiva de la EEE

### El aumento de la capacitación laboral

La expansión del empleo desde el año 1997 ha estado acompañada de un aumento de la capacitación laboral. Como consecuencia de ello, el porcentaje de trabajadores no manuales altamente cualificados en la estructura profesional general de la UE-15 se ha incrementado de alrededor del 36% en 1997 hasta casi el 40% en 2006. De la misma manera, los porcentajes de trabajadores manuales cualificados y de trabajadores no manuales escasamente cualificados han disminuido, y sólo las ocupaciones básicas han registrado un leve incremento, pasando del 9 al 10 por ciento.

## 3.3 Las políticas de empleo relativas a los jóvenes

El nivel de titulación académica de los jóvenes<sup>10</sup> ha aumentado durante los últimos años y se ha producido una ligera mejoría en la reducción del número de jóvenes que abandona precozmente los estudios (véase el Gráfico 10). Ello es consecuencia de la mayor inversión en capital humano y del aumento de las acciones dirigidas a establecer itinerarios de empleo para los jóvenes y a promover estrategias efectivas de aprendizaje permanente. Sin embargo, la tasa de paro entre los jóvenes sigue siendo una de las preocupaciones principales en Europa, ya que en la actualidad todavía se mantiene en el 17,4%. Durante los pasados veinticinco años, no se ha logrado ningún gran avance real en cuanto a la reducción del paro juvenil. En el momento actual de bonanza económica, en el que se calcula que alrededor de siete millones de personas encontrarán empleo durante el período 2005-2008 de la Estrategia de Lisboa, el comportamiento del mercado del trabajo sigue siendo menos favorable para los jóvenes.

<sup>10</sup> El nivel de titulación académica de los jóvenes es el porcentaje de jóvenes de edades de 20 a 24 años que ha conseguido como mínimo el título superior de enseñanza secundaria (nivel 3 de la clasificación internacional normalizada de educación, CINE).

Los miembros de este colectivo tienen el doble de probabilidades de encontrarse en paro que las personas de edad madura. La baja participación de los jóvenes en el mercado laboral también plantea muchas cuestiones en cuanto a su integración en la sociedad en general. El aprovechamiento de todo el potencial de los jóvenes es una clave del crecimiento económico futuro y de la cohesión social en la Unión Europea. Por lo tanto, es preciso emprender acciones urgentes en el ámbito de las políticas de educación y del mercado del trabajo, de modo que aumente la participación de los jóvenes en la sociedad, actualmente caracterizada por el envejecimiento de la población y en la que cada persona debe ser considerada como un recurso.



© Punchstock

### La aplicación efectiva de la EEE

La concentración del crecimiento del empleo en los sectores de servicios y de la construcción

En lo que se refiere a la distribución por sectores económicos, la creación neta de empleo se ha concentrado en los servicios y la construcción. Según los datos de la encuesta sobre la población activa de la UE relativos al aumento del empleo en la UE-15 entre los años 1997 y 2006, alrededor de seis millones de puestos de trabajo procedían de actividades inmobiliarias comerciales y arrendaticias, y otros cuatro millones de actividades de carácter social y sanitario. También se lograron aumentos de empleo superiores a los dos millones en los sectores de comercio mayorista y minorista, de la construcción y de la enseñanza. Por el contrario, en los sectores de la agricultura y de la fabricación industrial el empleo se redujo en más de un millón de puestos de trabajo.

### 3.4 La mayor implicación de los agentes locales en la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo

Desde que se inició el proceso de Luxemburgo, y en particular a través de las orientaciones referentes al empleo, se ha pedido a los Estados miembros que impliquen a los agentes regionales y locales en la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo. Ello es consecuencia de la positiva respuesta dada a la iniciativa sobre los pactos de empleo territoriales en 1997 derivados del Libro Blanco de Jacques Delors de 1993, por lo que se reiteró la importancia de aplicar un enfoque descentralizado y fomentar el asociacionismo en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en 2000.

En 2003, durante el “Foro europeo sobre desarrollo del empleo local”, organizado por la Comisión Europea y la Presidencia de la UE, con el apoyo del Parlamento Europeo, del Comité de las Regiones, del Comité Económico y Social y de otras instituciones interesadas, los interlocutores sociales y otras partes implicadas debatieron diversos modos de reforzar la

© Punchstock

dimensión local de la Estrategia Europea de Empleo. En 2006, el Comité de las Regiones hizo pública una declaración en la que abogaba por que las autoridades locales y regionales participasen más efectivamente en la formulación e implantación de la Estrategia de Lisboa. Por último, en el año 2007, los ministros reunidos en Leipzig adoptaron una Carta sobre Ciudades Europeas Sostenibles en que se defendía el desarrollo urbano integrado, así como una Agenda Territorial de la UE en la que se reconocía la necesidad de determinar los efectos territoriales de los nuevos retos en el marco de un gobierno multidisciplinario eficiente.

El desarrollo del empleo local ha seguido estudiándose a través de diversos programas comunitarios y nacionales. En los últimos trabajos realizados en la materia se hace hincapié en el papel de las asociaciones locales de múltiples partes interesadas, mediante la aplicación de un enfoque global relativo al desarrollo del empleo local.



### 3.5 La libre circulación de trabajadores, uno de los pilares europeos

Por lo general, se considera que la libre circulación de trabajadores es una vía para fomentar la eficiencia de los mercados laborales, ya que así se adapta mejor la oferta de mano de obra disponible a la demanda de las empresas e instituciones empleadoras. Esa movilidad tiene su origen en el deseo de los trabajadores de mejorar su situación económica y en la búsqueda por las empresas de empleados que

satisfagan sus necesidades laborales. La mayor movilidad de la población activa, tanto entre puestos de trabajo (movilidad del empleo) como entre países y dentro de ellos (movilidad geográfica), puede contribuir a que la economía y la población activa de Europa se adapten más fácil y eficientemente a las nuevas condiciones de los mercados, así como a responder mejor a los cambios en una economía mundial cada vez



© Punchstock

más competitiva. No obstante, aunque por lo común la movilidad se considera un elemento positivo del mercado del trabajo, el grado real de movilidad en Europa sigue siendo comparativamente bajo, ya que menos del dos por ciento de los ciudadanos de la Unión vive en un Estado miembro distinto al de su origen.

La Comisión ha empezado a informar a los ciudadanos europeos acerca de las posibilidades de trabajo en otros países a través del Año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores (2006) y del portal europeo sobre la movilidad del empleo, red proporcionada por EURES y en la que participan servicios públicos de empleo del Espacio Económico Europeo y de Suiza. Como la libertad de circulación constituye uno de los principios fundamentales de la integración europea, la Comisión se muestra muy satisfecha de que muchos Estados miembros hayan abierto totalmente sus mercados del trabajo tras la ampliación de mayo de 2004, así como de que otros Estados miembros hayan simplificado en cierta medida sus regímenes o procedimientos nacionales de acceso.

### La aplicación efectiva de la EEE

#### La reducción de la brecha en materia de empleo respecto a Estados Unidos y Japón

El crecimiento sostenido del empleo en los últimos diez años ha contribuido a que la Unión Europea disminuya sus diferencias con Estados Unidos y Japón. Mientras que en el año 1997 la tasa de ocupación en la UE-15 era 12,8 puntos porcentuales inferior a la estadounidense y 9,3 puntos porcentuales inferior a la japonesa, en 2005 esa brecha se ha reducido en más de la mitad hasta llegar a ser, respectivamente, de 6,3 y 4,1 puntos porcentuales (véase el Gráfico 1).



### La aplicación efectiva de la EEE

#### El aumento de la generalización del trabajo a tiempo parcial y del trabajo de duración determinada

La aplicación de modalidades más flexibles de empleo ha contribuido de forma clara e importante a la expansión del empleo, de modo que el trabajo a tiempo parcial representa más de la mitad del incremento global correspondiente. En consecuencia, las formas atípicas de empleo, en especial el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada, se han generalizado en la UE-25 durante el período analizado. El porcentaje de trabajo a tiempo parcial con respecto al empleo total ha aumentado del 16% en 1997 al 18,8% en 2006, mientras que la proporción de contratos laborales de duración determinada ha crecido del 11,7 al 14,9 por ciento (véase el Gráfico 9).

### 3.6 La flexiguridad, una nueva perspectiva con respecto a la vida laboral

Diez años después, en 2007, el mercado europeo del trabajo sigue cambiando sin cesar. Las principales razones de ese cambio son las cuatro siguientes: la integración económica europea e internacional, el rápido desarrollo de las nuevas tecnologías (en especial, en el ámbito de la información y la comunicación), el envejecimiento demográfico de las sociedades europeas unido a las todavía relativamente bajas tasas medias de ocupación y las excesivas tasas de paro de larga duración, que ponen en peligro la sostenibilidad de los sistemas de protección social, y, por último, el surgimiento de mercados del trabajo segmentados en muchos países en los que coexisten trabajadores relativamente protegidos y otros sin proteger (“personas integradas” y “personas no integradas”).

Con objeto de alcanzar el objetivo de Lisboa de más y mejores empleos, se precisan nuevas modalidades de flexibilidad y de seguridad para las personas de todas las edades y para las empresas, así como para los Estados miembros y la Unión Europea. Los ciudadanos necesitan crecientemente la seguridad en el empleo, en lugar de la seguridad en el puesto de trabajo, ya que en la actualidad son cada vez menos las personas que tienen el mismo puesto de trabajo

durante toda la vida. Por su parte, las empresas, incluidas muchas pymes en Europa, deben ser capaces de adaptar sus plantillas a los cambios en las condiciones económicas. También deberían ser capaces de contratar a empleados mejor adaptados a sus necesidades de cualificaciones profesionales y que fuesen más productivos y adaptables, para potenciar así la innovación y la competitividad.

A principios del año 2006, en un Consejo informal celebrado en Villach (Austria), los Estados miembros debatieron por primera vez el concepto de “flexiguridad”. El Consejo Europeo instó a los Estados miembros a “incluir de manera más sistemática en los programas nacionales de reforma estrategias políticas globales que aumenten la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas”. Además, se pidió a la Comisión que, en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, “estudiase la determinación de un conjunto de principios comunes sobre la flexiguridad” que sirviese de marco de referencia útil para la consecución de mercados laborales más abiertos y flexibles y de centros de trabajo más productivos.



© PUNCHSTOCK

En el Consejo Europeo celebrado en Finlandia en 2006, se organizó una cumbre social tripartita de carácter informal, durante la cual se subrayó la necesidad de adaptar las perspectivas de la vida laboral a la globalización y al cambio, con el fin de lograr el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad y de que simultáneamente se consigan la eficiencia económica y la justicia social.

En una Comunicación de la Comisión adoptada en junio de 2007 y titulada “Hacia unos principios comunes sobre la flexiguridad” se persigue el objetivo de facilitar un debate general sobre esa materia entre las instituciones comunitarias, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes implicadas, de modo que el Consejo Europeo pueda aprobar un conjunto de principios comunes sobre la flexiguridad antes de que finalice el presente año. A continuación, esos principios comunes deberían servir de inspiración y contribuir a la puesta en práctica de las orientaciones integradas para el crecimiento y el empleo, y en particular de las orientaciones específicas referentes al empleo.

Según la Comisión, los cuatro componentes principales de la flexiguridad son los siguientes:

- *Modalidades contractuales flexibles y dignas de confianza* (desde la perspectiva del empleador y del empleado, de las “personas integradas” y de las “personas sin integrar”), a través de una nueva normativa

en materia laboral, convenios colectivos y organización del trabajo.

- *Estrategias globales de aprendizaje permanente*, a fin de garantizar la adaptabilidad y la empleabilidad continuas de los trabajadores, en especial de los más vulnerables.
- *Políticas activas del mercado del trabajo eficaces que ayuden a los ciudadanos a hacer frente a los rápidos cambios*, a reducir los períodos de desempleo y a facilitar la transición a nuevos puestos de trabajo.
- *Sistemas modernos de seguridad social que ofrezcan ayudas económicas adecuadas*, fomenten el empleo y faciliten la movilidad del mercado del trabajo. En este ámbito se incluyen numerosas disposiciones sobre protección social (prestaciones por desempleo, pensiones y atención sanitaria) que ayuden a los ciudadanos a compaginar el trabajo con sus responsabilidades privadas y familiares como, por ejemplo, el cuidado de los hijos.

La Comisión también ha elaborado “itinerarios” representativos destinados a los Estados miembros para lograr mayor flexibilidad. Esos itinerarios son grupos de medidas que, si se adoptan de manera conjunta, pueden mejorar los resultados de un país en materia de flexibilidad.

El próximo informe conjunto sobre el empleo del período 2007-2008 debería analizar en detalle hasta qué punto las estrategias políticas integrales elaboradas por los Estados miembros incluyen esos cuatro componentes de la flexiguridad. En su análisis de los programas nacionales de reforma de este año derivados de la Estrategia de Lisboa, la Comisión aportará sus primeras observaciones en cuanto al modo en que los Estados miembros podrían beneficiarse de los principios comunes y los itinerarios de la flexiguridad a la hora de determinar sus propias políticas.

Durante la fase siguiente de las orientaciones relativas al empleo (2008-2010), se pedirá a los Estados miembros que utilicen sus programas nacionales de reforma para informar de manera expresa acerca de sus estrategias de flexiguridad. La Comisión se encargará de supervisar esas estrategias en los informes de situación anuales, y comunicará los avances conseguidos en cuanto a las estrategias de flexiguridad al término de la Estrategia de Lisboa. Ello irá unido a un nuevo programa de aprendizaje mutuo más específico y reforzado con el fin de garantizar que los Estados miembros se beneficien de las políticas de flexiguridad que sean más efectivas. Durante los próximos años, la Estrategia Europea de Empleo se centrará especialmente en la determinación de políticas integradas en materia de flexiguridad.

### 3.7 El papel del Fondo Social Europeo

En el Consejo Europeo celebrado en Berlín en 1999 se redefinieron los objetivos y las prioridades del Fondo Social Europeo (FSE) y se fijó en 60.000 millones de euros la aportación financiera correspondiente para el período 2000-2006. El FSE ha financiado importantes prioridades de la Estrategia Europea de Empleo, entre las que se incluyen políticas activas del mercado del trabajo, el desarrollo de recursos humanos, la integración de grupos vulnerables y la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. A través de los programas operacionales del Fondo acordados por la Comisión Europea y los Estados miembros, se condicionó el apoyo a las políticas de empleo nacionales a su coherencia con las prioridades de la EEE.

Para el período de programación 2007-2013 (en el que la aportación financiera para el FSE es de 70.000 millones de euros), se han sincronizado de nuevo las prioridades del Fondo con las de la Estrategia Europea de Empleo. Las medidas que se incluyen dentro de las orientaciones referentes al empleo (incluidas las políticas sobre flexibilidad) pueden recibir financiación del FSE, y en muchos casos el Fondo Europeo de Desarrollo Regional también puede ofrecer ayuda financiera. Entre las acciones que pueden financiarse se encuentran los programas de formación en las propias empresas y las medidas activas del mercado del trabajo, incluida la asistencia a los parados en su búsqueda de empleo, el aprendizaje permanente y el fomento del trabajo autónomo y del espíritu empresarial.





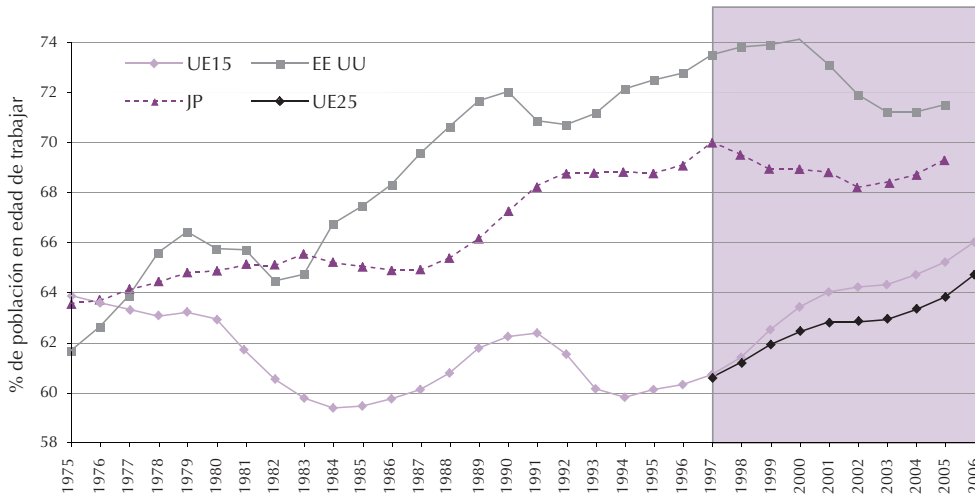
© PUNCHSTOCK

### 3.8 La dimensión internacional

El programa de política social de la Unión Europea tiene por objeto promover y difundir, incluso más allá de sus propias fronteras, sus valores y su experiencia a través de un modelo de desarrollo que combina el crecimiento económico y la justicia social. A ese respecto, dos de los compromisos fundamentales de la UE son poner más énfasis en la dimensión social de la globalización y en el trabajo digno para todos los ciudadanos. Por otro lado, se están promoviendo los intercambios internacionales en cuanto a la mejor manera de implantar las diversas facetas de la política de empleo, tanto en el ámbito técnico como sobre todo en el político. La Comisión ha abierto el diálogo político y la cooperación, tanto bilateral como multilateral, con organizaciones internacionales, en especial con la OCDE, la Organización Internacional del Trabajo y el G-8, así como con países individuales como Estados Unidos, Japón, China e India.

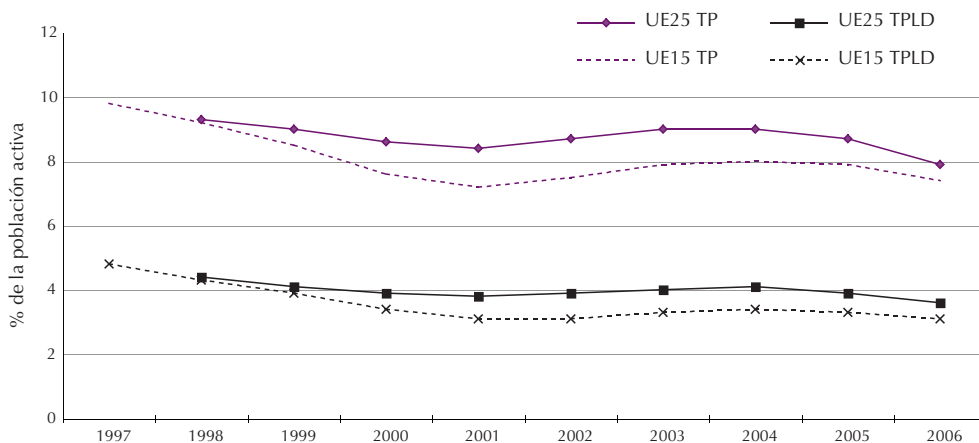
## Tendencias en las tasas de ocupación y de paro en la Unión Europea

Gráfico 1: Tasas de ocupación en la UE, EE UU y Japón, período 1975-2006



Fuente: Cálculos de la DG EMPL basados en las tendencias a largo plazo en el empleo y la población; Servicios de la Comisión.

Gráfico 2: Tasas de paro (TP) y de paro de larga duración (TPLD) en la UE, período 1997-2006

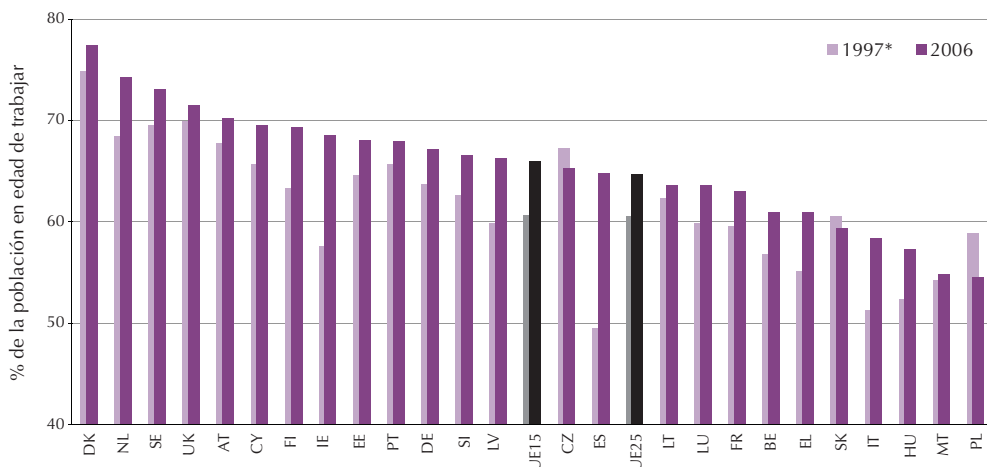


Fuente: Eurostat, series armonizadas sobre el paro y encuestas sobre la población activa de la UE, resultados anuales.



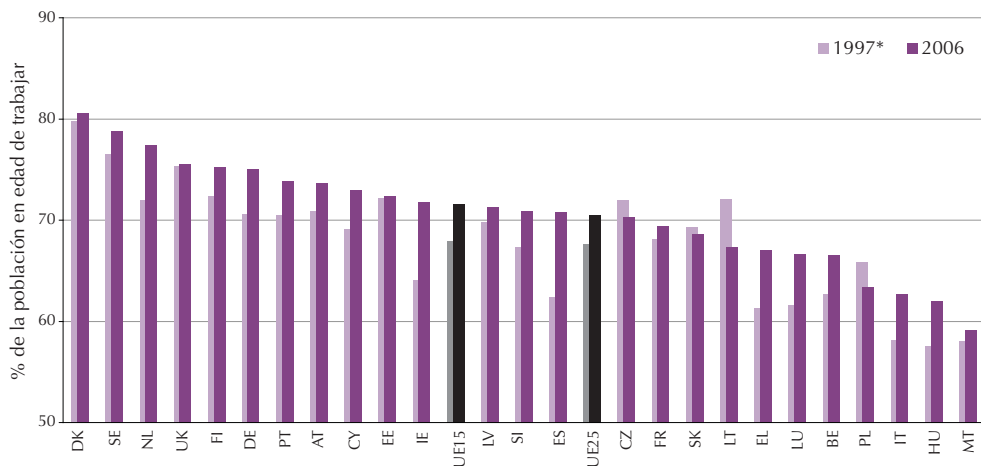
## Tendencias en las tasas de ocupación y de actividad laboral en los Estados miembros<sup>11</sup>

**Gráfico 3: Tasas de ocupación en los Estados miembros de la UE, años 1997 y 2006**



Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población activa de la UE, medias anuales. Nota: \* Los datos son los correspondientes al año 1998 para la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia, y al año 2000 para Chipre y Malta. Los datos del año 2006 correspondientes a Francia y Luxemburgo son provisionales.

**Gráfico 4: Tasas de actividad laboral en los Estados miembros de la UE, años 1997 y 2006**

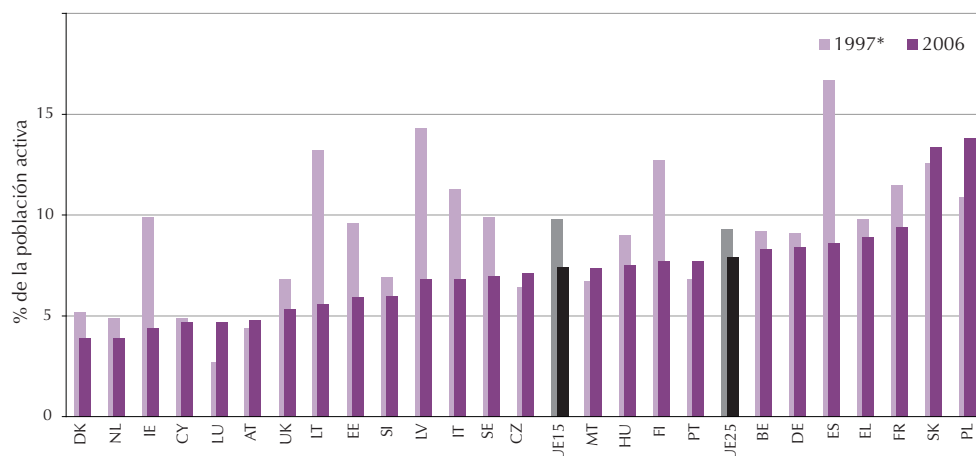


Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población activa de la UE, medias anuales. Nota: \* Los datos son los correspondientes al año 1998 para la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia, y al año 2000 para Chipre y Malta. Los datos del año 2006 correspondientes a Francia y Luxemburgo son provisionales.

<sup>11</sup> En los gráficos siguientes no se incluye Bulgaria ni Rumanía, ya que se incorporaron a la UE en 2007.

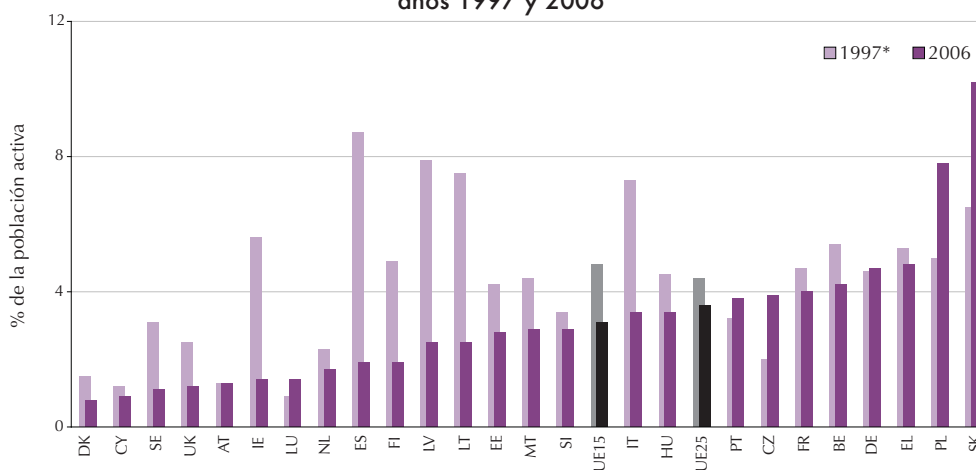
## Tendencias en las tasas de paro y de paro de larga duración en los Estados miembros

Gráfico 5: Tasas de paro en los Estados miembros de la UE, años 1997 y 2006



Fuente: Eurostat, series armonizadas sobre el paro. Nota: \* Los datos son los correspondientes al año 1998 para la UE-25, la República Checa, Letonia, Lituania y Eslovaquia, y al año 2000 para Chipre y Malta. Los datos del año 2006 correspondientes a Francia y Luxemburgo son provisionales.

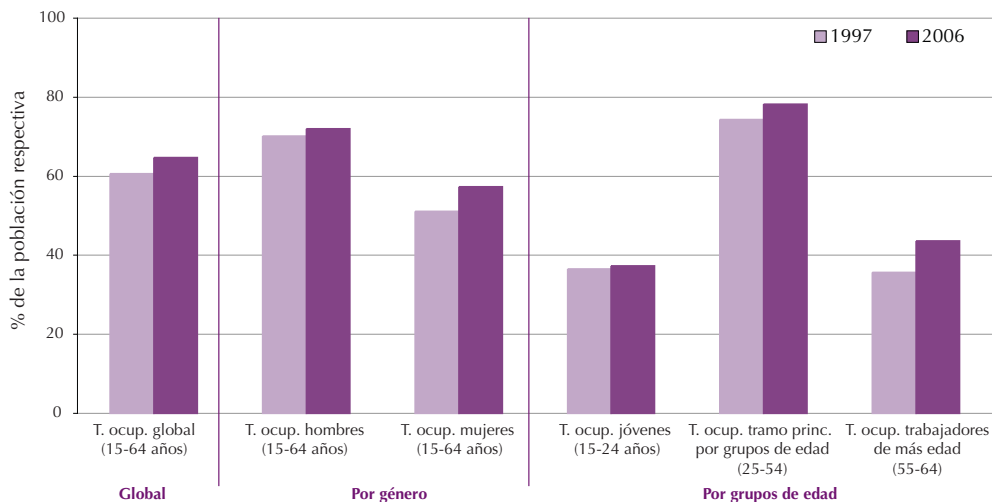
Gráfico 6: Tasas de paro de larga duración en los Estados miembros de la UE, años 1997 y 2006



Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población activa de la UE, medias anuales. Nota: \* Los datos son los correspondientes al año 1998 para la UE-25, la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Eslovaquia, y al año 2000 para Chipre y Malta. Los datos del año 2006 correspondientes a Francia y Luxemburgo son provisionales.

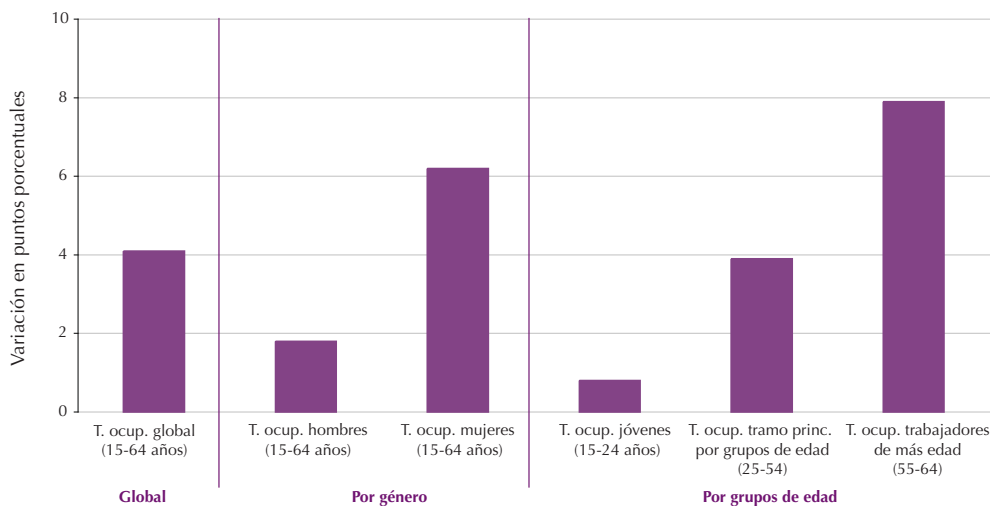
## Variaciones en las tasas de ocupación en la UE por género y por grupos de edad

Gráfico 7: Tasas de ocupación en la UE-25, años 1997 y 2006



Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población active de la UE, medias anuales.

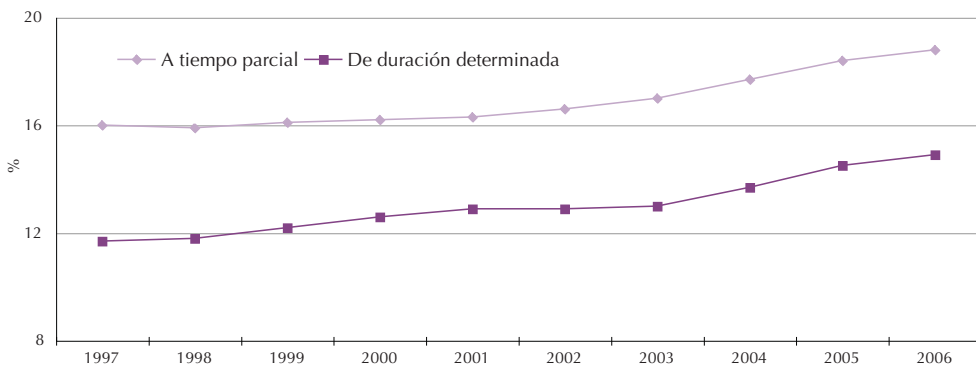
Gráfico 8: Tasas de ocupación en la UE-25, años 1997 y 2006



Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población active de la UE, medias anuales.

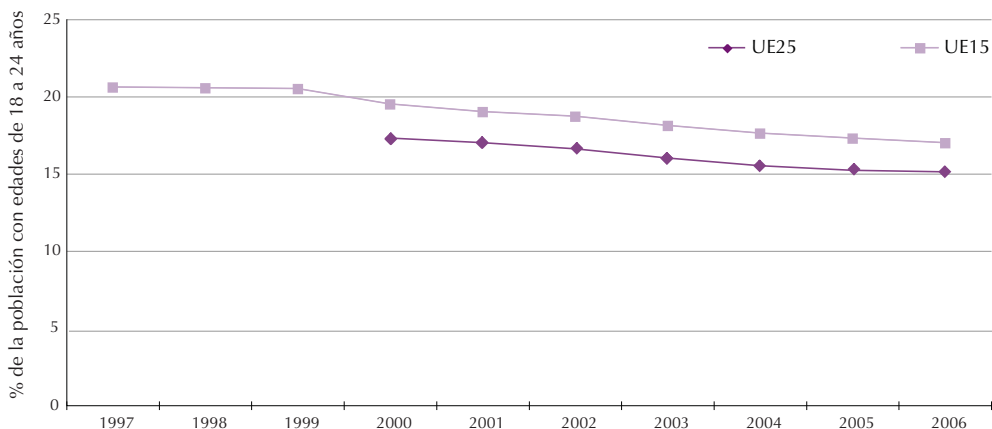
## Tendencias en el empleo a tiempo parcial y el empleo de duración determinada en la UE

**Gráfico 9: Porcentaje del empleo a tiempo parcial y porcentaje de trabajadores con empleos de duración determinada en la UE-25, años 1997 y 2006**



Fuente: Eurostat, encuestas sobre la población active de la UE, medias anuales.

**Gráfico 10: Jóvenes que abandonan precocemente los estudios, período 1997-2006**  
**Porcentaje de la población con edades de 18 a 24 años con título de enseñanza primaria como máximo que no ha realizado otros cursos de enseñanza ni de formación profesional**



Fuente: Eurostat, series ajustadas de las encuestas sobre la población active de la UE, datos estimados para el año 1998.

Comisión Europea

**Diez años de la Estrategia Europea de Empleo**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2007 – 43 pp. – 17.6 x 25cm

ISBN 978-92-79-06583-5

## **Cómo adquirir publicaciones de la Unión Europea**

Las publicaciones de la Oficina de Publicaciones que se hallan a la venta puede encontrarlas en la librería electrónica de la UE (EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/>), desde donde puede efectuar su pedido a la oficina de venta que desee.

Puede solicitar una lista de nuestra red mundial de oficinas de venta al número de fax (352) 29 29-42758.



2007 — Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

¿Le interesan las **publicaciones** de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades?

Puede acceder a las mismas en:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/publications/index\\_es.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_es.cfm)

o abonarse gratuitamente en línea:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en)

**ESmail** es el boletín informativo electrónico de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

Puede abonarse en línea:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_es.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_es.html)



ISBN 978-92-79-06583-5



9 789279 065835