



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Brúcelas, 9 de noviembre de 2009 (20.11)
(OR. en)**

15529/09

**SOC 664
ECOFIN 708**

NOTA DE TRANSMISIÓN

de: Comité de Empleo
a: Comité de Representantes Permanentes (1.^a parte) / Consejo (EPSCO)
Asunto: Dictamen del Comité de Empleo sobre la Estrategia Europea de Empleo en el marco del Programa de Lisboa para después de 2010

Se adjunta, a la atención de las Delegaciones, un dictamen del Comité de Empleo que se presenta con miras a la sesión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores de los días 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2009.



Comité de Empleo

LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE LISBOA PARA DESPUÉS DE 2010

DICTAMEN DEL COMITÉ DE EMPLEO

Más que nunca, Europa necesita más y mejores puestos de trabajo. En el marco de la Estrategia de Lisboa para después de 2010, la Estrategia Europea de Empleo debe desempeñar un papel fundamental para abordar tanto las consecuencias de la crisis actual como los desafíos a largo plazo.

La actuación de los Estados miembros de la UE ha creado o salvado varios millones de puestos de trabajo. No obstante, a pesar de los signos de recuperación económica, a corto plazo el efecto retardado de la crisis sobre el empleo hace necesarias políticas que contribuyan a evitar que la salida del mercado laboral derive en la exclusión permanente.

Las políticas y las reformas estructurales para acelerar la recuperación tienen que ir codo con codo para fortalecer las economías de la UE.

Objetivos y prioridades políticos

Los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo de hoy en día siguen siendo válidos y todavía se requieren reformas para lograrlos. El envejecimiento, la globalización, el capital humano y la innovación siguen constituyendo desafíos cruciales.

La futura Estrategia de Lisboa para después de 2010 debe asimismo contemplar la necesidad de abordar nuevos desafíos como el cambio climático o una dimensión social más sólida. El crecimiento económico, la competitividad, la cohesión social y la protección del medio ambiente deben reforzarse mutuamente. A este respecto, la política de empleo desempeña un papel crucial para garantizar que exista entre estos temas un equilibrio patente.

Es necesario que **una serie limitada de prioridades políticas** determinadas por el contexto político y económico actual pasen al primer plano y adquieran mayor relevancia junto a los objetivos generales de la Estrategia Europea de Empleo.

La Estrategia de Lisboa para después de 2010 requiere una dimensión social más sólida para hacer frente a las desigualdades, la exclusión del mercado laboral y la segmentación de dicho mercado. Dado que la crisis económica afecta principalmente a los ciudadanos, la Estrategia **debe contribuir a crear mercados laborales más inclusivos con objeto de luchar contra todos los aspectos de la exclusión y fomentar la cohesión social.**

Las reformas del mercado laboral tanto de la oferta como de la demanda deben potenciar más y mejores puestos de trabajo para todos. La Estrategia Europea de Empleo debe marcarse como objetivo el incremento de la oferta de mano de obra tanto para mujeres como para hombres, aumentando su capacidad de inserción profesional, en particular de aquéllos que pudiendo trabajar, son poco productivos o están poco cualificados. Ello resulta clave para garantizar **sistemas de protección social sostenibles y unas finanzas públicas sanas en el contexto de los desafíos demográficos.**

Las políticas de empleo deben **resolver otros desafíos estructurales.** Tienen que proporcionar **calificaciones** adecuadas, movilidad laboral hacia sectores **ecológicos** y otras actividades emergentes, reforzar la capacidad de **adaptación al cambio**, la **innovación** y la **productividad.** Sólo una UE competitiva podrá garantizar crecimiento y puestos de trabajo y un **alto nivel de vida** para sus ciudadanos. Se deberá prestar especial atención a la mejora de la gestión de las **migraciones** por motivos económicos. Los principios comunes de **flexiguridad** proporcionan un marco útil para tratar los futuros desafíos y encontrar el equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad en cada país.

Gobernanza

Los puntos débiles de la Estrategia de Lisboa radicaban en la ejecución, más que en la formulación de las prioridades políticas adecuadas. Faltó concentración e integración.

La futura Estrategia Europea de Empleo tiene **una estructura más simple y un lenguaje más claro** para facilitar la comunicación eficaz con el público en general respecto a la necesidad de llevar a cabo reformas y a los costes de la no ejecución, así como para identificarse y comprometerse más con los objetivos políticos.

Con 27 Estados miembros, el ciclo trienal de Lisboa ha puesto cada vez más de manifiesto el potencial del **Método Abierto de Coordinación**, aunque también la necesidad de mejorar dos de sus elementos más importantes, **la vigilancia multilateral y la titularidad política**.

El **refuerzo de los mecanismos de vigilancia multilateral** podría asimismo contribuir a acelerar el ritmo de las reformas.

Las **recomendaciones específicas por país**, propuestas por la Comisión y aprobadas por el Consejo, constituyen un instrumento importante para aligerar la presión de las reformas si se ajustan rigurosamente a las circunstancias nacionales. Los marcos de evaluación rigurosa, la **valoración** transparente de los resultados de los Estados miembros y el **diálogo** bilateral periódico entre Estados miembros, la Comisión y todos los agentes relevantes podrían incrementar la concienciación política.

Está reconocido que **la enseñanza mutua** y la puesta en común de experiencias constituye uno, quizá el más importante, de los valores añadidos de la UE. Todavía tienen que intensificarse los esfuerzos para identificar políticas innovadoras, reforzar su base empírica y la difusión de resultados.

Se necesita la **participación activa de los interlocutores sociales y otras partes interesadas, y unas instituciones del mercado de trabajo más sólidas** con objeto de centrarse en la ejecución en todos los países, para superar las diferencias de resultados y reforzar la ejecución más efectiva de las políticas.

El presupuesto de la UE debe garantizar que los objetivos del Fondo Social Europeo y otros instrumentos pertinentes de la UE sigan estando estrechamente relacionados con los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo, de modo que apoyen directamente el logro de la reforma.

Una gobernanza más eficaz requiere procedimientos eficaces, disponibilidad de toda la información necesaria y cargas administrativas reducidas. Por ejemplo, los Estados miembros podrían presentar pequeños informes intermedios con un análisis más sustancial de sus desafíos y logros únicamente al principio y al final del ciclo.

Objetivos, puntos de referencia e indicadores

Los objetivos y puntos de referencia determinados de común acuerdo son importantes para manifestar un compromiso por cumplir los objetivos políticos, y también para comunicar la finalidad y logros de la Estrategia Europea de Empleo.

Debe definirse **un número limitado de objetivos principales de la UE** vinculados al resultado en consonancia con los objetivos políticos de las futuras directrices de empleo. También podría resultar un complemento útil establecer objetivos operativos para indicar el esfuerzo político.

Se podrían determinar **objetivos** que contemplen diferentes posiciones de partida con objeto de tener en cuenta la diversidad de la UE de 27 Estados miembros. Ello contribuiría a que los objetivos fueran más efectivos, factibles y orientados a la obtención de resultados.

Los indicadores desempeñan un importante papel en la supervisión de los avances conseguidos y alimentan el diálogo político. La mayoría de los indicadores desarrollados por el Comité de Empleo desde los inicios de la Estrategia Europeo de Empleo siguen teniendo validez para la supervisión y análisis futuros, si bien necesitarían una revisión para ajustarlos a los nuevos desafíos estratégicos.