



LOS GRANDES DESAFÍOS DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS: UN ANÁLISIS CONJUNTO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

I. INTRODUCCIÓN

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y la CES reafirman su apoyo a la Estrategia de Lisboa, cuyo objetivo es hacer que Europa se convierta en la sociedad del conocimiento más competitiva del mundo, capaz de un crecimiento económico duradero (sostenible) acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y una mayor cohesión social. La Estrategia de Lisboa, enfrentada a los desafíos que suponen la globalización, el progreso tecnológico y el envejecimiento de la población, sigue siendo tan válida y necesaria como en el 2000, año en que fue adoptada. Es necesario abordar la debilidad de Europa en materia de crecimiento y empleo.

La Estrategia de Lisboa tiene como meta reforzar nuestra competitividad en el sector de los bienes y servicios con alto valor añadido y, de una manera más general, garantizar que Europa ocupe el lugar que le corresponde en los mercados mundiales mejorando la innovación, la tecnología y la competitividad. Europa no puede competir con países cuyo salario son bajos fabricando productos que requieren mucha mano de obra.

A fin de contribuir al fortalecimiento del potencial de crecimiento y empleo en Europa y hacer que el diálogo social produzca mayor impacto, tal y como ha sido previsto en el programa de trabajo sobre el diálogo social para el periodo 2006-2008, los interlocutores sociales europeos han realizado el análisis conjunto, que exponemos a continuación, relativo a los grandes desafíos a los que se enfrentan los mercados laborales europeos. Este análisis conjunto constituirá una herramienta de base a la hora de decidir las recomendaciones comunes conjuntas pertinentes que presentaremos a las autoridades nacionales y europeas, definir qué prioridades se incluirán en el marco de las acciones que se adopten en materia de empleo y negociar un acuerdo marco autónomo sobre la integración en el mercado de trabajo de los grupos desfavorecidos o sobre el aprendizaje a lo largo de la vida.

II. ANÁLISIS

1. Crecimiento

- Durante el período que se extiende de 1996 a 2006, el aumento real del PIB en la UE alcanzó un promedio del 2,4%, situándose en línea con el índice medio de crecimiento de la década anterior. A pesar de una recuperación económica continua, el objetivo de crecimiento del 3% fijado en Lisboa en el año 2000 sólo podrá alcanzarse mediante la aplicación de políticas apropiadas.
- El progreso a nivel europeo encubre marcadas diferencias entre los países y dentro de éstos, con una tendencia general hacia la recuperación en los nuevos Estados miembros, que se benefician de una economía europea más amplia, mientras que algunas de las economías más grandes de Europa continental han tenido que enfrentarse a un crecimiento económico débil durante la última década.
- Según se desprende de un ejercicio de contabilidad del crecimiento, la falta de dinamismo demográfico, por una parte, y la caída en las ganancias de productividad, por otra parte, se han conjugado con un índice de crecimiento que ha resultado insuficiente con respecto al objetivo de Lisboa (ver puntos 2, 5 y 9).
- Así, por ejemplo, el diferencial del crecimiento demográfico entre Estados Unidos y la UE ha alcanzado un 0,8% por año durante la última década, con una inmigración que, por tradición, aporta una mayor contribución al dinamismo del mercado de trabajo estadounidense que al del mercado de la Unión Europea. Cuando se toman en cuenta estas diferencias demográficas, se observa que el crecimiento del PIB per cápita durante la última década, en torno al 2%, ha sido muy similar en Estados Unidos y Europa, mientras que en la década anterior el crecimiento del PIB per cápita en Europa fue más alto, sobrepasando la media de Estados Unidos. Esto no aparece en el informe final.
- El crecimiento de la productividad laboral por hora trabajada se ha situado en la UE en torno al 1,5% durante la última década, es decir, que ha retrocedido, si se compara con el 2,2% alcanzado durante la década anterior, y ha estado por debajo del resultado registrado en Estados Unidos. Analizando las tendencias demográficas futuras, se puede inferir que el crecimiento de la productividad se convertirá en un factor de mayor peso para el futuro crecimiento económico.
- Paralelamente, se ha observado un cambio en los factores de crecimiento durante la última década, con un aumento gradual de la tasa de empleo de la UE que ha representado una contribución positiva al crecimiento en la UE (0,8% por año en la UE-15 y un 0,5% en toda la UE). Así, por ejemplo, la tasa de empleo en la UE-15 pasó del 59,9% en el año 1994 al 65,4% en el año 2005. Esta mejora ha sido posible gracias a una mayor participación en el mercado laboral y, en menor medida, a una disminución del desempleo (ver punto 2).
- Un factor importante para favorecer el desarrollo de la productividad y el empleo e incrementar la capacidad de crecimiento es poder contar con un marco de apoyo a las inversiones en general y a la innovación, la investigación y la educación en particular.
- Una adecuada interacción entre las políticas monetarias y fiscales constituye otro factor importante que influye en el crecimiento, el empleo y la productividad. En lo que se refiere a la política fiscal, existe un objetivo fundamental que es la adhesión al principio de las políticas presupuestarias anticíclicas a través de la aplicación de una política sostenible y duradera de las finanzas públicas. Contrariamente a esta necesidad, la tendencia general en la política fiscal de

muchos países de la UE ha sido la flexibilidad en los periodos de prosperidad y la restricción en momentos en que el ciclo coyuntural se ha encontrado en su nivel bajo. Esto es lo que ha sucedido particularmente en los países más importantes de la eurozona. Así mismo, la deuda pública sigue siendo elevada en algunos países de la Unión Europea, habida cuenta del envejecimiento de la población.

- En lo que se refiere a la política monetaria, la inflación en la UE y en la eurozona en general ha sido bastante estable durante la última década. Observamos que existe una correlación positiva (0,55) entre los tipos de interés a corto plazo y la situación en la que se encuentra el ciclo económico (medido por la diferencia de producción) en la zona euro, el Reino Unido o Suecia. Las fluctuaciones de los tipos de cambio han variado de manera diferente en los Estados miembros, con una tendencia general a seguir el ciclo, situándose en 2006 en torno a un 5% por encima del promedio de la década en la mayoría de los países de la Unión Europea. Otro factor clave por su repercusión en el crecimiento y el empleo es el de los cambios salariales, que deben de establecerse de manera autónoma por los interlocutores sociales y deben de ser acordes con las tendencias en materia de productividad.

Cuadro 1: Crecimiento en la UE y principales factores que han contribuido al mismo durante las dos últimas décadas

	EU-16		EU-26
	1986-95	1996-06	1996-06
Real GDP growth:	2.4	2.3	2.4
Contribution from			
1/ Labour productivity:	1.9	1.1	1.5
of which:			
hourly labour productivity	2.2	1.5	1.6
hours worked per person	-0.4	-0.4	0.0
2/ employment rate:	0.1	0.8	0.5
of which:			
unemployment rate	-0.2	0.2	0.2
labour force participation	0.3	0.6	0.3
3/ active age population:	0.4	0.4	0.4
memo: total population	0.4	0.3	0.2

Fuente: Eurostat y el Centro de Crecimiento y Desarrollo de Groninga

Cuadro 2: Crecimiento en la UE-25, periodo 1994-2004, diferentes subregiones y Estados Unidos

94-2004	PIB crecimiento	Crecimiento población	PIB crecimiento per cápita
EU-25	2.3	0.3	2
EU-10	3.5	-0.1	3.4
Euro Area	2.1	0.3	1.8
GB, SW, DK	2.2	0.3	1.9
Estados Unidos	3.1	1.1	2

Fuente: Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/02

Cuadro 3: Media real del aumento del PIB para el período 1996 – 2005

País	Media real del PIB 1996-05	País	Media real del PIB 1996-05
EU25	2.3	Luxemburgo	4.6
EU15	2.2	Hungría	4.5
Euro area	2.1	Malta	1.2
Bélgica	2.1	Países Bajos	2.6
República Checa	2.6	Austria	2.2
Dinamarca	2.1	Polonia	4.2
Alemania	1.3	Portugal	2.4
Estonia	7.2		
Irlanda	7.5	Eslovenia	3.9
Grecia	3.9	Eslovaquia	4.0
España	3.7	Finlandia	3.6
Francia	2.2	Suecia	2.8
Italia	1.3	Reino Unido	2.8
Chipre	3.5		
Latvia	6.8	Estados Unidos	3.3
Lituania	6.2	Japón	1.2

Fuente: Eurostat

Gráfico 1

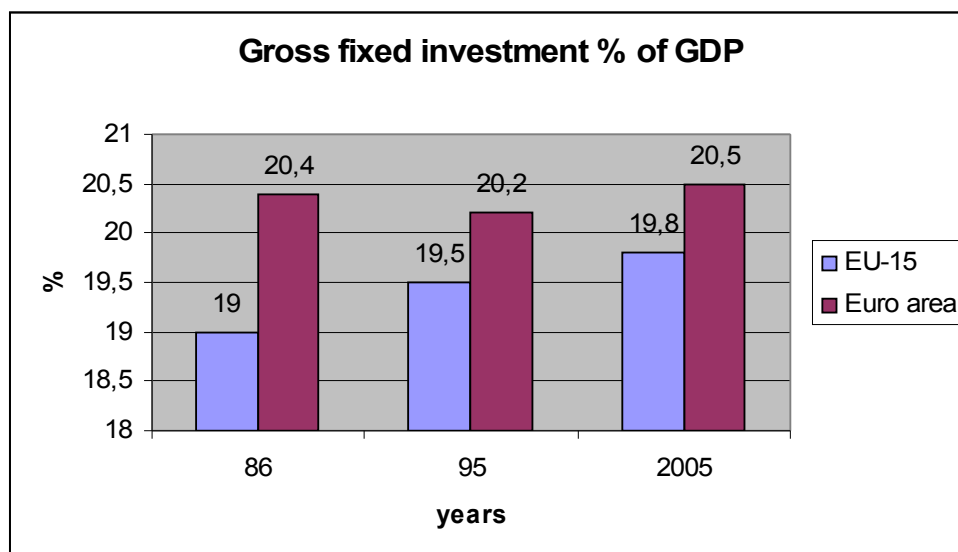


Gráfico 2



Gráfico 3

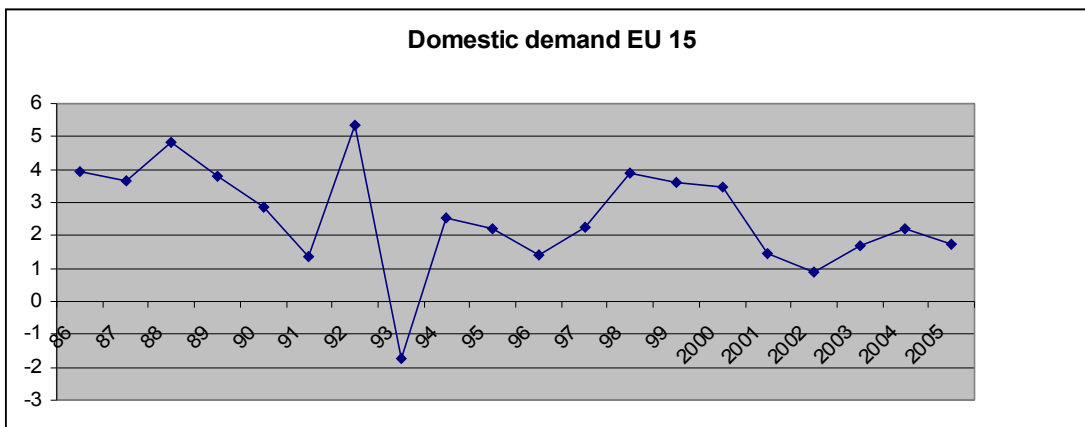
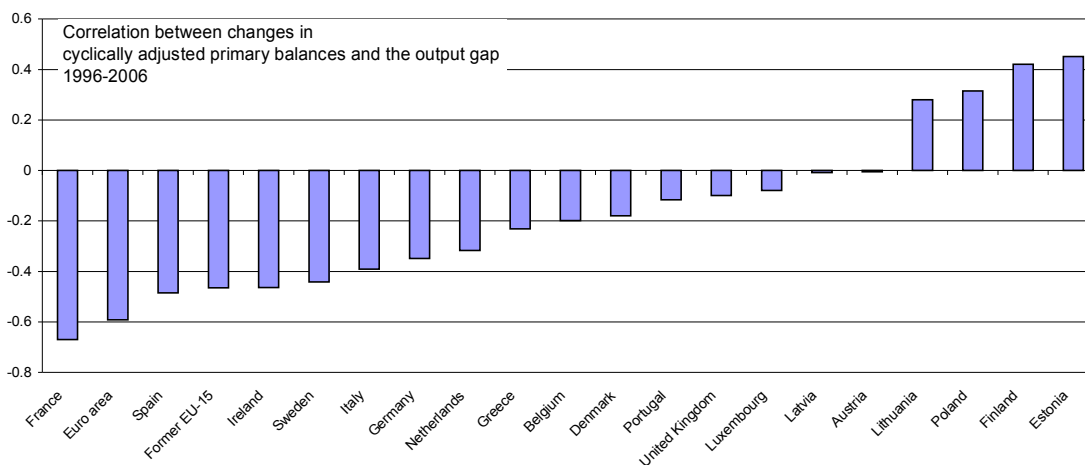
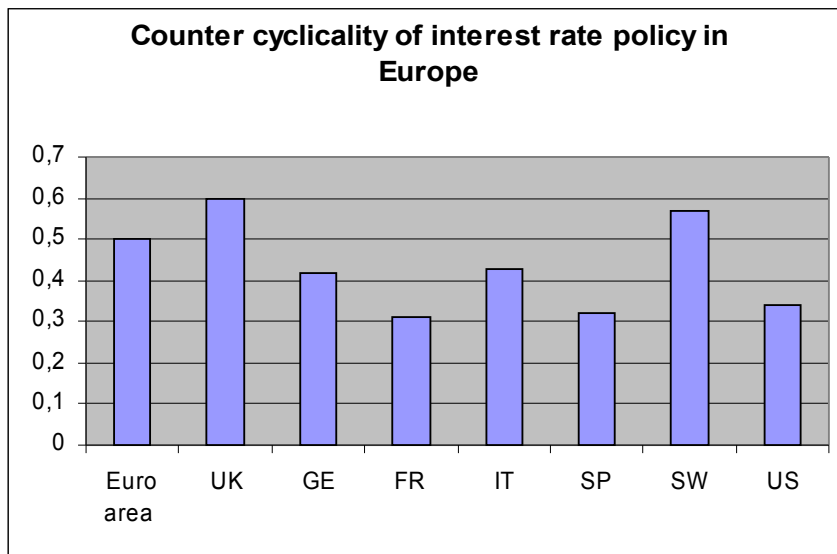


Gráfico 4: Medidas fiscales discretionales que siguen la tendencia del ciclo en la mayoría de los Estados miembros de la UE

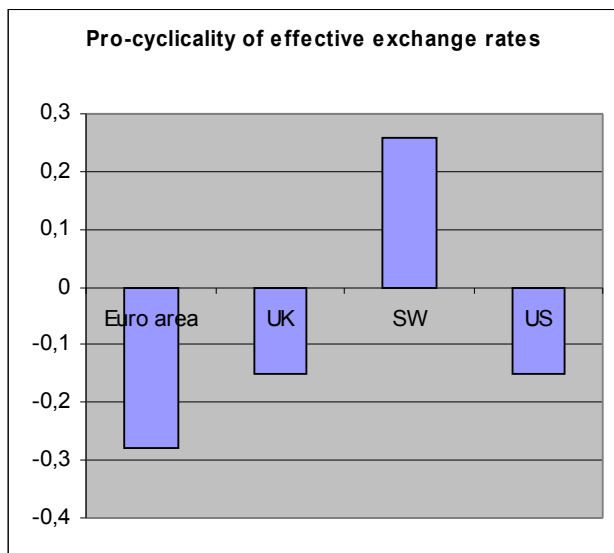


Fuente: Base de datos Ameco de la Comisión Europea

Gráfico 5

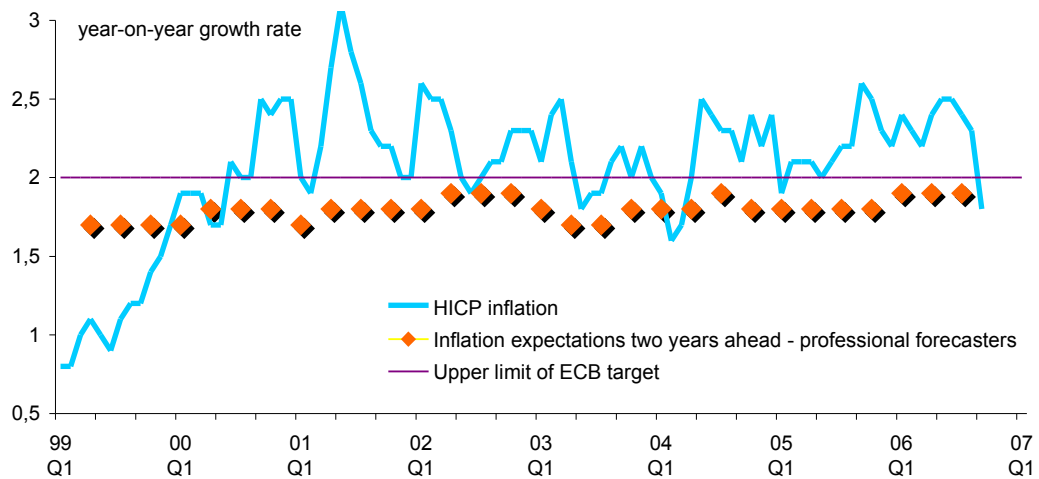


Fuente: OCDE, período 1991-2007



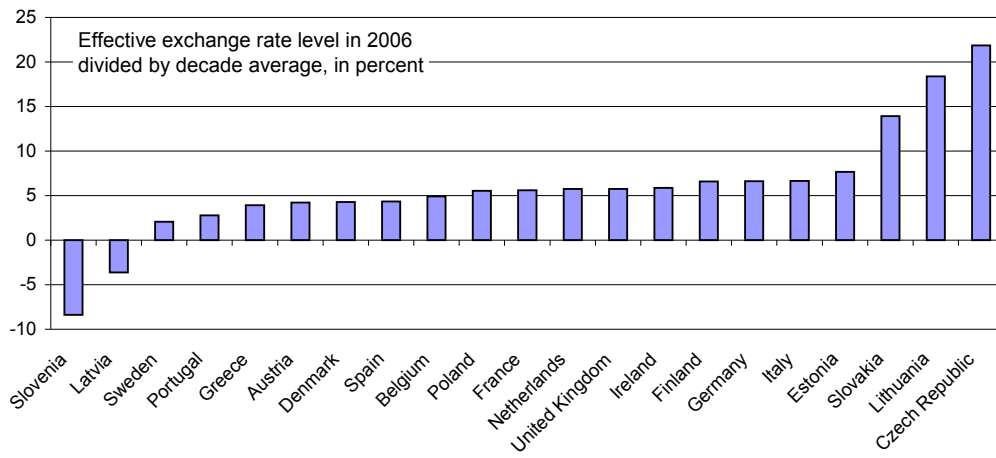
Fuente: OCDE, período 1993-2007

Gráfico 6: Inflación y previsiones de inflación en la zona euro



Fuente: BCE

Gráfico 7: Tipo de cambio real en los Estados miembros de la UE



Fuente: BIS

2. Empleo, paro y productividad

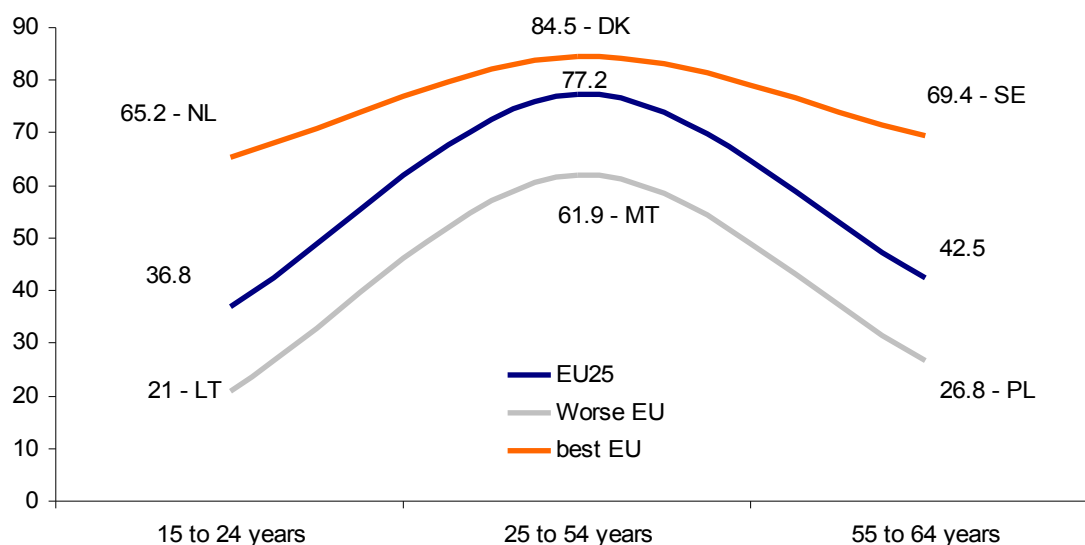
- La situación en el mercado laboral europeo ha mejorado de manera gradual durante la última década, como lo refleja el aumento de la tasa de empleo que alcanzó el 64,4% en 2005. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad y de las mujeres son la razón principal de esta evolución. El paro disminuyó a partir de 2005, situándose en un 7,9% en 2006, el nivel más bajo desde principios de los años 90.
- Sin embargo, con 16 millones de desempleados en la UE y una tasa de empleo muy por debajo del objetivo del 70% acordado en Lisboa, la situación del empleo sigue siendo poco satisfactoria. El desempleo de larga duración sigue siendo una cuestión preocupante, que afecta de manera particular a ciertas categorías de personas. Así, por ejemplo, la tasa de desempleo de los jóvenes duplica la tasa general de desempleo y la tasa de empleo femenino permanece 15 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.
- Aun cuando la utilización de la fuerza laboral se ha incrementado en la mayoría de los países de Europa, los resultados en términos de aumento de la productividad han sido decepcionantes, ya que éstos han alcanzado apenas un 1,4% por término medio en la UE durante la última década. Por otra parte, los niveles y tendencias en lo que se refiere a productividad varían ampliamente de un país a otro de la UE. El aumento de la productividad ha sido por término medio ligeramente más modesto en la eurozona, debido principalmente al relativo deterioro de la posición de Italia y, en menor grado, de España. Entre los países que han registrado una mejora en comparación con el débil resultado medio alcanzado en toda la UE encontramos a los nuevos Estados miembros, así como Irlanda y Gran Bretaña.
- Estas medias globales europeas ocultan diferencias marcadas entre países y dentro de los países, según se ilustra en el cuadro 6.
- En comparación con EEUU, la UE ha creado más puestos de trabajo en sectores situados en el extremo inferior de la escala de desarrollo de la productividad, mientras que el empleo en aquellos sectores con grandes ganancias de productividad ha disminuido. Esto explica en gran parte por qué la brecha en materia de productividad entre las dos regiones se ha hecho cada vez más grande en la última década.

Cuadro 4: Evolución reciente de las tasas de empleo y de paro

	EU-25							EU-27						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Tasa de empleo (% población de edad 15-64)	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.9	64.7	62.2	62.5	62.3	62.5	62.9	63.4	64.4
Tasa de empleo masculino (% población masculina edad 15-64)	71.2	71.3	71.0	70.8	70.9	71.3	72	70.8	70.9	70.3	70.3	70.3	70.8	71.6
Tasa de empleo femenino (% población femenina edad 15-64)	53.6	54.3	54.7	55.0	55.7	56.5	57.4	53.7	54.3	54.4	54.8	55.4	56.2	57.2
Tasa de paro (% fuerza laboral 15-74)	8.6	8.4	8.7	9.0	9.0	8.7	7.9	8.6	8.4	8.8	9.0	9.0	8.7	7.9
Tasa de paro de larga duración (% de la fuerza laboral)	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1	3.9	3.6	4.0	3.9	4.0	4.1	4.2	4.0	3.6
Tasa de paro de los jóvenes (% de la fuerza laboral 15-24)	17.3	17.7	18.2	18.7	18.7	18.3	17.1	17.6	18.0	18.6	18.8	18.9	18.4	17.3

Fuente: Eurostat

Gráfico 8: Tasa de empleo por grupos de edad



Fuente: Eurostat

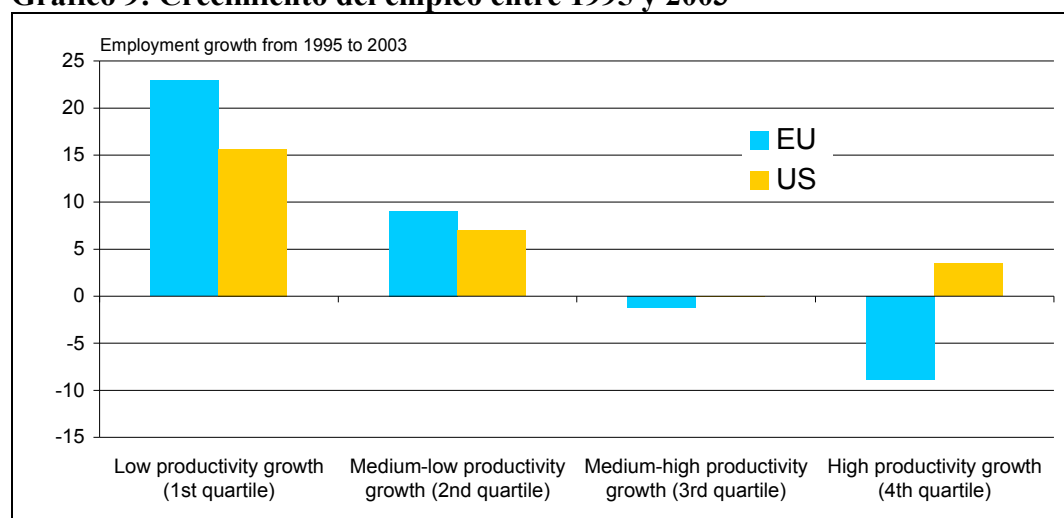
Nota: Los agregados de la UE-27 para los diferentes grupo de edad no están disponibles

Cuadro 5: Crecimiento de la productividad durante el período 1994-2004, UE-25, subregiones y Estados Unidos

	GDP per hour	Contribution from employment rate
EU-25	1.8	0.6
EU-10	3.9	-0.9
Euro area	1.6	0.8
GB, SW, DK	2.2	0.3
Estados Unidos	2	0

Fuente: Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/0

Gráfico 9: Crecimiento del empleo entre 1995 y 2003



Fuente: Centro de Crecimiento y Desarrollo de Groninga

Cuadro 6: Principales indicadores por país

	Productivity per employee			Productivity per hour			Employment rate			Unemployment rate			Regional employment rate			job flow rates		
	relative to EU15			relative to EU15			% of active age population			% of labour force			Standard deviation			percent of total employment - average 1992-2001		
	1997	2005	change	1995	2004	change	1997	2005	change	1998	2005	change	1999	2005	change	creation	distruction	Net
EU (27 countries)	88	91	3				-	63.4	-	-	8.7	-	-	-	-			
EU (25 countries)	91	94	3				60.6	63.8	3.2	9.4	8.8	-0.6	13.3	11.9	-1.4			
EU (15 countries)	100	100	-	100	100		60.7	65.2	4.5	9.3	7.9	-1.4	13.9	10.9	-3			
Euro area	102	100	-2	104	100	-4	58.6	63.5	4.9	10.0	8.6	-1.4	13.3	10.5	-2.8	5.6	3.7	1.9
Belgium	117	121	4	129	130	0	56.8	61.1	4.3	9.3	8.4	-0.9	8.0	8.4	0.4	5.2	3.8	1.3
Bulgaria	26	32	6				-	56.2	-	-	10.1	-	-	-	-			
Czech Republic	52	62	10	44	51	8	-	64.8	-	6.4	7.9	1.5	5.6	5.5	-0.1			
Denmark	94	99	5	104	101	-3	74.9	75.9	1	4.9	4.8	-0.1	-	-	-	6.2	3.3	2.8
Germany	97	96	-1	108	108	1	63.7	65.4	1.7	8.8	9.5	0.7	-	5.6	0.1	4.4	3.7	0.7
Estonia	33	55	22		41		-	64.4	-	9.2	7.9	-1.3	-	-	-			
Greece	80	95	16	60	71	11	55.1	60.1	5	10.9	9.8	-1.1	5.2	4.3	-0.9			
Spain	92	91	-1	92	87	-5	49.5	63.3	13.8	15.0	9.2	-5.8	10.8	8.3	-2.5	8.6	3.4	5.2
France	114	112	-2	114	116	1	59.6	63.1	3.5	11.1	9.9	-1.2	7.1	7.3	0.2	5.1	3.2	1.8
Ireland	111	122	10	96	119	23	57.6	67.6	10	7.5	4.4	-3.1	-	-	-	8.5	3.1	5.4
Italy	113	100	-13	102	90	-12	51.3	57.6	6.3	11.3	7.7	-3.6	17.4	16.0	-1.4	8.2	4.1	4.1
Cyprus	71	76	5				-	68.5	-	-	5.2	-	-	-	-			
Latvia	31	44	14		35		-	63.3	-	14.3	8.9	-5.4	-	-	-			
Lithuania	34	50	17	30	43	13	-	62.6	-	13.2	8.3	-4.9	-	-	-			
Luxembourg	135	154	19	143	156	12	59.9	63.6	3.7	2.7	4.5	1.8	-	-	-			
Hungary	54	67	13				52.4	56.9	4.5	8.4	7.2	-1.2	9.1	9.9	0.8			
Malta		77	77		71		-	53.9	-	-	7.3	-	-	-	-			
Netherlands	96	103	7	112	117	5	68.5	73.2	4.7	3.8	4.7	0.9	2.3	2.0	-0.3	6.5	4.3	2.2
Austria	-	-	-	99	98	-1	67.8	68.6	0.8	4.5	5.2	0.7	2.3	4.1	1.8	4.6	3.4	1.2
Poland	43	55	13		45		58.9	52.8	-6.1	10.2	17.7	7.5	4.8	5.6	0.8			
Portugal	64	62	-2	59	59	-1	65.7	67.5	1.8	5.1	7.6	2.5	3.6	3.3	-0.3	4.9	3.5	1.5
Romania	-	37	-				67.2	58.7	-8.5	5.3	7.2	1.9	-	-	-			
Slovenia	61	74	12		67		62.6	66.0	3.4	7.4	6.5	-0.9	-	-	-			
Slovakia	46	61	15	38	55	17	-	57.7	-	12.6	16.3	3.7	8.1	9.8	1.7			
Finland	100	100		92	94	2	63.3	68.4	4.8	11.4	8.4	3	6.7	5.5	-1.2	7.0	3.0	4.0
Sweden	97	99	2	98	101	3	69.5	72.5	3	8.2	7.8	0.4	4.8	3.0	-1.8	8.1	3.6	4.5
United Kingdom	94	102	8	89	98	10	69.9	71.7	1.8	6.1	4.8	-1.3	7.5	5.7	-1.8	6.6	4.4	2.3
United States	120	129	9	108	114	6	73.5	71.5	-2	4.5	5.1	0.6	-	-	-			
Japan	86	91	4	76	81	4	70.0	69.3	-0.7	4.1	4.4	0.3	-	-	-			

Fuente: Eurostat y base de datos Amadeus

3. Demografía

- Si las tendencias actuales se mantienen, el aumento de la esperanza de vida y el descenso de la tasa de natalidad en la UE, se producirá un envejecimiento de la población y el declive de la fuerza laboral. Las proyecciones demográficas actuales muestran que la población en edad de trabajar (15-64 años) disminuirá en alrededor del 15% en la UE en los próximos 50 años. Esta evolución se apreciará principalmente en algunos Estados miembros de Europa Central y del Este y en algunos de los Estados miembros más grandes. En consecuencia, se calcula que Europa pasará de ser una sociedad que cuenta con cuatro personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años a una relación de 2 por 1 en el año 2050.
- Numerosos factores influyen en esta situación demográfica, tales como la igualdad de género, la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar y las condiciones del mercado de trabajo.
- A menos que se tomen las medidas apropiadas, el descenso en el número de contribuyentes, combinado con el aumento de pensionistas, afectará a la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensión y seguridad social. Además de ello, podrían producirse consecuencias económicas de mayor calado que irían desde el declive de las capacidades de crecimiento hasta un empeoramiento del déficit de cualificaciones, ya que el proceso de renovación de las cualificaciones de la fuerza laboral mediante el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo se ralentizará. Sin embargo, el nivel medio de educación seguirá aumentando debido principalmente a que los trabajadores de más edad y con un nivel de formación relativamente bajo dejarán el mercado laboral. Los retos que se plantean son la ampliación de la base de financiación de los sistemas de seguridad social, aumentar la tasa de empleo, en particular de las mujeres y de los trabajadores de más edad, y estimular la productividad.
- Los flujos netos de la migración han supuesto una contribución positiva para el total de la población en la UE, y seguirá siendo así con toda probabilidad. Sin embargo, el escenario más probable induce a pensar que esta contribución no será suficiente para compensar de manera plena la disminución de la población en edad de trabajar y no aporta, por consiguiente, una solución a largo plazo a los desafíos demográficos. Así mismo, las capacidades y cualificaciones de los trabajadores inmigrantes son de vital importancia para los mercados de trabajo europeos.

Cuadro 7: Selección de indicadores demográficos y de inmigración

	Total population (in millions)			Working age population (in millions)			Old-age dependency ratio (population aged 65 and above as %of those aged 15-64)				Net migration flows (as % of total population)	
	2004	2050	% change	2004	2050	% change	2003	2025	2050	change	2004	2050
EU-25	456.8	453.8	-1	306.8	259.1	-16	24	35	51	27	0.3	0.2
EU-15	382.7	388.3	1	255.1	221.3	-13	25	36	52	26	0.4	0.2
Euro area	308.6	308.4	0	206.5	174.2	-16	-	-	-	-	0.4	0.2
Belgium	10.4	10.8	4	6.8	6.3	-8	26	36	47	21	0.2	0.2
Czech Republic	10.2	8.9	-13	7.2	5.0	-31	20	35	55	35	0.1	0.2
Denmark	5.4	5.5	2	3.6	3.3	-8	22	34	42	20	0.1	0.1
Germany	82.5	77.7	-6	55.5	45.0	-19	26	38	52	26	0.3	0.3
Estonia	1.4	1.1	-17	0.9	0.7	-27	23	31	43	20	0.8	0.5
Greece	11.0	10.7	-3	7.5	5.9	-21	26	36	60	35	0.4	0.3
Spain	42.3	43.0	1	29.1	22.9	-21	25	33	66	41	1.2	0.2
France	59.9	65.1	9	39.0	37.4	-4	25	37	46	21	0.1	0.1
Ireland	4.0	5.5	36	2.7	3.2	16	16	25	45	29	0.4	0.2
Italy	57.9	53.8	-7	38.5	29.3	-24	28	39	62	34	0.3	0.3
Cyprus	0.7	1.0	34	0.5	0.6	19	14	29	43	30	0.0	0.2
Latvia	2.3	1.9	-19	1.6	1.1	-30	21	31	44	21	0.1	0.2
Lithuania	3.4	2.9	-16	2.3	1.7	-26	22	29	45	23	-0.2	0.2
Luxembourg	0.5	0.6	42	0.3	0.4	30	21	28	36	15	0.6	0.4
Hungary	10.1	8.9	-12	6.9	5.2	-25	22	34	48	26	-0.1	0.1
Malta	0.4	0.5	27	0.3	0.3	12	22	34	41	22	0.6	0.5
Netherlands	16.3	17.6	8	11.0	10.6	-4	20		41	20	0.1	0.2
Austria	8.1	8.2	1	5.5	4.7	-15	23	34	52	30	0.3	0.2
Poland	38.2	33.7	-12	26.7	19.4	-27	33	33	51	33	-0.1	0.1
Portugal	10.5	10.1	-4	7.1	5.5	-22	23	35	59	36	0.4	0.1
Slovenia	2.0	1.9	-5	1.4	1.1	-24	35	36	56	35	0.0	0.1
Slovakia	5.4	4.7	-12	3.8	2.7	-28	34	28	51	34	0.3	0.4
Finland	5.2	5.2	0	3.5	3.0	-14	23	41	47	24	0.1	0.1
Sweden	9.0	10.2	13	5.8	6.0	4	26	36	41	14	0.3	0.2
United Kingdom	59.7	64.2	8	39.2	37.8	-4	24	33	45	21	0.2	0.2

Fuente: Comité de Política Económica y Comisión Europea (2006)

4. Creación de empleo

- Durante el período 1995-2005, la UE-25 conoció una expansión neta del empleo con la creación de 18,5 millones de puestos de trabajo. Pero este resultado global encubre una dinámica de creación y destrucción de puestos de trabajo, ya que cada año se crean entre un 5 y un 8% del total de los puestos de trabajo y se destruye entre un 3 y un 4%. Esto ilustra la importante reasignación que se ha producido entre diferentes sectores y empresas.
- Las PYMES, y en particular las microempresas y las nuevas empresas, representan la tasa más elevada de creación neta de empleo. Es igualmente en el seno de estas empresas donde se observa la mayor reasignación de puestos de trabajo.
- La tendencia actual de desarrollo del empleo en el sector de los servicios se ha mantenido o reforzado durante los últimos años. Durante el último quinquenio, el empleo en el sector de los servicios ha aumentado en aproximadamente 14 millones de puestos de trabajo. La creación de empleo ha sido particularmente dinámica en los servicios a las empresas, la sanidad y el trabajo social, la educación, los hoteles y los restaurantes. El empleo en el sector manufacturero, por otra parte, ha disminuido en unos 2 millones durante el mismo período.

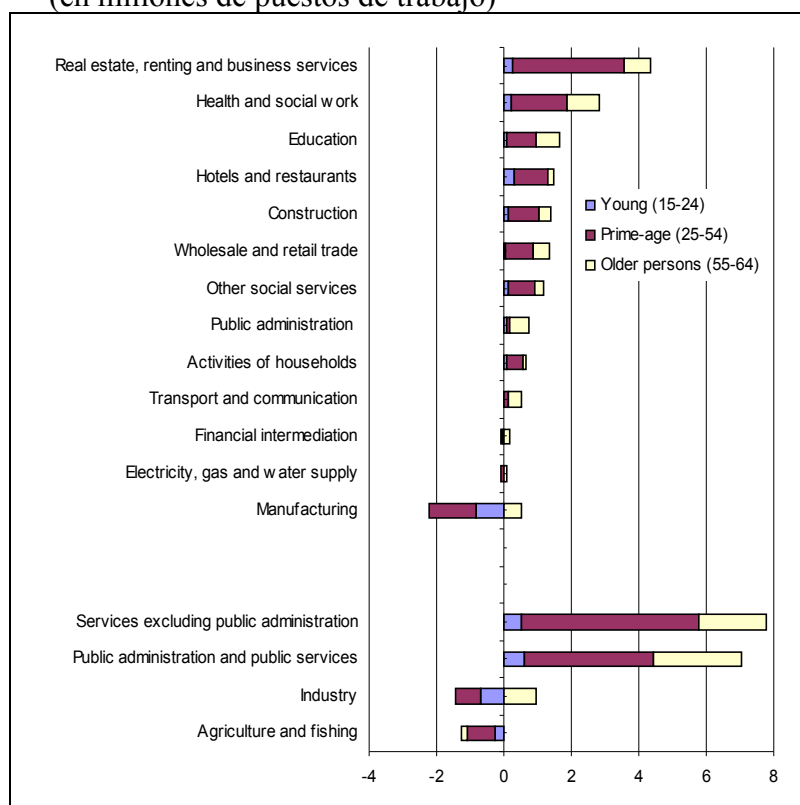
Cuadro 8: Promedios del volumen de puestos de trabajo en Europa por características de las empresas

(porcentaje medio del empleo total durante el período 1992-2001)

	Job creation	Job destruction	Job reallocation	Net job creation
By company size				
1-19	10.7	3.5	14.2	6.9
20-49	7.8	3.8	11.6	3.8
50-99	7.4	3.8	11.2	3.3
100-249	7.0	4.0	11.0	2.9
250-499	5.8	3.4	9.2	2.2
500-999	5.7	3.6	9.4	2.0
1000-2499	4.8	3.7	8.5	2.2
2500 and more	3.7	3.8	7.5	-0.4
By age of company				
1 year old	8.9	3.7	12.6	5.2
2-5 years old	8.4	4.1	12.5	4.3
6-10 years old	7.6	4.0	11.6	2.6
more than 10	5.2	3.6	8.8	1.6

Fuente: BCE, según la base de datos Amadeus

Gráfico 10: Cambios en el empleo en la UE-25 para el período 2000 a 2005
(en millones de puestos de trabajo)



Fuente: Eurostat

5. Disposiciones contractuales

- Los contratos de duración indefinida son los habituales en Europa en 2005, representan el 85% del total de los contratos de trabajo.
- Los contratos de duración determinada, por su parte, pasaron de un 12% del total de los contratos de trabajo en 1997 a cerca de un 15% en 2005.
- El incremento observado a partir del año 2000 puede constatarse en diez Estados miembros, entre los cuales destaca Polonia de manera sobresaliente. La proporción de los contratos de duración determinada ha permanecido estable en un mismo número de países mientras que en cinco de ellos dicha proporción ha disminuido. Además de una evolución heterogénea observada en los últimos años, la incidencia de los contratos de duración determinada varía considerablemente entre un país y otro, yendo desde un 2,5% (Rumania) hasta un 33% (España) en 2005.
- Según las encuestas de población activa, una porción amplia y cada vez mayor de estos contratos temporales es de tipo involuntario. Este tipo de contratos ha llegado a representar en 2004 un 48% de los contratos temporales, cuando en 2001 sólo constituía el 37%.
- El porcentaje de trabajadores a tiempo parcial también aumentó, especialmente entre el año 2000 y el año 2005, pasando del 16% al 18,4%, lo que ha tenido una repercusión considerable en la situación general del empleo.
- La utilización del empleo a tiempo parcial difiere de manera significativa de un Estado miembro a otro, representando porcentajes que van desde un 2,1% en Bulgaria hasta un 46,1% en los Países Bajos.
- Según las encuestas de población activa, el 80% de los trabajadores a tiempo parcial está sujeto a este tipo de disposiciones contractuales ya sea por razones familiares, debido a otras responsabilidades personales, porque está estudiando o en periodo de formación, por razones de salud o por otras razones o simplemente porque no desea trabajar a tiempo completo. Un 20% de los trabajadores a tiempo parcial desea trabajar a tiempo completo, cuando en 2002 representaban un 15%.
- En 2005, el 32,3% de las mujeres empleadas en la UE tenía un trabajo a tiempo parcial, mientras que el porcentaje de hombres era tan sólo de un 7,4%. Esta diferencia de género en materia de empleo se constata en grados diferentes en cada Estado miembro.
- La proporción del empleo autónomo descendió entre 1997 y 2005, pasando de un 16,6% a un 15,6% en la UE. El peso que ejerce el empleo autónomo en el empleo total varía de manera considerable entre cada Estado miembro, partiendo de un 5% en Suecia y llegando al 44% en Rumania.
- En una escala de 0 a 6, el nivel medio de protección de los contratos fijos en la UE es de 2,366 (media simple de 18 países de la UE indicada en el cuadro 11), frente a un indicador de 1,75 para los 10 países de la OCDE que no son miembros de la UE. El índice de legislación relativa a la protección del empleo para los contratos fijos varía considerablemente entre cada uno de los países europeos, pasando de un 1,1 (en Reino Unido) a un 4,2 (en Portugal). Estos indicadores agregados generales ocultan igualmente ciertas diferencias tanto en el diseño como en las

características específicas de cada legislación nacional de protección del empleo (LPE).¹

- Esta protección del empleo no cambió entre 1994 y 2003, a excepción de la República Eslovaca, donde la normativa se flexibilizó ligeramente.
- El grado de protección de los contratos temporales también difiere en función de cada país, pasando de un 0,4 en Reino Unido y en la República Eslovaca a un 3,6 en Francia. Detrás de estos indicadores agregados existen igualmente diferencias en lo que respecta a las características específicas de las normas LPE que se aplican al trabajo de duración determinada y a los contratos de puesta a disposición de las ETT. A este respecto la evolución ha sido más marcada a partir del año 1994, observándose una considerable flexibilización de las normas que rigen el trabajo temporal en Alemania, Grecia, Dinamarca, Italia, Bélgica, Países Bajos y la República Eslovaca, así como un reforzamiento de éstas en España y Polonia.
- El diseño de la LPE y su interacción con las políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) y demás instituciones del mercado de trabajo influyen en los resultados del mercado laboral, tales como las tasas de empleo y de paro de categorías específicas, la duración del paro, la seguridad y estabilidad del empleo o la productividad. Cabe añadir, sin embargo, que se trata de una relación compleja.
- Estimar la incidencia del trabajo no declarado es una tarea sumamente difícil, y establecer comparaciones entre los países constituye un ejercicio particularmente arriesgado. Los datos disponibles indican, no obstante, que este tipo de trabajo se ha generalizado en los Estados miembros. El trabajo no declarado distorsiona la competencia y mina la financiación de los sistemas de protección social.

Cuadro 9: Últimas tendencias del empleo según el tipo de disposiciones contractuales

EU-25	1997	2000	2005
Indefinite duration contracts (% of total employees)	88.3	87.4	85.5
Fixed-term contracts (% of total employees)	11.7	12.6	14.5
Part-time work (% of total employment)	16.0	16.2	18.4
Self-employed (% of total employment)	16.6	15.9	15.6

Fuente: Informe "Empleo en Europa - 2006" (anexo)

¹ "La medición de la protección del empleo en este capítulo se basa principalmente en las normas legislativas, si bien incorpora igualmente algunos aspectos de las disposiciones contractuales y de las prácticas judiciales. Sin embargo, dado que los convenios colectivos y las decisiones de los tribunales hacen referencia a menudo a un amplio conjunto de normas basadas en casos tratados de manera individual, su papel se habrá probablemente subestimado en cierta medida en la información que aquí se recoge" Perspectivas del Empleo de la OCDE - 2004, página 64.

Cuadro 10: Datos por país según nivel de trabajo de duración determinada, trabajo a tiempo parcial y empleo autónomo

	<i>Fixed-term work (% of total employees)</i>		<i>Part-time work (% of total employment)</i>		<i>Self-employed (% of total employment)</i>	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Bélgica	9.1	8.9	18.9	22	17	16.2
Bulgaria	6.3 (2001)	6.4	3.2	2.1	-	-
República Checa	8.1	8.6	5.3	4.9	15	18
Dinamarca	9.7	9.8	21.3	22.1	6.6	6.3
Alemania	12.7	14.2	19.4	24	10	11.2
Estonia	3	2.7	8.1	7.8	9	8.1
Grecia	13.5	11.8	4.5	5	43.3	40.8
España	32.2	33.3	7.9	12.4	15.8	14.4
Francia	15.2	13.3	16.7	17.2	9.2	8.9
Irlanda	5.9	3.7	16.4	16.8 (2004)	18.6	17
Italia	10.1	12.3	8.4	12.8	26.4	24.5
Chipre	10.7	8.9	8.4	8.9	25.8	23.6
Latvia	6.7	8.4	11.3	8.3	14.9	11.6
Lituania	4.4	5.5	10.2	7.1	20.1	16.9
Luxemburgo	5.3	5.3	10.4	17.4	7.3	6.6
Hungría	7.1	7	3.5	4.1	15.1	13.8
Malta	4.1	4.5	6.8	9.6	11.8	11.7
Países Bajos	13.7	15.5	41.5	46.1	14.2	13.7
Austria	8	9.1	16.3	21.1	20.5	19.9
Polonia	5.8	25.7	10.5	10.8	37.7	28.8
Portugal	19.9	19.5	10.9	11.2	24.5	24.1
Rumania	2.8	2.4	16.5	10.2	46.2	43.7
Eslovenia	13.7	17.4	6.5	9	18	17.1
Eslovaquia	4.8	5	4.8	5	8.3	13
Finlandia	16.3	16.5	12.3	13.7	12.2	11.6
Suecia	15.8	16	19.5	24.7	5.4	4.8
UK	6.9	5.7	25.2	25.4	11.9	12.7

Fuente: Informe "Empleo en Europa – 2006", anexo de estadísticas.

Cuadro 11: Rigidez de la legislación sobre protección del empleo

(Índice: de 0 a 6, donde 0 representa la flexibilidad total y 6 la rigidez más alta)

(i)	Contratos fijos			Contratos temporales		
	1994	2003	Cambio	1994	2003	Cambio
Austria	2.4	2.4	0	1.8	1.5	-0.3
Bélgica	1.7	1.7	0	3.6	2.6	-1
República Checa	3.3	3.3	0	0.5	0.5	0
Dinamarca	1.5	1.5	0	2.3	1.4	-0.9
Finlandia	2.3	2.2	-0.1	1.9	1.9	0
Francia	2.4	2.5	0.1	3.6	3.6	0
Grecia	2.7	2.7	0	2.8	1.8	-0.8
Alemania	2.3	2.4	0.1	4	3.3	-0.7
Hungría	1.9	1.9	0	0.8	1.1	0.3
Irlanda	1.6	1.6	0	0.4	0.6	0.2
Italia	1.8	1.8	0	3.8	2.1	-1.7
Países Bajos	3.1	3.1	0	1.9	1.2	-0.7
Polonia	2.2	2.2	0	1.1	1.3	0.2
Portugal	4.2	4.2	0	3.1	2.8	-0.3
Eslovaquia	3.1	2.5	-0.6	0.8	0.4	-0.4
España	2.8	2.6	-0.2	3.3	3.5	0.2
Suecia	2.9	2.9	0	1.8	1.6	-0.2
UK	1	1.1	0.1	0.3	0.4	0.1

Fuente: OCDE

Nota: La rigidez de la legislación sobre protección del empleo se establece a partir de los siguientes subindicadores:

(ii) En lo que respecta a los contratos fijos: dificultad de despido, preaviso e indemnizaciones para los despidos individuales sin que haya habido falta profesional e inconvenientes relacionados con los procedimientos de contratación.

En lo que respecta a los contratos temporales: rigidez de la reglamentación que se aplica a los contratos de duración determinada; rigidez de la reglamentación que se aplica a las empresas de trabajo temporal.

Cuadro 12: Datos por país según nivel de trabajo no declarado

	Datos de EIRO	Año	Datos de la Comisión	Año
Austria	10	2003	1,5	1995
Bélgica	20	2004	3-4	1999
Bulgaria	25		22	2003
Chipre			4,2	2003
Dinamarca			5,5	2001
Estonia			8-9	2001
Finlandia	4-2		4,2	1992
Francia	10-20	2003	4-6,5	1998
Alemania	17	2004	6	2001
Grecia	24-40		Over 20%	1998
Hungría	25-35	2004	18	1998
Irlanda	5-10	1998		
Italia	17	2000	16-17	2001
Latvia			18	2000
Países Bajos	13,8	2002	2	1995
Noruega				
Polonia	27,4	2000	14	2003
Rumania	20	2003	21	2000
Eslovaquia	18	2003	13-15	2000
Eslovenia	17-25	1997	13-15	2000
España				
Suecia	4,6	1998	3	1997
UK	1,5	2003	2	2000

Fuente: EIRO thematic feature – Industrial relations and undeclared work, 2005

6. Políticas activas de mercado de trabajo

- Las políticas activas de mercado de trabajo engloban una serie de instrumentos, tales como los servicios públicos de empleo, los incentivos al empleo, la ayuda para la creación de empresas, el trabajo compartido, la rotación laboral, la formación o ayudas especiales para los grupos con desventajas como los trabajadores con discapacidades. Las políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) han sido pensadas y puestas en práctica con la finalidad de apoyar la movilidad en el mercado laboral y hacer que las personas desempleadas e inactivas se integren a la población trabajadora. El contenido de las PAMT varía en función de los países.
- En 2004, el presupuesto medio destinado a las PAMT representó un 0,5% del PIB, mientras que en 1995 dicho presupuesto se acercó al 1%. Este fenómeno se vio acompañado por un cambio en la composición de los gastos. Casi un 30% de los gastos correspondía a la formación, un porcentaje que sigue siendo en líneas generales el mismo desde 1995. Existen dos categorías que han experimentado un aumento de fondos, a saber, los servicios públicos de empleo, por una parte, y la rotación en el empleo, el trabajo compartido y los incentivos al empleo, por otra parte. Este aumento ha tenido como contrapeso una disminución en el gasto en materia de creación directa de empleos y programas para integrar en el mercado laboral a las personas con discapacidades.
- El análisis por país de la financiación que han recibido las PAMT en el año 2004 revela una gran variedad de situaciones, particularmente cuando dicha financiación se mide con respecto a las personas que desean trabajar. La mayoría de los países que tenía un bajo presupuesto en 1995 aumentó sus recursos, mientras que en la mayoría de los países con un nivel intermedio de gastos se disminuyó el presupuesto. La situación de los países que más recursos dedican a estas políticas no es homogénea.
- Además del aspecto cuantitativo de los recursos destinados a la financiación, la eficacia y calidad de las PAMT son de una importancia fundamental a la hora de facilitar la transición hacia una situación con más y mejores empleos.

Cuadro 13: Gasto activo, sin incluir los SPE (en % del PIB)

	1985	1990	1995	2000	2004
Austria	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4
Bélgica	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9
República Checa	-	0.1	0.0	0.1	0.1
Alemania	0.4	0.7	1.1	1.0	0.9
Dinamarca	-	1.0	1.8	1.7	1.5
Estonia	-	-	-	-	0.0
España	0.2	0.5	0.4	0.7	0.6
Finlandia	0.6	0.7	1.3	0.8	0.8
Francia	0.5	0.7	1.1	1.0	0.7
Grecia	0.0	0.2	0.3	0.3	0.2
Hungría	-	0.5	0.3	0.3	0.2
Irlanda	1.2	1.2	1.4	0.8	0.5
Italia	-	-	-	0.6	0.5
Lituania	-	-	-	-	0.2
Latvia*	-	-	-	-	0.1
Luxemburgo	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
Países Bajos	1.0	1.0	0.9	0.4	1.1
Portugal	-	0.4	0.6	0.4	0.6
Suecia	1.9	1.5	2.9	1.5	1.0
Eslovaquia	-	-	-	-	0.1
Reino Unido	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
EU average**	0.7	0.6	0.9	0.7	0.5

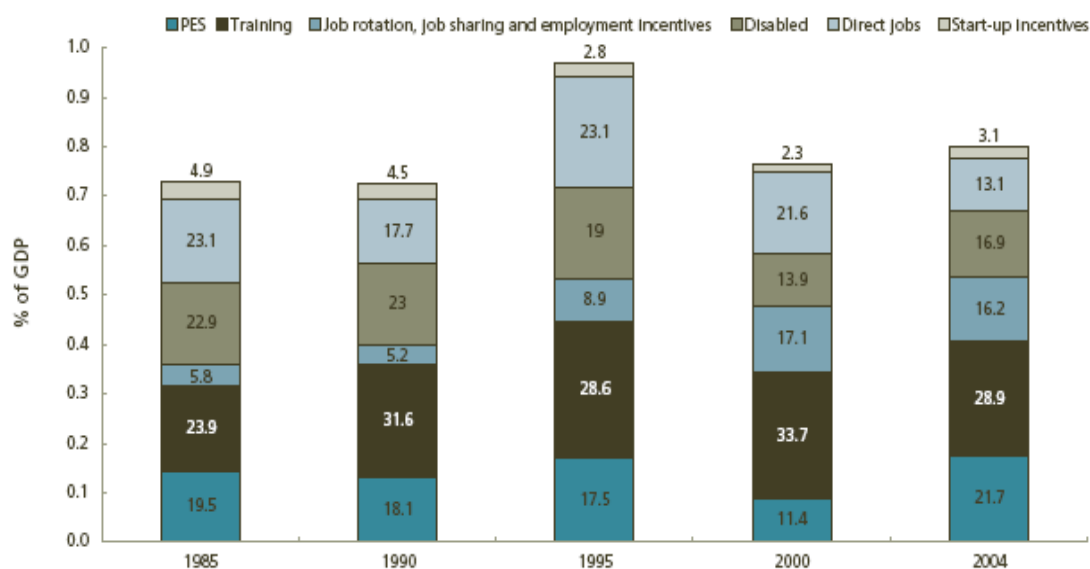
Fuente: Informe "Empleo en Europa - 2006"

*: 2003; **: media aritmética no ponderada de los países cuyos datos no están disponibles

Gráfico 11: Desglose del gasto activo, incluyendo los SPE –media de la UE en el periodo 1985-2004-

Chart 2

Breakdown of active spending, including PES – EU average 1985 – 2004



Source: OECD and Eurostat's LMP databases.

Cuadro 14: Gasto en PAMT (expresado en PPA) dividido por el número de personas que busca trabajo ^(a)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	2.2	1.0	1.0	1.3	1.8	1.8	2.3	2.3	2.7	1.5
BE	2.8	5.3	4.0	4.5	3.6	3.7	4.9	6.3	5.7	4.8	4.9	5.1
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1
DE	1.9	5.3	5.1	4.9	3.2	3.8	4.4	4.4	4.2	4.4	3.6	3.2
DK	-	4.9	7.8	8.0	8.9	9.7	13.2	12.8	13.9	15.6	12.6	12.5
ES	-	0.8	0.3	0.3	0.3	0.5	0.8	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2
FI	-	-	2.4	2.8	2.3	2.1	2.3	2.2	2.3	2.3	2.5	2.8
FR	1.5	2.8	4.2	4.3	3.4	3.5	3.9	4.5	4.8	4.8	4.2	3.6
EL	0.0	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3
HU	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2
IE	1.2	1.9	2.0	2.6	2.1	2.9	3.8	4.5	5.2	4.9	4.8	4.8
IT	-	-	-	0.5	-	0.8	0.9	1.0	1.4	1.5	1.7	1.3
LU	2.7	5.5	2.0	3.2	3.7	3.0	3.5	3.8	4.8	4.7	5.8	6.5
NL	2.8	3.9	2.3	3.1	2.3	1.6	2.5	4.0	7.2	7.4	8.0	6.5
PT	-	0.6	0.8	1.0	0.5	0.9	0.8	1.1	1.5	1.3	1.3	1.4
SE	-	-	13.3	-	9.7	10.8	11.7	12.0	11.5	12.0	13.0	10.8
UK	1.0	1.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.8	0.6	0.7	0.6	0.8
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Fuente: Informe "Empleo en Europa - 2006"

Cuadro 14: Gasto en PPML (expresado en PPA) dividido por el número de personas que busca trabajo ^(a)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	13.6	5.6	5.2	5.9	6.1	6.0	6.6	7.3	8.8	5.3
BE	8.2	13.2	9.5	9.7	10.4	8.4	11.4	13.6	12.9	12.7	12.3	13.3
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2	0.2
DE	5.9	7.2	10.8	10.3	9.3	9.0	9.1	8.8	9.0	9.4	9.1	8.8
DK	-	20.5	19.4	19.9	15.9	17.4	18.5	18.3	19.2	21.9	22.1	21.9
ES	-	2.6	1.8	1.7	1.7	1.8	1.9	2.1	2.5	2.8	2.9	3.2
FI	-	-	6.9	6.5	5.8	5.2	5.9	5.9	6.4	6.7	7.1	7.3
FR	6.9	7.6	6.6	6.5	5.6	5.8	6.0	6.3	7.4	8.4	8.9	8.6
EL	0.1	0.4	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	1.0	1.0
HU	-	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2	0.3
IE	3.1	3.9	3.9	4.4	-	4.5	4.8	4.5	5.0	6.1	7.2	8.7
IT	-	-	-	1.5	-	0.9	1.1	1.0	1.4	1.5	1.7	1.8
LU	10.8	19.0	12.7	13.5	7.8	6.0	12.0	11.4	12.9	12.9	17.8	16.0
NL	10.0	9.2	6.8	8.5	7.6	7.8	8.1	13.3	15.4	14.4	14.3	13.8
PT	-	0.4	1.1	1.1	1.2	1.8	2.1	2.6	3.2	3.5	3.1	3.4
SE	-	-	14.3	-	10.4	10.7	11.5	11.8	9.2	9.7	15.3	14.2
UK	3.7	2.9	2.0	1.8	2.1	2.0	2.1	2.1	2.0	1.8	1.6	1.6
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

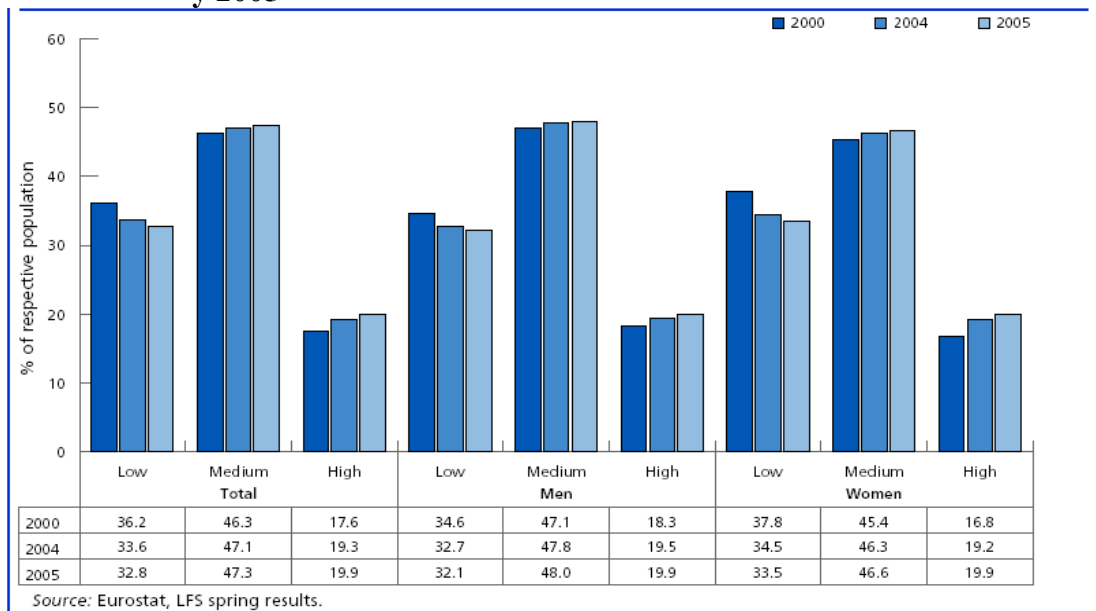
Fuente: Informe "Empleo en Europa - 2006"

7. Educación, formación y aprendizaje permanente

A. Educación

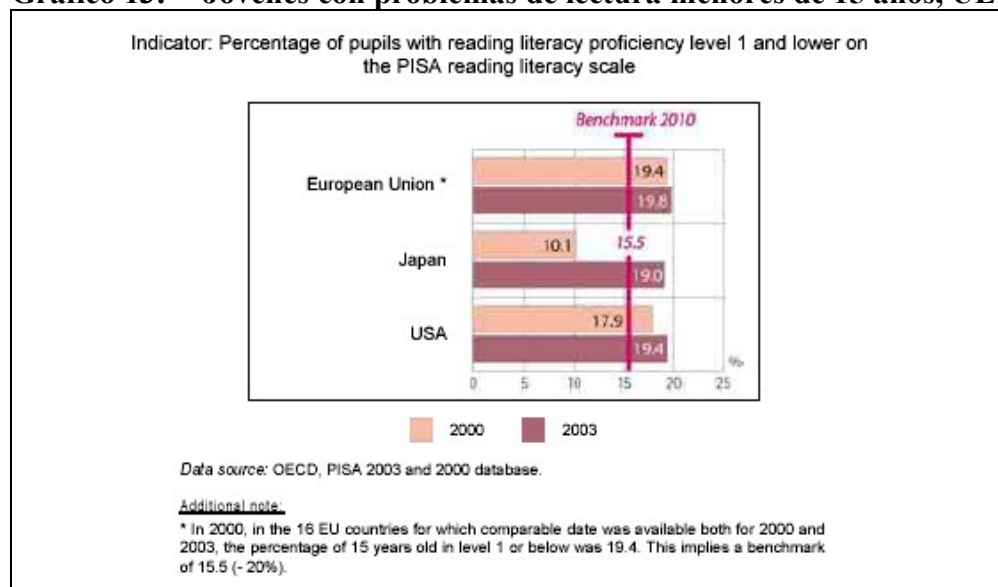
- En 2005, sólo alrededor del 33% de la población de la UE en edad de trabajar tenía un nivel de estudios bajo, un 47% un nivel medio y un 20% un nivel superior. Desde el año 2000, la porción de población en edad de trabajar con un nivel de estudios alto ha ido aumentando, mientras que el porcentaje con un nivel de estudios bajo ha disminuido. En lo que respecta a los sexos, no existe una marcada diferencia.
- Cerca del 20% de los alumnos europeos menores de 15 años presenta serias dificultades en la lectura, sin que haya habido progresos desde el año 2000 para alcanzar el valor de referencia del 15% establecido en el programa “Educación y Formación 2010” de la UE.
- Así mismo, casi un 16% de los jóvenes de UE sigue abandonando la escuela de manera prematura, poniendo de manifiesto la brecha que existe con respecto al porcentaje de referencia del 10% que la UE se había fijado de aquí al año 2010. Esta cifra varía en cada Estado miembro, siendo particularmente elevada en los países mediterráneos. Los países escandinavos y algunos países de Europa central y del Este muestran, por el contrario, las cifras más bajas de jóvenes que abandonan la escuela de manera prematura.

Gráfico 12: Proporción (en %) de la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) por nivel de estudios alcanzado y género en el 2000, 2004 y 2005



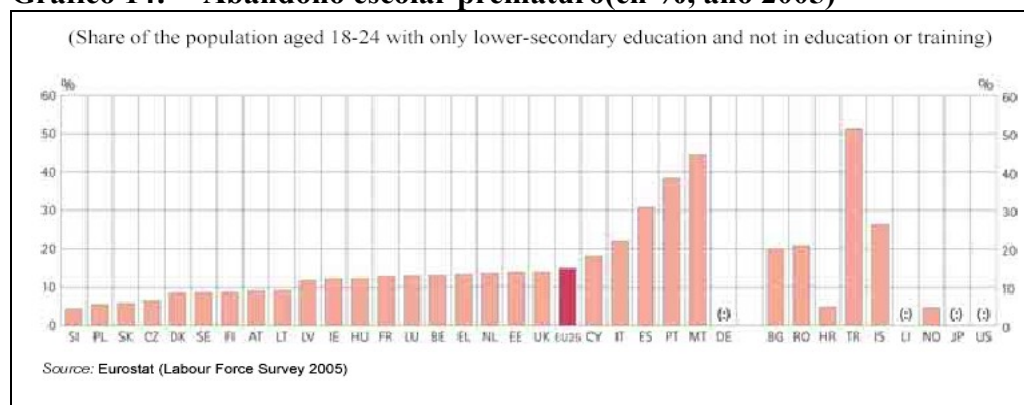
Fuente: Informe “Empleo en Europa - 2006”

Gráfico 13: Jóvenes con problemas de lectura menores de 15 años, UE-16



Fuente: «Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2006 Report» (Progreso hacia los objetivos de Lisboa en educación y formación. Informe 2006) Documento de trabajo de los servicios de la Comisión. SEC (2006) 639

Gráfico 14: Abandono escolar prematuro(en %, año 2005)



B. Aprendizaje permanente

- El porcentaje de la población adulta que participó en programas de formación y educación en la UE-27 pasó del 7,1% en 2000 al 9,7% en 2005. Si bien es cierto que una parte de este aumento se debe al cambio de método², también es cierto que se han realizado algunos avances hacia el objetivo del 12%.
- La participación en el aprendizaje permanente es más elevada entre los grupos de personas más jóvenes y disminuye de manera gradual en los grupos de mas edad.
- La participación en el aprendizaje permanente varía considerablemente entre los Estados miembros de la UE, presentando los países escandinavos y el Reino Unido la tasa de participación más alta.
- Por otra parte, la participación de los adultos en la educación no formal ha sido, de manera general, tres veces más elevada que en la educación formal.
- Según ha revelado la Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo en Europa, en el año 2005 el 27% de la fuerza laboral de la UE-25 recibió una formación remunerada o impartida por el empleador, o, en el caso de los autónomos, pagada por ellos mismos.
- Aunque no se dispone de los datos para la UE-27, los datos correspondientes a la UE-15 señalan un descenso a partir de 2000, siendo el porcentaje de participación del 30%. La media del número de días de formación por trabajador por cuenta ajena o propia disminuyó, pasando de un 14,3% en el año 2000 a un 11,2% en 2005.
- Un 6% de los trabajadores han participado en cursos de formación financiados por ellos mismos. Un 27% ha recibido formación en el lugar de trabajo, mientras que un 17% ha recibido otros tipos de formación in situ.
- Según la Cuarta Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo realizada por la Fundación de Dublín, los porcentajes de trabajadores a quienes se impartió cursos de formación financiados por el empleador fue de un 32% para trabajadores con contrato por tiempo indefinido, un 29% para trabajadores con contrato por tiempo determinado y un 18% para trabajadores de las ETT con contratos de puestas a disposición. Un 10% de los trabajadores que había recibido formación contaba con un nivel de educación básico y un 40% eran trabajadores con un nivel de educación superior.

Cuadro 16: Porcentaje de la población adulta, con edades comprendidas entre 25 y 64 años, que participa en programas de educación y formación.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	-	7.1	7.1	7.2	8.5	9.3	9.7	9.6
EU-25	-	7.5	7.5	7.6	9.0	9.9	10.2	10.1
EU-15	8.2	8.0	8.0	8.1	9.8	10.7	11.2	11.1

Fuente: Eurostat

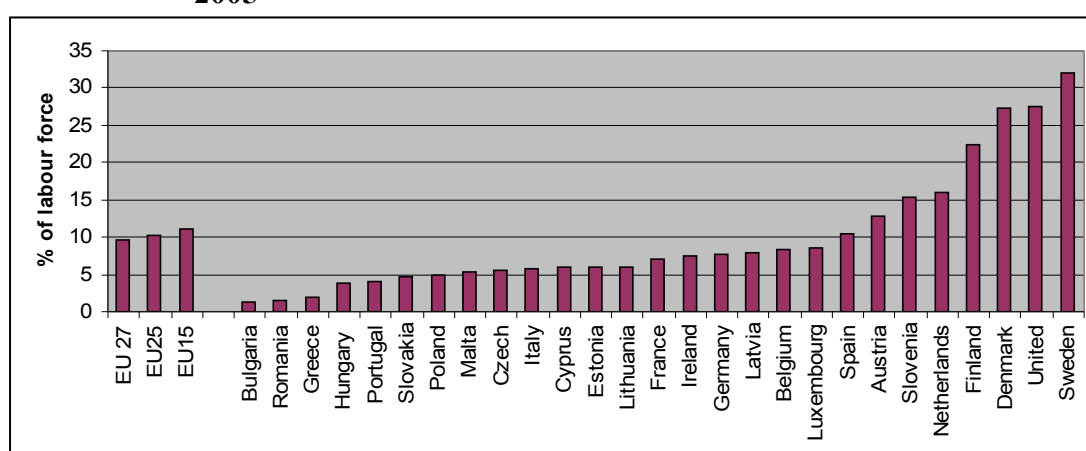
² Empleo en Europa, informe de 2005, página 113: En la UE-25, este indicador también ha mejorado en los últimos años, pasando del 7,9% en 2000 a un 9,9% en 2004. Sin embargo, tras la corrección aportada para tener en cuenta algunos periodos de interrupción en las estadísticas, se estima que el coeficiente del aprendizaje permanente ha aumentado en menos de 1 punto porcentual a partir del año 2000”. Ver igualmente Comunicación de la Comisión (2005) 549, página 14: “En lo que se refiere al aprendizaje permanente, se han producido numerosas rupturas en las series temporales: algunos países han revisado sus métodos de recogida de datos entre 2002 y 2003. La aplicación de nuevos métodos ha generado resultados más elevados en lo que respecta a 2003. Los progresos realizados entre 2002 y 2003 han sido, por tanto, sobrevalorados”.

Cuadro 17: Participación en el aprendizaje permanente por grupos de edad, 2005, UE-25

Age group	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total	Target for 2010
Participation rate	21.4	13.3	11.5	10.5	9	7.5	6	3.6	10.7	12.5

Fuente: Cedefop, presentación de diapositivas "Four years on" (Cuatro años después), Helsinki, 5 de diciembre de 2006 (cuadro elaborado con datos de Eurostat).

Gráfico15A: Participación de la población activa en el aprendizaje permanente, 2005

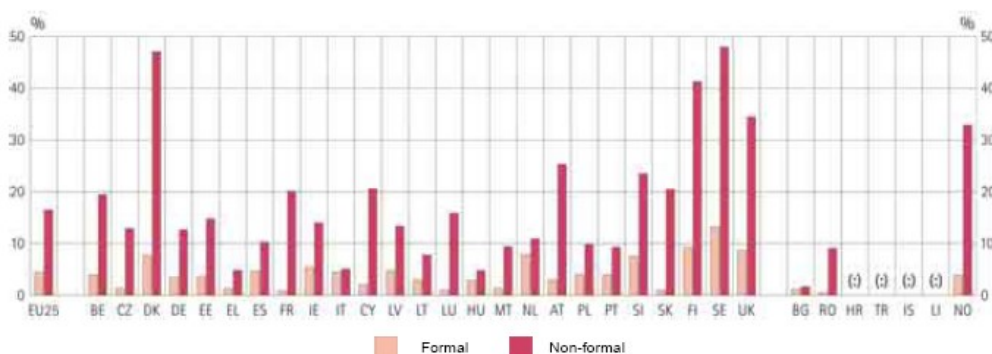


Fuente: Eurostat

Gráfico 15.B

Chart II.19

Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training, 2003



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months..

Cuadro 18: Niveles de formación

<i>In the last 12 months, have you undergone...?</i>	1995	2000	2005	2005	
	EU15	EU15	EU25	(EU15)	(NMS)
Training paid for or provided by your employer, or by yourself if you are self-employed?	30.0%	30.6%	27.1%	27.3%	25.6%
Average number of days per worker	13.5	14.3	11.2	11.4	10.6
Training paid for by yourself	n.a.	n.a.	6.0%	6.0%	6.5%
Average number of days per worker	n.a.	n.a.	25.2%	25.9%	22.6%
On-the-job training (co-workers, supervisors, etc.)	n.a.	n.a.	27.1%	26.8%	29.0%
Other forms of on-site training	n.a.	n.a.	17.5%	17.0%	20.5%

Fuente: Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo – Fundación Dublín

8. Cohesión social

- El porcentaje de población de la UE-25 con riesgo de caer en la pobreza se mantuvo estable en un 16%, es decir, 72 millones de personas, entre 2000 y 2005, observándose grandes diferencias entre países: desde el 9%, en Suecia, al 21%, en Lituania y Portugal. Las transferencias sociales desempeñan un papel importante en la disminución de las tasas de riesgo de pobreza: de no existir las transferencias sociales, excluidas las pensiones, el riesgo de pobreza de la población de la UE sería de un 26% - por encima del 23% registrado en 2000 – en lugar del 16% de 2005.
- El riesgo de pobreza en la población infantil de la UE-25 permaneció estable entre 2000 y 2005, situándose en torno al 20%, si bien este porcentaje ha sido superior al de la población adulta. La variación de porcentajes entre los países es notable, ya que ésta va desde un 7%, en Suecia, hasta un 27%, en Polonia.
- El grado de desigualdad en la distribución del ingreso (medido por el coeficiente Gini³) ha arrojado un valor de 31 en el año 2005, mientras que en 2000 dicho valor era de 29. Al respecto, también se han observado grandes diferencias entre los países, ya que este índice va desde 22, en Eslovenia, hasta 35, en Reino Unido y Grecia. Esto no aparece en el análisis final.
- En la UE-25, el gasto social representaba el 27,3% del PIB, a diferencia del 26,6% del año 2000, observándose una gran diferencia de porcentajes entre los países: desde el 13,4%, en Letonia y Estonia, hasta un 33,5% en Suecia.
- En la UE-15 (año 2000), el 15% de los trabajadores percibía una remuneración baja⁴, entendiéndose por remuneración baja dos tercios del sueldo medio. Los porcentajes varían del 8,6%, en Dinamarca, al 19,4%, en Reino Unido (fuente: informe “Empleo en Europa - 2004”, página 168).
- Los sistemas fiscales y de prestaciones varían según los Estados miembros, y su naturaleza repercute en el mercado laboral. Esta repercusión se manifiesta a través de diferentes canales: condiciones, niveles y duración de las prestaciones y eficacia de los servicios de empleo. Los sistemas de prestaciones por desempleo tienen efectos tanto positivos como negativos. Por una parte, brindan seguridad económica mientras se busca un empleo y, por otra, pueden crear desmotivación por razones económicas a la hora de aceptar un empleo. Se han observado, en función de su interacción, diferencias de un país a otro en lo que respecta a los efectos netos para el empleo, en particular con las políticas activas de mercado de trabajo. En la UE-25, la persona que sale del desempleo y encuentra un trabajo pierde en promedio un 75% del aumento de los ingresos brutos por el hecho de tener que pagar más impuestos y contribuciones a la seguridad social y por la pérdida de la prestación por desempleo, así como de otros beneficios (eliminados por los impuestos). Del mismo modo, en lo que respecta a los trabajadores con salario bajo, la parte de los ingresos brutos que desaparece en forma de impuestos por el efecto combinado de los impuestos sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social, además de la pérdida de las prestaciones, cuando los ingresos brutos aumentan del 33 al 67% del sueldo medio, es de aproximadamente un 50% para una persona sola y de alrededor de un 62% para una pareja con un sueldo y dos hijos. Si examinamos la carga general de imposición del trabajo, vemos que ésta representa casi el 40% para aquellos que perciben salarios bajos en la UE-25.

³ El coeficiente de Gini mide la distribución de los ingresos en una sociedad determinada, donde el 0 corresponde a una igualdad total de ingresos y 100 a una desigualdad total.

⁴ Estas cifras no incluyen las prestaciones vinculadas al empleo.

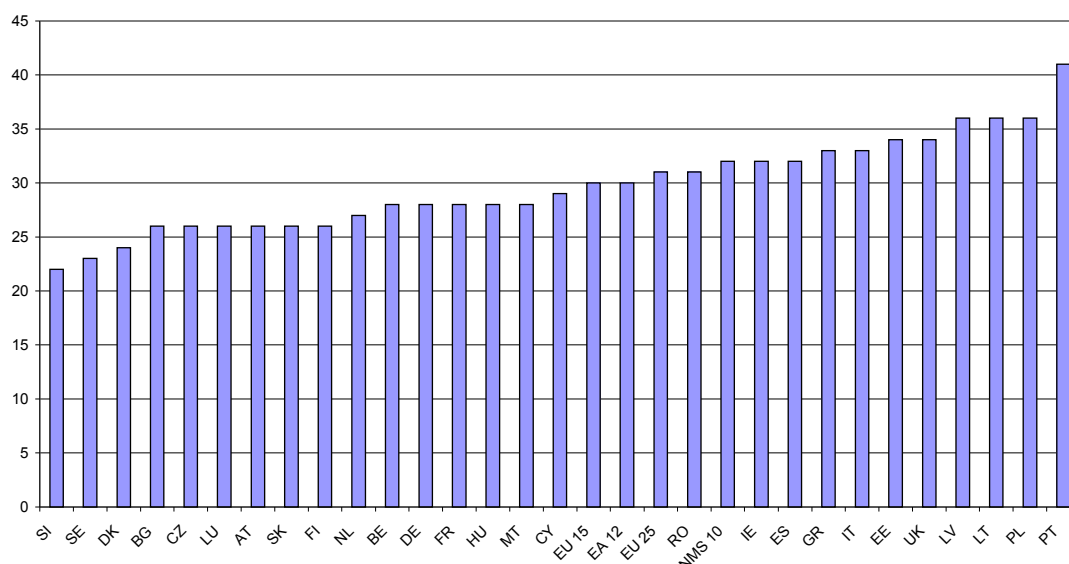
El tipo de imposición varía considerablemente de un Estado miembro a otro, situándose entre un 49%, en Bélgica, y menos de un 20% en Irlanda, Chipre o Malta.

Cuadro19: Indicadores de pobreza específicos

<i>At-risk-of-poverty rate after social transfers</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	16	16	-	15	16	16
			-			
<i>At-risk-of-poverty rate before social transfers</i>						
EU-25	23	24	-	25	26	26
			-			
<i>At-risk-of-poverty rate among less than 16</i>						
EU-25	20	20	-	19	20	-

Gráfico 16

Inequality of income distribution Gini coefficient



Cuadro 20: Gasto total en protección social (% del PIB)⁵

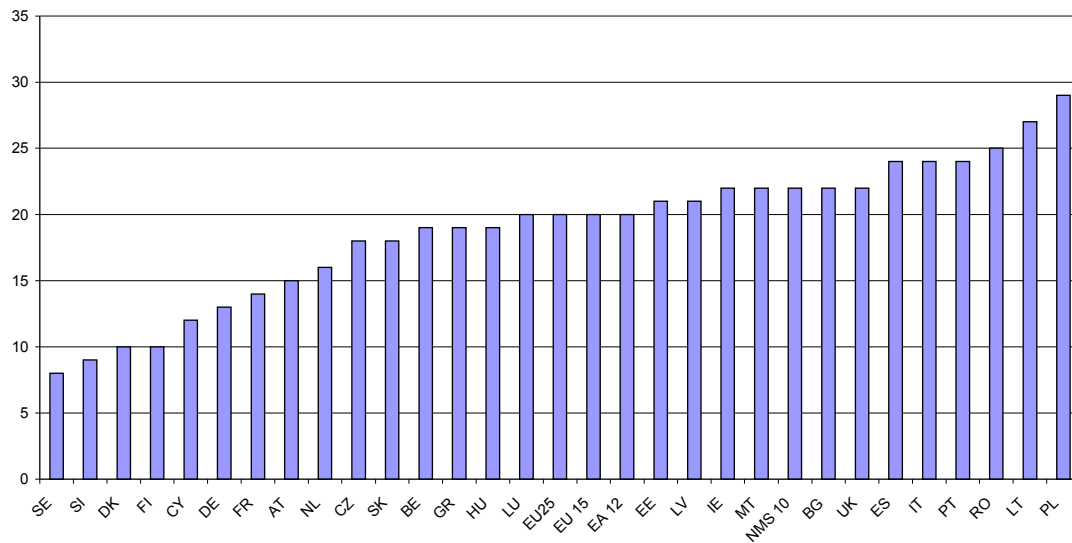
	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	26.6	26.8	27.0	27.4	27.3
EU-15	26.9	27.1	27.4	27.7	27.6
Euro area	26.7	26.8	27.4	27.8	27.7

Fuente: Eurostat

⁵ Los gastos totales incluyen las prestaciones sociales y los gastos administrativos, así como otros gastos a cargo de los programas de protección social. Las prestaciones sociales se clasifican de acuerdo a las categorías siguientes: enfermedad y atención sanitaria, invalidez, vejez, supervivientes, familia/hijos, desempleo, vivienda y exclusión social, “no clasificadas en otras partidas”. Las desgravaciones fiscales (deducciones fiscales otorgadas a los hogares como parte de la protección social) se excluyen por lo general.

Gráfico 17: Pobreza en la población infantil por país

At risk of poverty rate (cut-off point: 60% of median equivalised income after social transfers)
Less than 16 years



Cuadro 21: Tipo de imposición de los salarios bajos: Tax wedge on labour costs⁶

time	2005a	Change since 1996
geo		
<i>be</i> Bélgica	49.1	-1,4
<i>bg</i> Bulgaria	36.3	-4
<i>cz</i> República Checa	42.1	0,7
<i>dk</i> Dinamarca	39.3	-2
<i>de</i> Alemania (including ex-GDR from 1991)	46.7	0,2
<i>ee</i> Estonia	39.8	1,3
<i>ie</i> Irlanda	19.9	-6,6
<i>gr</i> Grecia	34.4	-0,5
<i>es</i> España	35.7	1,3
<i>fr</i> Francia	41.4	-2,9
<i>it</i> Italia	41.7	-6,6
<i>cy</i> Chipre	19.1	3,1
<i>lv</i> Latvia	41.0	1,7
<i>lt</i> Lituania	43.2	5,6
<i>lu</i> Luxemburgo(Grand-Duché)	29.8	0,6
<i>hu</i> Hungría	42.9	-3,9
<i>mt</i> Malta	18.7	2,9
<i>nl</i> Países Bajos	41.3	2
<i>at</i> Austria	42.5	5
<i>pl</i> Polonia	42.4	-1,2
<i>pt</i> Portugal	31.7	1,1
<i>ro</i> Rumania	42.4	-0,3
<i>si</i> Eslovenia	36.4	-4,5
<i>sk</i> Eslovaquia	35.3	-5
<i>fi</i> Finlandia	39.5	-5,8
<i>se</i> Suecia	46.5	-2,1
<i>uk</i> Reino Unido	29.9	3,1

Fuente: Eurostat

⁶ Tax wedge on labour costs: defined as income tax on gross wage earnings plus the employee's and the employer's social security contributions, expressed as a percentage of the total labour costs of the earner, defined as gross earnings plus the employer's social security contributions plus payroll taxes (where applicable). This structural indicator is available only for single persons without children earning 67% of the Average Wage.

Cuadro 22: Tipo de imposición de los salarios bajos: porcentaje de los ingresos brutos absorbidos por los impuestos cuando un desempleado se integra al mercado laboral⁷

	time	2005a00	change since 2001
Geo			
<i>be</i> Bélgica		85.00	-1
<i>bg</i> Bulgaria		77.00	1,8
<i>cz</i> República Checa		66.00	-1
<i>dk</i> Dinamarca		90.00	-2
<i>de</i> Alemania (including ex-GDR from 1991)		75.00	0
<i>ee</i> Estonia		65.00	16,8
<i>ie</i> Irlanda		74.00	1
<i>gr</i> Grecia		62.00	6
<i>es</i> España		80.00	0
<i>fr</i> Francia		82.00	1
<i>it</i> Italia		72.00	13
<i>cy</i> Chipre		63.00	10,1
<i>lv</i> Latvia		87.00	1
<i>lt</i> Lituania		56.40	2,3
<i>lu</i> Luxemburgo(Grand-Duché)		88.00	0
<i>hu</i> Hungría		55.00	-12
<i>mt</i> Malta		64.00	-1,16
<i>nl</i> Países Bajos		83.00	4
<i>at</i> Austria		67.00	0
<i>pl</i> Polonia		81.00	7
<i>pt</i> Portugal		81.00	0
<i>ro</i> Rumania		60.50	-15,6
<i>si</i> Eslovenia		93.00	12,5
<i>sk</i> Eslovaquia		43.00	-30
<i>fi</i> Finlandia		77.00	-3
<i>se</i> Suecia		87.00	0
<i>uk</i> Reino Unido		68.00	0

Fuente: Eurostat

⁷ Debido a unos altos impuestos, a las contribuciones a la seguridad social y a la supresión de las prestaciones por desempleo y otros beneficios. Este indicador estructural sólo existe para las personas solas sin niños que perciben ingresos equivalentes al 67% del salario medio cuando trabajan.

Cuadro 23: Tipo de imposición de los salarios bajos: trampa de bajos salarios (2005)⁸

	Single person without children, at 33% of the average wage	One-earner married couple, at 33% of the average wage, with two children
Bélgica	57.00	45.00
Bulgaria	21.40	33.10
República Checa	34.00	59.00
Dinamarca	81.00	91.00
Alemania	51.00	78.00
Estonia	26.00	22.00
Irlanda	50.00	76.00
Grecia	16.00	16.00
España	26.00	17.00
Francia	34.00	56.00
Italia	35.00	-7.00
Chipre	6.00	125.00
Latvia	32.00	100.00
Lituania	36.00	42.80
Luxemburgo	55.00	110.00
Hungría	30.00	14.00
Malta	16.00	54.00
Países Bajos	70.00	78.00
Austria	34.00	65.00
Polonia	65.00	75.00
Portugal	20.00	76.00
Rumania	30.30	17.00
Eslovenia	30.00	73.00
Eslovaquia	23.00	27.00
Finlandia	64.00	100.00
Suecia	57.00	93.00
Reino Unido	58.00	84.00

Fuente: Eurostat

⁸ Trampa de bajos salarios: mide el porcentaje de ingresos brutos que son absorbidos por los impuestos debido a los efectos combinados del impuesto sobre la renta, las contribuciones a la seguridad social y otras pérdidas de prestaciones cuando los ingresos brutos aumentan del 33 al 67% del sueldo medio. Este indicador estructural sólo está disponible para las personas solas sin niños y las parejas con un sueldo y dos niños.

9. Movilidad

A. Movilidad geográfica dentro de la UE

- La movilidad entre los países de la UE es baja. La proporción de trabajadores nacidos en otro Estado miembro de la UE representa, por término medio, un 1,5% del total de la población activa (1,2% en lo que respecta a los ciudadanos de la UE-15 y 0,3 en lo que respecta a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros), mientras que el porcentaje de ciudadanos de terceros países es de un 3,4%.
- A pesar de que la movilidad entre los países es baja, una encuesta realizada recientemente señala que un 20% de la población en edad de trabajar de la UE se ha desplazado en algún momento de su vida, pero que lo ha hecho principalmente para trasladarse de una región a otra dentro de un mismo país. Existen grandes diferencias entre los países. Los países nórdicos presentan el nivel de movilidad más elevado, con un 40% de la población en edad de trabajar que ha vivido alguna vez en otra región o país.

Cuadro 24: Proporción de nacionales de terceros países en edad de trabajar en el país de residencia en relación con el total de la población en edad de trabajar, año 2005 (expresado en %)

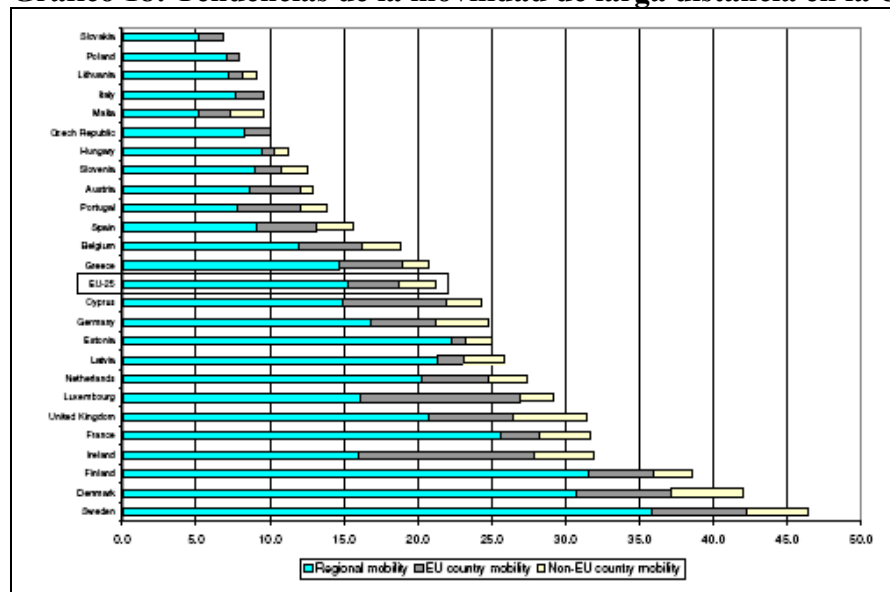
País de residencia	Citizenship		
	EU-15	EU-10	Non-EU-25
Bélgica	4.4	0.3	2.8
República Checa	(0.0)	0.3	0.4
Dinamarca	0.9	(0.2)	2.5
Alemania	1.9	0.6	5.4
Estonia	-	-	8.4
Grecia	0.2	0.4	5.3
España	1.2	0.2	8.4
Francia	1.8	0.1	3.6
Irlanda	2.7	1.9	2.7
Italia	-	-	-
Chipre	5.5	(0.3)	7.4
Latvia	-	-	(0.4)
Lituania	-	-	(0.4)
Luxemburgo	32.9	(0.2)	3.2
Hungría	(0.1)	-	0.5
Malta	1.1	-	1.7
Países Bajos	1.3	0.1	2.6
Austria	1.7	1.4	7.1
Polonia	-	-	0.1
Portugal	0.4	-	2.6
Eslovenia	-	-	(0.4)
Eslovaquia	-	(0.1)	(0.1)
Finlandia	0.3	0.3	0.9
Suecia	2.0	0.3	3.1
UK	1.7	0.4	4.0

EU-10	0.1	0.1	0.5
EU-15	1.5	0.3	4.0
EU-25	1.2	0.3	3.4

Fuente: Informe “Empleo en Europa - 2006”.

Nota: Los datos entre corchetes carecen de fiabilidad debido al pequeño tamaño de la muestra. El símbolo “-“ indica que los datos son poco fiables o no están disponibles.

Gráfico 18: Tendencias de la movilidad de larga distancia en la UE

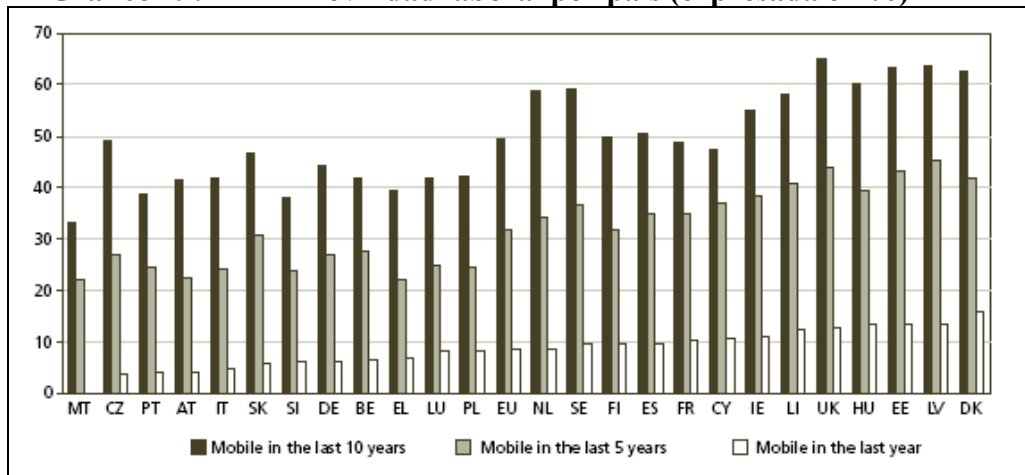


Fuente: Eurobarómetro

B. Movilidad en el mercado de trabajo en la UE

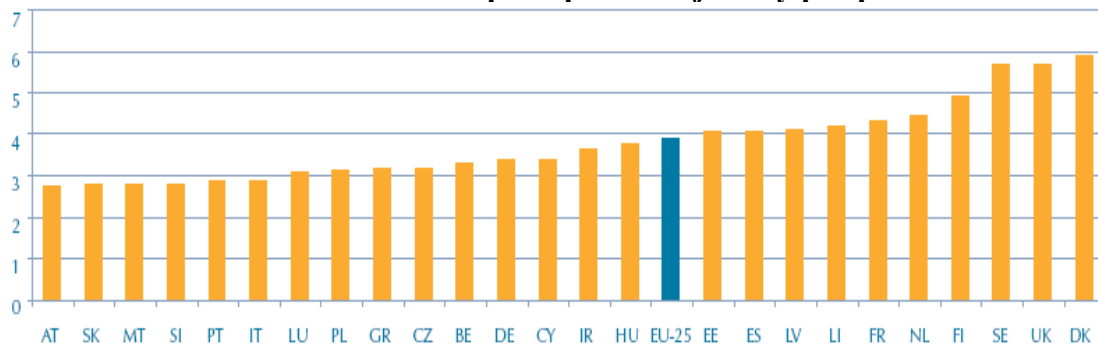
- Los niveles de movilidad por razones profesionales varían según los Estados miembros. En una encuesta sobre el último cambio de trabajo, el 8% de los que han respondido y que están trabajando en la actualidad indicó haber realizado un cambio de trabajo durante el último año, mientras que por lo menos un 33% ha cambiado de trabajo por lo menos una vez durante los últimos cinco años y un 50% durante los últimos diez años.
- El número medio de empleos por cada trabajador es hasta ahora de 3,9 en la UE-25, entre 5 y 6 en los países escandinavos y de 2,9 en Austria, Eslovaquia, Malta y Eslovenia.

Gráfico 19: Movilidad laboral por país (expresada en %)



Fuente: Movilidad en Europa, Fundación Dublín

Gráfico 20: Número medio de empleos por trabajador y por país



Fuente: Eurobarómetro (2006)

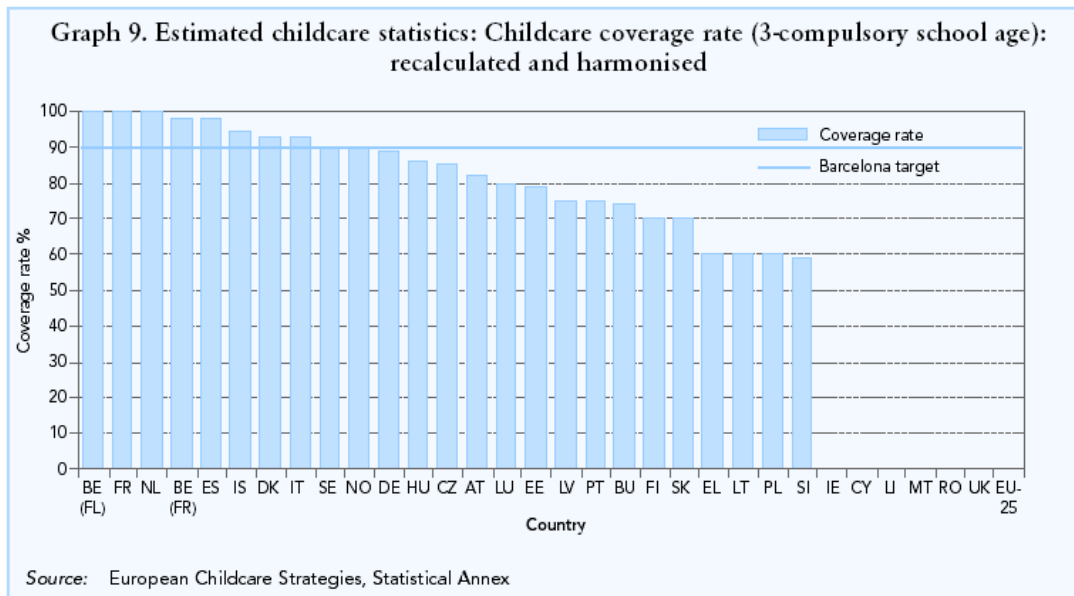
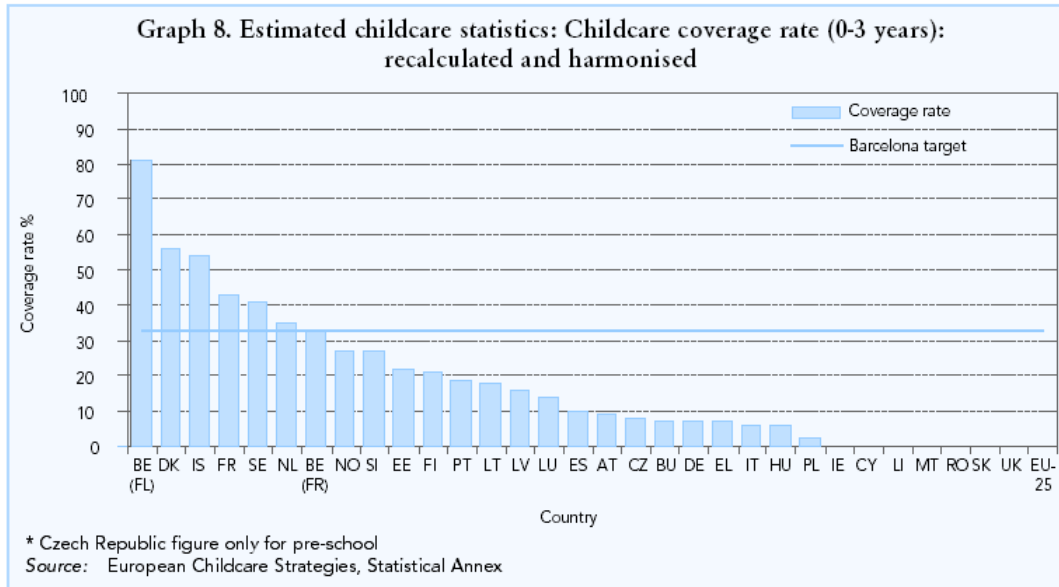
10 *Elementos adicionales relacionados con la calidad del empleo*

- Entre 2000 y 2004, tanto los accidentes mortales como los accidentes no mortales fueron disminuyendo progresivamente, pasando, en lo que respecta a los accidentes mortales, de 4,6 a 3,8 por cada 100.000 trabajadores y, en lo que corresponde a los accidentes no mortales, de alrededor de 4.000 a aproximadamente 3.200, reflejando con ello una tendencia a largo plazo en este sentido. Sin embargo, detrás de estas cifras agregadas, los progresos siguen siendo desiguales cuando se comparan los países y los sectores. Se estima que el coste total que representan los accidentes laborales para la economía de la UE es de alrededor de 55 mil millones de euros, lo que equivale al 0,64% del PIB⁹.
- El acceso a los servicios de cuidado infantil para niños en edades comprendidas entre 0 y 3 años y desde los 3 años hasta la edad de escolarización obligatoria presenta disparidades en la UE. Numerosos países deberán realizar un gran esfuerzo a fin de alcanzar los objetivos de Barcelona de un 33% y un 90%, respecto a las tasas de cobertura de los servicios de cuidado infantil.
- Si se compara el salario medio de las mujeres y de los hombres, se observa que la diferencia en la UE-25 ha disminuido ligeramente. Sin embargo, esta diferencia, con un nivel del 15% en 2004, sigue siendo preocupante y constituye un síntoma de segregación en el mercado laboral. Más allá de este porcentaje agregado, existen diferencias marcadas entre los países: por debajo del 5% en Malta y Portugal y por encima del 20% en Alemania, Estonia, Eslovaquia y Chipre.
- Después de seis años, el porcentaje de trabajadores temporales que ha encontrado un trabajo fijo es del 55%. Sin embargo, un 16% sigue teniendo contratos temporales, mientras que el 20% no está empleado y el 6,4% trabaja como autónomo. Después de seis años, el 76,7% de los trabajadores fijos sigue con un contrato indefinido, un 4% tiene contrato temporal y un 15,8% ya no está empleado.
- La probabilidad de pasar de un salario bajo a un salario más alto aumenta con el tiempo, si bien con una tasa decreciente. Después de siete años, el porcentaje de trabajadores que tenía una remuneración baja y que ha encontrado un empleo con remuneración media es del 39,2 %, mientras que el porcentaje de aquellos que ha encontrado un empleo con una remuneración elevada es del 4,8%. Sin embargo, el 26,2% sigue percibiendo una remuneración baja y el 29,8% no percibe remuneración alguna. En general, los países con el menor índice de remuneraciones bajas (Dinamarca, Italia, Finlandia, Portugal y Austria) presentan igualmente las probabilidades más altas de salida del estrato de salarios bajos (ver gráfico). La movilidad en lo que respecta al cambio de un salario bajo a un salario más alto debe analizarse junto con otros aspectos relativos a la conservación del empleo y la promoción si se quiere tener una valoración más completa de los mercados laborales nacionales.
- Las diferencias en lo que se refiere a cobertura de los convenios colectivos son significativas entre los Estados miembros. Ello se debe a los diferentes sistemas de relaciones laborales y a que exista o no la posibilidad de ampliar legalmente los convenios colectivos.

⁹ DOCUMENTO DE TRABAJO DE LA COMISIÓN SEC (2007) 215/2 que acompaña la Comunicación de la Comisión “Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: Estrategia comunitaria sobre la salud y la seguridad en el trabajo (2007-2012)”. Los datos más recientes disponibles corresponden a la UE-15 en el año 2000.

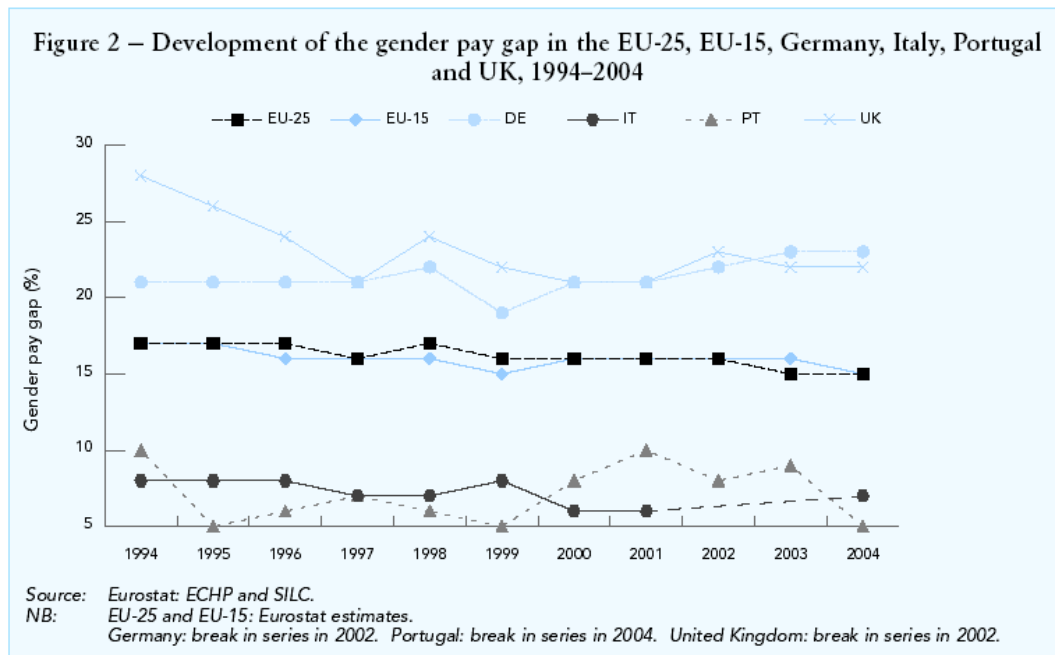
- Según los resultados obtenidos a través de encuesta, más de un 80% de los trabajadores se declara satisfecho o muy satisfecho con las condiciones de trabajo de su empleo. Más de un 34% de los empleados declara poder realizar tareas más exigentes, mientras que un 52% responde que sus cualificaciones se ajustan al empleo que tiene.
- La calidad del empleo, la productividad, la innovación y la inclusión en el mercado laboral se refuerzan mutuamente.

Gráfico 21: Servicios de cuidado infantil



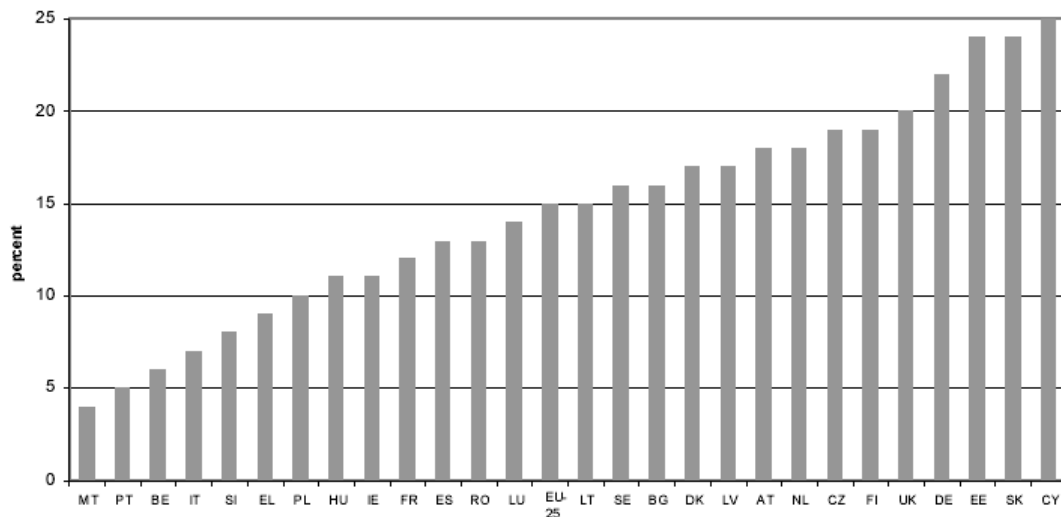
Fuente: Informe de la Comisión Europea “Reconciliation of work and private life – A comparative review of thirty European countries” (Reconciliar trabajo y vida privada - Análisis comparativo de 30 países europeos), 2005.

Gráfico 22: Diferencia de retribución entre mujeres y hombres



Fuente: Informe de la Comisión Europea “The gender pay gap — Origins and policy responses” (Diferencia de retribución entre mujeres y hombres – orígenes y respuestas políticas) (2007)

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)
 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)

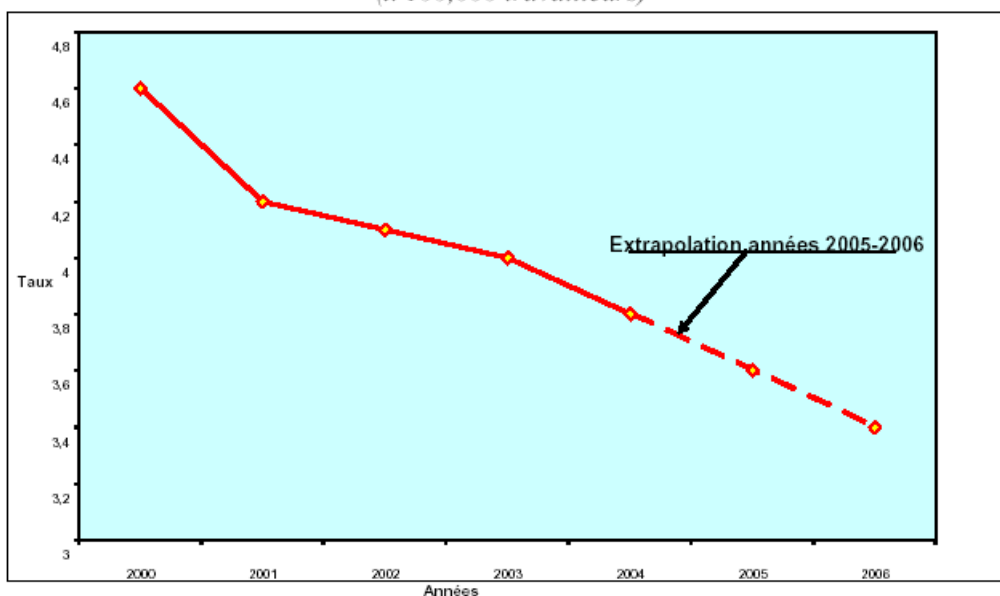


Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT
 NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

Fuente: “Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres - 2007” de la Comisión Europea. COM(2007)49 final.

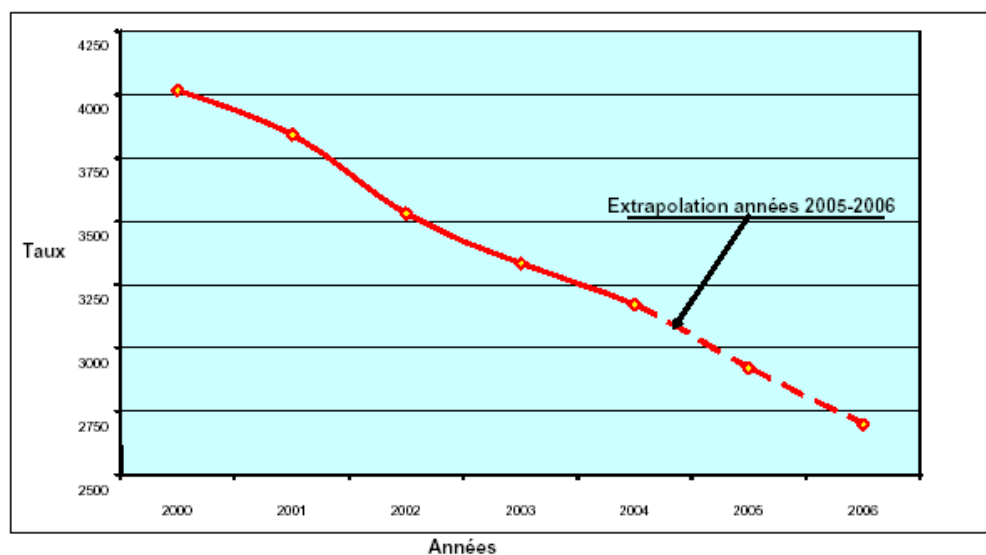
Gráfico 23: Salud y seguridad

Taux d'incidence des accidents mortels UE-15
(x 100,000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

Taux d'incidence des accidents ayant plus de 3 jours d'absence UE-15
(x 100 000 travailleurs)

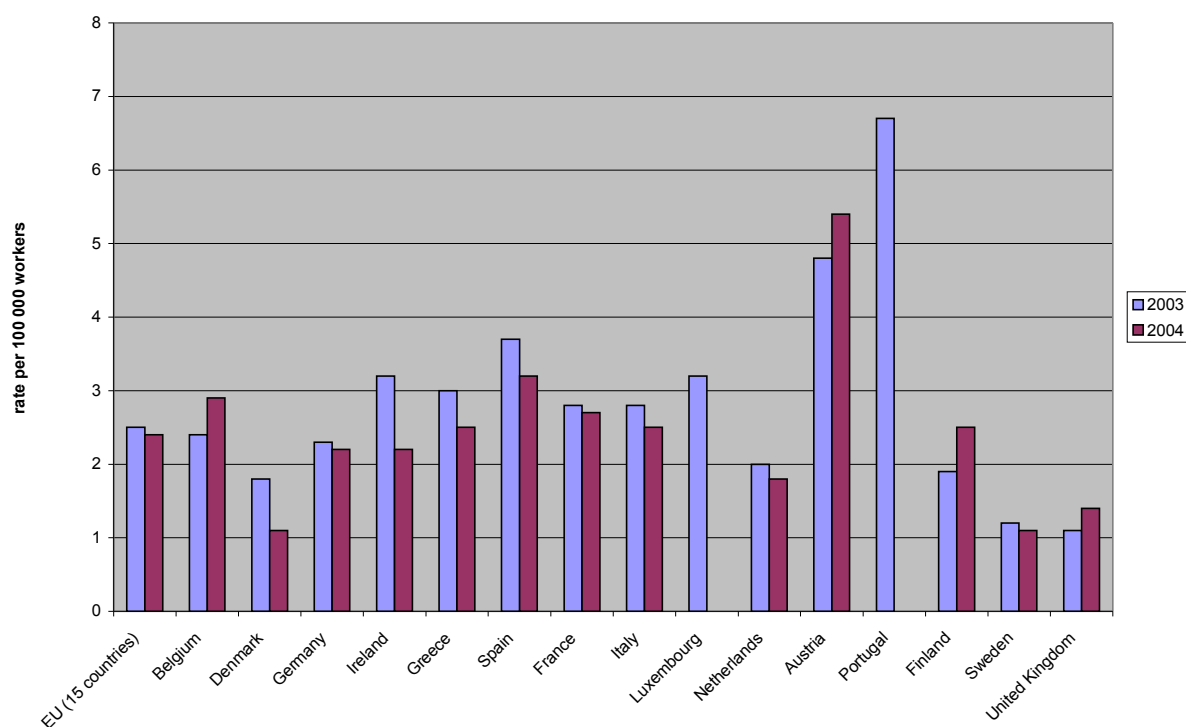


Source: EUROSTAT

Fuente: Documento de trabajo de los servicios de la Comisión SEC(2007) 214

Gráfico 24:

Fatal accidents at work in 2003 and 2004 (eurostat)



Fuente: Eurostat

Cuadro 25: Índice de accidentes laborales graves por país (año de referencia: 1998=100)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU (25 países)	100	100	99	95	88	83	79
Bélgica	100	96	82	83	72	68	65
Bulgaria	100	84	100	90	84	65	58
República Checa	100	93	91	91	89	80	81
Dinamarca	100	95	89	90	82	76	79
Alemania	100	99	96	88	82	74	73
Estonia	100	106	105	132	125	128	124
Grecia	100	93	88	86	83	71	66
España	100	107	108	106	103	100	92
Francia	100	101	102	98	99	95	90

Italia	100	99	99	92	83	80	75
Chipre	100	100	112	112	92	103	103
Latvia	100	75	66	116	108	84	79
Lituania	100	97	94	85	86	82	82
Luxemburgo	100	105	104	97	109	107	94
Hungría	100	93	94	86	84	83	79
Malta	100	113	77	94	91	90	83
Países Bajos	100	108	105	92	100	82	73
Austria	100	99	92	83	84	79	79
Polonia	100	78	85	78	76	82	84
Portugal	100	92	88	91	74	72	
Rumanía	100	100	106	113	104	111	103
Eslovenia	100	102	98	94	94	98	98
Eslovaquia	100	92	88	84	77	68	54
Finlandia	100	91	89	87	85	83	83
Suecia	100	107	111	113	101	94	86
Reino Unido	100	106	106	110	108	107	88

Fuente: Eurostat

Cuadro 26: Tasa de transición del trabajo temporal y del empleo con baja remuneración

Situation year t + 6	Permanent	Temporary	Self employed	Not employed	education
Temporary in year t	55	16.4	6.4	20.7	1.5

Situation t + 7	No pay	Low pay	Medium pay	High pay
Low pay in year t	29.8	26.2	39.2	4.8

Fuente: Informe "El empleo en Europa (2004 o 2005)"

Gráfico 25:

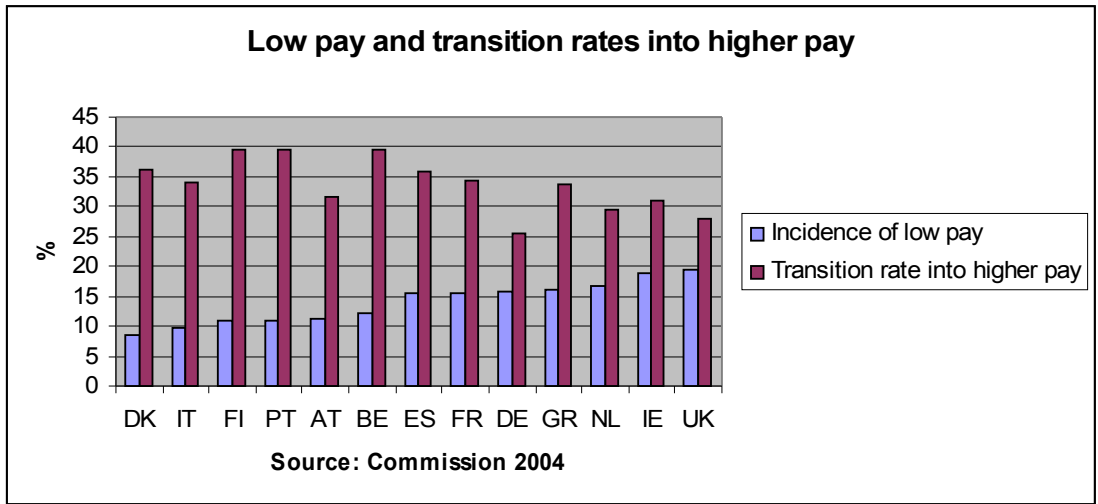
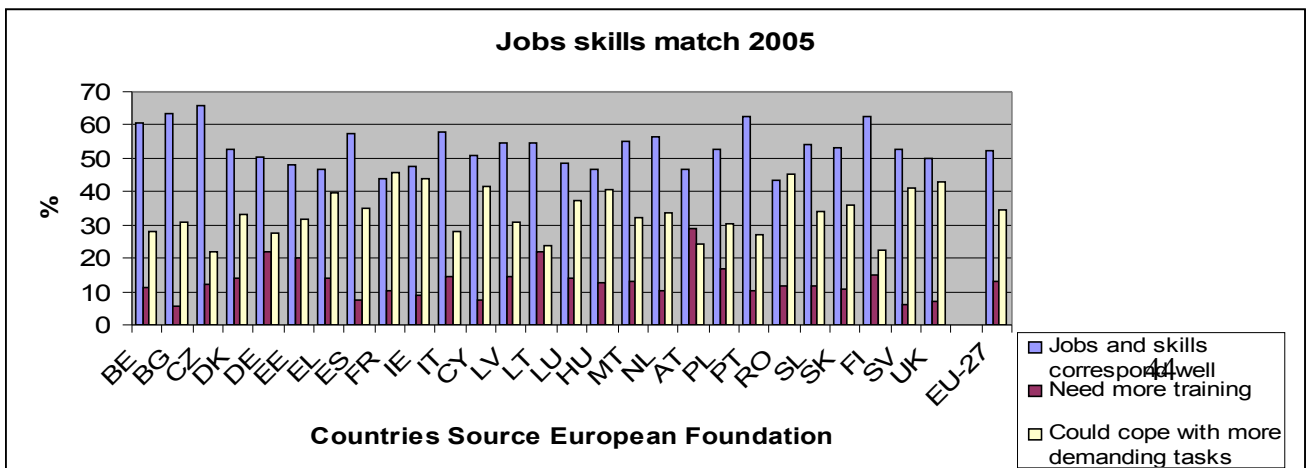


Gráfico 26:



Gráfico 27:



Cuadro 27: Cobertura de la negociación colectiva directa en Europa, 2002

<i>País*</i>	<i>Cobertura</i>
Eslovenia	100%
Francia	90%-95%
Bélgica	90% +
Suecia	90% +
Finlandia	90%
Italia	90%
Países Bajos	88%
Portugal	87%
Dinamarca	83%
Austria	78%
España	68%
Alemania	67%
Irlanda	66%
Chipre	65%-70%
Luxemburgo	48%
Eslovaquia	48%
Polonia	40%
UK	36%
Hungría	31%
Estonia	28%
República Checa	25%-30%
Latvia	Under 20%
Lituania	10-15%

Fuente: Fundación de Dublín

** Los datos correspondientes a Grecia y Malta no están disponibles.*

Nota: las cifras representan el porcentaje del total de la fuerza laboral directamente cubierta por la negociación colectiva. Dichas cifras no se han ajustado a fin de no incluir aquellos grupos de empleados excluidos por ley de la negociación colectiva; las medias ponderadas son el resultado de la aplicación de los índices de cobertura registrados sobre el total de empleados, tal y como se ha recogido en la Encuesta de Eurostat sobre la Fuerza Laboral de 2002.

III. DESAFÍOS

Tal y como se desprende de lo expuesto en el capítulo II, durante la última década se han producido algunos cambios positivos en, los mercados de trabajo, si bien dichos cambios son considerados insuficientes por los interlocutores sociales. A fin de alentar la creación de más y mejores empleos, Europa necesita impulsar el crecimiento, la productividad, el empleo y la cohesión social. Para lograrlo, es necesario establecer políticas económicas y sociales que se refuercen mutuamente, dándole prioridad al doble objetivo del empleo y de la productividad sin olvidar la diversidad existente entre los Estados miembros. A fin de lograr una combinación adecuada de medidas políticas, deberán tenerse en cuenta los elementos siguientes:

A. Políticas activas de mercado de trabajo y políticas económicas

Políticas activas de mercado de trabajo, educación y formación

Europa debe optar de manera decidida por políticas activas de mercado de trabajo que “inviertan en las personas” y las vinculen a políticas macroeconómicas acertadas.

Ante la situación actual del mercado laboral, se requiere, ahora más que nunca, garantizar que las personas posean las cualificaciones y las capacidades indispensables para poder adaptarse a los cambios, poder acceder y permanecer en el mercado de trabajo y poder aprovechar las nuevas oportunidades de empleo.

Una manera de garantizar un mayor nivel de empleabilidad es implantar políticas activas de mercado de trabajo. Esto presupone contar con los recursos presupuestarios necesarios para la realización de dicha inversión y disponer de servicios públicos de empleo que funcionen adecuadamente, incluyendo servicios de acompañamiento individualizados. Todos estos elementos son fundamentales para facilitar la búsqueda activa de empleo y hacer que exista una mejor correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo.

A fin de conseguir un mercado de trabajo que funcione adecuadamente, es sumamente importante combinar PAMT con sistemas de prestaciones por desempleo bien diseñados, que comprendan derechos y obligaciones para el desempleado, a fin de facilitar la integración en el mercado laboral.

Otro elemento que permite mejorar la empleabilidad es promover el aprendizaje permanente a fin de mejorar las capacidades y cualificaciones.

Una economía cuyo desarrollo se basa en un número cada vez mayor de servicios y de conocimientos requiere una fuerza de trabajo cada vez más cualificada y formada. Europa deberá, por consiguiente, elevar los niveles de estudios alcanzados y mejorar al mismo tiempo el acceso al aprendizaje permanente.

Los sistemas de educación y formación deberán adaptarse mejor a las necesidades de las personas y del mercado de trabajo.

Las personas deberán contar con un conjunto de cualificaciones básicas, incluyendo aptitudes empresariales y sociales, antes de salir del sistema educativo. Es preciso, así

mismo, luchar contra el abandono escolar prematuro. Deberá igualmente permitirse la permeabilidad entre las diferentes vías y sistemas educativos. Paralelamente a ello, deberá ofrecerse mayor reconocimiento y valorización a la formación profesional básica.

La puesta al día de las cualificaciones depende en gran medida de una adecuada inversión en materia de aprendizaje permanente. La responsabilidad de invertir en estas necesidades debe ser compartida por todas las partes interesadas, es decir, las autoridades públicas, las empresas y las personas, a través de verdaderas asociaciones. Las personas necesitan incentivos para participar en el aprendizaje permanente y mantener así al día sus conocimientos. Los empleadores deben disponer de facilidades para invertir en el desarrollo de capacidades. Así mismo, existe un vacío, particularmente en lo que respecta a las PYMES, de oferta adecuada para la formación que deberá tenerse en cuenta. Además de la necesidad de incrementar la inversión, también será necesario aumentar la rentabilidad de los gastos.

Ante este telón de fondo, y a la luz de la futura reducción de la fuerza laboral debido al envejecimiento de la población, la formación continua y la puesta al día de los conocimientos constituyen elementos de gran importancia para los trabajadores de más edad. Esta política, sin embargo, debe iniciarse con la suficiente anticipación y formar parte de una amplia estrategia destinada a prolongar la vida activa y a garantizar el aprendizaje permanente. Por otra parte, si Europa quiere explotar plenamente todo el potencial de su mercado laboral, deberá prestar especial atención al acceso a la formación y a las necesidades de educación de los grupos desfavorecidos.

Políticas macroeconómicas sólidas y un entorno empresarial favorable

Para que una economía pueda aprovechar plenamente su potencial de crecimiento y garantizar un alto nivel de vida a sus ciudadanos, es fundamental que cuente con políticas macroeconómicas sólidas. Estas políticas deben permitir alcanzar un crecimiento alto y duradero, mediante una adecuada interacción entre:

1. unas políticas fiscales sólidas y anticíclicas que concuerden con un pacto de estabilidad y crecimiento;
2. una política monetaria que vele, en primer lugar, por la estabilidad de los precios y que, sin menoscabar este objetivo, apoye las políticas económicas generales en la Comunidad recogidos en el art.2 del Tratado CE, a fin de contribuir con los objetivos de alcanzar un alto nivel de empleo y de protección social, un crecimiento sostenible no inflacionista y un alto grado de competitividad, así como de elevar el nivel de vida
3. unas políticas salariales concertadas autónomamente por los interlocutores sociales que contengan aumentos salariales reales en consonancia con los aumentos de la productividad.

Asimismo, la clave para fomentar la creación de empleo reside en la creación de un mejor entorno empresarial, que brinde mayor apoyo y estimule el espíritu empresarial y la innovación. A fin de liberar el potencial empresarial en Europa se requiere crear las condiciones reglamentarias, financieras y administrativas adecuadas que faciliten la creación y expansión de las empresas. Este aspecto es particularmente importante,

ya que, como se sabe, las PYMES y las empresas jóvenes representan el mayor índice de creación neta de empleo en la Unión Europea.

A nivel de la UE, es esencial poder contar con un mercado interior completo y plenamente funcional que fomente el crecimiento económico, la creación de empleos y la innovación. Deben desaparecer, prioritariamente, las barreras internas con que se topan las PYMES a fin de que éstas puedan beneficiarse plenamente del Mercado Único Europeo. Velar por el respeto a la igualdad de condiciones en el mercado interior, incluyendo el área social y el acceso a los servicios públicos, exige el respeto a los principios y a la legislación. Todo esto es esencial para el buen funcionamiento de mercado interior y juega un papel central en la percepción y el apoyo de los ciudadanos a la integración europea.

Gracias a un entorno favorable a las empresas se pueden crear las condiciones marco para la investigación y la innovación; marco que debe, sin embargo, ser complementado con una política de innovación sólida y coherente. Una economía basada en el conocimiento requiere inversiones substanciales en términos de investigación y desarrollo. Por ello, se deben incrementar los gastos de investigación y desarrollo y cumplir así con el objetivo de Lisboa que exige que estos representen un 3% del PIB, teniendo en cuenta el equilibrio necesario entre el gasto público y privado.

B. Protección social y cohesión

Fiscalidad y sistemas de protección social

Para que los mercados de trabajo sean eficaces, es fundamental poder contar con sistemas fiscales y de protección social bien diseñados, que funcionen bien y que favorezcan la creación de más y mejores empleos dentro de una economía competitiva. Los sistemas de seguridad social europeos tienen como característica fundamental la prestación de una ayuda económica garantizada en caso de desempleo, jubilación o incapacidad laboral. Esta característica adquiere especial importancia a la hora de tener que luchar contra los efectos del envejecimiento de la sociedad, de una economía globalizada y de cambios tecnológicos. Como resultado de estos cambios, los sistemas fiscales y de seguridad social se enfrentan ahora a varios desafíos:

- el desafío de tener que proveer los incentivos adecuados a la demanda de trabajo;
- el desafío de tener que proveer los incentivos adecuados a la oferta de trabajo;
- el desafío de tener que combinar competitividad y cohesión social, sin olvidar una distribución equitativa de la riqueza;
- el desafío de tener que asegurar la base financiera necesaria para disponer de unos servicios públicos universales y de alta calidad, educación y políticas de empleo.

En un mercado de trabajo en constante evolución, con unos flujos de empleo dinámicos y una población activa en disminución, los sistemas fiscales y de protección social deben estar diseñados de tal manera que faciliten la activación, la participación y la reinserción laboral. Para tal fin, es indispensable contar con políticas

activas de mercado de trabajo, así como con otras medidas relativas al mercado de trabajo. En un contexto donde las personas estarán sin duda más expuestas que nunca a cambios de empleo, es absolutamente necesario promover el empleo, facilitar la movilidad y ayudar a los trabajadores a aceptar y poder hacer frente a los cambios.

Los Estados miembros deberán, por último, llevar a cabo acciones que garanticen la sostenibilidad financiera de sus sistemas de protección social.

Un entorno público favorable

Los servicios públicos de alta calidad desempeñan un papel relevante en el desarrollo de mercados de trabajo eficaces y de economías competitivas. Sistemas de protección social eficaces, servicios públicos de empleo eficientes, educación de calidad en las escuelas y universidades públicas, servicios sanitarios de calidad y accesibles así como redes públicas eficaces son ejemplos de cómo los servicios públicos pueden estimular la competitividad de la economía y contribuir a aumentar las tasas de empleo. Tanto el sector privado como el sector público están llamados a desempeñar un papel en el suministro de servicios públicos, tomando las decisiones lo más cerca posible del ciudadano y contando con el respaldo de inversiones privadas o públicas rentables.

Además, los interlocutores sociales europeos apoyan decididamente los esfuerzos de la Comisión encaminados a mejorar la legislación y esperan que se avance realmente hacia la reducción de los costes legislativos y que se logre una mejor regulación a favor del crecimiento y del empleo en la Unión Europea. Paralelamente, no debemos, de olvidar los efectos beneficiosos de la reglamentación.

Cohesión social

La cohesión social, los altos niveles de empleo y la competitividad se refuerzan mutuamente. Los interlocutores sociales europeos consideran que la integración de los mercados de trabajo, y de los sistemas de bienestar social bien diseñados y de alta calidad son fundamentales en la lucha contra la exclusión social y la pobreza.

La integración en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos es vital para el desarrollo económico y la cohesión social, tanto en la Unión Europea en su conjunto como en cada uno de los Estados miembros. Es importante velar por la igualdad de oportunidades para todos si se desea reforzar la cohesión social y movilizar todas las potencialidades que ofrece el mercado de trabajo.

C. Normativa laboral y relaciones laborales

Movilidad

La movilidad geográfica y profesional de los trabajadores constituye una herramienta indispensable para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, y contribuye positivamente a disminuir los desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral y a reducir las carencias en algunos sectores y profesiones específicos. La movilidad geográfica puede contribuir a la convergencia ascendente de las condiciones de vida y

de trabajo. Además, la movilidad geográfica y laboral juega igualmente un papel significativo en los niveles de empleo y de crecimiento. Durante estos últimos años, los Estados miembros con los mayores niveles de movilidad han registrado también un fuerte crecimiento económico y un descenso del paro. Este fenómeno demuestra que existe una relación entre los niveles de movilidad y una economía fuerte y un funcionamiento adecuado del mercado de trabajo.

El nivel de movilidad de los trabajadores relativamente bajo en Europa puede explicarse por una multiplicidad de factores que afectan de manera transversal diferentes áreas de política nacional y europea, como las políticas sociales y de empleo, el mercado interior, la educación y la formación, así como la política fiscal.

Algunas de las barreras más obvias a la movilidad transfronteriza son la falta de conocimientos lingüísticos, los problemas relacionados con el reconocimiento de cualificaciones y de experiencia profesional, así como los problemas fiscales. Además, los trabajadores pueden verse desalentados en su intento de moverse dentro de sus propios países por la carencia de transporte adecuado o accesible, dificultades para encontrar alojamiento y el acceso a otras infraestructuras básicas. También existen barreras culturales, sociológicas y psicológicas que para ser superadas exigen un esfuerzo de gran calado a todos los niveles.

Por todas estas razones se debe promover la movilidad laboral y geográfica mediante la aplicación de medidas generales para el mercado laboral, el respeto al principio de la igualdad de trato, así como mediante la utilización de instrumentos reglamentarios y fiscales.

Trabajo no declarado

Los interlocutores sociales europeos están preocupados por el alto nivel de trabajo no declarado en numerosos Estados miembros. El trabajo no declarado es un fenómeno complejo, resultado de la interacción de causas múltiples, que representa una práctica preocupante para todos: empleadores, trabajadores y Estados miembros. El trabajo no declarado crea competencia desleal para aquellas empresas que desarrollan su actividad en sectores intensivos en mano de obra. Obliga a trabajar en condiciones precarias y mina la financiación de los sistemas fiscales y de protección social.

La lucha contra el trabajo no declarado sólo podrá ser efectiva si existe un fuerte compromiso de los actores a todos los niveles. Tanto las autoridades públicas como los interlocutores sociales tienen una responsabilidad compartida en esta lucha contra el trabajo no declarado.

Diálogo social

El diálogo social es uno de los pilares principales del modelo social de muchos Estados Miembros de la Unión Europea. Éste ofrece una plataforma que permite la expresión organizada de las voces de los trabajadores y de los empleadores, en particular a la hora de establecer las condiciones de trabajo justas, contribuyendo de esta manera a la paz social, la cohesión social, yugulando las desigualdades salariales y favoreciendo el acceso al aprendizaje permanente. Cuando los interlocutores

sociales disponen de mucha fuerza a todos los niveles pueden desempeñar un papel fundamental en el buen funcionamiento de los mercados laborales.

A fin de responder a los retos que plantean la globalización, el cambio climático y tecnológico, así como el envejecimiento de la población, el diálogo social deberá igualmente aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de los empleadores y combinar un alto nivel de competitividad para las empresas con la creación de unas buenas condiciones de trabajo para los empleados.

A nivel europeo, los interlocutores sociales deben adoptar su segundo programa de trabajo plurianual a fin de que éste responda a los enormes desafíos sociales y económicos de Europa.

Derecho del Trabajo y disposiciones contractuales

El derecho del trabajo, junto con los sistemas de negociación colectiva en sus diferentes formas y tradiciones, es vital para garantizar la protección y seguridad de las personas, así como los derechos colectivos, y brindar garantía legal y transparencia a los empleadores.

La presión cada vez más apremiante que ejercen la globalización y los demás cambios sociales y económicos sobre los trabajadores y empleadores exigen que el Derecho Laboral aporte una respuesta a estos desafíos. Es prioritario revisar y, si fuera necesario, ajustar el papel que desempeñan las medidas de protección laboral en la promoción de transiciones gratificantes y productivas hacia empleos nuevos o existentes.

Habida cuenta de los diferentes contextos socioeconómicos nacionales e institucionales, la necesidad de realizar reformas del derecho laboral varía tanto por su naturaleza como por su extensión.

Cuando se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, éstos pueden adaptarse a los cambios de condiciones económicas y conciliar mejor el trabajo y la vida privada. Al respecto, será necesario considerar la disponibilidad de diferentes disposiciones contractuales y el surgimiento de nuevas formas de contrato.

A fin de aportar su contribución a la consecución de un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad para los trabajadores, los interlocutores sociales europeos han concluido varios acuerdos marco a nivel europeo sobre distintas formas de trabajo flexible: en 1997, acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial, en 1999, acuerdo sobre el trabajo de duración determinada, en 1996, acuerdo sobre el permiso parental y, en 2002, acuerdo sobre el teletrabajo. Los tres primeros acuerdos fueron posteriormente recogidos en directivas europeas. Estos acuerdos demuestran la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para la protección de los trabajadores afectados por la discriminación y de aportar su ayuda al desarrollo de oportunidades a favor de formas de trabajo flexibles sobre una base aceptable para los trabajadores y los empleadores dentro del contexto del empleo convencional.

D. Flexiguridad

Los interlocutores sociales europeos reconocen la necesidad de reforzar, en el mercado laboral actual, las medidas políticas que tratan a la vez la seguridad y la flexibilidad, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Cuando se lleva a cabo de manera apropiada, la política de flexiguridad desemboca en una situación en la que todos salen ganando, y resulta tan benéfica para los trabajadores como para los empleadores.

Los interlocutores sociales europeos admiten que no existe un modelo único para los 27 Estados miembros de la UE. Si bien cualquier planteamiento que combine flexibilidad y seguridad de los trabajadores y de los empleadores exige tratar todos los elementos siguientes de manera holística y equilibrada, el punto de equilibrio entre ellos deberá decidirse al nivel apropiado:

- * **Derecho laboral y disposiciones contractuales** que faciliten el acceso al mercado de trabajo, la transición hacia empleos gratificantes, el equilibrio entre la necesidad de protección de los trabajadores y la necesidad de flexibilidad de los empleadores.
- * **Políticas activas de mercado de trabajo de calidad y eficaces**, que inviertan en las personas y les ayuden a enfrentarse a los cambios de manera productiva.
- * **Políticas a favor del aprendizaje permanente**, que velen por la empleabilidad de los trabajadores mejorando sus capacidades y cualificaciones.
- * **Sistemas de protección social sostenibles y eficientes**, que brinden garantía de ayuda financiera y fomenten la integración en el mercado laboral.
- * **Diálogo social** que contribuya a alcanzar una situación de equilibrio negociada entre flexibilidad y seguridad, que haga más fluido el funcionamiento del mercado laboral y mejore la adaptabilidad de las empresas y de los trabajadores.

Para que la flexiguridad pueda funcionar bien, deben cumplirse previamente ciertas condiciones importantes. Es necesario contar con políticas macroeconómicas sólidas y un entorno favorable a las empresas a fin de poder aprovechar al máximo el potencial de crecimiento, asegurando de esta forma la base financiera necesaria para poner en práctica las políticas de servicios públicos y de empleo.

Así mismo, la flexiguridad debe disponer al mismo tiempo de buenas condiciones de trabajo y empleos de calidad, como destacamos más adelante.

En la calidad del trabajo intervienen varios aspectos: seguridad del empleo y de carrera, preservación y fomento del bienestar y de la seguridad de los trabajadores, desarrollo de las capacidades y las cualificaciones y conciliación entre la vida laboral y la vida fuera del trabajo. Tampoco debemos olvidar que la igualdad de remuneración y la diversidad en el trabajo son también factores importantes que debemos tomar en consideración.

La calidad del trabajo es un elemento importante para poder aprovechar al máximo el potencial de una sociedad, y la misma puede conducir tanto al crecimiento de la economía como a la productividad.

IV. RECOMENDACIONES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

a) Políticas activas de mercado de trabajo y políticas económicas

Políticas activas de mercado de trabajo

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

- se creen los recursos necesarios que permitan desarrollar unas políticas activas de mercado de trabajo de alta calidad cuyo propósito sea incorporar rápidamente al desempleo a la actividad laboral reforzando sus capacidades y disminuyendo los períodos de paro;
- ofrezcan medidas individualizadas a fin de prevenir y disminuir el desempleo de larga duración;
- redoblen los esfuerzos para tratar las necesidades de los grupos desfavorecidos a fin de promover su integración en el mercado laboral;
- mejorar la calidad de las medidas de activación con el objetivo de maximizar su eficacia y efectividad.

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento al Consejo y a la Comisión a fin de que:

- hagan recomendaciones encaminadas a aportar cambios a las políticas nacionales utilizando los instrumentos del Pacto de Estabilidad y Crecimiento y controlando su aplicación;
- garanticen una revisión entre pares y un seguimiento perfeccionado, basados en estadísticas fiables y actualizadas, y que organicen entre los Estados miembros intercambios de experiencias sobre políticas activas de mercado de trabajo con el objetivo de poder aprender de las experiencias concretas de diferentes países;
- se centren en objetivos cuantitativos, en particular en el ámbito de la activación, la educación, el aprendizaje permanente y la igualdad de género.

Educación y formación

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

- adecuen los sistemas de formación y educación a las necesidades de las personas y del mercado laboral;
- promuevan la igualdad de valor, así como la permeabilidad, entre la educación y la formación profesional y las demás formas de educación, incluyendo la enseñanza superior;
- refuercen la participación activa de los adultos a fin de ampliar su educación y formación, independientemente del nivel de educación que hayan alcanzado con anterioridad;
- apoyen medidas de reconocimiento y validación de las cualificaciones y de las competencias, así como los conocimientos y capacidades informales y no formales;
- mejoren la disponibilidad y calidad de ofertas adecuadas de formación para las personas y los empleadores, teniendo en cuenta de manera particular a las PYMES;

Actividades de los interlocutores sociales:

Tal y como lo muestra su marco de acción relativo a este tema, los interlocutores sociales deben promover el aprendizaje permanente y garantizar que el desarrollo continuo de capacidades y la adquisición de cualificaciones sea un tema que interese tanto a las empresas como a los trabajadores.

Los interlocutores sociales europeos señalaron en su programa de trabajo para 2006-2008 que negociarían un acuerdo marco autónomo sobre la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral o sobre el aprendizaje permanente.

Políticas macroeconómicas, incluyendo las políticas de gestión de la demanda:

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros y a las instituciones europeas a fin de que:

- fomenten políticas macroeconómicas sólidas y anticíclicas que permitan aprovechar todo el potencial de las políticas activas de mercado de trabajo;
- inviertan más, conjuntamente con el Banco Central Europeo, en la calidad del Diálogo Macroeconómico de la UE (Proceso de Colonia).

Los interlocutores sociales europeos reafirman su compromiso con el Diálogo Macroeconómico y subrayan la importancia de discutir sobre la adecuada combinación de políticas monetarias, fiscales, cambiarias, salariales y estructurales.

Un entorno favorable para las empresas

Los Estados miembros y las instituciones de la UE deberán combinar sus fuerzas a fin de:

- seguir una agenda ambiciosa de investigación e innovación, estableciendo las condiciones marco que permitan alcanzar el objetivo del 3% del PIB en materia de gastos en I+D;
- incrementar la capacidad de innovación de las PYMES facilitando el acceso a la tecnología y la financiación, aportando servicios de apoyo a la innovación y alentando el desarrollo de redes y grupos;
- aplicar una mejor regulación, prestando una mayor atención a la simplificación, la valoración del impacto y la reducción de los costes administrativos, sin olvidar por ello los efectos beneficiosos de la reglamentación;
- aplicar y hacer respetar los principios y la legislación relativa al mercado interior, velando por la igualdad de condiciones, incluyendo el área social y el acceso a los servicios públicos;
- apoyar la utilización plena y efectiva de los instrumentos de la Comunidad, ya sea para desarrollar infraestructuras regionales o bien para ayudar en la reconversión de sectores o áreas afectadas por los cambios estructurales, como aquellos donde intervienen el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo de Desarrollo Regional Europeo (FEDER);
- Llevar a cabo un mercado de la energía eficiente y sostenible, promoviendo la eficacia energética y garantizando el suministro de energía a largo plazo y a precios competitivos.

b) Protección social, cohesión e inclusión

Sistemas fiscales y de prestaciones sociales

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

- mantengan y refuercen el papel y la contribución de los sistemas de protección social a la cohesión social, la solidaridad y la lucha contra la pobreza aportando una extensa cobertura contra los riesgos en el trabajo y fuera de él, incluyendo la protección contra y durante el desempleo en un mercado laboral en constante evolución;
- examinen y, de ser necesario, tengan en cuenta la interacción que existe entre los sistemas de imposición y las prestaciones sociales, sin olvidar su vínculo con la política salarial, a fin de alentar a las personas a entrar, permanecer y progresar en el mercado laboral;
- examinen y, de ser necesario, tengan en cuenta la interacción que existe entre los sistemas de protección social, las políticas activas de mercado de trabajo y las políticas de aprendizaje permanente y de conciliación entre la vida y el trabajo;
- lleven a cabo las reformas indispensables para garantizar la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social.

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a la UE a fin de que:

Incrementen la eficacia y la coordinación con la Estrategia de Lisboa del método abierto de coordinación sobre la protección social y la inclusión, promoviendo la realización de un análisis crítico detallado de las políticas nacionales y estimulando el intercambio de buenas prácticas con el fin de alcanzar sus objetivos de cohesión social, igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de acceso para todos mediante políticas de inclusión social y sistemas de protección social adecuados, accesibles, económicamente sostenibles, adaptables y eficientes.

Entorno público favorable:

Tras reconocer la importancia de los servicios públicos a la hora de apuntalar la competitividad y el empleo, los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros y a las instituciones de la UE a fin de que conjuguen sus fuerzas con el objetivo de mejorar las áreas siguientes:

- eficacia de los servicios públicos;
- acceso universal y en pie de igualdad;
- continuidad, accesibilidad de precios y solidaridad;
- un alto nivel de calidad, solidaridad y seguridad;
- adaptabilidad al cambio;
- proximidad con respecto al ciudadano, respeto de los derechos de los consumidores y de los usuarios, transparencia y control democrático;
- disponibilidad y sostenibilidad de las infraestructuras físicas y sociales.

Cohesión social e inclusión social

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

- brinden apoyo y propongan iniciativas a favor de las personas con menos posibilidades de acceso al mercado laboral a fin de que éstas salgan de los sistemas de subsidios y se integren al mercado laboral;
- brinden apoyo y presenten iniciativas para que los empleadores contraten a personas con menos posibilidades de acceso al mercado laboral;
- desarrollen y mejoren las capacidades y busquen soluciones a las desigualdades en materia de educación mediante una formación y una educación individualizadas;
- garanticen un acceso en pie de igualdad a la salud, la educación, la vivienda y los servicios de seguridad social, así como un acceso a los servicios básicos, ya que estos desempeñan un papel importante a la hora de amortiguar y remediar los efectos de la exclusión social;
- apliquen la legislación europea y nacional contra la discriminación;
- se sirvan eficazmente de los instrumentos financieros existentes, en particular del Fondo Social Europeo, con el fin de promover y financiar políticas de integración de las personas desfavorecidas en el trabajo.

Los interlocutores sociales hacen un llamamiento al Consejo y a la Comisión a fin de que:

- alienten a los Estados miembros a aplicar la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo a fin de integrar a más personas en el mercado laboral mediante la creación de más y mejores empleos;

Los interlocutores sociales europeos:

- señalaron en su programa de trabajo para 2006-2008 que están dispuestos a negociar un acuerdo marco ya sea sobre la integración en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos o sobre el aprendizaje permanente.

c) Normativa laboral y relaciones laborales

Movilidad

Los interlocutores sociales europeos hacen un llamamiento a los Estados miembros y a las instituciones europeas a fin de que:

- apliquen las disposiciones de la UE relativas a la libre circulación de los trabajadores;
- mejoren la calidad de la cooperación transfronteriza entre las autoridades públicas;
- eviten la doble imposición de las pensiones complementarias;
- mejoren la transparencia y el reconocimiento de los títulos y la experiencia profesional a nivel de la UE;
- faciliten la movilidad transfronteriza de los ciudadanos de terceros países que ya residen legalmente en un Estado miembro;
- obren a favor del acceso en pie de igualdad a los servicios de atención sanitaria;
- examinen las cláusulas y prácticas no competitivas con el objetivo de promover la movilidad voluntaria de los trabajadores;
- mejoren la calidad de los servicios e infraestructuras de transporte.

Algunas de estas barreras pueden tratarse a nivel europeo, mientras que otras necesitan ser tratadas a nivel nacional, regional, local o transfronterizo. Los interlocutores sociales europeos realizaron un seminario a fin de identificar las áreas en las que la acción conjunta de los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea podría ayudar a superar los obstáculos a la movilidad. Este tema ha sido incluido en su programa de trabajo para 2006-2008.

Trabajo no declarado

Los interlocutores sociales europeos hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de solicitar que luchen contra el trabajo no declarado a través de los siguientes medios:

- garantizar el respeto a la ley y a los derechos (administración, inspección de trabajo, tribunales);
- mejorar la cooperación entre las administraciones de los servicios sociales en toda la Unión Europea;
- decidir conjuntamente con los interlocutores sociales sobre iniciativas comunes teniendo en cuenta la situación en cada país, incluyendo campañas contra el trabajo no declarado y empezando por los sectores donde los abusos son más frecuentes.

Los interlocutores sociales europeos seguirán discutiendo de este tema en el contexto de su programa de trabajo para 2006-2008.

Diálogo social

Los interlocutores sociales recomiendan a los Estados miembros que promuevan el equilibrio en el mercado laboral y favorezcan de manera fehaciente la existencia de un clima de confianza y de diálogo social entre las organizaciones de trabajadores y empleadores mediante:

- el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, incluyendo su derecho a negociar acuerdos colectivos y a organizarse;
- la participación estrecha de los interlocutores sociales en el buen gobierno del mercado laboral, incluso en el diseño y aplicación de los programas de reforma nacionales con miras a la consecución de los objetivos de Lisboa.
- la asistencia y el apoyo a los interlocutores sociales asociándolos a las decisiones sobre asignación de los fondos disponibles para la creación de capacidades, principalmente del Fondo Social Europeo.

Las instituciones de la Unión Europea deberán:

- promover el diálogo social basado en un genuino respeto de la autonomía de los interlocutores sociales (europeos), lo que quiere decir, reconocer que los interlocutores sociales son los responsables de la organización del diálogo social, tanto interprofesional como sectorial, dentro del marco de las disposiciones del Tratado vigente;
- en la consulta con los interlocutores sociales, dejarles el margen necesario para permitirles aportar su contribución a la aplicación de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo.

Derecho laboral y disposiciones contractuales:

Los interlocutores sociales europeos hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

Revisen, y si fuera necesario, ajusten la estructura del derecho laboral, de los sistemas de protección del empleo y, con la participación de los interlocutores sociales, las prácticas que rigen a negociación colectiva con el fin de:

- garantizar el mejor equilibrio posible entre flexibilidad y seguridad en todas las relaciones de trabajo. Brindar la seguridad adecuada a los trabajadores, sea cual sea la forma de contrato que se les aplica, a fin de abordar la segmentación de los mercados de trabajo;
- desarrollar medidas complementarias de seguridad de empleo que promuevan las transiciones a empleos productivos y gratificantes;
- reforzar la seguridad legal y la transparencia, tanto para los trabajadores como para los empleadores, en lo que se refiere al alcance, la cobertura y la aplicación del derecho laboral;
- hacer aplicar y respetar a nivel nacional los principios y las normas de las directivas sociales europeas, incluyendo aquellas que se derivan de un acuerdo marco alcanzado entre los interlocutores sociales europeos, así como los principios básicos de igualdad de tratamiento y de no discriminación;
- promover relaciones laborales estables y prácticas sostenibles en los mercados de trabajo;
- establecer el marco que permita el desarrollo de prácticas que mejoren el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y, de esa manera, impulsar el pleno aprovechamiento del potencial productivo de la fuerza laboral europea.

b) Flexiguridad

Recomendaciones sobre la flexiguridad

Con el fin de crear más y mejores empleos

Los interlocutores sociales europeos hacen un llamamiento a los Estados miembros a fin de que:

- elaboren una combinación adecuada de medidas políticas que engloben de manera holística y equilibrada la seguridad y la flexibilidad (derecho laboral y disposiciones contractuales, políticas activas de mercado laboral efectivas y de alta calidad, sistemas de protección social eficientes y sostenibles y diálogo social) para los trabajadores y los empleadores. Las políticas de flexiguridad deben estar acompañadas por políticas macroeconómicas sólidas, de un entorno empresarial favorable, de recursos financieros adecuados y de buenas condiciones de trabajo.
- incluyan a los interlocutores sociales en la elaboración de las medidas políticas y desarrollen sus capacidades cuando sea necesario;
- integren las distintas medidas políticas en sus Programas de Reforma Nacionales;

- realicen mayores esfuerzos en pos de una aplicación real, efectiva y al nivel adecuado de las distintas medidas de flexiguridad.

Los interlocutores sociales europeos hacen un llamamiento a la Comisión y al Consejo a fin de que:

- incluyan a los interlocutores sociales en el debate permanente sobre la definición de los principios de la flexiguridad a nivel europeo y tomen en consideración la presente contribución.

Los interlocutores sociales deberán:

- contribuir de manera activa en la elaboración y aplicación de medidas políticas que traten de las dimensiones de la seguridad y de la flexibilidad.
