



La estrategia europea de empleo: balances y perspectivas

Christian Colombet

Licenciado en Relaciones Industriales, Profesor de Seguridad Social de la Universidad de Carabobo. Cursante del Doctorado de Seguridad Social en la Universidad Central de Venezuela.
E-mail: chenbet76@yahoo.es

"Pour quoi la misère des uns? Pourquoi la richesse des autres? Pourquoi ceux-ci sous le talon de ceux-là, sans l'espoir de jamais prendre leur place?. Et sa première étape fut de comprendre son ignorance. Une honte secrète, un chagrin caché le rongerènt dès lors; il ne savait rien, il n'osait causer de ces choses qui le passionnaient, l'égalité de tous les hommes, l'équité qui voulait un partage entre eux des biens de la terre"

Germinal de Émile Zola, 1885

Resumen

En el presente trabajo se analiza la política comunitaria de empleo de la Unión Europea (UE), a través de la ejecución y los resultados de la llamada Estrategia Europea de Empleo (EEE) originada en 1997 para dar respuesta a la problemática suscitada por las transformaciones en el trabajo y en el empleo. La EEE se sustenta sobre cuatro pilares fundamentales: empleabilidad, espíritu empresarial, igualdad de oportunidades y adaptabilidad. Este último pilar pretende conciliar las distintas opciones flexibilizadoras del empleo con la seguridad de protección de la fuerza laboral (flexiseguridad), a fin de lograr cierto equilibrio en la economía y alcanzar la cohesión social. La extensión masiva de formas atípicas o no tradicionales de empleo; el desempleo persistente, en particular el de larga duración y el de algunos colectivos de trabajadores (jóvenes, mujeres, personas mayores); los cambios demográficos entre ellos el envejecimiento de la población así como las dis-

paridades regionales entre los países miembros de la UE, representan serios desafíos en la consecución de los objetivos de la EEE de alcanzar el pleno empleo, la competitividad y la cohesión social, tal como se evidencia en los balances realizados, hasta ahora, por sus propias instituciones.

Palabras clave: Flexibilidad, seguridad social, Unión Europea, flexi-seguridad, trabajos científicos.

The European Employment Strategy: Balances and Perspectives

Abstract

This paper analyzes the community employment policy of the European Union (EU) through the execution and results of the so-called European Employment Strategy (EES), created in 1997, as a response to the problems raised by labour and employment transformations. The EES is supported by four fundamental pillars: employability, entrepreneurship, equal opportunities and adaptability. The last pillar is intended to reconcile the different flexibilizing options for employment with the security of labour force protection (flexisecurity) in order to achieve a certain balance in the economy and reach social cohesion. The massive extension of atypical or non-traditional forms of employment, persistent unemployment, particularly long-lasting unemployment, and some workers' collectives (youth, women and the elderly); demographic changes, including ageing of the population as well as the regional disparities among EU member countries, represent serious challenges to achieving the EES aims of reaching full employment, competitiveness and social cohesion, as is evident in the balances performed up to now by its own institutions.

Key words: Flexibility, social security, European Union, flexi-security, scientific works.

Introducción

Las preguntas que se hace Etienne Lantier, protagonista de la novela *Germinal* de Émile Zola y que forman parte del epígrafe de este ensayo, re-

velan la angustia de un joven obrero que, en la búsqueda de empleo, ingresa a trabajar en una mina del norte francés en el siglo diecinueve en plena efervescencia de la llamada revolu-

ción industrial, para convertirse luego en un líder sindical impulsado por las deprimentes e inhumanas condiciones laborales del trabajo minero. Cuando en 1993 se estrenó la tercera adaptación cinematográfica de esta obra literaria escrita en 1885, el productor y realizador de la película Claude Berri manifestó que la historia de *Germinal* no se alejaba de la realidad actual, por cuanto la miseria, el hambre y el desempleo han estado presentes siempre.

La referencia a la novela *Germinal* del francés Zola, permite servir de antesala a la reflexión que sobre el tema del empleo se ha dado históricamente en el mundo y, de manera particular, en Europa. El modo de regulación económica surgido posterior a la Segunda Guerra Mundial, el cual cubrió la etapa de los 30 años gloriosos o de la edad dorada del capitalismo (1945-1975)¹, y que se caracterizó por el pleno empleo, la estabilidad en el empleo, con jornadas de tiempo completo y una sólida protección social (Welfare State) comienza a transformarse a partir de mediados de la década de los setenta del siglo XX, motivado entre otros elementos al estancamiento y disminución de la productividad (De La Garza, 2006) y a un modelo de desarrollo industrial agotado que se fundamenta en la producción en serie (Finkel, 1996).

Al modelo clásico del empleo de tiempo completo, duración indefinida y predominantemente masculino (male breadwinner) se contraponen ahora el impulso y extensión de nuevas formas de trabajo, llamadas atípicas: trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo de duración determinada, teletrabajo, trabajo independiente que no es tal y otras, que forman parte del conjunto de opciones para la creación de empleos.

La política económica europea en los últimos años no ha demostrado signos alentadores para la recomposición de un mercado de trabajo caracterizado por una desocupación masiva, un desempleo de larga duración en franco aumento, precariedad en el empleo y el consiguiente impacto en el sostenimiento de los sistemas de protección social, todo lo cual ha generado en lo que respecta a la Unión Europea (UE), la revisión de su política de empleo comunitaria, a fin de adaptarla a las actuales circunstancias.

El propósito de este trabajo es describir y analizar la ejecución y resultados de la Estrategia Europea de Empleo (EEE), en el que se hace referencia a la política de empleo comunitaria impulsada por la UE y en especial a partir de la creación de la EEE en 1997, la cual pretende dar respuesta a los cambios que están ocurriendo en el mercado de trabajo de la UE, de allí el interés por escudriñar estos escenarios.

1 De acuerdo con Lluís Fina Sanglas (2001), la frase de los *30 años gloriosos* es del ingeniero y economista francés Jean Fourastier. Fina Sanglas por su parte, denomina a la crisis que se inicia a mediados de los setenta del siglo XX, la de *los veinticinco años decepcionantes*.

1. Mercado de trabajo: Flexibilidad y seguridad

Son distintas las opciones que han surgido para lograr en cierto modo, el equilibrio entre la economía y los mercados de trabajo, en la que se pone de relieve la optimización del uso de la mano de obra, con el propósito de que la organización empresarial mejore, a la vez, sus acciones en relación con la producción y el mercado. A la visión taylorista-fordista de considerar a la fuerza de trabajo como un costo a minimizar se contraponen, la noción de la mano de obra entendida como un recurso a optimizar (Lope, 1997). El impulso y extensión en las últimas dos décadas de nuevas formas de trabajo, llamadas atípicas o no tradicionales, evidencian la transformación sustancial que está dándose en el mundo del trabajo en la actualidad.

Una de esas opciones es la combinación de flexibilidad y seguridad (flexysecurity)². A juicio de Gautié, la persistencia de un masivo desempleo aunado a la precariedad del empleo y la desigualdad han hecho surgir la contradicción aparente entre la dinámica económica que exige más flexibilidad y el logro de la cohesión social, a través de la obtención de un mínimo de seguridad económica y social de las personas (Gautié, 2003).

En recientes documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se trata el tema de la flexiseguridad, en los que destacan su importancia en un mundo globalizado. La OIT lo plantea en los siguientes términos:

El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores (OIT, 2004:18).

En un Informe sobre la relación de trabajo, el organismo internacional también aborda el planteamiento sobre la flexiseguridad al mencionar que:

El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad en dicho mercado (OIT, 2006:3).

En una de las Directrices de la UE en materia de empleo del año 2001 - la N° 14 -, también se instó a los Estados miembros a revisar sus legislaciones laborales, con el fin de incluir formas de contratos más flexibles para adaptarlas a los cambios existentes en el

2 Para ampliar sobre los distintos tipos de flexibilidad (funcional, numérica, productiva interna y externa), véase Atkinson J. (1996): Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo en Finkel, L. la organización social del trabajo y Lope (1997): Argumentos sobre la necesidad de la implicación en el trabajo y límites en los cambios de trabajo.

mercado de trabajo, conciliando las necesidades de la empresa con las aspiraciones de los trabajadores. En noviembre de 2006, la Comisión Europea difundió el Libro Verde “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”³, cuyo propósito es debatir en el ámbito de la UE y de manera especial entre los interlocutores sociales, la modernización del Derecho laboral para “sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos”. En este Libro Verde se promueve la flexiseguridad y se propone la adaptación de la normativa laboral de los países miembros de la UE, en procura de mejorar la flexibilidad, la seguridad de empleo y disminuir la segmentación del mercado de trabajo⁴. Estas acciones, aquí comentadas, corresponden a uno de los cuatro pilares, el de la adaptabilidad, en los que se sustenta la Estrategia Europea de Empleo y los Planes Nacionales de Acción de los Estados miembros.

2. La Unión Europea: Algunos datos de su espacio geográfico y estructura demográfica

La UE, con sus veintisiete países que la integran⁵, representa el 7,20%, aproximadamente, de la población mundial. En el transcurso de casi cinco décadas (1960-2006) la UE pasó de una población de 376 millones que tenía en 1960, a una de más de 480 millones para finales de 2006⁶. Alemania es el país más poblado con casi 83 millones de habitantes y Malta el de menor población, con 400.000 personas que conviven en la isla. La UE27 ocupa una extensión territorial de más de 3 millones de Kms², donde Francia es el país con mayor extensión con 543.965 Kms² y Malta el de menor extensión con apenas 320 Kms². El posible ingreso de Turquía, después de 2015, ubicaría a este país en el más grande territorialmente y en el segundo de mayor población de la UE.

3 Comisión Europea, COM (2006) 708 final, Bruselas 22/11/2006.

4 En el seno de la UE se han dado reformas en el Derecho Laboral para regular las formas de trabajo atípicas, entre ellas, la del trabajador por cuenta propia “económicamente dependiente” mencionado en este Libro Verde. El caso más reciente es la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo de España, aprobada en junio de 2007. En su ámbito de aplicación se prevé el Régimen Profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente (Capítulo III del Título II de la Ley), entendiéndose a esta categoría de trabajadores como “...aquellas personas que realizan una actividad económica o profesional, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que depende económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y actividades económicas o profesionales” (Artículo 11).

5 El ingreso de Bulgaria y Rumania, a partir del 1º de enero de 2007, representó el sexto proceso de ampliación de la UE desde su fundación.

6 Las cifras demográficas y de superficie de 2006 son extraídas del Cuadro de la Población Mundial 2006, Population Reference Bureau. Disponible en: www.prb.org.

En el ámbito demográfico, los datos de la UE para 2005 reflejan un descenso progresivo en el número de nacimientos y en la tasa de fertilidad, así como el incremento de la expectativa de vida y por ende, el crecimiento de la población mayor de 65 años (Ver Cuadro 1), donde las mujeres viven, en promedio, seis años más que los hombres. La proporción de población mayor de 65 años en la UE (Datos de 2004) es de 16,5%, donde Italia tiene el mayor porcentaje (19,2%) e Irlanda el menor (11,1%). Los países de mayor población de la UE (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España, en ese mismo orden) que representan más de dos tercios de la población total de la UE tienen, a su vez, los más altos porcentajes de personas mayores de 65 años y de ellos, Alemania, Italia y España superan el promedio de la UE⁷.

Tal como se verá más adelante, es el envejecimiento de la población una de las debilidades que presenta el mercado de trabajo europeo y es, precisamente, uno de los desafíos planteados en las discusiones en el seno de la UE.

3. La estrategia europea de empleo: procesos y evaluaciones

3.1 La política de empleo en el proceso unificador

El Tratado de Roma de 1957 que significó el inicio del proceso integracionista europeo, estableció en sus artículos 117 a 122 lo relativo a la política social comunitaria en la que se insta a los países miembros, entre otros aspectos, a promover el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, el desarrollo de la formación profesional, el empleo y la negociación colectiva⁸. Para el logro

7 Las consecuencias de estas características demográficas son destacadas en el Anuario 2005 de la Oficina de Estadísticas de la UE de esta manera: "El aumento de la esperanza de vida, combinada con la evolución de la fecundidad, tiene como resultado una población europea más vieja. Ese envejecimiento demográfico significa que el número de personas ancianas aumenta, mientras que la población en edad de trabajar (15 a 64) disminuye. Estas tendencias demográficas tendrán consecuencias económicas y sociales en varios ámbitos, especialmente en los sistemas de salud" (Eurostat, 2005:79).

8 Cabe señalar aquí, lo apuntado por Rodríguez Cabrero, al referirse al proceso integracionista europeo en la década de los sesenta del siglo XX: "...es un período de inicio de la política social conjunta pero claramente subordinada a la prioridad de la integración económica y al protagonismo indiscutible de las políticas sociales nacionales" (Rodríguez, 2003:5). Al respecto, afirma Cristóbal R. lo siguiente: "La política de empleo no se planteaba, pues, como una política integral sino como un brazo articulado por la política económica, lo que implicó la falta de tratamiento de aspectos tan relevantes de la materia de empleo como la incidencia directa de la creación de empleo, las medidas de acción positiva para insertar a colectivos con dificultades y, sobre todo, el control del tipo de empleo que se crea" (Cristóbal, 2001:35).

Cuadro 1
Datos demográficos de la Unión Europea. 2005

| País | Nacimientos /1000 | Tasa fertilidad | Expectativa vida | Población mayor de 65 años en relación a la total (%) (2004)* |
|---------------|------------------------------|----------------------------|-----------------------------|--|
| Austria | 10 | 1,4 | 79 | 15,5 |
| Bélgica | 11 | 1,6 | 79 | 17,1 |
| Bulgaria | 9 | 1,3 | 72 | 17,1 |
| Francia | 13 | 1,9 | 80 | 16,4 |
| Alemania | 9 | 1,3 | 79 | 18,0 |
| Luxemburgo | 12 | 1,6 | 78 | 14,1 |
| Países Bajos | 12 | 1,7 | 79 | 13,8 |
| Républ. Checa | 10 | 1,2 | 75 | 13,9 |
| Hungría | 9 | 1,2 | 73 | 15,5 |
| Polonia | 9 | 1,2 | 75 | 13,0 |
| Eslovaquia | 10 | 1,2 | 74 | 11,5 |
| Grecia | 9 | 1,3 | 79 | 17,5 |
| Italia | 9 | 1,3 | 80 | 19,2 |
| Malta | 10 | 1,5 | 78 | 13,0 |
| Portugal | 11 | 1,4 | 77 | 16,8 |
| Eslovenia | 9 | 1,2 | 77 | 15,0 |
| España | 11 | 1,3 | 80 | 16,8 |
| Dinamarca | 12 | 1,8 | 77 | 14,9 |
| Estonia | 10 | 1,5 | 72 | 15,9 |
| Finlandia | 11 | 1,8 | 79 | 15,6 |
| Irlanda | 16 | 2,0 | 78 | 11,1 |
| Letonia | 9 | 1,3 | 72 | 16,2 |
| Lituania | 9 | 1,3 | 72 | 15,0 |
| Suecia | 11 | 1,7 | 81 | 17,2 |
| Reino Unido | 12 | 1,7 | 78 | 16,0 |
| Rumania | 10 | 1,3 | 71 | 14,4 |
| Chipre | 11 | 1,6 | 77 | 11,9 |

Adaptación propia, a partir de los datos de World Population Data Sheet, 2005 y Anuario Eurostat, 2005 (Con datos de 2004*).

de tales propósitos se previó en el mencionado Tratado, la creación del Fondo Social Europeo (FSE) como un mecanismo financiero de contribución a mejorar el mercado de trabajo de Europa, mediante el fomento de la formación profesional, la inclusión de los desocupados al mercado laboral, en especial los de la población joven y femenina, así como los de larga duración. El FSE se pone en vigencia en 1962 y formará parte importante, junto con los otros fondos estructurales⁹, en la ejecución de la política de empleo de la Unión Europea, en el posterior desarrollo de la EEE y en un rol clave para el logro de la inclusión y la cohesión sociales, sobre todo en los ámbitos regional y local, a través de los Pactos territoriales para el empleo y las iniciativas locales de empleo.

El Libro Blanco de Delors¹⁰, llamado “Crecimiento competitividad y empleo: Retos para entrar en el siglo XXI” aprobado en 1993, constituye un documento de propuestas que en materia de empleo se diseñaron para ser desarrolladas en el ámbito comunitario de la UE y que sirvió de pivote para acuerdos posteriores para enfrentar

el problema del empleo en la UE, representando el primer hito en el reconocimiento del problema del desempleo en Europa (Prieto, 2004).

3.2. Inicio y desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo

Es en el Tratado de Ámsterdam de 1997, vigente desde el 1º de mayo de 1999, donde se incluye por vez primera un Título específico para la política comunitaria de empleo (Título VIII) y la creación del Comité de Empleo con el fin de coordinar las políticas nacionales de empleo. A pesar de la vigencia del Tratado desde mayo de 1999, se acordó poner en práctica de inmediato en 1997, el procedimiento de vigilancia y cooperación para las políticas nacionales de empleo¹¹. De modo que en la Cumbre Extraordinaria del Empleo de Luxemburgo (Proceso de Luxemburgo) realizada por el Consejo Europeo en noviembre de 1997, se aprobaron los mecanismos de coordinación de las políticas nacionales sobre la materia de los Estados miembros de la UE. Se recalca en el Tratado, la subordinación de la política comunitaria de empleo a la estrategia económica de la UE, a través de las di-

9 Los otros son el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola (FEOGA) y el Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca (IFOP), los cuales, en conjunto con el FSE, disponían de un monto de 195.000 millones de euros para el cumplimiento de sus objetivos en el período 2001-2006 (Comisión Europea, 2001). De igual forma, se previó una asignación de 9 mil millones de euros a las actividades de inclusión social en los Estados miembros en ese mismo lapso, para el mejoramiento de la empleabilidad y de la educación a los sectores más desfavorecidos y para acciones contra la discriminación y la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo [COM (2001)629 final].

10 Se conoce con ese nombre en virtud de que para ese entonces, la Presidencia de la Comisión Europea la ejercía el francés Jacques Delors.

rectrices de la política macroeconómica y la activación del método de coordinación, el cual en la Cumbre de Lisboa de 2000 se le dio la denominación de Método Abierto de Coordinación, tal como lo afirma Watt, A.:

Importantly, the Treaty emphasized from the start that EU involvement with employment was subordinated to the overall coordination of economic strategic via the so-called Broad Economic Policy Guidelines (BEPGs). Having said that, the coordination method adopted under the EES in some ways reflected that of the BEPGs: essentially the EU level set employment-policy guidelines (EGLs), while leaving policy design and implementation in this area to the national level. This method subsequently received the official title *open method of coordination* (Watt, 2003:2).

Su objetivo era la reducción de las tasas de desempleo, en especial la de los jóvenes y la de larga duración, mediante la formación y el reciclaje profesional. Es en la Cumbre de Luxemburgo donde precisamente, se origina

la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y se aprueban las primeras directrices para 1998 y se presentan por primera vez, los Planes Nacionales de Acción (PNA) que se basan en cuatro pilares o ejes fundamentales:

- 1) Empleabilidad: Mejorar la capacidad de inserción profesional, la cual se hace extensiva al ciclo vital de la persona, evitando la deserción escolar y un aprendizaje continuo de competencias.
- 2) Espíritu de empresa: Esto es, la generación de facilidades para la creación de empresas y de empleos, mediante la reducción de la presión fiscal como, por ejemplo, la reducción de las cotizaciones de seguridad social impuestas a los empleadores.
- 3) Adaptabilidad: La capacidad de adaptación de las empresas y sus trabajadores con el fomento de nuevas formas de trabajos más flexibles, donde puedan conciliarse la flexibilidad de la empresa y la seguridad de los trabajadores (flexiseguridad)¹². Para su con-

11 El artículo 126 del Tratado de Ámsterdam dispuso que los Estados miembros de la UE continúan siendo los principales responsables en las políticas nacionales de empleo, sin embargo se estuvo de acuerdo en que el fomento del empleo es un asunto de interés común, de modo que el desarrollo de la política comunitaria de empleo se basará en el método de la coordinación. En el Consejo Europeo de Lisboa 2000 (Estrategia Lisboa) se acordó el llamado Método Abierto de Coordinación para el desarrollo de los Planes Nacionales de Acción (PNA).

12 El objetivo de la flexiseguridad según la Comisión Europea "...es garantizar que los ciudadanos europeos puedan beneficiarse de un nivel elevado de seguridad en el empleo, es decir de la posibilidad de encontrar fácilmente un empleo en todas las etapas de su vida activa, y de buenas perspectivas de desarrollo de carrera en un ambiente económico en evolución rápida. El objetivo es también ayudar a los trabajadores y empleadores a aprovechar las oportunidades ofrecidas por la mundialización" (Ha-

creación se requiere el acuerdo entre los interlocutores sociales, para quienes va dirigido fundamentalmente, la consecución de este pilar, mediante la negociación colectiva y la actividad sindical de participación y negociación dentro de la empresa.

- 4) Igualdad de oportunidades: Se requiere en este caso que las políticas de empleo se dirijan a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran la conciliación de la vida laboral con la familia¹³.

3.3. La Estrategia Lisboa 2000

En marzo de 2000 se realizó el Consejo Europeo extraordinario de Lisboa, llamado “Hacia la Europa de la innovación y el conocimiento” en el cual se destacó la importancia cada vez mayor que revisten las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), lo que impulsa a la revisión del sistema educativo en Europa y a garantizar un acceso a la formación permanente¹⁴, es decir que ésta se desarrolle a lo largo de la vida acti-

va de la persona, tal como se sugiere también, en el Informe de Task Force de 2003, mencionado más adelante.

Las debilidades del mercado de trabajo europeo continúan siendo: La insuficiencia de la creación de empleos en el sector servicios, los desequilibrios regionales que se presentarían con la ampliación de la UE y la inclusión en mayo de 2004 de ocho países del este europeo y de Malta y Chipre; una elevada tasa de desempleo de larga duración, la falta de adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra, la insuficiente participación de la mujer en el mercado de trabajo y la evolución demográfica de Europa, particularmente el envejecimiento de la población.

Por tanto, una de las prioridades de la Cumbre de Lisboa 2000 fue la del pleno empleo¹⁵, mediante la creación de más y mejores empleos, tal como era su consigna y para ello se establecieron como objetivos la de alcanzar para 2010, el 70% en la tasa de empleo global y el 60% en la tasa de empleo femenina. Posteriormente con la Cumbre de Estocolmo en 2001 se fijaron

cia principios comunes de flexiseguridad: Empleos más numerosos y de mejor calidad combinando flexibilidad y seguridad, COM (2007)30, Bruselas 20/06/2007). El sector sindical europeo ha cuestionado los mecanismos aplicados y los propuestos sobre la flexiseguridad, tercer pilar de la EEE, tal como se verá más adelante en el presente estudio.

13 Para profundizar sobre el tema de la reconciliación del trabajo y vida familiar en la UE., véase: Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union en European Foundation for the Improvements of Livings and Working Conditions, 2006. Disponible en <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>

14 Se estima que durante la primera década de inicio del siglo XXI, la mitad de los empleos que se creen en Europa provendrán del sector de las tecnologías de la comunicación.

como metas intermedias una tasa de empleo global de 67% y de 57% la femenina, ambas a ser alcanzadas para 2005. Además se pretendía el logro de una tasa de empleo de 50% para la población de 55 a 64 años, de aquí a 2010.

3.4. Balance de la aplicación de la Estrategia Europea de Empleo: 1997-2001

En el Balance de los primeros cinco años de la aplicación de la EEE (etapa 1997-2001) que realizó la Comisión Europea en 2002, se consideró que hubo algunas mejoras en el mercado de trabajo, según datos estadísticos¹⁶ que presentó, entre los cuales estuvieron:

- La creación de 10 millones de empleos, de los cuales 6 millones son ocupados por mujeres.
- La disminución del desempleo de más de 4 millones de trabajadores.
- El aumento de la participación en el mercado de trabajo de 5 millones de trabajadores, en particular

debido a la inclusión del sector femenino.

- La disminución de la diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de empleo (20% a 18%) y de desempleo (de 12% a 9%) y
- La reducción de la presión fiscal global del trabajo en el 2% y hasta 3% para los salarios bajos.

La Comisión Europea destacó en su evaluación, que el Método Abierto de Coordinación de las políticas nacionales de los Estados miembros ha resultado muy eficaz en la creación de un espacio europeo en materia de empleo. Sin embargo, estimó necesario que se tengan en cuenta los asuntos de la globalización, la ampliación de la UE en 2004, las disparidades regionales y el fenómeno demográfico del envejecimiento de la población. Asimismo, señaló que los problemas de carácter estructural que todavía persisten están: El número de desempleados (no se dan cifras específicas), de los cuales según la Comisión, el 42% es de larga duración; debe alcan-

La noción de pleno empleo no podría entenderse en el sentido estricto de la visión keynesiana. Se considera que existe un proceso de transición de una sociedad del pleno empleo a una sociedad de plena actividad, en la que se aceptaría trabajar no importa en qué condiciones, para no convertirse en un "mal pobre", tal como lo expresa Robert Castel: "Le but de promouvoir une société de pleine activité (une société "active"), très différente d'une société de plein emploi: tout faire pour ne pas être un "mauvais pauvre", disqualification séculaire attaché à tous ceux qui, étant aptes au travail n'arrivent pas à travailler. Pour ne pas être un "mauvais pauvre", il faut accepter de travailler à n'importe quelle condition, quitte à devenir un working poor" en: www.lemonde.fr (29/04/2006).

¹⁶ Con respecto al análisis sobre la evaluación de la Comisión Europea de los cinco años de gestión de la EEE y publicada en la COM(2002)416, Watt comenta que entre los datos no se menciona el persistente alto desempleo que para la fecha de la evaluación presentaba la UE: "Interestingly the still high level of unemployment in the EU was not mentioned in this context" (Watt, 2003:8).

zarse una tasa de empleo de la fuerza de trabajo de un 70%, en la que se incluyan a las mujeres y a las personas de más edad. Asimismo, debe incrementarse la tasa de productividad, reiterando reducir las disparidades regionales, sobre todo en desempleo, en varios Estados miembros.

Según datos de la OCDE¹⁷, que se muestran en el Cuadro 2, la tasa de desempleo promedio de la UE15 para 2004 era de 8,3%, de ese porcentaje el 42,6% corresponde a desempleo de larga duración (12 meses y más); mientras que la tasa de desempleo femenina era mayor (9,2%) a la masculina (8,3%). Las cifras más altas de desempleo para ese año se hallan precisamente en dos de los países de la ampliación del año 2004, Polonia y Eslovaquia, con 19% y 18,1% de la población activa respectivamente. De los países de la UE15 que superan el porcentaje promedio de desempleo de dicha región están: Bélgica, España, Alemania, Francia, Finlandia y Grecia. En cuanto al desempleo de larga duración, llama la atención que en cuatro países de la UE, más del 50% de la población desempleada es de larga duración: Eslovaquia (60%), Grecia (54,7%), Alemania y República Checa con 51,8% cada uno. Al revisar los datos del desempleo de jóvenes hasta 25 años, se observa que la tasa promedio

es de 16,5% en la UE15, donde los porcentajes de siete de sus Estados miembros (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Italia y Luxemburgo) están por encima de este promedio. A este grupo que supera el promedio, se agregan tres de los cuatro países de la ampliación que integran la OCDE, República Checa, Eslovaquia y Polonia, éste último con el índice más alto con 40,8% de su población joven sin empleo.

Estas cifras reflejan, en términos generales, que en la UE persiste aún el problema del desempleo, en especial el de larga duración, sobre todo en países con mayor desarrollo económico de la región, como Alemania, Francia e Italia. Este fenómeno se repite pero con más intensidad, en algunas de las naciones de la ampliación, lo cual acentúa las disparidades regionales. De igual forma se evidencian las dificultades que siguen presentando algunos colectivos para conseguir empleo, como las mujeres y los jóvenes.

A solicitud del Consejo Europeo, se estableció por parte de la Comisión Europea el grupo llamado Task Force¹⁸ dirigido por el ex Primer Ministro holandés Wim Kok, el cual elaboró en noviembre de 2003 el Informe "Empleo, empleo, empleo. Crear más empleos en Europa", en el que se destaca

17 De los países que conforman la OCDE - treinta en total -, están todos los de la UE15 más cuatro de la ampliación de 2004 (Hungria, Polonia, República Checa y Eslovaquia).

18 Ver el Informe de Task Force "Empleo, empleo, empleo. Crear más empleos en Europa", 2003 en: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_f.pdf.

Cuadro 2. OCDE - Tasas de desempleo. 2004

| País | % Desempleo total | % Desempleo Hombres | % Desempleo Mujeres | % Desempleo larga duración | % Desempleo juvenil | % Desempleo Juvenil (Hombres) | % Desempleo juvenil (mujeres) |
|----------------|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---|------------------------------------|--|--|
| Alemania | 9,9 | 10,3 | 9,3 | 51,8 | 11,7 | 13,3 | 9,7 |
| Australia | 5,4 | 5,3 | 5,5 | 20,7 | 11,7 | 12,2 | 11,1 |
| Austria | 5,0 | 4,6 | 5,5 | 24,5 | 6,5 | 6,6 | 6,4 |
| Bélgica | 12,0 | 10,0 | 14,6 | 49,6 | 17,5 | 15,8 | 19,5 |
| Canadá | 7,2 | 7,5 | 6,8 | 9,5 | 13,4 | 14,9 | 11,8 |
| Corea | 3,5 | 3,7 | 3,1 | 1,1 | 10,0 | 11,7 | 8,9 |
| Dinamarca | 5,7 | 5,3 | 6,2 | 22,6 | 7,8 | 8,5 | 7,1 |
| España | 11,0 | 8,2 | 15,0 | 37,7 | 22,0 | 18,7 | 26,4 |
| Estados Unidos | 5,5 | 5,6 | 5,4 | 12,7 | 11,8 | 12,6 | 11,0 |
| Finlandia | 8,8 | 8,8 | 8,9 | 23,4 | 20,8 | 22,2 | 19,4 |
| Francia | 10,1 | 9,3 | 11,0 | 41,6 | 22,7 | 21,6 | 24,2 |
| Grecia | 10,2 | 6,3 | 15,9 | 54,7 | 26,5 | 18,7 | 35,7 |
| Hungría | 6,2 | 6,2 | 6,1 | 45,1 | 15,5 | 16,2 | 14,4 |
| Irlanda | 4,4 | 4,9 | 3,7 | 34,3 | 8,1 | 8,7 | 7,4 |
| Islandia | 3,1 | 3,2 | 2,9 | 11,2 | 8,1 | 9,3 | 6,8 |
| Italia | 8,1 | 6,5 | 10,6 | 49,7 | 23,5 | 20,7 | 27,2 |
| Japón | 4,7 | 4,9 | 4,4 | 33,7 | 9,5 | 10,6 | 8,3 |
| Luxemburgo | 2,8 | 2,6 | 3,2 | 22,6 | 18,3 | 13,7 | 23,4 |

Cuadro 2. OCDE - Tasas de desempleo. 2004 (Cont.)

| País | % Desempleo | | % Desempleo | | % Desempleo | | % Desempleo | | % Desempleo | |
|-------------------|-------------|------------|-------------|----------------|-------------|-------------------|-------------------|--|-------------|--|
| | total | Hombres | Mujeres | larga duración | juvenil | Juvenil (Hombres) | Juvenil (mujeres) | | | |
| México | 3,0 | 2,9 | 3,4 | 1,1 | 6,4 | 5,6 | 7,8 | | | |
| Noruega | 4,5 | 5,0 | 4,0 | 9,2 | 11,7 | 12,6 | 10,7 | | | |
| Nueva Zelanda | 3,9 | 3,5 | 4,4 | 11,7 | 9,3 | 8,7 | 10,1 | | | |
| Países Bajos | 5,0 | 4,9 | 5,2 | 32,5 | 7,8 | 7,9 | 7,8 | | | |
| Polonia | 19,0 | 18,2 | 19,9 | 47,9 | 40,8 | 39,0 | 43,3 | | | |
| Portugal | 6,7 | 5,9 | 7,6 | 43,2 | 15,3 | 13,5 | 17,6 | | | |
| Eslovaquia | 18,1 | 17,3 | 19,1 | 60,6 | 32,7 | 34,2 | 30,8 | | | |
| Rep. Checa | 8,3 | 7,1 | 9,9 | 51,8 | 20,4 | 21,1 | 19,5 | | | |
| Reino Unido | 4,7 | 5,0 | 4,2 | 21,4 | 10,9 | 11,8 | 9,9 | | | |
| Suecia | 6,6 | 7,0 | 6,2 | 18,9 | 17,0 | 17,8 | 16,1 | | | |
| Suiza | 4,2 | 3,9 | 4,6 | 33,5 | 7,7 | 8,0 | 7,3 | | | |
| Turquía | 10,3 | 10,5 | 9,7 | 39,2 | 19,7 | 20,1 | 18,9 | | | |
| UE15 | 8,3 | 7,6 | 9,2 | 42,6 | 16,5 | 16,0 | 17,0 | | | |
| Total OCDE | 6,8 | 6,6 | 7,1 | 32,0 | 13,5 | 13,7 | 13,3 | | | |

Adaptación propia a partir de las Estadísticas de la OCDE, 2005, disponible en: www.oecd.org.

que los retos más apremiantes en Europa son el envejecimiento de la población y el cambio económico, por lo que el Informe precisa que son cuatro áreas en las que se debe accionar: El mejoramiento de la adaptabilidad, invertir en formación y que ésta deba realizarse a lo largo de la vida de la persona; que el trabajo se convierta en una opción tangible y, a su vez, rentable; y movilización de la sociedad para que apoye las reformas a que haya lugar. El Informe sugiere reformas estructurales en las políticas de promoción del crecimiento económico a fin de que los mercados de trabajo sean más flexibles, el trabajo sea atrayente y en pro de la prolongación de la vida activa del trabajador.

3.4. Relanzamiento de la Estrategia Lisboa 2005

El rechazo al proyecto de una Constitución para Europa en los referendos celebrados en 2005, el 29 de mayo en Francia y el 1º de junio en Países Bajos¹⁹, dos de los países fundadores de la Comunidad Europea de 1957, ha contenido hasta ahora, la intención de lograr la unión política. Conviene señalar en este aparte, que en el proyecto se dedicó en el Capítulo III, una Sección a la Política de Empleo comunitaria; en ella se dispone el esfuerzo que deben imprimir la UE y los Estados miembros por el desarrollo de una

estrategia coordinada en el ámbito del empleo con el fin de lograr una fuerza de trabajo formada, calificada y adaptable, al mismo tiempo que adecuar los mercados laborales a la evolución de la economía. Se resalta en su enunciado que, si bien la UE contribuirá a alcanzar un nivel elevado de empleo a través de la cooperación de Estados miembros, se hace hincapié en el respeto a las competencias de los Estados miembros en la política de empleo.

En ese mismo año 2005, la Comisión Europea realizó un balance con motivo de los cinco años de haberse iniciado la Estrategia de Lisboa, a propósito de su relanzamiento que hace el Consejo Europeo el 2 de febrero de 2005, con el nombre de “Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo-Relanzamiento de la Estrategia Lisboa”. Según este balance, los resultados del quinquenio no han sido satisfactorios, al punto que la Comisión no enfatizó en los objetivos trazados con relación a las cifras en empleo, conservando solamente el del 3% del PIB para ser invertido en la investigación y el desarrollo en 2010. La Comisión señaló en su Comunicación²⁰ al Consejo Europeo, que la economía europea no ha logrado efectos positivos en el crecimiento, la productividad y el empleo con una ralentización en la creación de em-

19 El 54,67% de los franceses que votaron, lo hizo en contra de la Constitución europea, con una tasa de participación del 69,37%; mientras que en Países Bajos, el 61,6% de los votantes rechazaron el texto constitucional con una tasa de participación electoral del 62,8%.

20 Comisión Europea, COM (2005) 24 final.

pleo y una inversión insuficiente en investigación y desarrollo.

En tal sentido la Comisión aboga por mayor crecimiento, con la aplicación de políticas macroeconómicas orientadas hacia la estabilidad y políticas presupuestarias sanas. En su propuesta, propuso que la UE sea más atractiva tanto para los inversionistas y los trabajadores, así como debe fomentarse el conocimiento y la inversión. Para la creación de más y mejores empleos, la Comisión insiste en que debe atraerse el mayor número de personas al mercado de trabajo y modernizar los sistemas de protección social. Instó a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a establecer políticas que motiven al trabajador permanecer en el mercado de trabajo y convencerlo de no abandonar, prematuramente, el mismo.

A propósito de esta consideración que, sobre las políticas de empleo, hace la Comisión, critica Recio que éstas, mayoritariamente, se orientan a las denominadas políticas activas, en las que se intenta con medidas incentivadoras o coercitivas que la gente busque empleo (Recio, 2004). Este autor también critica la visión neoliberal que predomina en la UE y especialmente en la Estrategia Lisboa sobre el tema del empleo, por lo que ateniéndose a esta visión, el desempleo masivo deja de ser consecuencia del funcionamiento de la economía capitalista y se traslada su responsabilidad al propio desempleado, es decir la responsabilidad tiende a individualizarse en vez de colectivizarse.

La culpa recae entonces en la persona desempleado si no obtiene un

empleo o rechaza uno que, a juicio de la institución de protección social respectiva, sea considerado “adecuado” o “conveniente”; su no aceptación puede ser motivo de suspensión de la prestación a que tuviere derecho el beneficiario. El objetivo de la política del *workfare* que se aplica como modelo alternativo al *Welfare State*, sobre todo en los países anglosajones, apunta desde luego en esa perspectiva. Es decir el individuo tiene la obligación de trabajar o de prestar un servicio para recibir el beneficio, si no lo hace, lo pierde; de allí su denominación “*work*”, trabajo y “*fare*”, bienestar. El *workfare* enfatiza, entonces, en el deber individual y de esta manera poder conservar su estatus de ciudadano en la sociedad. Por extensión, también se habla de “*learnfare*” que es recibir beneficios, esta vez, a cambio de formación o aprendizaje.

En cuanto al tercer pilar de la EEE (Adaptabilidad), la Comisión sugiere mejorar la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores e incrementar la flexibilidad del mercado de trabajo. Asimismo se insiste en mejorar la educación y las aptitudes como una forma de inversión en la gente.

Otro asunto objeto de interés ha sido el de la gobernabilidad (o gobernanza como se lee en los documentos oficiales de la UE), la cual debe desarrollarse sin excesiva burocracia y con una distribución de responsabilidades más clara y eficaz en las distintas instancias, tanto en el ámbito comunitario, como nacional, regional y local. La simplificación del número de informes y su presentación, mediante la debida coordinación es otra de las pro-

puestas de la Comisión. En esta evaluación del año 2005, se tiene previsto que la Comisión elabore en adelante, las Directrices en materia de empleo y las de política macroeconómica en un mismo documento.

Watt sugiere que para alcanzar las tasas de crecimiento que se observaron a finales de los años noventa, se requieren cambios más profundos a fin de reducir el desempleo a un nivel aceptable. De esta manera, concluye Watt, la reforma que se impulse en el interior del mercado de trabajo a través de la EEE podrá convertirlo en más flexible y eficiente, con altas ta-

sas de empleo y sin derivar en presiones inflacionarias (Watt, 2003).

3.5. La migración y la política comunitaria de empleo

Un fenómeno de importancia es el de la migración, la cual conforma junto con la natalidad y la mortalidad, los componentes básicos que repercuten en el comportamiento demográfico de cualquier país y, por ende, en la estructura de su fuerza de trabajo y que en el caso de la UE, representa un desafío para la elaboración de acuerdos comunitarios sobre la admisión de migrantes²¹, en particular de personas provenientes de países no miembros de la UE²².

- 21 En el caso de migrantes de la propia Comunidad, se consagró en el Tratado de Roma de 1957, la libre circulación de trabajadores de los Estados miembros, implicando con ello, el derecho que tienen las personas de responder a ofertas efectivas de empleo en otro Estado o a permanecer en él, luego de haber ejecutado una actividad. El Acuerdo de Shengen en 1985, aprobado por los Estados Miembros, con la excepción de Reino Unido e Irlanda, permitió suprimir las fronteras internas de los Estados firmantes del Acuerdo, a fin de crear una frontera común. Sin embargo esa frontera común se abre o se cierra según las circunstancias, ya había ocurrido con el ingreso de España y Portugal en 1985, por el temor de la emigración masiva, en especial a Francia, de nacionales de esos países. Con la ampliación de 2004, la UE acordó un régimen transitorio que restringe de manera parcial, la libre circulación de nacionales de los nuevos Estados adherentes a la UE, en el que se les continúan exigiendo, por lo menos hasta 2011, autorizaciones de residencia y trabajo. Con respecto a la no adhesión del Reino Unido al llamado Espacio Shengen, cabe traer a colación lo dicho por Ruocco: "...la apertura británica no parece tan genuina: si bien no habrá restricciones a la posibilidad de trabajar, sí las habrá en el acceso a servicios propios del Estado social" (Ruocco, Angelo: Europeos quizá, pero sin derechos laborales en Revista Question, Año 2, N° 21, marzo 2004, Caracas).
- 22 Según cifras de Eurostat, en 2003 ingresaron 2.092.000 de migrantes extranjeros a la UE25, en comparación con 1.707.000 que entraron en 2002. España, Italia, Alemania y el Reino Unido recibieron el 83% de quienes ingresaron en 2003. Mientras en Letonia, Lituania y Polonia se registró en 2003, un saldo migratorio negativo y en Estonia un saldo migratorio nulo; en los países restantes se produjo un saldo migratorio positivo (L'Europe en chiffres, Anuario Eurostat 2005). El saldo migratorio, tal como es definido, es la diferencia entre la inmigración y la emigración de un país en un año dado. Un país que registre un saldo migratorio positivo en un año determinado, significa que la población que ingresa es mayor a la que se va del país.

Fue el Tratado de Amsterdam el que introdujo los asuntos de la inmigración y extranjería, al establecer el Título IV sobre visas, asilo, inmigración y otras políticas ligadas a la libre circulación de las personas en el espacio de la UE. Más adelante en el Consejo Europeo celebrado en 1999, en Tampere (Finlandia) dedicado a la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia, se aprueba una serie de aspectos sobre el tema de la inmigración. Es por ello que, luego de la reunión de Tampere, se dan algunas iniciativas sobre la materia como la EEE, los Planes de acción contra la pobreza y la exclusión social y el Fondo Social Europeo (Cristóbal, 2006). La Directiva adoptada por la Comisión Europea en 2001, se refiere a las condiciones de ingreso y residencia de nacionales de terceros países para realizar actividades económicas de trabajo por cuenta ajena y de autoempleo.

Por otra parte, el Libro Verde sobre inmigración económica²³ precisa que, aún alcanzando las metas de empleo para 2010 trazadas en la Cumbre de Lisboa, los niveles de empleo caerán debido al cambio demográfico. Prevé el documento de la Comisión Europea que, teniendo en cuenta el actual flujo migratorio, la población en edad de trabajar en la UE entre los años 2010 y 2030, sufrirá una disminución de 20 millones de personas. De allí que se requerirán mayores flujos regulados de migración para suplir las necesidades del mercado de trabajo en la UE. Se re-

salta, sin embargo, que la carencia de criterios comunes en la admisión de migrantes, acarreará en consecuencia, que la entrada ilegal de nacionales de terceros países al espacio del UE seguirá en aumento, sin que se le garantice la obtención de un trabajo declarado y su integración a la sociedad.

3.6 La visión sindical sobre los resultados de la Estrategia Europea de Empleo

En este aparte, es pertinente destacar cuál ha sido la visión que ha tenido el sector sindical europeo sobre el desarrollo de la EEE en el transcurso de estos nueve años desde su creación en 1997. Para ello nos valemos, de la evaluación que al respecto, ha realizado la Confederación Europea de Sindicatos (CES)²⁴ mediante un Informe elaborado en 2006²⁵. En este documento se pone de relieve la duda y el escepticismo que existen, en lo relativo a la capacidad de las propuestas que se habían dado para el crecimiento económico y el mejoramiento de la calidad del empleo. Se hace hincapié que, no obstante los esfuerzos que se han hecho, las repercusiones de las reformas son escasas y para lo cual proponen abrir un debate para lograr mayores alcances en la EEE.

Una de las inquietudes con respecto al rol de los actores sociales, es la débil participación sindical -en algunos países más que en otros-, en el proceso del diálogo social para la aplicación de la EEE y de la Estrategia de Lisboa. Esa

23 COM (2004)811 final. Bruselas, 11/01/2005.

reducida participación se da, en especial, en los Planes Nacionales de Acción sobre empleo, en los ámbitos local y regional. Resaltan el hecho de que, a pesar de haberse aprobado en 1997 una declaración sobre el tema del empleo, en la que se recomendaba establecer mecanismos de carácter nacional, para implicar a los interlocutores sociales sectoriales, de modo especial, en los sectores de los gobiernos local y regional para la puesta en marcha de los Planes Nacionales de Acción, tales mecanismos sólo existen en muy pocos países, hasta ahora. El cuestionamiento reside entonces, en la relativa eficacia de la articulación entre las estrategias europeas, nacionales, regionales y locales sobre empleo y un limitado y a veces, casi inexistente, grado de participación de la representación de los trabajadores, según se desprende del Informe.

Sobre el tema particular de la flexi-seguridad, la CES sostiene en otro de sus documentos,²⁶ que una mayor flexibilidad puede perjudicar a los trabajadores más vulnerables – trabajadores no calificados jóvenes, mujeres, inmigrantes - y propugna siete principios que deben seguirse para el abordaje de la flexiseguridad, en términos generales son:

- 1) Lucha contra los empleos precarios y promover la calidad del trabajo.
- 2) Concentrarse más en la flexibilidad hacia arriba que en la flexibilidad hacia abajo y mejorar la organización del trabajo.
- 3) Salvaguardar la legislación protectora del trabajo y completarla con políticas del mercado de trabajo estimulando la movilidad hacia arriba.

24 La Confederación Europea de Sindicatos está integrada por 81 confederaciones nacionales de sindicatos de 36 países de Europa y 12 confederaciones industriales europeas que agrupan en total, a 60 millones de trabajadores. La sede está en Bruselas, Bélgica; La actual Presidenta es Wanja Lundby-Wedin de Suecia y el Secretario General es John Monks del Reino Unido.

25 Confédération européenne des syndicats: La Stratégie Européenne pour l'Emploi dans le cadre des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, Bruselas, 2006. Este segundo estudio que hace la CES al respecto, tiene como punto central, el de conocer en cuál situación se encuentra la política de empleo después de la revisión de la Estrategia de Lisboa y de la adopción de un conjunto de líneas directrices para el crecimiento del empleo que se dieron, luego de esa revisión. Los resultados de este estudio, a juicio de sus autores, confirman en cierta forma, las conclusiones del primer estudio realizado en mayo de 2005, denominado Contributions des organisations syndicales à l'évolution des actions menées et de leur impact en termes de Stratégie européenne pour l'emploi, el cual puede leerse en la versión francesa, en: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Brochure_Fr_def.pdf.

26 CES: Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical.

- 4) Mantener una visión más amplia sobre la flexibilidad, es decir no enfocarse en un modelo único de flexibilidad, a fin de buscar el equilibrio entre la seguridad y la flexibilidad.
 - 5) Mejorar los sistemas de seguridad social.
 - 6) Integrar las políticas macroeconómicas y de flexiseguridad.
 - 7) Mejorar el diálogo social y la negociación colectiva.
- 1) Impulsar y apoyar la contratación indefinida y la conversión de trabajo temporal a fijo.
 - 2) Mejorar la utilización de la contratación temporal, lograr mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios, así como reforzar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - 3) Potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y mejorar la actuación del Servicio Nacional de Empleo, al igual que mejorar la protección de las personas ante la falta de empleo, tanto en las prestaciones por desempleo como en las que se suministran a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Para finales de 2007 y 2008 se esperan nuevos debates en el seno de la UE, sobre la flexibilidad y la seguridad, en los que va incluida también, la denominada “modernización” del derecho laboral, temas que generan mucha susceptibilidad por parte de los interlocutores sociales, particularmente de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

3.7 Acuerdo concertado de empleo: La referencia española

De la experiencia reciente, sobre acuerdos concertados entre los interlocutores sociales en materia de empleo en los Estados miembros de la UE, se puede hacer referencia al suscrito en España en mayo de 2006. El acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo firmado por el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y las organizaciones empresariales y sindicales, el 09 de mayo de 2006 se basó en la Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004 y tiene el propósito, según el contenido del Acuerdo, de favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social y contempla tres tipos de medidas:

Esta iniciativa concertada para regular las formas de empleo y de trabajo, pretende favorecer a algunos colectivos de trabajadores con dificultades para el acceso al mercado de trabajo: Mujeres, personas mayores de 45 años, jóvenes entre 16 y 30 años, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, trabajadores en situación de exclusión social y demandantes de empleo inscritos en la oficina de empleo de manera ininterrumpida, durante al menos seis meses, cuya contratación indefinida estará sujeta a bonificación. Además para incentivar a la estabilidad en el empleo, se redujeron a partir del 1º de julio de 2006, las cotizaciones por desempleo correspondientes al empleador, de los contratos indefinidos y la cotización del empleador en FOGASA.

Conclusión

Las cifras más recientes sobre el empleo en la UE, evidencian algunos problemas que, para hacer de Europa más competitiva en el futuro, deben ser resueltos por la EEE impulsada por el Proceso de Luxemburgo que le dio vida, en 1997. Los porcentajes de desempleo en algunos países de la UE, incluso en aquellos con fuerte influencia económica en la región, como Alemania y Francia; el desempleo de larga duración, las dificultades de acceso al empleo de algunos colectivos de trabajadores (mujeres, personas con discapacidad, personas mayores, jóvenes sin calificación, inmigrantes), el descenso de las tasas de natalidad y el envejecimiento de la población, con la consiguiente disminución de la población activa, así como el tema de la migración, siguen representando un desafío en las decisiones a ser tomadas en el ámbito comunitario, tal como se ha planteado en las comunicaciones emanadas de la Comisión Europea y de otros documentos de la UE y del análisis de la literatura especializada.

Las conocidas formas de empleo atípicas que eran la excepción de la norma durante la llamada sociedad salarial, ahora pasan a convertirse en opciones válidas y concretas en el conjunto de propuestas de la política comunitaria de empleo de la UE. El trabajo parcial, por ejemplo, es la forma atípica más extendida en Europa, ocupando para 2004 el 17,4% de la fuerza de trabajo global de la UE15 (OCDE, 2006), en donde el tra-

bajo parcial femenino alcanza los más altos porcentajes en Países Bajos, Reino Unido, Alemania, Irlanda, Bélgica y Luxemburgo, lo que evidencia que las mujeres predominan en el trabajo parcial como forma no estandarizada de empleo y que tal situación ha contribuido, en cierta forma, al incremento de las tasas de participación de las mujeres en el empleo (67,7% en Países Bajos para 2006), y a favorecer la reconciliación del trabajo con la vida familiar, no obstante las tasas de desempleo femenino que aún se mantienen elevadas, en algunos países de la UE.

La tendencia seguirá siendo el impulso de mercados de trabajo más flexibles y la búsqueda de condiciones de seguridad para los trabajadores, sin embargo éstas parecen estar supeditadas, tanto a la flexibilidad como a las políticas económicas que se adopten. Esta crítica proviene también del sector de los trabajadores, como ya se vio en el presente trabajo y que se ratifica una vez más, con el comentario del Secretario General del CES, el británico John Monks quien al referirse a la flexiseguridad y a los planteamientos de la Comisión Europea, se expresa en estos términos:

Lo que nos preocupa actualmente, es que la Comisión es más precisa en lo que respecta a la flexibilidad que en lo que concierne a la seguridad. Ella es susceptible de formular recomendaciones para limitar la protección contra los despidos abusivos, de someter las indemnizaciones de desempleo a ciertas condiciones o a que los jóvenes trabajen en el marco

de contratos de prueba temporales, en lugar de instaurar el derecho al aprendizaje, de la conciliación de los horarios de trabajo y la vida familiar o de los controles sobre el reclutamiento y los despidos abusivos de los empleadores²⁷.

Lo que más importa según se infiere, es el logro de un mayor número de puestos de trabajo que en la calidad que éstos puedan ofrecer, a pesar de la consigna "**más y mejores empleos**" que ha mantenido la EEE. Así las cosas, es sustento para la precarización laboral.

Las más recientes ampliaciones de la UE, las de 2004 y 2007, han evidenciado el incremento de las disparidades, - que ya de por sí existían entre los países de la UE15-, con los países entrantes, en particular con las diez naciones del este europeo. La Europa social aún no se ha concretado y está por hacerse, si no se ha podido cristalizar todavía con la UE15 resulta difícil su concreción inmediata con la UE27. Para evitar la deslocalización intracomunitaria hay que hacer la Europa social (Védie, 2004); el reto estará entonces en reducir, a corto y mediano plazo, las desigualdades y lograr la anhelada cohesión social.

A la angustia del joven obrero de Germinal, Etienne Lantier, en 1885 se une, después de una centuria transcurrida, la de un sindicalista de la vida real de finales del siglo XX, quien entrevistado por el sociólogo fallecido en 2002, Pierre Bourdieu en la obra "La miseria del mundo", se expresa refiriéndose a la significación del trabajo,

así: "El desempleo nos divide y hace surgir todo lo que hay de malsano en nosotros, el individualismo, los celos, la envidia; el trabajo nos une, la fraternidad, la solidaridad..." (Bourdieu et al., 1993:628). El tema del desempleo sigue siendo, al inicio del siglo XXI, el problema de siempre.

Bibliografía

BOURDIEU, Pierre et al. (1993). **La misère du monde**, Éditions du Seuil, Paris, Francia.

COMISIÓN EUROPEA (2006). **Libro Verde: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI**, Bruselas, 22/11/2006.

COMISIÓN EUROPEA (2004). **Libro Verde: Sobre la gestión de la inmigración económica**, Bruselas, 11/01/2005.

COMISIÓN EUROPEA (2001). **La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano**, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. En: www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm Fecha de consulta: 30/07/2006.

CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS (2006) **La Stratégie Européenne pour l'Emploi dans le cadre des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi**, Bruselas.

CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2006). "Políticas activas de empleo de los inmigrantes" en **Revista Mi-**

27 La Newsletter de la CES, N° 19, septiembre 2007, www.etuc.org.

nisterio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 63, España. En: <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/63/Est08.pdf> Fecha de consulta: 23/05/2007.

CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2001). "Políticas de empleo en la Unión Europea" en **Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 33**, España. En: <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio2.pdf> Fecha de consulta: 28/07/2006.

DE LA GARZA, Enrique (2006). **Productividad, empleo y bienestar**, Le Monde Diplomatique, el Dipló, Bogotá, Colombia.

EUROSTAT (2005). **L'Europe en chiffres**, Annuaire Eurostat.

FINA SANGLAS, Luis (2001). **El Reto del Empleo**, Editorial Mc Graw Hill, Madrid, España.

GAUTIE, Jérôme (2003). Quelle troisième vie? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale. Centre d'études de l'emploi, N° 30.

INFORME TASK FORCE (2003). Empleo, empleo, empleo. Crear más empleos en Europa. En: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_f.pdf Fecha de consulta: 22/10/2006.

LOPE, Andreu (1997). **Argumentos sobre la necesidad de la implicación en el trabajo y límites en los cambios de trabajo**, Proyecto docente: Sociología de la Empresa, mimeo, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT, OECD, (2006). **Annual Report 2006**. En: <http://www.Oecd.org/dataoecd/37/61/36511265.pdf> Fecha de consulta: 19/08/2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). "La relación de trabajo". Informe V, **Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión 2006**, Ginebra, Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004). "Por una globalización justa". El papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, **Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión**, Ginebra, Suiza.

PRIETO PRIETO, Alfonso (2004). "La nueva fase de la Estrategia Europea de Empleo" en **Revista N° 52 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, España. En: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/52/Docu03.pdf> Fecha de consulta: 31/07/2006.

RECIO, Albert (2004). **Empleo y Medio Ambiente. Necesidad y dificultad de un proyecto alternativo**, Working Paper, Departamento Economía Aplicada, UAB, Bellaterra, Barcelona, España.

RODRÍGUEZ CABRERO, Guillermo (2004). **El desarrollo de la política social en la Unión Europea y la construcción de los derechos sociales en una Europa ampliada**.

En: http://leonxiii.upsam.net/seminarios/03_sminario/iii_seminario_02_sesión_cabrero.pdf Fecha de consulta: 23/03/2005.

VEDIE, Henri-Louis (2004). **L'Europe à vingt-cinq**, Les Topos, DUNOD, Paris, France.

WATT, Andrew (2003). "Reform of the European Employment Strategy after five years: a change of course or merely of presentation?", Ponencia en Seminario **The territorial dimension of the EES**, IESE, Córdoba.