



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO



2018

ÍNDICE

- 1) Introducción
- 2) La política social y de empleo en los Tratados.
- 3) Panorama histórico y cronología.
- 4) Principales realizaciones de la UE en el ámbito de la política social y de empleo:
 - a. Instrumentos políticos
 - b. Instrumentos jurídicos
 - c. Instrumentos financieros
- 5) Organismos relevantes.
- 6) Recursos web
- 7) Bibliografía
- 8) Directorio de puntos de información
- 9) Resumen.
- 10) Glosario.
- 11) Test de autoevaluación



Comunidad
de Madrid



Centro
de Documentación
Europea
VICEPRESIDENCIA, CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
Y PORTAVOCÍA DEL GOBIERNO

Este capítulo ha sido realizado por el **Centro de Documentación Europea**
y **Europe Direct de la Comunidad de Madrid**.

Autor de la elaboración y/o modificación de la política: **Concepción Brea Bonilla**

Fecha de actualización: **Mayo 2018**

Concha.brea@madrid.org Tel. 91 276 12 20



1 INTRODUCCIÓN

La sociedad europea está en constante transformación debido a factores tales como los avances tecnológicos, la globalización del comercio y el envejecimiento de la población, a los que hay que añadir el impacto de la crisis económica y financiera iniciada en 2008.

Las políticas europeas de empleo, asuntos sociales y de igualdad de oportunidades tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida fomentando el empleo, un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social y así paliar y a ser posible, superar, los efectos de la crisis, todo ello mediante el desarrollo de una estrategia coordinada en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta ante los cambios económicos.

Ya en abril de 2012, La Comisión Europea abordó profundamente a través del **Paquete sobre el empleo**, las divergencias y disparidades entre países miembros que en posteriores informes se han seguido indicando. El paquete contiene recomendaciones específicas para cada país dirigidas a abordar la segmentación del mercado laboral, llevar a cabo cuanto antes reformas fiscales que favorezcan el empleo, garantizar que los servicios públicos de empleo sean más eficaces y adaptar la educación y la formación a las necesidades de los empleadores; la **Garantía juvenil**, equipos de acción para ayudar a los Estados miembros a reorientar los gastos de los Fondos Estructurales de la UE destinados a combatir el paro juvenil y medidas para facilitar la libre circulación de trabajadores, como la reforma de la red EURES de búsqueda de empleo, son medidas que se complementarían con el desarrollo de la dimensión social de la Unión Económica y Monetaria (UEM) y un mejor seguimiento y evaluación de los posibles desequilibrios sociales y en materia de empleo.

En 1997 se puso en marcha la **Estrategia Europea de Empleo (EEE)** junto con el método abierto de coordinación –el llamado «proceso de Luxemburgo»-, ciclo anual de coordinación y supervisión de las políticas nacionales de empleo basado en el compromiso de los Estados miembros de establecer un conjunto de objetivos y metas comunes. La EEE se articuló en torno a los siguientes elementos o fases: Orientaciones para el empleo, Planes nacionales de acción (PNA), Informe conjunto sobre el empleo (ICE) y Recomendaciones específicas por país tras evaluar los programas nacionales de reforma.

Actualmente la EEE forma parte de la Estrategia "Europa 2020" siendo la creación de más y mejores puestos de trabajo uno de los principales objetivos de ésta. La Estrategia Europea de Empleo (EEE) a fin de contribuir a los objetivos más arriba mencionados, con sus orientaciones y programas en materia de empleo, y con el Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), se pone actualmente en práctica a través del **semestre europeo** que es el nombre que recibe el proceso anual de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las Instituciones de la UE y lo hace siguiendo las cuatro fases descritas y a cuya aplicación contribuye el Comité de Empleo.

La base jurídica de esta política reside básicamente en el artículo 3, apartado 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y en los artículos 8 a 10, 145 a 150, 156 a 159 y 162 a 164 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

El artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea exige la elaboración de un proyecto de Informe Conjunto de la Comisión y del Consejo, sobre el Empleo (ICE). Este informe forma parte, como hemos visto de las fases de la EEE y del paquete del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) con el que se pone en marcha el Semestre Europeo. **El Informe Conjunto sobre el Empleo, <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-674-F1-ES-MAIN-PRT-1.PDF>** : es una aportación fundamental a la gobernanza económica de la UE y ofrece un resumen anual de los acontecimientos clave en materia social y de empleo en Europa, así como de las medidas de reforma de los Estados miembros en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. La información sobre estas reformas respeta la estructura de las orientaciones: impulsar la demanda de mano de obra, mejorar la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y fomentar la inclusión social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

Además, el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 supervisa los resultados de los Estados miembros en relación con el "Pilar europeo de derechos sociales", proclamado el día 17 de noviembre de 2017 por los dirigentes de la Unión Europea (en nombre de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea) en la **Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento de Gotemburgo**, Suecia. (Leer el apartado 4: Pilar europeo de derechos sociales).



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EMPLEO para 2018 (resumen)

Del análisis de este informe se derivan los siguientes mensajes clave:

La expansión económica, que ya ha alcanzado a todos los Estados miembros, va acompañada de mejoras continuas en el mercado laboral y en la situación social. En término medio en la UE, en el último año se registraron mejoras en 11 de los 14 indicadores sociales del cuadro de indicadores, que miden los progresos del pilar europeo de derechos sociales. De los 3 restantes, 2 se mantuvieron sin variaciones en general y solo uno (impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza) se deterioró ligeramente aunque con pautas muy variadas a escala nacional.

La creación de puestos de trabajo ha despegado y el empleo continúa creciendo a paso firme. En el segundo trimestre de 2017, había aproximadamente 235,4 millones de personas ocupadas en la UE (156 millones en la zona del euro), el nivel más elevado registrado nunca. El empleo supera su máximo anterior a la crisis de 2008, en un 1,7 %. Al ritmo actual, y con una **tasa de empleo del 72,2 %** en el segundo trimestre de 2017, el objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 % puede estar ya a nuestro alcance.

Los principales indicadores del mercado laboral del cuadro de indicadores se han visto fortalecidos. La tasa de desempleo ha continuado su descenso observado desde mediados de 2013. En agosto de 2017, se redujo al 7,6 % en la UE (y al 9,1 % en la zona del euro), el nivel más bajo en la UE desde diciembre de 2008 (febrero de 2009 en la zona del euro), llegando a su punto más bajo, del 6,8 %, en marzo de 2008. El desempleo juvenil y el desempleo de larga duración también continuaron descendiendo a un ritmo estable. Las tasas de actividad, que no se redujeron en ningún momento durante la crisis, continuaron creciendo en casi todos los Estados miembros.

Aunque todos los Estados miembros dieron muestras de mejora, pueden observarse diferencias muy destacables. La tasa de desempleo varía desde el 3,1 % en Chequia y el 3,8 % en Alemania al 17,3 % en España y el 21,6 % en Grecia (T2-2017). La tasa de empleo oscila desde el 57,7 % en Grecia y el 62,1 % en Italia al 79,3 % en Alemania y el 82 % en Suecia (T2-2017). En muchos Estados miembros, las tasas de empleo aún tienen que recuperarse de la crisis, y de forma notable para alcanzar los objetivos nacionales de Europa 2020.

Se está reduciendo la infrautilización de la mano de obra, pero sigue siendo considerable incluso en países con un bajo desempleo. Durante la recuperación, el número total de horas trabajadas ha aumentado a un paso significativamente más lento que los niveles de empleo. La combinación de elevadas proporciones de contratos de duración determinada y bajos índices de transición hacia empleos fijos señala a la segmentación del mercado laboral en varios Estados miembros. El autoempleo aumentó de forma marginal (un 0,3 %) en 2016, con un aumento más rápido entre los autónomos sin empleados.

Pese a las mejoras en el mercado laboral, el crecimiento salarial sigue contenido en la mayoría de los países. La dinámica general de salarios modestos puede explicarse por la debilidad que existe aún en el mercado laboral, el débil crecimiento de la productividad y las expectativas de baja inflación. En la UE, de 2000 a 2016, la productividad real por persona empleada creció un 14,3 %, mientras que la remuneración real por empleado creció un 10,2 %.

Varios Estados miembros han adoptado medidas para mejorar la previsibilidad del sistema de fijación de salarios, con la implicación de los interlocutores sociales. Estos Estados miembros han llevado a efecto cambios para mejorar la capacidad de respuesta del sistema de fijación de salarios ante las situaciones económicas. Es importante que los salarios se definan de forma previsible para garantizar un nivel de vida decente y en respeto de la autonomía de los interlocutores sociales.

La reactivación del mercado laboral está acompañada de una mejora general de la situación financiera de los hogares. La renta disponible de los hogares continuó creciendo a un ritmo estable. En la actualidad, ha alcanzado el nivel máximo de 2009 para la UE. Las mejoras se observan en casi todos los Estados miembros. No obstante, en varios Estados miembros la renta disponible de los hogares no ha alcanzado aún el nivel previo a la crisis.

Aumentar la participación en el mercado laboral, las tasas de empleo y la productividad es un imperativo en vista de los cambios demográficos. El continuo envejecimiento de nuestras sociedades conlleva más presión sobre las generaciones jóvenes –las mismas generaciones que también sufren mayores dificultades de ac-



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

ceso a empleos estables y de calidad— para garantizar ingresos suficientes en los sistemas de pensiones y asegurarse su sostenibilidad. Simultáneamente, hace de la prolongación de la vida laboral una necesidad y ejerce presión sobre las pensiones del futuro.

Los recientes aumentos en el empleo no se han distribuido de forma uniforme entre los distintos grupos de población. La desigualdad en la tasa de empleo de hombres y mujeres, entre los trabajadores con un bajo nivel de capacidades y aquellos con un alto nivel es importante (31p.p.), lo que pone de relieve la necesidad de invertir en las capacidades a fin de responder mejor a las necesidades cambiantes del mercado laboral. La tasa de empleo de los jóvenes, aunque se está recuperando, está casi 4 puntos porcentuales por debajo del nivel previo a la crisis. De igual forma, la tasa de empleo de los inmigrantes (nacidos fuera de la UE) se ha estado recuperando con más lentitud que para otros grupos, y aún no ha regresado al nivel previo a la crisis. Además, las personas con discapacidad tienen menos probabilidad de obtener un empleo que las personas sin discapacidad, aunque su situación ha mejorado. En el lado positivo, las tasas de empleo de las mujeres y los trabajadores mayores continúan subiendo, aunque ambos grupos se siguen enfrentando a retos significativos.

Mientras que la tasa de empleo de las mujeres alcanzó otro máximo histórico, continúan estando infrarrepresentadas en el mercado laboral y afrontan una brecha salarial significativa. Las mujeres tienden a conseguir mejores resultados en términos de logros educativos, pero su tasa de empleo sigue siendo 11 p. p. inferior a la de los hombres, aunque ha ido en aumento de forma constante. De nuevo, en este aspecto existen variaciones considerables entre los Estados miembros. Persiste en la UE una marcada brecha salarial de género, si bien en descenso, con los ingresos brutos medios por hora de los varones alrededor de un 16 % más elevados que los de las trabajadoras en 2015. Esta brecha se debe en gran medida a una infrarrepresentación de las mujeres en sectores y profesiones con buenos sueldos, incluidos los puestos de administración y supervisión, reflejo de cierta discriminación en el mercado laboral. Al mismo tiempo, las mujeres tienen más probabilidades de ausentarse del trabajo para cuidar de miembros de la familia u otros parientes dependientes.

Además, más trabajo a tiempo parcial combinado con trayectorias profesionales más cortas y más discontinuas se traduce en pensiones menores en el caso de las mujeres. Algunos Estados miembros están adoptando medidas adicionales para garantizar el acceso a guarderías y otros servicios asistenciales asequibles y de calidad, horarios de trabajo flexibles y acuerdos de permisos, y para reducir los actuales desincentivos al trabajo en los sistemas fiscales y de prestaciones (en especial, para la segunda fuente de ingresos de la familia).

Los trabajadores mayores permanecen cada vez más tiempo en el mercado laboral. Su tasa de empleo ha aumentado después de la crisis para todos los grupos de edad mayores de 55 años (pero con grandes variaciones entre los Estados miembros) y continúa creciendo. La última ola de reformas de las pensiones, con una subida de la edad de jubilación en la mayoría de los Estados miembros y la disponibilidad de modalidades de trabajo más flexibles, son algunos de los motores que impulsan esta tendencia.

Sigue siendo prioritario reducir el desempleo juvenil y de larga duración. Aunque está en descenso continuo, la tasa de desempleo juvenil continúa siendo del 17 % (T2-2017) y supone un desafío clave en varios países. Lo mismo sucede con respecto a la proporción de jóvenes que no estudian, ni trabajan ni siguen formación alguna (ninis). El desempleo de larga duración sigue siendo muy elevado en algunos Estados miembros y responde de casi el 50 % del desempleo total.

Garantizar el acceso a una educación inclusiva y de calidad y mejorar las inversiones en los sistemas nacionales de educación y las capacidades son clave para conseguir ciudadanos participativos y activos, y para facilitar las transiciones en el mercado laboral. Si el progreso continúa al ritmo actual, Europa se encuentra en vías de alcanzar sus objetivos para 2020 tanto en lo que respecta al abandono escolar prematuro como al rendimiento académico terciario.

Un buen funcionamiento del mercado laboral, la creación de empleos de calidad, el fomento del espíritu emprendedor y una mayor participación en el mercado laboral pueden recibir apoyo mediante una buena combinación de flexibilidad y seguridad, en el puesto de trabajo y durante los períodos de transición. Fomentar la creación de empleo con contratos indefinidos, garantizar que los contratos temporales representan un trampolín y no un camino sin salida, facilitar las transiciones entre empleos y permitir que los emprendedores se expandan son objetivos prioritarios.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

Junto con la recuperación económica y del mercado laboral, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social continuó reduciéndose en 2016 y ha alcanzado su nivel de 2008. Al tiempo que se reduce, el número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se mantiene en un nivel muy elevado: 118 millones de personas o el 23,5 % de la población total en 2016, lo cual está bastante lejos de alcanzar el objetivo de pobreza y exclusión social marcado en la estrategia Europa 2020.

La desigualdad de ingresos se ha reducido ligeramente en la UE, tras incrementarse en el período subsiguiente a la crisis. El 20 % más rico de la población tenía una renta disponible en torno a cinco veces superior a la del 20 % más pobre en 2016, con grandes disparidades entre los países (así como un aumento de la desigualdad en algunos). La persistencia de desigualdades de renta relativamente grandes plantea dudas en términos de justicia, inclusión social y crecimiento sostenible.

Los Estados miembros continúan sus esfuerzos por modernizar los sistemas de protección social, mediante la mejora de la cobertura y la adecuación de las prestaciones y servicios, en particular para los trabajadores atípicos, así como el fomento activo de la participación en el mercado de trabajo.

Los sistemas fiscales y de prestaciones desempeñan un papel importante en la reducción del impacto sobre la pobreza y la desigualdad, pero el impacto medido de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en el riesgo de pobreza seguía descendiendo ligeramente en 2016. Esta evolución, que aún no tiene en cuenta las últimas reformas de mejora de la seguridad social, oculta distintas actuaciones a escala nacional.

Sigue siendo una prioridad salvaguardar la adecuación de las pensiones, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social. Las reformas más recientes suelen incorporar medidas para mejorar la adecuación, en particular de las pensiones más bajas. En un contexto de cambio demográfico, deben evitarse las reformas de las pensiones que puedan traducirse en una salida anticipada del mercado de trabajo, poniendo así en peligro la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones.

El acceso equitativo y oportuno a una atención sanitaria y unos cuidados de larga duración de calidad, así como el fomento de la salud y la prevención de las enfermedades efectivos, son fundamentales para contar con una población sana y activa y lograr la prosperidad económica.

Un diálogo social que funcione bien es clave para lograr la justicia social al tiempo que se garantiza el rendimiento económico. El diálogo social desempeña un papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y en la mejora del crecimiento sostenible e inclusivo. El grado e impacto de la implicación de los interlocutores sociales en el diseño y aplicación de las reformas pertinentes varía considerablemente entre los países de la UE.

El Pilar europeo de derechos sociales está acompañado de un nuevo cuadro de indicadores sociales con el que efectuar el seguimiento de los resultados y registrar las tendencias en todos los Estados miembros. En esta edición del Informe Conjunto sobre el Empleo se presentan los resultados del cuadro de indicadores sociales, que sustituye al cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo acordados en 2013. Este nuevo cuadro de indicadores ofrece varios *Indicadores principales* con los que examinar los resultados en materia de empleo y sociales de los Estados miembros en las tres vertientes principales identificadas en el contexto del pilar: i) igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas y iii) asistencia pública / protección social e inclusión social. El cuadro de "Resumen de los indicadores principales en el cuadro de indicadores sociales", figura en la página 28 del informe.

En su capítulo 3 se ofrece una descripción detallada por países de los indicadores clave (incluidos los del cuadro de indicadores sociales) y de las políticas aplicadas por los Estados miembros para abordar las orientaciones para las políticas de empleo.

En consecuencia y a la vista de todos los análisis, los Estados miembros deben seguir **modernizando sus sistemas de bienestar nacionales** para aumentar la eficacia de los recursos disponibles y lograr el máximo impacto en términos de integración social y económica. La Comisión proporcionó unas directrices para una mejor inversión social en su **Paquete sobre Inversión Social de 2016**, que incluye recomendaciones específicas para combatir la pobreza infantil y el problema de las personas sin hogar. (http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.9.pdf).



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

En particular, deben llevarse a cabo esfuerzos para sacar el máximo rendimiento de [la Garantía juvenil](#), adoptada por el Consejo de Ministros de la UE de abril de 2013 y secundada por el [Consejo Europeo de 27/28 de junio](#). Para muchos países, esto está requiriendo reformas estructurales, como el refuerzo de los servicios públicos de empleo, la creación de asociaciones sólidas entre las autoridades públicas responsables de empleo y educación y una mayor inversión en formación y esquemas de aprendizaje.

Las diferencias económicas y sociales constituyen importantes retos para la Unión Económica y Monetaria. Para que la UEM sea más sólida y tenga una dimensión social es preciso llevar a cabo un mejor seguimiento y evaluación de los principales desequilibrios posibles en el ámbito del empleo y las situaciones sociales de los Estados miembros. Esto podría ir acompañado de una mayor coordinación de las políticas sociales y de empleo a fin de garantizar una respuesta oportuna y eficaz a estos desafíos en interés de la UEM en su conjunto

2 LA POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO EN LOS TRATADOS.

El fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones son los objetivos comunes de la Unión Europea y sus Estados miembros en materia social y laboral, tal y como se describe en el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La UE, trabaja en la creación de un marco jurídico de protección de los ciudadanos europeos; Así, el Tratado contiene la **"Carta de los Derechos Fundamentales de la U.E."**, jurídicamente vinculante que garantiza los denominados derechos sociales a todos los residentes en la Unión. La Carta incluye el derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa, el derecho de negociación y huelga, el de acceso a los servicios de colocación, el de protección en caso de despido injustificado, el derecho a unas condiciones de trabajo justas y dignas, la prohibición del trabajo infantil, la protección de los jóvenes en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y profesional y el derecho a prestaciones de seguridad social, ayuda a la vivienda y asistencia sanitaria.

Desde las instituciones de la Unión no se plantea sustituir la actividad de los Estados miembros, sino complementarla y favorecer la interconexión entre las diferentes administraciones y actores implicados.

Los objetivos de esta política son el crecimiento del empleo, la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, la movilidad de los trabajadores, la información y consulta a los trabajadores, la lucha contra la pobreza y la exclusión social, la igualdad entre los hombres y las mujeres, y la modernización de los sistemas de protección social. Es evidente el gran interés que estas cuestiones suscitan en la UE, siendo uno de los ejes fundamentales del proceso de integración y uno de los principales identificadores de la UE tanto en su papel exterior como de cara a al modo de vida de sus ciudadanos.

El llamado modelo social europeo se basa en dos principios: la igualdad y la solidaridad. Está presente en las políticas comunitarias y es abordado por el Tratado de Lisboa integrando sus objetivos en el propio texto y que se ve reforzado con la obligatoriedad jurídica de la Carta de Derechos Fundamentales.

El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (Roma, 1957) y el Tratado de la UE (1992) indican como misión de la UE promover un alto nivel de empleo y de protección social, fortaleciendo la cohesión económica y social, así como la adopción de medidas adecuadas para lucha contra la discriminación.

El Tratado de la UE incluye además un Protocolo de Política Social destinado a reforzar la dimensión social del modelo europeo.

El Tratado de Ámsterdam (1997) dedica un nuevo título (VI bis) al empleo, impulsando una estrategia común de empleo que da pie a la creación de un Comité de Empleo. El papel de las Instituciones en la política de empleo es reforzado y con nuevos cometidos y herramientas de trabajo. Además, incluye el Protocolo sobre política social. Estas cuestiones se mantienen en el Tratado de Niza (2001), ampliando las competencias de la UE (Art. 137) y proponiendo la creación de un Comité de Protección Social, de carácter consultivo (Art. 144).

El Tratado de Lisboa (2007), señala la política social, la cohesión económica y el mercado interior como competencias compartidas entre la Unión y los Estados miembros (Título I Art. 4C). El Art. 5 indica que: "los Estados miembros coordinarán sus políticas económicas en el seno de la Unión. Con este fin, el Consejo adoptará medidas, en particular las orientaciones generales de dichas políticas."



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

Y añade "La Unión tomará medidas para garantizar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, en particular definiendo las orientaciones de dichas políticas. La Unión podrá tomar iniciativas para garantizar la coordinación de las políticas sociales de los Estados miembros."

El Artículo 9: "En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana."

Y el Artículo 10: «En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."

El Título II, Disposiciones de aplicación general, recoge las cláusulas sociales que a modo de elementos transversales serán de aplicación a todas las políticas, especificando su "aplicación general" y ofreciendo mayor visibilidad a la política social de la UE:

- **Igualdad de género** (art.8). La Unión se compromete con la eliminación de las desigualdades entre hombre y mujer, y promover su igualdad. En una Declaración incluye como aspecto concreto de este artículo el objetivo de la UE de luchar contra la violencia doméstica en todas sus formas.
- **"Cláusula social"** (art.9). Promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana. Identifica claramente el modelo social que la UE quiere reforzar.
- **No discriminación** (art.10). La Unión tratará de luchar contra toda discriminación. Adquiere en este Tratado un impulso nuevo a través de su aplicación trasversal.
- **Protección medioambiental** (art. 11). Deberá integrarse en la definición y la realización de las políticas y acciones de la Unión, en particular con el objeto de fomentar un desarrollo sostenible.
- **Protección de los consumidores** (art. 12). Resaltando ahora como principio trasversal y adquiriendo una mayor visibilidad.
- **Protección de servicios de interés económico general** (art. 13). Recordatorio de la importancia de los servicios públicos en la promoción de la cohesión social y territorial.

El Título IX y el X están dedicados respectivamente a Empleo y Política social.

El instrumento financiero básico con el que cuentan estas políticas es el Fondo Social Europeo (FSE), previsto ya en los Arts. 3 y 146 del Tratado de Roma, y presente en el Título XI del Tratado de Lisboa. El FSE se creó en 1960 y su objetivo es: "apoyar las medidas de prevención y lucha contra el desempleo, desarrollar los recursos humanos e impulsar la integración social en el mercado laboral con objeto de fomentar un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sostenible y la cohesión económica y social." El FSE ha ido adaptando su estructura y objetivos a la evolución de la Comunidad Europea, como muestra su integración con los Fondos Estructurales tras la profunda reforma propuesta por el Acta Única Europea (1987).

El art. 152 dispone que "La UE reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito [...] La cumbre social tripartita para el crecimiento y empleo contribuirá al diálogo social. En este artículo se recoge lo visto en los anteriores tratados, en cuanto a diálogo social, pero reconociendo ahora, sin limitarlo a las competencias comunitarias, el papel de los interlocutores sociales (sindicatos y patronal) en el diálogo social y en la reforma del modelo social europeo.

También es la primera vez que se incluye en el texto de un Tratado como elemento destacado del diálogo social, la Cumbre Social Tripartita. Esta fue creada en el año 2003 (Decisión del Consejo de 6 de marzo de 2003, DO L 70 de 14 de marzo de 2003), y desde ese año se reúne anualmente justo antes del Consejo Económico de primavera. Pero a partir de ahora depende directamente del Tratado, y no de las instituciones como en el anterior marco de la Decisión del Consejo. Es un elemento de participación política del sistema europeo, con especial protagonismo de los interlocutores sociales, como transmisores de las necesidades del ciudadano directamente a las decisiones políticas de la UE en materia social.

El Tratado de Lisboa describe claramente el modelo económico y social que la UE desarrolla, y explicita además de



la necesidad de una cohesión económica y social, como aparecía en los textos precedentes, una cohesión territorial, como reflejo de la mayor participación de las regiones y del principio de solidaridad entre Estados miembros.

3 PANORAMA HISTÓRICO Y CRONOLOGÍA

Las directrices marcadas por los Tratados han ido modelando la política europea en este ámbito que además ha ido adaptándose a los cambios provocados por la evolución de la economía mundial y de la propia UE.

Ya en los años cincuenta, los trabajadores se beneficiaban de la ayuda de readaptación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA). Se concedían ayudas a los trabajadores de los sectores del carbón y del acero cuyos puestos de trabajo se veían amenazados por la reestructuración industrial. El Fondo Social Europeo (FSE) (5.10.2), creado a principios de la década de los sesenta, constituyó el principal instrumento de lucha contra el desempleo.

Durante las décadas de los ochenta y los noventa, los programas de acción en materia de empleo se centraron en grupos específicos; se crearon asimismo diferentes sistemas de observación y documentación.

Con objeto de promover la libre circulación y ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo en otro Estado miembro, en 1992 se procedió a la mejora del antiguo sistema SEDOC, que pasó a denominarse EURES (Servicio Europeo de Empleo). EURES es una red de colaboración entre la Comisión y los servicios públicos de empleo de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo (más Suiza) y otras organizaciones asociadas.

En 1993 se elaboró el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo. En un contexto de elevado desempleo en la mayoría de los países de la Unión, el Libro Blanco desencadenó un debate sobre la estrategia europea de economía y empleo, al situar por primera vez este tema a la cabeza de las prioridades en Europa.

El desarrollo de la política social y de empleo actual queda englobado en tres líneas de actuación que arrancan del Tratado de Ámsterdam y se concretan en los siguientes "procesos" o "estrategias":

- La Estrategia Europea de Empleo
- La Estrategia de Lisboa y su sucesora, Europa 2020
- La Agenda Social y la Agenda Social Renovada 2008-2010 .

1997-2004 El Tratado de Ámsterdam y La Estrategia Europea de Empleo

El nuevo título «Empleo» introducido por el Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en mayo de 1999, sentó las bases para el establecimiento de la Estrategia Europea de Empleo, así como de un Comité de Empleo permanente, basado en el Tratado y de carácter consultivo, encargado de fomentar la coordinación entre los Estados miembros en materia de políticas de empleo y del mercado laboral. No obstante, la política de empleo siguió siendo competencia exclusiva de los Estados miembros. La inclusión de un protocolo sobre política social en el Tratado reforzó la participación de los interlocutores sociales.

Posteriormente, la cumbre extraordinaria de Luxemburgo sobre el empleo, celebrada en noviembre de 1997, supuso la puesta en marcha de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) junto con el método abierto de coordinación –el llamado «proceso de Luxemburgo», ciclo anual de coordinación y supervisión de las políticas nacionales de empleo basado en el compromiso de los Estados miembros de establecer un conjunto de objetivos y metas comunes. La EEE se articuló en torno a los siguientes elementos:

*Orientaciones para el empleo, formuladas por la Comisión, acordados por los gobiernos nacionales y adoptadas por el Consejo que recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo.

*Planes nacionales de acción (PNA) presentados por los gobiernos nacionales, cuyo contenido examina la comisión para determinar su adecuación a Europa 2020.

*Informe conjunto sobre el empleo (ICE), publicado por la Comisión y adoptado por el Consejo que se basa en tres elementos: el análisis de la situación del empleo e Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

*Recomendaciones específicas por país, formuladas por la Comisión y adoptadas por el Consejo, tras evaluar los programas nacionales de reforma.

El objetivo de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) era reducir de manera considerable el desempleo en los cinco años siguientes, estableciendo un objetivo de empleo elevado en pie de igualdad con las prioridades macroeconómicas de crecimiento y estabilidad.

Para ello los Estados miembros debían trabajar en objetivos comunes de empleo y establecer directrices para el empleo en torno a cuatro temas de acción integrados:

- **Empleabilidad:** lucha contra el desempleo de larga duración, desempleo de jóvenes, vigilancia del abandono escolar prematuro.
- **Espíritu empresarial.** Simplificación en la creación de empresas, sobre todo de PYMEs. Reducción de costes de contratación o cargas fiscales y facilidades para el empleo independiente y la creación de microempresas.
- **Adaptabilidad** a las nuevas condiciones del mercado laboral.
- **Igualdad de oportunidades.** Fomento del empleo femenino y conciliación.

El Método Abierto de Coordinación para trabajar con los Estados miembros, ha sido la base de los Planes El Método Abierto de Coordinación para trabajar con los Estados miembros, que ha sido la base de los Planes Nacionales de Acción desarrollados por la Estrategia de Lisboa. En enero de 2000 se creó el Comité de Empleo (Decisión del Consejo 2000/98/EC) que prepara el debate que sobre este tema tiene lugar en el Consejo de otoño, también es el encargado los informes sobre la situación del empleo en la UE a petición del propio Consejo.

La EEE queda reforzada en el Consejo de Lisboa de 2000 y especialmente en el Consejo de Barcelona (2002) que pidió un impulso específico para el empleo en la UE y mantener el pleno empleo como principal objetivo de las políticas económicas y sociales. En el año 2005 con el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa se produce también una revisión completa de la EEE de cara a los próximos tres años, marcando las líneas de trabajo en conjunción con aspectos macroeconómicos y microeconómicos, con las "Directrices integradas para el crecimiento y el empleo" (COM (2005)141.1) y los "Programas nacionales de reforma". La EEE ha contribuido de forma decisiva a la lucha contra la exclusión social centrándose en el desempleo de larga duración y de los jóvenes, en la igualdad de oportunidades y la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

2000-2010 La Estrategia de Lisboa

Surge del Consejo Europeo de Lisboa (marzo 2000) ante la necesidad de actuar para que la UE fuera capaz de enfrentarse a los cambios y retos del nuevo milenio. Su objetivo era conseguir que la UE fuera en el 2010 "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo. Capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mejor cohesión social, y dentro del respeto al medio ambiente."

La EEE fue revisada en 2002. La Comisión realizó el seguimiento anual de la Estrategia y en marzo de 2005, en el Consejo de Bruselas, se vio sometida a una revisión intermedia. En ella la Comisión ofreció una visión muy crítica sobre su evolución, destacando la ausencia de acciones políticas comprometidas, y propuso el "relanzamiento" de la Estrategia, centrándose en acciones fundamentalmente de reactivación de las prioridades políticas de crecimiento y empleo: una UE más atractiva a inversiones y trabajadores, desarrollo del mercado interior, revisión de la Estrategia Europea de Empleo y creación de más puestos de trabajo y de mayor calidad:

- Atraer a más personas al mercado de trabajo.
- Modernizar el sistema de protección social.
- Mejorar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas.
- Mejorar la educación y las cualificaciones: aprendizaje permanente.

Desde 2005, las orientaciones para el empleo se integraron en las orientaciones generales para las políticas económicas.

El Consejo de marzo de 2006 en Bruselas ofreció conclusiones positivas sobre la evolución de la Estrategia. En el tema de crecimiento y empleo destacó la acción de los Programas Nacionales de Reforma para fomentar la



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

implicación de los Estados en el desarrollo de la agenda de Lisboa. Se definieron tres acciones a cumplir a lo largo del 2007: más inversión en conocimiento e innovación, fomento de la empresa, especialmente de las PYMEs y aumento de oportunidades de empleo:

- Transición entre empleos a lo largo de la vida laboral.
- Medidas para personas no cualificadas y con baja remuneración.
- Especial atención a los jóvenes que abandonan tempranamente el sistema educativo.

En diciembre de 2006 la Comisión ya habla de buenos resultados derivados de la reactivación. Destaca entre otros puntos, el aumento del empleo y el acuerdo alcanzado en torno al nuevo concepto de "flexiguridad" dentro de la reforma del mercado laboral.

La Comisión propone presentar directrices integradas para empleo y política económica y nombrar en cada Estado miembro un "responsable de Lisboa" encargado del seguimiento de la Estrategia en ese Estado.

En el desarrollo y aplicación de la Estrategia de Lisboa, la experiencia ha puesto de manifiesto que las directrices no fijaron unas prioridades suficientemente claras y que los vínculos entre ellas podrían haber sido más fuertes. Ello limitó sus efectos sobre la elaboración de estrategias nacionales.

La crisis económica y financiera que comenzó en 2008 ha tenido como consecuencia importantes pérdidas de empleo y producción potencial y ha provocado un deterioro espectacular de las finanzas públicas. No obstante, el Plan Europeo de Recuperación Económica ha ayudado a los Estados miembros a afrontar la crisis, en parte gracias a unas medidas coordinadas de estímulo fiscal, en las que el euro ha desempeñado un papel de sostén de la estabilidad macroeconómica.

La crisis económica obliga a una ampliación del periodo de consecución de los objetivos de la estrategia y de la renovación de la misma. Por ello se propone la nueva "Estrategia 2020". COM (2010) 2020 de 3 de marzo de 2010.

2000-2008 La Agenda social y la Agenda social renovada

La Agenda Social

En el marco de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y también con el horizonte del año 2010, la Comisión propuso una "Agenda social" (COM (2000) 379) que fue adoptada en el Consejo Europeo de Niza con el objetivo marcado de "lograr una interacción positiva y dinámica entre las medidas económicas de empleo y sociales". La Agenda buscaba conseguir la modernización del modelo social europeo y transformar los compromisos de Lisboa en acciones concretas en pro del objetivo de "competitividad como factor de crecimiento y empleo".

La Comisión revisó la Agenda (COM (2005) 33) y apuntó una doble estrategia.

- Refuerzo de la confianza de los ciudadanos. Con instrumentos ya conocidos como el Fondo Social Europeo y otros nuevos como el programa PROGRESS o el Método Abierto de Coordinación" muy unido a las acciones de los Estados miembros. La confianza de los ciudadanos ha de apoyarse en tres contextos diferentes:
- Enfoque intergeneracional: obligado por la propia evolución demográfica europea, la adaptación de los sistemas de protección social y jubilación y la integración del fenómeno migratorio.

Todo ello concediendo un especial protagonismo a los jóvenes como se muestra en el "**Libro Verde sobre la dimensión intergeneracional**".

En 2008 se presentó la **Agenda Social Renovada (COM (2008) 412)**. Sus contenidos están basados en los resultados de la Estrategia de Lisboa en materia de estabilidad económica y empleo. Además, con el fin de responder mejor a los desafíos socioeconómicos del siglo XXI, ha ampliado su ámbito de aplicación para abarcar nuevos aspectos de la acción política, estructurados en torno a tres objetivos:

- Crear nuevas oportunidades en el mercado laboral;
- Facilitar el acceso a la educación, a la protección social, a la sanidad y a unos servicios de calidad para todos;



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

- Reforzar la solidaridad en la sociedad europea, con el fin de favorecer la integración social y la igualdad de oportunidades para todos.

La Comisión propone utilizar una mezcla de distintas herramientas políticas para alcanzar los objetivos de la Agenda Social Renovada:

- Legislación de UE, con propuestas para enfrentarse a la discriminación fuera del mercado laboral, los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza y la mejora del funcionamiento de los comités de empresa europeos.
- Diálogo social, animando a los representantes de los trabajadores y de los empresarios a aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece el Diálogo Social Europeo.
- Cooperación entre los Estados miembros. Fomentando especialmente, una cooperación reforzada en materia de protección social e inclusión social.
- Mayor financiación dedicada a esta política, movilizando Fondos Estructurales de la UE, el Fondo Europeo de Ajuste a la Globalización y el Programa Progress en materia de empleo y solidaridad social.
- Asociación, diálogo y comunicación: participación y consulta de organizaciones no gubernamentales, autoridades regionales y locales y otras partes interesadas.
- Transversalidad: garantizando que todas las políticas de la UE promuevan las oportunidades, el acceso y la solidaridad.

2010-2020 La Estrategia Europa 2020

Fue presentada bajo el semestre de Presidencia Española del Consejo (2010) y aprobada en el Consejo de Primavera de marzo de ese año. Con ella la Comisión pone en marcha esta iniciativa de crecimiento de 10 años para superar la crisis económica y para ello propone cinco objetivos cuantificables para el año 2020 y que se traducirán en objetivos nacionales: empleo, investigación e innovación, cambio climático y energía, la educación y, por último la lucha contra la pobreza. Impulsa tres prioridades:

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y en la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

La Comisión propone 7 iniciativas emblemáticas para catalizar los avances en cada tema prioritario:

- Unión por la innovación: acceso a la financiación para investigación e innovación. Que las ideas más innovadoras se conviertan en productos y servicios que generen crecimiento y empleo.
- Juventud en movimiento: mejorando los sistemas educativos y facilitando la entrada de los jóvenes al mercado de trabajo.
- Una agenda digital para Europa: despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital en familias y empresas.
- Una Europa que utilice eficazmente los recursos: cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, y aumento de uso de fuentes de energía renovables.
- Una política industrial para la era de la mundialización: para mejorar el entorno empresarial, especialmente de las PYME.
- Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida. Aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.
- Plataforma europea contra la pobreza: para garantizar la cohesión social y territorial de forma que los



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos.

Europa 2020 se basa en dos pilares:

- El enfoque temático que combina prioridades y objetivos. Entre los objetivos destacamos:
 - aumentar el índice de ocupación hasta el 75% para 2020,
 - rescatar al menos a 20 millones de personas de la pobreza y la marginación
 - y mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación, reduciendo las tasas de abandono escolar prematuro al 10% y aumentar como mínimo al 40% la proporción de la población de entre 30 y 34 años que ha finalizado un ciclo de enseñanza superior o equivalente.
- Los informes nacionales que ayudarán a los Estados miembros a desarrollar sus estrategias para volver a un crecimiento y unas finanzas públicas sostenibles. Los Estados deberán traducir los objetivos principales en objetivos nacionales teniendo en cuenta sus propias circunstancias.

El Consejo Europeo tendrá plena potestad para la nueva Estrategia y constituirá la pieza central. La Comisión supervisará los avances, facilitará el intercambio político y propondrá medidas necesarias para orientar y promover iniciativas. El Parlamento Europeo movilizará a los ciudadanos y será el colegislador en iniciativas clave. Este enfoque de colaboración debería extenderse a los Parlamentos nacionales y autoridades nacionales, regionales y locales, los interlocutores sociales, las partes interesadas y organizaciones sociales.

En octubre de 2015, el Consejo adoptó orientaciones revisadas que se concentran principalmente en el mercado laboral: impulsar la demanda de mano de obra, mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias, mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.

AÑOS EUROPEOS:

En otro orden de cosas, cabe destacar que desde 1983, la Unión Europea y los gobiernos de los países miembros, expresan su firme compromiso y su mensaje político, mediante los "Años Europeos" ya que a través de ellos, se pone de manifiesto que determinados aspectos serán considerados a la hora de elaborar futuras políticas e incluso en algunos casos, la Comisión Europea puede proponer una nueva legislación sobre este tema. Con los Años Europeos se pretende sensibilizar a la opinión pública sobre determinados temas, fomentar la reflexión y cambiar las mentalidades.

Sobre los temas sociales y de empleo, cabe mencionar: 1992 "Año Europeo de la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo", 2006 "Año Europeo de la movilidad de los trabajadores", 2007 "Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos" y los más recientes que a continuación se detallan:

2010 Año Europeo de Lucha contra la pobreza y la exclusión social

Casi 84 millones de europeos corren el riesgo de caer en la pobreza, es decir, viven en la inseguridad y se ven privados de lo que la mayoría de las personas dan por sentado.

Vivir en la pobreza puede acarrear diversos problemas, desde no tener dinero suficiente para comprar alimentos y ropa hasta vivir en una vivienda precaria o incluso carecer de hogar. La pobreza significa también tener un estilo de vida con menos opciones, que puede llevar a la exclusión social.

Inspirándose en el principio fundacional de solidaridad, la Unión Europea aunó esfuerzos con los Estados miembros para convertir **2010** en el **Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social**. Los objetivos principales fueron sensibilizar a los ciudadanos sobre esta cuestión y renovar el compromiso político de la UE y los Estados miembros con la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

El principio rector del Año Europeo 2010 fué canalizar las preocupaciones de las personas que sufren la pobreza y la exclusión social y fomentar la participación de los ciudadanos europeos y otras partes interesadas en estas cuestiones vitales.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

Otros objetivos del Año Europeo fueron además combatir los estereotipos y la imagen que tiene la gente de la pobreza. Las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales colaboraron con los países participantes y la Comisión Europea para organizar una serie de actividades a lo largo de 2010.

Se celebraron dos conferencias a nivel europeo en enero y diciembre; una exposición acercará el mundo del arte a las personas que padecen la pobreza y la exclusión social, mientras que unas jornadas formativas ofrecieron una visión actual de estos temas complejos a los medios de comunicación y a los responsables políticos.

También se celebraron actividades nacionales y locales en todos los Estados miembros de la UE, Noruega e Islandia. Entre las actividades se cuentan campañas de sensibilización, talleres y seminarios informativos en colegios. Se produjeron películas, revistas y otros materiales informativos para ayudar a los ciudadanos a comprender las repercusiones de la pobreza y la exclusión social en sus comunidades y para que los que la sufren conozcan mejor sus derechos.

2012 Año Europeo del envejecimiento activo y la solidaridad entre generaciones.

Los objetivos del año europeo consistieron en

- Sensibilizar a la sociedad en general sobre el valor del envejecimiento activo y sus distintas dimensiones, y garantizar que se le concede una posición prominente en las agendas políticas de las partes interesadas a todos los niveles, a fin de destacar, y de apreciar en mayor medida la valiosa contribución que las personas de más edad hacen a la sociedad y a la economía, promover el envejecimiento activo, la solidaridad intergeneracional y la vitalidad y dignidad de todas las personas, y esforzarse más por movilizar el potencial de las personas mayores, independientemente de su origen, posibilitando que lleven una vida independiente;
- Estimular el debate y el intercambio de información, y desarrollar el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros y las partes interesadas a todos los niveles, para promover políticas de envejecimiento activo, identificar y difundir las buenas prácticas y fomentar la cooperación y las sinergias;
- Ofrecer un marco para asumir compromisos y realizar acciones concretas que permitan a la Unión, a los Estados miembros y a las partes interesadas a todos los niveles, con la participación de la sociedad civil, los interlocutores sociales y las empresas, y haciendo especial hincapié en el fomento de las estrategias de información, desarrollar soluciones, políticas y estrategias a largo plazo innovadoras, incluidas las estrategias globales de gestión de la edad relacionadas con el empleo y el trabajo, mediante actividades específicas y perseguir objetivos específicos en relación con el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones;
- Promover actividades que sirvan para luchar contra la discriminación por razón de edad, superar los estereotipos relacionados con la edad y eliminar barreras, en particular por lo que respecta a la empleabilidad.

[Decisión nº 940/2011/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de septiembre de 2011 \(746 Kb. pdf\)](#) sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012)

4 PRINCIPALES REALIZACIONES DE LA UE EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA SOCIAL, DE EMPLEO Y DE SALUD PÚBLICA.

La UE aplica las políticas a través de instrumentos políticos, jurídicos y financieros.

A. INSTRUMENTOS POLÍTICOS

*En 2010 se creó un instrumento fundamental, el "**semestre europeo**"(enero-julio de cada año) que permite analizar a nivel de la Unión, las políticas económicas de los Estados miembros y adoptar recomendaciones específicas para cada uno de ellos, antes de que elaboren sus respectivos presupuestos nacionales. Muchas de estas recomendaciones tratan sobre temas de empleo , protección e inclusión social (por ejemplo, las reformas del mercado laboral, la pobreza, la inclusión de las personas vulnerables en el mercado laboral, reforma de pensiones, etc.)

*Otro buen instrumento es el denominado "**método abierto de coordinación**", a través del cual se crea un marco de cooperación de la U.E. con los estados miembros, marcando objetivos comunes. Hay que tener en cuenta que la aplicación de las políticas de empleo, asuntos sociales e inclusión, es más eficaz a nivel de



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

los estados miembros, por lo que la función de la Unión es apoyar y complementar las actividades de las autoridades nacionales, mediante su seguimiento y control de cumplimiento de objetivos comunes. Existe un método abierto para la estrategia europea de empleo y otro en materia de protección e inclusión social.

***Directrices integradas Europa 2020:** Vista la base jurídica del Tratado, y los contenidos de la Estrategia 2020, las directrices para las políticas económicas y de empleo se presentan a través de dos instrumentos jurídicos diferentes, aunque conectados intrínsecamente:

Una Recomendación del Consejo sobre directrices generales para la política económica de los Estados miembros y de la Unión – Parte I de las Directrices Integradas Europa 2020.

Una Decisión del Consejo sobre directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros – Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020. (COM (2010)193 final).

Estas directrices, junto con los instrumentos jurídicos del Tratado, constituyen conjuntamente las Directrices Integradas para la aplicación de la Estrategia Europa 2020. Y fijan el marco para la Estrategia Europa 2020 y para las reformas en cada Estado miembro, que elaborará su programa nacional de reforma, en los que se expondrá detalladamente las medidas que vayan a tomar en virtud de esta nueva Estrategia. Directrices:

1. Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas.
2. Abordar los desequilibrios macroeconómicos.
3. Reducir los desequilibrios en la zona del euro.
4. Optimizar el apoyo a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), reforzar el «triángulo del conocimiento» y liberar el potencial de la economía digital.
5. Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero.
6. Mejorar el entorno para las empresas y los consumidores y modernizar la base industrial.
7. Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural.
8. Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral promoviendo la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente.
9. Mejorar los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior.
10. Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

***Programas Nacionales de Reforma:** La Comisión solicitó a los Estados miembros la elaboración de Programas Nacionales de Reforma y la presentación de los informes de evaluación ligados a ellos. Con los resultados la Comisión elabora el Informe Anual de Empleo, que es la base para la preparación de los Consejos Europeos de primavera.

A través de los PNR la UE establece objetivos anuales a cumplir por los Estados miembros y realiza el seguimiento en el cumplimiento de estos objetivos de forma anual y concreta para las condiciones de evolución de cada Estado miembro.

Varias agencias realizan contribuciones técnicas al trabajo de la UE en materia de protección social en relación con el empleo. Se encargan de hacer investigaciones y difunden buenas prácticas:

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Bilbao)
- Fundación Europea de Mejora de Condiciones de Vida y de Trabajo de (Dublín)
- Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (Viena)
- Observatorio Europeo del Empleo (Birmingham)
- Instituto Europeo de la Igualdad (Vilnius, Lituania)
- Otros instrumentos de fomento del empleo.

*Por último, cabe destacar que en el ámbito de la negociaciones entre **sindicatos y patronales**, el Tratado de la



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

UE contempla la posibilidad de acuerdos a nivel europeo. En algunos asuntos, los acuerdos pueden aplicarse con rango de legislación europea (condiciones laborales y de salud y seguridad ...).

*Pilar europeo de derechos sociales

El día 17 de noviembre de 2017, los dirigentes de la Unión Europea (en nombre de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, proclamaron el Pilar europeo de derechos sociales en la **Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento de Gotemburgo**, Suecia. El Pilar europeo de derechos sociales fue anunciado por el presidente Juncker en su Discurso sobre el Estado de la Unión de 2015 y presentado por la Comisión en abril de 2017.

La proclamación del Pilar en la Cumbre Social de Gotemburgo llega en un momento clave para enraizar una fuerte dimensión social en el futuro de la Unión Europea. Si bien el modelo social europeo es el más desarrollado del mundo, la última crisis económica ha abierto unas importantes grietas que se ha considerado necesario cerrar mediante una visión holística del sistema, a través de la reafirmación y consagración de veinte principios y derechos que conciernen a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países con residencia legal.

Podríamos decir que el objetivo general es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes, buscando por una parte, la superación de las graves consecuencias sociales de la crisis tales como el desempleo general y el juvenil en particular , la desigualdad y el riesgo de pobreza y por otra parte, la construcción de un modelo de crecimiento más inclusivo y sostenible, mejorando la competitividad de Europa y haciendo de ella un mejor lugar para invertir, crear puestos de trabajo y fomentar la cohesión social. Cumplir los objetivos del pilar europeo de derechos sociales constituye un compromiso y una responsabilidad política compartidas entre la propia Unión dentro de los límites de sus competencias y de los Estados miembros.

El pilar europeo de derechos sociales tiene tres capítulos y consiste en dar a los ciudadanos unos derechos sociales nuevos y más efectivos, basados en 20 principios fundamentales:

Cap.I-La igualdad de oportunidades y el acceso al mercado de trabajo: 01-educación, formación y aprendizaje permanente, 02- igualdad de género, 03-igualdad de oportunidades, y 04-apoyo activo para el empleo

Cap.II- Las condiciones de trabajo justas: 05-empleo seguro y adaptable,06-salarios justos, 07-information sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido, 08-diálogo social y participación de los trabajadores, 09-equilibrio entre vida profesional y vida privada y 10-entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos

Cap.III- La protección e inclusión social: 11- asistencia y apoyo a los niños, 12-protección social, 13- prestaciones por desempleo, 14-renta mínima, 15-pensiones y prestaciones de vez, 16- sanidad, 17- inclusión de las personas con discapacidad, 18-cuidados de larga duración, 19 vivienda y asistencia para las personas sin hogar y 20- acceso a los servicios especiales

Para complementar los **instrumentos políticos** habría que mencionar un par de interesantes instrumentos informativos de y para la Unión Europea:

- **SEEPROS:** Para cumplir los objetivos de transparencia en los progresos de la política social se ha propuesto elaborar unos indicadores comunes a todos los Estados miembros descritos en el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social, SEEPROS, junto con los nuevos sistemas SILC (estadísticas anuales UE sobre ingresos y condiciones de vida en hogares) y SHA (sistema de cuentas de salud).
- **MISSOC: sistema de información mutua sobre protección social** Programa iniciado en 1990 por la Comisión se ha convertido en una fuente de información privilegiada sobre la situación de la protección social en Europa. Actualmente, participan en MISSOC los 28 Estados miembros de la Unión Europea (UE), los tres Estados del Espacio Económico Europeo, a saber, Islandia, Liechtenstein y Noruega desde el año 2000, así como Suiza desde el año 2002.

En MISSOC, la Dirección General Empleo y asuntos sociales de la Comisión se responsabiliza de coordinar la red, preparar y difundir sus publicaciones, recoger datos, etc.

Cada Estado participante está representado por uno o dos corresponsales de los Ministerios nacionales o de las instituciones nacionales responsables de la protección social, para facilitar los datos y garantizar la fiabilidad de la información publicada. Los participantes en la red MISSOC se reúnen dos veces al año



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

(en mayo y en octubre) en el Estado miembro que ocupa la Presidencia del Consejo de la Unión Europea.

MISSOC publica cuadros comparativos actualizados regularmente, que cubren todos los ámbitos de la protección social, así como boletines informativos MISSOC que tratan temas específicos, como la protección social de las personas con discapacidad, la asistencia sanitaria o los sistemas de protección de la vejez o los principales cambios en los sistemas de protección social.

Por lo que se refiere a los países de Europa central y oriental, se han recogido datos relativos a la legislación sobre protección social en el marco del proyecto MISSCEEC II a fin de obtener datos que sean coherentes con los datos de los cuadros de MISSOC.

Además de estos instrumentos políticos, la Comisión Europea pone en marcha las políticas **mediante medidas** específicas para ayudar a los distintos colectivos (por ejemplo, trabajadores en paro) e impulsar actuaciones a nivel nacional, regional y local, frente a los nuevos desafíos (empleo juvenil, envejecimiento activo, etc.)

- EMPLEO JUVENIL:

INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL Y "GARANTIA JUVENIL" (Alianza Europea para la Formación de Aprendices).

En febrero de 2013, el Consejo Europeo acordó crear la Iniciativa de Empleo Juvenil para aumentar la ayuda financiera de la UE en las zonas y a las personas más castigadas por el desempleo y la inactividad de los jóvenes. La Iniciativa de Empleo Juvenil es uno de los **principales recursos financieros de la UE** para financiar la aplicación de los regímenes de Garantía Juvenil. En abril de 2013 se adoptó oficialmente la Recomendación sobre la Garantía Juvenil para garantizar a los jóvenes una incorporación satisfactoria al mercado laboral.

Esta Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, define la "Garantía" como una recomendación a los Estados para que vean porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas, en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

El completo paquete de medidas que aprobaron los estados miembros para promover el empleo juvenil, es un nuevo enfoque que implica que cada estado miembro crea nuevas asociaciones entre sus ministerios nacionales, administraciones regionales y locales, empresas, centros educativos, organizaciones juveniles, servicios sociales y sanitarios, etc. para poder emprender reformas estructurales mediante la cooperación entre todas estas instancias y por supuesto, de los servicios de empleo.

Desde 2013, el desempleo juvenil ha descendido del máximo de 24,4 % al 18,9 % en 2016, y la proporción de «ninus» (es decir jóvenes de 15 a 24 años que no cursan estudios, carecen de empleo o no siguen una formación) se ha reducido del 13,2 % en 2012 al 12,0 % en 2016.

La Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) es el principal programa con financiación de la UE destinado a facilitar la ejecución de la Garantía Juvenil. Está centrado en las regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25 %. Más de 1,4 millones de «ninus» que viven en esas regiones con mayores necesidades han recibido una ayuda directa de 6.400 millones de euros. Desde 2013 hay 1,4 millones menos de jóvenes desempleados en la UE, y 900 000 «ninus» menos. Se han inscrito en estos programas 14 millones de jóvenes, y 9 millones accedieron a un puesto de trabajo, estudios, formación como aprendices o un periodo de prácticas.

En diciembre de 2013, España envió a la Comisión Europea el Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil, en cuyo desarrollo se ha tenido en cuenta el nuevo marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE.

LA ALIANZA EUROPEA PARA LA FORMACION DE APRENDICES

También en 2013 se creó una Alianza cuyo objetivo es agrupar distintos agentes públicos y privados que deseen mejorar la cantidad, calidad e imagen de la formación de aprendices. Fue complementada por el Pacto Europeo para la Juventud de 2015 junto con empresas líderes europeas para establecer prácticas de aprendizaje. La Comisión Europea ha propuesto un marco de calidad para los períodos de prácticas que garantice que las prácticas sean auténticos trampolines para los jóvenes en el mercado de trabajo y para ello



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

propone que se basen en un acuerdo escrito que incluya cuales son los objetivos educativos, la supervisión, la duración limitada, el horario de trabajo, la remuneración o no y si hay derecho a cobertura de la seguridad social. Se trata de que los períodos de prácticas sean verdaderamente eficientes.

PAQUETE DE MEDIDAS Y PROPUESTAS "HACIA UNA RECUPERACION GENERADORA DE EMPLEO"

Mediante este paquete de medidas adoptado por la Comisión en 2012 se establecen, por un lado, procedimientos para que los estados miembros fomenten la contratación y por otra parte señala cuales son las áreas con mayor potencial para crear empleo en el futuro: los servicios sanitarios, las tecnologías de la información y la comunicación y la economía verde.

Otras medidas destacadas de la Unión Europea son los OBSERVATORIOS EUROPEOS DEL CAMBIO Y DE LA REESTRUCTURACION.

Estos observatorios registran las operaciones de reestructuración de empleo, pérdida de puestos de trabajo y la elaboración de conclusiones marcando las tendencias del mercado laboral. A finales de 2013, la Comisión Europea presentó un marco de calidad para la reestructuración que ofrece orientación a las empresas, los trabajadores, sindicatos, patronales y administraciones públicas para facilitar a las empresas y los trabajadores, el proceso de reestructuración a través de una mejor previsión e inversión en capital humano, que, a la vez, minimice el impacto social.

INVERSION SOCIAL

La Comisión Europea, presentó en 2013 un paquete de inversión social para el crecimiento y la cohesión, en el que se establece un marco de actuaciones y medidas concretas a adoptar por la unión y sus países miembros, acompañadas de orientaciones en cuanto a la utilización de los fondos de la UE para apoyar las reformas.

Junto a la protección social y la estabilización de la economía, la inversión social es uno de los cometidos de las políticas sociales. Las medidas propuestas abordan problemas como la superación del círculo vicioso de las desigualdades de la infancia, el envejecimiento demográfico, la inclusión activa de personas excluidas del mercado laboral, la situación de las personas sin hogar, los servicios sociales de interés general, los cuidados de larga duración y la salud.

PLATAFORMA EUROPEA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

Esta plataforma que pone en diálogo estructurado a los diversos agentes europeos (ONG, sindicatos, patronales, universidades, autoridades nacionales y regionales, organizaciones, fundaciones y grupos de reflexión) y a la U.E. realizan una convención anual y se ha convertido en un instrumento fundamental para la movilización de todos los agentes tanto de la UE como en el nacional, regional y local.

La Plataforma se propone realizar 64 acciones relacionadas con las múltiples facetas de la pobreza y la exclusión social y consisten en medidas políticas que persiguen objetivos tales como reducir el número de jóvenes que abandonan prematuramente la escuela, garantizar el acceso a los servicios bancarios básicos, fomentar las empresas sociales, luchar contra la pobreza infantil o lograr la plena participación de las comunidades gitanas en la sociedad.

Red EURES

De esta red, también tratada en el apartado de Organismos relevantes de este documento, destacamos lo siguiente:

Se trata de una red de servicios de empleo creada en diciembre de 2003 de la que forman parte los países del Espacio Económico Europeo (UE+Noruega e Islandia) y Suiza.

Cumple el objetivo de movilidad de la Estrategia Europea de Empleo y está coordinada por la Comisión y



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO 2018

participada fundamentalmente por los servicios nacionales y locales de empleo, agrupaciones sindicales y patronales designadas por los miembros.

EURES ofrece servicios de colocación para solicitantes de empleo y asesoría a empleadores; y divulga información sobre movilidad y evolución del mercado de trabajo. También desarrolla la cooperación entre los servicios de empleo y servicios sociales de los Estados miembros y atiende los posibles obstáculos a la movilidad de trabajadores, situación de la migración o evolución de la cualificación.

En agosto de 2017 se registran en su web: 1.398.444 ofertas de trabajo, más de 333.000 currículums y 9.759 empresarios registrados. <http://ec.europa.eu/eures/>

CUERPO EUROPEO DE SOLIDARIDAD

En diciembre de 2016, la Comisión emitió una Comunicación titulada «Invertir en la juventud europea», agrupando actividades previas y estableciendo, entre otras cosas, un nuevo Cuerpo Europeo de Solidaridad, destinado a prestar ayuda en caso de catástrofes naturales u otras cuestiones sociales en las comunidades. Unos meses después, en mayo de 2017, la Comisión propuso una base jurídica propia y un presupuesto de alrededor de 340 millones de euros para esta iniciativa.

INTEGRACION DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

También se pusieron en marcha iniciativas políticas destinadas a otros grupos afectados por la crisis. En febrero de 2016, el Consejo adoptó la propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, que se centra en la inscripción en los servicios de empleo, una evaluación individual detallada y un acuerdo de integración laboral. Al igual que en la Garantía Juvenil, se establecerá un sistema de seguimiento.

NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

La Nueva Agenda de Capacidades para Europa, publicada por la Comisión en junio de 2016, tiene por objeto dotar a los ciudadanos de las capacidades necesarias para el mercado laboral. Las acciones que se han puesto en marcha hasta el momento en el marco de esta Agenda incluyen la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a itinerarios de mejora de las capacidades para adultos; la revisión del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), adoptado por el Consejo en mayo de 2017; la propuesta de la Comisión de Decisión del Parlamento y el Consejo sobre la revisión del marco Europass (octubre de 2016); así como un perfil de competencias de la Unión para los nacionales de terceros países (junio de 2017).

B. INSTRUMENTOS JURÍDICOS

Por otra parte, son los **instrumentos jurídicos** los que normativizan e imponen las políticas europeas.

La UE adopta legislación por la que se establecen requisitos mínimos aplicables en todo su territorio. Posteriormente, los Estados miembros incorporan esa legislación a los ordenamientos jurídicos nacionales («transposición») y la ponen en práctica, garantizando un grado similar de protección de derechos y obligaciones en toda la UE. Las autoridades nacionales, incluidas las judiciales, son responsables de la buena aplicación de las medidas nacionales de transposición. La Comisión Europea verifica la transposición de la legislación de la UE y garantiza su correcta aplicación. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea desempeña un importante papel de resolución de contenciosos y orientación jurídica sobre los interrogantes que los tribunales nacionales plantean sobre la interpretación de la normativa.

En virtud del principio de libre circulación que recoge el Tratado, los ciudadanos tienen derecho a:

- buscar empleo en otro país de la UE;
- trabajar en otro país sin necesidad de permiso de trabajo;



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

- residir en otro país para buscar trabajo;
- permanecer en dicho país al terminar su relación laboral;
- recibir el mismo trato que los ciudadanos de ese país en lo que respecta al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y las ventajas sociales y fiscales.

Los ciudadanos de la UE también pueden transferir determinadas prestaciones de salud y seguridad social al país al que se hayan desplazado para buscar trabajo, así como obtener el reconocimiento de sus cualificaciones profesionales en otros países. Sin embargo, estos derechos pueden diferir un tanto en el caso de los trabajadores por cuenta propia, los estudiantes, los pensionistas u otras personas económicamente no activas. Además, existen limitaciones por motivos de seguridad pública, orden público, salud pública y empleo en el sector público. En términos generales, la legislación de la UE sobre libre circulación de trabajadores también se aplica a Islandia, Liechtenstein y Noruega (que forman parte del Espacio Económico Europeo), así como a Suiza.

Las normas sobre coordinación de las disposiciones de seguridad social en la UE existen desde 1959. Estas normas hacen posible que los ciudadanos de la UE se trasladen a otro Estado miembro sin perder sus ayudas sociales y tengan derecho a la igualdad de trato en materia de prestaciones de seguridad social. Así, por ejemplo, los ciudadanos de la UE pueden percibir sus pensiones de jubilación aun cuando residan en un Estado miembro distinto del suyo. La normativa de seguridad social de la UE también protege los derechos de las personas que se trasladan a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.

La legislación adoptada por la UE garantiza unos requisitos mínimos de salud y seguridad en el trabajo para todos los sectores de actividad, privados y públicos. Este sólido marco jurídico ha producido mejoras en toda la UE. Por otra parte, las instituciones de la UE facilitan información y asesoramiento y promueven un entorno laboral seguro y saludable, en cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

A nivel de la UE, la legislación laboral abarca dos grandes ámbitos:

- Las condiciones de trabajo (incluidos los horarios, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el desplazamiento de trabajadores);
- La información y consulta de los trabajadores (en particular, en caso de despido colectivo y traspaso de empresas)

Para más información sobre la reglamentación de desarrollo de esta política, según el tema o el tipo de norma jurídica, se puede visitar la página de la Comisión Europea:

<http://eurlex.europa.eu/browse/directories/legislation.html>

C. INSTRUMENTOS FINANCIEROS

Por último destacaremos los principales instrumentos financieros para la puesta en marcha de la política social y de empleo y en concreto de las medidas desarrolladas.

Las estrategias o grandes líneas de desarrollo se apoyan en distintos programas de aplicación y financiación.

1- FONDO SOCIAL EUROPEO

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_es.htm

Es el instrumento financiero creado específicamente para el apoyo económico de esta política.

Cada Estado miembro debe identificar sus prioridades de acuerdo a los objetivos establecidos para cada periodo por la Comisión para los Fondos Estructurales, y seleccionar los proyectos que presenta al programa. Además se responsabiliza de la supervisión de la gestión frente a la Comisión.

La intervención del FSE permite ejecutar los objetivos de convergencia (atención a regiones menos desarrolladas) y competitividad regional y empleo (favoreciendo el cambio económico ante los nuevos retos).



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

Dentro de estos objetivos sus prioridades son:

- Mejorar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas: inversiones en aprendizaje permanente, transparencia de cualificaciones, y la promoción del espíritu empresarial y la innovación.
- Facilitar la obtención de empleo de manera especial a las personas inactivas, a las que buscan trabajo, a mujeres e inmigrantes.
- Potenciar la inclusión social de personas desfavorecidas y luchar contra la discriminación.
- Movilizarse en pro de las reformas en materia de empleo e inclusión social mediante el fomento del asociacionismo.
- Ampliar la inversión en el capital humano, dentro del objetivo de convergencia, impulsando reformas del sistema educativo y el desarrollo de la investigación y la innovación.
- Consolidar la capacidad y eficiencia de las instituciones a favor de la gobernanza.

En España, el organismo responsable de administrar los recursos procedentes del FSE es la UAFSE (Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo) ubicada en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

<http://www.mitramiss.gob.es/uafse/index.html>

Entre 2007 y 2013, la política de cohesión invirtió 347.000 millones de euros en proyectos que refuerzan el crecimiento y contribuirán a la cohesión económica y social. El FSE participa de forma activa en el plan de acción para la recuperación, aprobado por la Comisión Europea el 29 de octubre de 2008.

Entre 2014 y 2020 este Fondo permitirá invertir 80 millones de euros (que se completarán con fondos nacionales) en mejorar las cualificaciones de la población europea y crear empleo. El FSE cofinancia la Iniciativa de Empleo Juvenil y también tiene un papel esencial en la aplicación de la "Garantía Juvenil" de la UE.

2-LA INICIATIVA DE EMPLEO JUVENIL

La Iniciativa de Empleo Juvenil es uno de los principales recursos financieros de la UE para financiar la aplicación de los regímenes de Garantía Juvenil. Se puso en marcha para ayudar a los jóvenes residentes en zonas cuya tasa de desempleo juvenil fuera superior al 25% en 2012.

Se destina exclusivamente a los jóvenes sin estudios, trabajo ni formación (ninus) y también a los jóvenes desempleados de larga duración y los que no están inscritos como solicitantes de empleo.

De ese modo, los jóvenes de las zonas de Europa que tienen los mayores problemas pueden recibir una ayuda específica.

La IEJ suele financiar: las formaciones de aprendiz, los períodos de prácticas, las colocaciones y la formación orientada a conseguir una cualificación.

La Iniciativa de Empleo Juvenil es complementaria de otras acciones emprendidas a escala nacional, como las financiadas por el Fondo Social Europeo (FSE), que se destinan a establecer o aplicar los regímenes de Garantía Juvenil. El alcance del FSE no se limita a las personas y contribuye a reformar los servicios e instituciones de empleo, educación y formación.

En el periodo 2014-2020, la IEJ tiene una dotación total de 6.400 millones de euros para todos los Estados miembros de la UE que pueden participar. La IEJ se aplica de acuerdo con las normas del FSE. Del presupuesto total, 3.200 millones de euros proceden de una línea presupuestaria especial destinada al empleo juvenil, a los que se añaden 3.200 millones más del FSE. La contribución del FSE se completa con los recursos financieros propios de los Estados miembros. Como el desempleo es aún muy alto, el 14 de septiembre de 2016 la Comisión propuso aumentar la dotación de la IEJ en 2.000 millones de euros, es decir, de 6.400 a 8.400 millones de euros. El Consejo y el Parlamento han acordado ahora incrementar los recursos totales de la IEJ en 2.400 millones de euros para el periodo 2017-2020. Para aplicar más rápidamente la Iniciativa, se concedió a los Estados miembros una financiación importante en forma de prefinanciación, que en 2015 se incrementó excepcionalmente hasta un 30% de la línea presupuestaria especial destinada a la IEJ.



3- EL FONDO EUROPEO DE ADAPTACION A LA GLOBALIZACION (FEAG)

Creado por la Comisión para ayudar a trabajadores de empresas inmersas en procesos de deslocalización, pero que ahora abarcará también a trabajadores de empresas afectadas por la crisis.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=es>

En 2012, el FEAG ayudó a 15.700 trabajadores despedidos y entre 2007 y 2013, la Comisión Europea recibió de veinte Estados miembros, 110 solicitudes de ayuda del fondo, por un importe de 471,2 millones de euros.

Para el período 2014-2020, el importe máximo anual de financiación del FEAG baja de 500 millones a 150 millones de euros, pero sigue siendo superior al máximo anual solicitado hasta 2014 (135 millones de euros).

La Comisión ha propuesto la creación de un nuevo instrumento de **microfinanciación que ofrezca microcréditos** a pequeñas empresas o a desempleados que deseen establecer un pequeño negocio propio.

http://ec.europa.eu/economy_finance/index_en.htm

4- FONDO DE AYUDA EUROPEO PARA LOS MÁS NECESITADOS.

Algunas personas están en tal situación de exclusión que no pueden beneficiarse de las medidas de activación del mercado laboral del FSE. El Fondo de Ayuda Europeo a los más Necesitados, no solo suministra alimentos, sino también artículos de primera necesidad. Más allá de la asistencia material, el Fondo permite a las personas empezar a salir de la pobreza a través de medidas de inclusión social. Cada país miembro se responsabiliza de su programa nacional, consultando a las partes interesadas en cada etapa.

5- PROGRAMA PARA EL EMPLEO Y LA INNOVACION SOCIAL (EASI)

El [Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social \(EaSI\)](#) un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combata la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo.

EaSI está gestionado directamente por la Comisión Europea. Reúne tres programas de la UE que entre 2007 y 2013 se gestionaban por separado: [PROGRESS](#), [EURES](#) y [Microfinanciación Progress](#).

Desde enero de 2014 esos programas constituyen los tres ejes de EaSI. Sus objetivos son:

- eje PROGRESS** (61% del presupuesto total): modernización de las políticas de empleo y sociales,
- eje EURES** (18% del presupuesto total): movilidad profesional,
- eje Microfinanciación y emprendimiento social** (21% del presupuesto total): acceso a la microfinanciación y al emprendimiento social.

El presupuesto total para 2014-2020 es de 919.469.000 euros a precios de 2013.

Objetivos

- Reforzar la comprensión y asimilación de los objetivos de la UE, así como la coordinación de las actuaciones a nivel nacional y europeo en el ámbito del empleo, los asuntos sociales y la inclusión.
- Apoyar el desarrollo de sistemas de protección social y políticas de mercado de trabajo.
- Modernizar la legislación de la EU y asegurar su aplicación efectiva.
- Promover la movilidad geográfica y aumentar las oportunidades de empleo, mediante el desarrollo de un mercado de trabajo abierto.
- Aumentar la disponibilidad y accesibilidad de microfinanciación para grupos vulnerables y para microempresas, así como para las empresas sociales.

Con esos objetivos EaSI se propone:

- prestar especial atención a grupos vulnerables, como los jóvenes



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO 2018

- promover la equidad entre hombres y mujeres
- combatir las discriminaciones
- promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible
- garantizar una protección social correcta
- combatir el desempleo de larga duración
- luchar contra la pobreza y la exclusión social.

A) -PROGRESS (Programa para el empleo y la innovación sociales-EaSI).

Programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social. La Comisión propuso este programa (COM (2004) 488 final) para simplificar los instrumentos financieros en el ámbito de empleo y política social.

El programa financia acciones de análisis, aprendizaje mutuo, sensibilización, difusión y apoyo a los distintos agentes o redes de la UE. Organización de grupos de trabajo y redes entre organismos especializados, seminarios, intercambios de personal entre administraciones...Estas acciones horizontales se desarrollan en cinco ámbitos:

- Empleo. Apoyando la Estrategia Europea de Empleo.
- Protección e integración social. Con la aplicación del Método Abierto de Coordinación en el ámbito de la protección social.
- Condiciones de trabajo, incluyendo la mejora del entorno y condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo.
- Antidiscriminación y diversidad, fomentando su integración en las políticas de la UE.
- Igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo su aplicación efectiva y e integrando la perspectiva de género en las políticas de la UE.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=es>

PROGRESS quiere asegurar la aplicación de la Agenda Social y establece una serie de líneas de financiación para la mejora de condiciones de trabajo. Para el periodo 2007-2013 contó con un presupuesto de 628,8 millones de Euros. Para el nuevo período y dentro del programa para el empleo y la innovación sociales (EaSI), Progress representa el 61% del presupuesto que equivale a 550 millones de euros.

Aproximadamente 100 millones de euros se destinarán a probar nuevas soluciones en materia de empleo y políticas sociales para ámbitos críticos tales como el empleo juvenil o la inclusión. Las más exitosas pueden aplicarse a mayor escala con el apoyo del F.S.E.

B) -EURES

Este eje es una red europea de movilidad laboral que proporciona información, asesoramiento y servicios de contratación y colocación, a empresarios, trabajadores y a cualquier ciudadano que desee aprovechar la libre circulación de trabajadores.

Alrededor de 160 millones de euros se destinan a la red EURES. EaSI financia actividades básicas a escala de la UE, mientras que las actividades nacionales pueden recibir financiación del FSE.

El 15 de marzo de 2016 el Consejo adoptó la propuesta de la Comisión de reforzar [EURES](#). La red se abrirá a más participantes, como los servicios de empleo privados, y se anunciarán más puestos de trabajo en el [portal de empleo EURES](#).

C) -PMF - European Progress Microfinance Facility

En el actual contexto de crisis económica y con el problema detectado de la falta de crédito, el programa



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

PROGRESS ha abierto una nueva línea de actuación dedicada a facilitar el acceso a micro financiación (Decisión 283/2010/EU del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de marzo de 2010). Esta línea apoya a la PYME europea y también a personas desempleadas que quieran iniciar su propio negocio, mediante la concesión de microcréditos.

Unos 200 millones de euros apoyarán a los proveedores y entidades de microcrédito para aumentar la disponibilidad de los préstamos. Desde que se puso en marcha este Instrumento de Microfinanciación Progress en 2010, casi 9.000 empresarios ya han recibido préstamos.

6- LA LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL: URBAN Y LEADER

Forma parte de la Estrategia Europea de Empleo y de la Estrategia de Lisboa. Y es el primero de los objetivos del MAC.

Los Fondos Estructurales son el principal instrumento financiero de la UE para intervenir las regiones y en pro de las personas desfavorecidas. Dentro de ellos destacan iniciativas comunitarias como URBAN y LEADER, en sus distintas convocatorias y aplicadas respectivamente a la integración urbana y a la integración rural.

También la sociedad del conocimiento favorece la integración y la cohesión en Europa por lo que iniciativas como e-Europe o e-Learning proporcionan herramientas de capacitación que permiten el acceso de la población y en particular de los jóvenes a la sociedad de la información.

Otras medidas comunitarias que contribuyen a fomentar la integración social, como los programas marco para la investigación o los centrados en la educación (Sócrates), la formación (Leonardo da Vinci), la juventud (Juventud), etc.

5 ORGANISMOS RELEVANTES

Comisión Parlamentaria del Parlamento Europeo de Empleo y Asuntos Sociales.

Se ocupa de la política de empleo y todos los aspectos de la política social, como las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección social; la salud y las medidas de seguridad en el lugar de trabajo; el Fondo Social Europeo; la política de formación profesional; la libre circulación de trabajadores y pensionistas y las relaciones con otros Organismos de la materia.

Se compone de 104 diputados que representan a las distintas familias políticas del Parlamento Europeo. Cada grupo político designa a un jefe que participa en la organización de los trabajos de la Comisión.

EURES (Servicios europeos de empleo)

Es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros del Espacio Económico Europeo destinada a facilitar la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo. Entre los socios de la red se encuentran servicios públicos de empleo, sindicatos y organizaciones patronales.

Sus principales objetivos son informar, orientar y asesorar a los candidatos a la movilidad tanto sobre las oportunidades de empleo como sobre las condiciones de vida y de trabajo en el Espacio Económico Europeo; ayudar a los empresarios que deseen contratar trabajadores de otros países y asesorar y orientar a los trabajadores y los empresarios de regiones fronterizas.

En la Comunidad de Madrid, tenemos dos puntos con consejeros EURES, en la Dirección General de Empleo de Madrid y en la Dirección General de Empleo de Móstoles.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo

Su misión es dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. Fomenta una cultura



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

de prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

Sus actividades son la realización de campañas que sensibilicen y difunden información sobre la importancia de la salud y seguridad de los trabajadores para la estabilidad y crecimiento de Europa; la prevención, diseñando instrumentos prácticos para PYME para evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, y difundiendo buenas prácticas en materia de seguridad; colaborando con los gobiernos, organizaciones patronales y sindicales, los organismos y redes de la UE y con empresas privadas y realizando investigaciones relativas a los riesgos nuevos y emergentes en el trabajo.

Comité de Empleo

Creado por [Decisión del Consejo](#), basada en el artículo 150 del TFUE. Sus actividades están dentro del marco de la [estrategia europea de empleo](#). Es fundamental la de asesorar Ministros de Empleo y Asuntos Sociales, que se reúnen en el "Empleo y Asuntos Sociales" (EPSCO). ([Lista de miembros del SOCTA](#))

El Comité de Empleo se reúne a intervalos regulares durante todo el año y mantiene un diálogo regular con los interlocutores sociales (sindicatos y empresarios). También se reúne con frecuencia con otros comités como los comités de política económica, de protección social y de educación, para discutir temas de interés común.

El trabajo del comité es esencialmente el asesoramiento a los ministros de todo lo concerniente al [semestre europeo](#).

Desde 2011, el Comité de Empleo supervisa el progreso de los países para implementar las reformas en el marco del semestre europeo y lograr los objetivos de Europa 2020. Esto se llama monitoreo multilateral. Este proceso utiliza como herramientas: El [Marco Común de Evaluación \(JAF\)](#), El Informe Conjunto de la Comisión y el Comité de empleo que resume el Marco de Evaluación Conjunta y los principales retos identificados en el mismo y la Evaluación de las reformas nacionales.

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Tiene como misión apoyar a la Comisión en la promoción de la educación y formación profesionales (EFP), contribuyendo a desarrollar y aplicar una política común en este campo a través de sus actividades científicas y técnicas. No persigue un fin lucrativo, y su tarea consiste en establecer una documentación relativa a los progresos en EFP y contribuir al avance de las investigaciones en este campo; difundir toda la documentación e información de utilidad por los distintos canales disponibles; favorecer y respaldar un enfoque concertado para reforzar la cooperación europea en el desarrollo de políticas sobre EFP y constituir un lugar de encuentro que aúne los distintos intereses profesionales de la EFP.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo

Es un organismo tripartito de la Unión creada en 1975 para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. De manera más concreta, evalúa y analiza las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes autorizados y asesora a los responsables y principales actores de la política social, contribuye a la mejora de la calidad de vida e informa de la evolución y las tendencias en este ámbito, en particular de los factores de cambio.

La Fundación fomenta el intercambio de información y experiencias, y pone a disposición datos y dictámenes procedentes de investigaciones independientes y comparativas.

Fundación Europea de Formación

La Fundación Europea de Formación (FEF) tiene como objetivo contribuir al desarrollo de los sistemas de formación profesional, potenciando la cooperación en el ámbito de la formación profesional y garantizando la coordinación de la asistencia. Las actividades de la FEF abarcan a los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea, así como a determinados países de los Balcanes Occidentales, de Europa Oriental y de Asia Central, y algunos países asociados mediterráneos.



6 RECURSOS WEB

- Red EURES

<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

- Consejeros EURES. Dirección General de Empleo. Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid.

https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&catId=3&parentCategory=3&lang=es&app=0.3.2-build-1&page-Code=eures_advisers

- Enterprise Europe Network

<http://een.ec.europa.eu/>

- Comisión Europea: Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

- Eurodesk

<http://erasmusplus.injuve.es/eurodesk/>

- EPSO (Oficina Europea de Selección de Personal)

http://europa.eu/epso/index_es.htm

7 BIBLIOGRAFÍA

(Disponible para su consulta en el Centro de Documentación Europea de la Comunidad de Madrid. Puede solicitar el préstamo de estas publicaciones a través del Servicio de Préstamo interbibliotecario de la red de bibliotecas públicas de la Comunidad de Madrid).

- **Alfonso Mellado, Carlos L; Jimena Quesada, Luis; Salcedo Beltrán, M^a Carmen**

La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica .—Albacete, Bomarzo , 2014 .

- **Agüero Ruiz, Sonia**

Medidas de la UE para abordar el problema del desempleo juvenil.- Santander, Dirección General de Economía y Asuntos Europeos, Gobierno de Cantabria, 2010.

- **Álvarez del Cuvillo, Antonio...[et al.]**

Lecciones de Derecho social de la Unión Europea .- Valencia: Tirant lo Blanch, 2012.

- **Bauby, Pierre; Coing, Herni y de Tolédo, Alain (coordinadores)**

Los servicios públicos de Europa: hacia una regulación democrática.- Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2010.

- **Cachón, Lorenzo (director).**

Inmigración y conflictos en Europa: aprender para una mejor convivencia.- Barcelona, Hacer, 2011.

- **Camós Victoria, Ignacio.**

La reforma de los sistemas de pensiones en Europa: Los sistemas de pensiones de Países Bajos, Dinamarca, Suecia, Reino Unido, Italia, Francia y Alemania vistos desde España.- Murcia, Laborum, 2017.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

- **Campos Daroca, José María**

Empleo Público y fraude en la contratación temporal: efectos de la aplicación del derecho de la Unión Europea.- Las Rozas, Madrid, Ed Wolters Kluwer, 2017.

- **Cáritas Española.**

Nueva estrategia europea : ¿hacia qué modelo social? .- Madrid, 2010.

- **CEDEFOP**

Skills for green jobs: european synthesis report.- Luxemburgo, Publications office of the European Union, 2010.

- **CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).**

Fondos estructurales y de inversión europeos 2014-2020 : oportunidades para la discapacidad, guía práctica. -- Madrid : Cinca , 2014 . -- 63 p.; 1 CD ROM . -- (Inclusión y diversidad).

- **Elson, Diane**

Economics and austerity in Europe: gendered impacts and sustainable alternatives. London, New York, 1st ed. 2017

- **Esteve García, Francina e Illamola Dausà, Mariona (coords.).**

La igualdad por razón de sexo en la Unión Europea : especial referencia a España y al sector público .-Girona, Universitat, 2011.

- **Guamán Hernández, Adoración y Noguera Fernández, Albert.**

Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad: la UE contra el constitucionalismo social . -- Albacete : Bomarzo , 2014 .

- **Gobernanza y reforma internacional tras la crisis financiera y económica:** el papel de la Unión Europea. -- Madrid : Marcial Pons , 2014 . -- 16 GOB gob.

- **Jiménez García, Mercedes; Peña Sanchez, Antonio Rafael; Ruiz Chico, José.**

Crecimiento económico y bienestar, una aproximación a su comportamiento en los países europeos más afectados y en España.- En: Boletín ICE económico, 2014/3056.

- **Kadri, A.; Prévost, G.; Esteban de la Rosa, G.**

Inmigración e integración de los inmigrantes desde una perspectiva Hispano-Francesa: en el contexto de las actuales políticas comunitarias sobre inmigración.- Granada, Ed.Comares, 2010.

- **Lasa López, Ainhoa.**

Los derechos sociales en el constitucionalismo de mercado: aportes de la dimensión social en la Unión Europea.- Bilbao: Universidad del País Vasco, 2012.

- **López López, María Teresa (dir.),Gómez de la Torre del Arco, Mónica y Valiño Castro, Aurelia.**

Mujer e igualdad de trato: análisis de la maternidad en la Unión Europea - Madrid, Cinca, 2011.

- **Marzal, Tony**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ante el espejo del derecho social.- Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

- **Meléndez Morillo-Velarde, Lourdes y Pérez Campos, Ana Isabel.**

Materiales de derecho social comunitario: teoría y práctica / - Madrid, Tecnos, 2012.

- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social,** Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, " Fondo social europeo"- Madrid, 2012.

- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social .**

Evolución del empleo y de la situación social en Europa 2013 / Comisión Europea . -- Madrid , 2014 . -- 745 p. . -- (Informes y estudios. Empleo).



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

• Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa: XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Logroño, 28 y 29 de 2009.- Madrid, 2010.

• Ortega Giménez, Alfonso.

Hacia la construcción de un modelo común de la integración de la población inmigrante en la Unión Europea - Valencia: Tirant lo Blanch , 2014. -- 57 p. . -- (Cuadernos del Observatorio de Inmigración de la Ciudad de Elche).

• Plantenga, Janneke and Remery, Chantal.

Flexible working time arrangements and gender equality : A comparative review of 30 European countries; EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE).- Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010.

• Ramos Quintana, Margarita Isabel (coord). Awad, Ibrahim;

Migraciones laborales. Acción de la OIT y política Europea. Albacete, Bomarzo, 2010

• Real Instituto Elcano, coordinadora Carmen González Enríquez,

Inmigración: balance de una década y propuestas para un nuevo periodo -. Madrid, 2010.

8 DIRECTORIO DE PUNTOS DE INFORMACIÓN

• EURES

Dirección General de Empleo. Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid.

Vía Lusitana, 21

E-28025 Madrid

País: España

Además del Consejero Eures localizado en la anterior dirección de Madrid, **existen otros cinco Consejeros Eures: en Móstoles, Leganés, Pinto, San Sebastián de los Reyes y Majadahonda**. Sus direcciones, teléfonos y otros datos podrán encontrarse en la siguiente dirección web:

https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&catId=3&parentCategory=3&lang=es&app=0.3.2-build-1&pageCode=eures_advisers

• CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA

Dirección: C/ Castelló, 123.

Código Postal: 28006

Distrito: Chamartín

Teléfono: 91 276 12 20

Fax: 91 564 78 38

Web: www.madrid.org/europa

9 RESUMEN

La política social, de empleo y salud pública abarca temas de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades y mantiene como objetivo principal la consecución de un crecimiento sostenible y de una mayor cohesión



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

social. Para ello, la Unión Europea trabaja en la creación de un marco jurídico que se encargue de la protección de los ciudadanos europeos. Sin embargo, el papel de la organización sigue siendo complementario a la actividad realizada por cada Estado miembro a nivel individual. De esta forma, ambos agentes trabajan de forma conjunta para favorecer la interconexión entre las diferentes administraciones y los actores implicados en esta tarea.

El compromiso social de la Unión Europea se encuentra recogido ya desde los primeros tratados de la organización: tanto el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (1957) como el Tratado de la Unión Europea (1992) recogen la misión de promover un alto nivel de empleo y de protección social para fortalecer, de esta manera, la cohesión económica y social así como la adopción de medidas adecuadas para la lucha contra la discriminación. Los principios que fundamentan este cometido son la igualdad y la solidaridad, recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de 1999 e incorporados en todo momento a las políticas comunitarias.

Estrategias

Para la consecución de este propósito, la Unión Europea cuenta con diversas estrategias que han ido variando y adaptándose al nuevo contexto europeo desde la Estrategia Europea de Empleo de 1997 hasta la Estrategia Europa de 2010, que define los objetivos hasta el año 2020. Esta última es en la que Europa se encuentra inmersa actualmente. Pretende impulsar tres prioridades: el crecimiento inteligente, el crecimiento sostenible y el crecimiento integrador. Desde el punto de vista institucional, mientras que el Consejo Europeo constituye la pieza central del engranaje de esta estrategia, la Comisión será la encargada de supervisar los avances y facilitar el intercambio político, además de la propulsora de medidas necesarias para orientar las iniciativas. Finalmente, el Parlamento movilizará a los ciudadanos y asumirá el papel de colegislador en las iniciativas claves.

Las directrices para las políticas económicas y de empleo constituyen el instrumento político de esta estrategia, expresadas en forma de recomendación o decisión del Consejo. Son destacables, como instrumentos políticos el denominado "Semestre europeo", el "método abierto de coordinación", o más específicamente la nueva "Garantía Juvenil", la "Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social", "los observatorios europeos del cambio y la reestructuración" o "los instrumentos informativos como el SEEPROS Y EL MISSOC". Estas, junto con los instrumentos jurídicos provistos en los diferentes tratados, fijan el marco de la Estrategia Europa 2020, dentro del cual cada Estado miembro elaborará su propio Programa Nacional de Reforma.

Por otro lado, numerosas agencias, como la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo o el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, tratan de dar apoyo técnico a estas políticas. A este respecto, cabe mencionar la creación de la red EURES en diciembre de 2003, que ofrece servicios de colocación para solicitantes de empleo y asesoría a empleadores además de divulgar información sobre movilidad y evolución del mercado de trabajo.

Financiación

La política social y de empleo cuenta con diversas fuentes de financiación, siendo el Fondo Social Europeo (FSE) y el nuevo Programa para el empleo y la innovación social (EASI), las principales.

La misión del FSE es la de reforzar la cohesión económica y social mediante el apoyo a las políticas nacionales de pleno empleo, la mejora de la productividad y calidad en el trabajo, la inclusión social y la reducción de las disparidades regionales en materia de empleo. Cada Estado miembro presenta sus proyectos de acuerdo con los objetivos determinados por la Comisión y es responsable de su propia supervisión y gestión. Por ejemplo, en España, el organismo responsable de la administración de los recursos procedentes del FSE en la Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo (UAFSE).

El programa para el empleo y la innovación social (EASI), es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combatir la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo, gestionado directamente por la Comisión Europea, reúne tres programas de la UE que entre 2007 y 2013 se gestionaban por separado: PROGRESS, EURES y Microfinanciación Progress.

Por otro lado, la política cuenta con otros instrumentos de financiación como el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, que da apoyo a trabajadores de empresas inmersas en procesos de deslocalización o afectados por



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

la crisis. Además o Fondo de Ayuda Europeo para los más necesitados que no solo suministra alimentos, sino también artículos de primera necesidad. Más allá de la asistencia material, el Fondo permite a las personas empezar a salir de la pobreza a través de medidas de inclusión social. Cada país miembro se responsabiliza de su programa nacional, consultando a las partes interesadas en cada etapa.

La Europa Social

La Estrategia Europa 2020 busca, además, un crecimiento integrador que promueva la cohesión económica, social y territorial. En este sentido, se centra en tres áreas de acción: el empleo, las cualificaciones y la lucha contra la pobreza. Sobre esta base, cada estado debe modernizar y avanzar hacia la protección social de sus ciudadanos, para lo cual debe realizar reformas de los sistemas fiscales y de prestaciones con el objetivo de actuar en distintos ámbitos como en las prestaciones por desempleo, la conciliación de la vida laboral y familiar o la prolongación de la vida laboral como medio para asegurar la sostenibilidad del sistema europeo de pensiones y Seguridad Social entre otros.

Por otro lado, la lucha contra la exclusión social y la integración de la igualdad de género en las políticas europeas son dos pilares fundamentales de la Europa Social y constituyen un objetivo prioritario para la Comisión desde 1990 por lo que aparecen de manera transversal en todas las políticas comunitarias.

Contexto actual

Finalmente, el actual contexto ha puesto de manifiesto las divergencias existentes producidas por la crisis económica, entre los distintos países que componen la Unión Europea, sobre todo dentro de la zona euro. Esto ha supuesto un gran reto para la Unión Económica y Monetaria (UEM) que requiere de reformas que eliminen los desequilibrios en el ámbito del empleo y la situación social. Para ello, resulta necesaria una mayor coordinación de las políticas sociales entre los Estados miembros a fin de garantizar una respuesta oportuna y eficaz a estos desafíos marcados por las altas tasas de desempleo juvenil, el aumento de la pobreza, que afecta especialmente a niños, la precarización de los empleos y el incremento del desempleo de larga duración.

10 GLOSARIO

Cumbre Social Tripartita.

Contribuye a la eficacia del diálogo social para la elaboración y la aplicación de las políticas económicas y sociales de la Unión Europea. Es un foro del diálogo social interprofesional, para la celebración de un diálogo sobre temas de política general.

EURES.

Red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo europeos de los Estados miembros que facilita la libre circulación de trabajadores en el marco del EEE.

Estrategia Europea de Empleo

Creada en 1997 y puesta en marcha con el "método abierto de coordinación", actualmente forma parte de la Estrategia "Europa 2020", incluye programas y orientaciones en materia de empleo así como el Programa para el empleo y la Innovación social (EaSI). Hoy en día se pone en práctica a través del semestre europeo.

Europa 2020.

Estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década, cuya finalidad es superar la crisis económica; subsanar los defectos de nuestro modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento sostenible.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO 2018

European Progress Microfinance Facility.

Iniciativa de microfinanciación que anima a incrementar el acceso a la financiación para particulares que están en riesgo de perder su trabajo, lo han perdido o tienen dificultades para entrar en el mercado laboral. También apoya a las microempresas.

FEAG (Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización)

Fondo creado por la Comisión Europea para ayudar a trabajadores de empresas inmersas en procesos de localización que también abarcará ahora a trabajadores de empresas afectadas por la crisis.

FSE (Fondo Social Europeo).

Principal instrumento con el que Europa apoya la creación de empleo, ayuda a las personas a conseguir mejores puestos de trabajo y garantiza oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos de la UE.

Iniciativa de Empleo Juvenil

Es uno de los principales recursos financieros de la UE para costear la aplicación de los regímenes de Garantía Juvenil. Se puso en marcha para ayudar a los jóvenes residentes en zonas cuya tasa de desempleo juvenil fuera superior al 25% en 2012.

GARANTIA JUVENIL

Recomendación a los Estados miembros para que vean porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas, en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

LEADER.

Es una de las cuatro iniciativas financiadas por los Fondos Estructurales de la UE diseñada para ayudar a los agentes del mundo rural al considerar el potencial a largo plazo de su región. Fomenta la puesta en práctica de estrategias de desarrollo sostenible integradas, de gran calidad y originales.

MISSOC (Sistema de Información Mutua sobre Protección Social).

Ofrece acceso a información detallada, comparable y periódicamente actualizada en inglés, francés y alemán sobre los sistemas nacionales de protección social.

Nueva Agenda Social.

Pilar esencial para el nuevo crecimiento y la estrategia de empleo. Oferta el empleo y la igualdad de oportunidades para todos; y asegurar que los beneficios del crecimiento europeo y del empleo beneficien al conjunto de ciudadanos.

Pilar Europeo de Derechos Sociales

El día 17 de noviembre de 2017, los dirigentes de la Unión Europea proclamaron el Pilar europeo de derechos sociales que mediante una visión holística del tema, reafirma y consagra veinte principios y derechos que conciernen a los ciudadanos de la Unión y a los nacionales de terceros países con residencia legal. El objetivo es cerrar las grietas abiertas por la última crisis económica.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

PYME.

Esta categoría incluye a las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede los 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros. Dentro de esta categoría encontramos las medianas empresas, pequeñas empresas y microempresas.

Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI)

Es un instrumento financiero a escala de la UE, cuyo objeto es promover un elevado nivel de empleo de calidad y sostenible, que aporte una protección social correcta, combatir la exclusión social y la pobreza y mejore las condiciones de trabajo. EaSI está gestionado directamente por la Comisión Europea y Reúne tres antiguos programas de la UE que entre 2007 y 2013 se gestionaban por separado: PROGRESS, EURES y Microfinanciación Progress. Ahora se constituyen en ejes del Programa.

PROGRESS.

Instrumento financiero incluido en EaSI, de apoyo al desarrollo y la coordinación de políticas de la UE en cinco ámbitos: empleo; inclusión y protección social; condiciones de trabajo; no discriminación e igualdad de género.

SEEPROS (Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social).

Sistema que ofrece un marco jurídico destinado a mejorar la utilidad de la recogida de datos actuales, en términos de puntualidad, cobertura y comparabilidad. Cubren los flujos financieros en entradas y salidas de protección social.

SEMESTRE EUROPEO

Instrumento político creado en 2010 que permite analizar a nivel de la Unión, las políticas económicas de los Estados miembros y adoptar recomendaciones específicas para cada uno de ellos, con carácter previo a la elaboración de su respectivo presupuesto anual.

SILC (Estadísticas anuales UE sobreingresos y condiciones de vida en hogares).

Instrumento destinado a la recogida de microdatos sobre los ingresos, pobreza, exclusión social y condiciones de vida.

URBAN.

Iniciativa de programación conjunta por la que los países miembros pueden generar soluciones europeas a través de la investigación coordinada. Su objetivo es la creación de áreas urbanas atractivas, sostenibles y viables económicamente, en la que los ciudadanos europeos, las comunidades y su entorno puedan prosperar.

11 TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. Los países de la zona euro:

- a.Tienen tasas similares de desempleo y han visto aumentada su tasa de pobreza.
- b.Tienen tasas similares de desempleo, pero no todos han visto aumentar sus tasas de pobreza.
- c.Tienen divergencias en las tasas de desempleo y todos han visto aumentada su tasa de pobreza.
- d.Tienen divergencias en las tasas de desempleo, pero no todos han visto aumentar sus tasas de pobreza.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO 2018

2. La política social de empleo en los Tratados:

- a. Abarca los temas de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades y mantiene como objetivo la consecución de un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social.
- b. Abarca exclusivamente temas de empleo.
- c. Abarca temas de empleo y asuntos sociales, y mantiene como objetivo la consecución de un crecimiento sostenible y una mayor cohesión social.
- d. Ninguna de las anteriores es correcta.

3. La Estrategia Europea de Empleo:

- a. Establece directrices para el empleo en torno a la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades.
- b. Trabaja de forma coordinada con los Estados miembros.
- c. Ha contribuido de forma decisiva a la lucha contra la exclusión social.
- d. Todas las respuestas son correctas.

4. El Fondo Social Europeo:

- a. Trata de facilitar la obtención de trabajo sin centrarse especialmente en un colectivo concreto.
- b. No tiene como prioridad la lucha contra la discriminación, de eso se ocupan otras agencias como el Instituto Europeo de la Igualdad.
- c. Tiene como prioridad consolidar la capacidad y eficiencia de las instituciones a favor de la gobernanza.
- d. Elige los programas en los que invierte sin tener en cuenta la recomendación de los Estados miembros.

5. Una directriz de Europa 2020:

- a. Es abordar los desequilibrios microeconómicos.
- b. Es mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero.
- c. Es promover la exclusión social.
- d. Nunca tendría nada que ver con sistemas educativos.

6. EURES:

- a. Es una red de servicios de empleo de la que forman parte los países del Espacio Económico Europeo.
- b. Es una red de servicios de empleo de la que forman parte los países de la Unión Europea.
- c. Se creó en 2000.
- d. B y c son correctas.

7. ¿Qué afirmación es correcta?

- a. PROGRESS desarrolla sus acciones horizontales exclusivamente en los ámbitos de empleo, condiciones de trabajo, protección e integración social e igualdad entre hombres y mujeres.



POLÍTICA SOCIAL Y DE EMPLEO

2018

- b. El European Progress Microfinance Facility es independiente del programa PROGRESS.
- c. La lucha contra la exclusión social forma parte de la Estrategia Europea de Empleo y es el primero de los objetivos del MAC.
- d. El MISSOC se inició en 1990 por el Consejo y se ha convertido en una fuente de información sobre la protección social en Europa.

8. Los Tratados:

- a. Apenas dedican espacio a la política social y de empleo, pues no es uno de los temas que más preocupa a la UE.
- b. No recogían nada de política social y de empleo hasta la llegada del Tratado de Lisboa.
- c. Siempre han tenido como eje fundamental las políticas sociales y de empleo.
- d. Siempre han tenido como eje fundamental las políticas sociales y de empleo, y establecen que la UE tiene competencias exclusivas en este tema.

9. El Sistema Nacional de Garantía Juvenil se dirige a:

- a. Jóvenes entre 18 y 28 años que no estudian ni trabajan.
- b. Jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación.
- c. Jóvenes entre 16 y 25 años que deseen realizar un periodo prácticas en una empresa.
- d. Jóvenes desempleados entre 15 y 25 años pertenecientes a familias con un nivel de baja renta.

SOLUCIONARIO

Política de Social y de empleo

ITEM	RESPUESTA
1	d
2	a
3	d
4	c
5	b
6	a
7	c
8	c
9	b