

# La Estrategia “Europa 2020”



En los últimos años se ha incrementado el masivo desempleo existente en casi toda Europa, condicionado por las repercusiones de la crisis financiera y económica. Dentro de su Estrategia “Europa 2020”, que representa una continuación de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, pero con nuevas prioridades, la Unión Europea define como primer objetivo clave de cinco, que el 75% de la población entre 20 y 64 años tenga un empleo hasta el año 2020.

La política laboral en Europa es responsabilidad de los correspondientes países, y éstos se encuentran hoy en día a diferentes distancias del objetivo del 75%, condicionados por sus respectivas estructuras del mercado laboral, así como por el diferente grado de afectación que les ha provocado por la crisis financiera y económica.

También es problemático definir la calidad de las nuevas relaciones laborales surgidas en los últimos años. Se han creado claramente más puestos de trabajo temporales, de menor duración, trabajos por proyecto y microtrabajos que se computan para conseguir el objetivo del 75% de empleo, ya que en algunos países europeos aquellas personas que trabajan más de cuatro horas semanales ya se consideran como trabajadores.

En este contexto, para EZA y su red de organizaciones socialcristianas de trabajadores la creación de más y mejores trabajos es un objetivo importante. Por ello, en el marco de su programa de formación “Diálogo Social Europeo”, EZA celebra en 2011 una serie de seminarios que abordan esta cuestión. Con la coparticipación de 13 centros de formación de nueve países europeos diferentes se buscarán respuestas sobre todo a las siguientes preguntas, a lo largo de un total de doce eventos formativos:

- ¿Qué aportación pueden realizar los interlocutores sociales para la implementación de la Estrategia “Europa 2020”?
- ¿Cómo pueden participar los interlocutores sociales en el desarrollo de estrategias políticas para lograr un mayor empleo?
- ¿Qué aportación pueden realizar las organizaciones de trabajadores para que se puedan crear más puestos de trabajo con seguridad social obligatoria y condiciones laborales dignas con una remuneración justa, en el marco del objetivo de un 75% de empleo?
- ¿Cómo puede integrarse un modelo de trabajo digno dentro de la Estrategia “Europa 2020”?
- ¿Cómo pueden contribuir las organizaciones de trabajadores para que la formación de los trabajadores jóvenes sobre todo, se adapte a las exigencias del mercado laboral?
- ¿Cómo pueden mejorarse las posibilidades de acceso al mercado laboral para los grupos de población más desfavorecidos?
- ¿Con qué instrumentos se puede contrarrestar la amplia precarización del empleo?

- ¿De qué manera se puede dar más importancia a la lucha contra la pobreza como elemento de la Estrategia “Europa 2020” también dentro del Diálogo Social?
- ¿Cómo se puede conseguir una mejor conciliación entre empleo y familia, sobre la base de los objetivos correspondientes de la Estrategia “Europa 2020”?



La serie de seminarios sobre la Estrategia “Europa 2020” está apoyada a nivel científico por un documento de investigación de HIVA, el *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving*

de la Universidad Católica de Lovaina. Tanto una previsión macroeconómica sobre el desarrollo de los mercados laborales y de la tasa de empleo en la UE hasta el año 2020, como una comparativa de las políticas laborales de los estados miembros, dan como resultado que, previsiblemente aquellos países que actualmente tienen una tasa de empleo menor que la media europea, no serán capaces de recuperar esta distancia hasta 2020. Los motivos radican en las diversas realidades de los diferentes estados miembros y en las posibilidades económicas y de política laboral de los respectivos países. En este contexto, las repercusiones específicas de la crisis financiera y económica así como las condiciones más difíciles para la consecución de un empleo que se derivan de la misma, juegan un papel decisivo. La previsión estima que la tasa de empleo media dentro de la UE 27 se sitúe cerca del 70% para el año 2020.

Al mismo tiempo, el documento de investigación trata también del aspecto cualitativo del trabajo sobre la base de criterios usados generalmente para el buen trabajo y de criterios de actuación empleados generalmente para la configuración concreta de las relaciones laborales dentro de la UE. Por medio de dos índices comparativos sobre la calidad del trabajo a nivel europeo y nacional, se define el concepto de un trabajo bueno y cualitativo, y se relaciona con la comparativa de tres sondeos representativos realizados a nivel europeo sobre los temas de las relaciones laborales, la estructura de ingresos y la clase trabajadora. El objetivo es mostrar los indicadores empleados a nivel europeo para la medición de la calidad laboral.

En este sentido, los diferentes indicadores que hay que considerar en los ámbitos del trabajo y del empleo son:

- Seguridad en el puesto de trabajo
- Jornadas laborales
- Distribución de la jornada de trabajo semanal y mensual
- Salarios
- Prestaciones sociales
- Autonomía laboral
- Condiciones laborales físicas
- Problemas de salud físicos y psicológicos derivados del puesto de trabajo
- Riesgos en el puesto de trabajo
- Intensidad de trabajo
- Entorno social laboral
- Sentido del trabajo

- Posibilidades de cualificación
- Participación
- Posibilidades de promoción laboral
- Posibilidades y ofertas de formación permanente

Al mismo tiempo, deben definirse a nivel local (de las PYMES), las prioridades para los empresarios y los trabajadores para la creación de buenos puestos de trabajo a nivel cualitativo, sobre la base de los ejemplos de mejores prácticas.

Finalmente, el documento de investigación llegó al resultado de que sólo pueden lograrse altas tasas de empleo en aquellos países con un alto porcentaje de puestos de trabajo y relaciones laborales de buena calidad.

En febrero de 2012, se presentarán y resumirán en una conferencia los resultados de los eventos de formación y del trabajo de investigación.



Sobre la base de los mismos, lo que se pone de manifiesto por medio de las descripciones de proyectos de los centros miembros de EZA y por medio del desarrollo hasta el momento del proyecto conjunto, se pueden deducir las siguientes recomendaciones de actuación para las organizaciones de trabajadores, tras el cierre del proyecto conjunto en febrero de 2012:

- Las organizaciones de trabajadores deben desarrollar una definición única a nivel europeo del término de “trabajo”. Desde nuestra perspectiva socialcristiana, dicha definición debe contener estándares mínimos en relación con la duración de la relación laboral, la jornada laboral semanal, el salario y la obligación de seguridad social. Este concepto deberá ser incluido de manera activa en la política europea por parte de las organizaciones de trabajadores, con el objetivo de crear un carácter europeo que debería ser incluido dentro de la Estrategia “Europa 2020”.
- Las organizaciones de trabajadores deberían desarrollar una definición única a nivel europeo del término “trabajo bueno y digno”. Desde nuestra perspectiva socialcristiana, dicha definición debe incluir el salario, con el que pueda mantenerse el nivel de vida, las condiciones y jornadas laborales que fomenten la conciliación de familia y empleo, así como la protección laboral que no dañe la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Las organizaciones de trabajadores deben fomentar la aplicación de un Índice Europeo para la medición de la calidad del trabajo que contenga indicadores claramente definidos (véase anteriormente) que midan la calidad del trabajo.
- Las organizaciones de trabajadores deben contribuir a que se fomente la integración de las personas con dificultades en el mercado laboral. A este colectivo pertenecen los jóvenes trabajadores, las mujeres, las personas mayores, las personas con minusvalías y los migrantes. Desde nuestra perspectiva socialcristiana, para la integración de estos grupos de personas en el mercado laboral, se debería prestar atención a que dichas personas no sean discriminadas por un salario menor o por peores condiciones laborales,

sino que sean consideradas como miembros de pleno derecho de la sociedad también a la hora de su integración en el mercado laboral.

- Las organizaciones de trabajadores deben luchar por la mejora de la formación laboral ante los responsables políticos, teniendo en cuenta especialmente, que se revisen los planes de estudios considerando las exigencias de los nuevos empleos. Deben contribuir a que se revisen las buenas prácticas en algunos países europeos, para ver si pueden ser aplicables con éxito a otros países europeos.
- Las organizaciones de trabajadores deben fomentar el aumento de las condiciones marco legales ante los gobiernos en contra de la amplia precarización laboral, así como el aumento de los trabajadores pobres (*Working Poor*). Deben promover una política de salario mínimo dentro de los convenios colectivos y ante los gobiernos, que evite que haya cada vez más personas en Europa que vivan de las prestaciones nacionales pese a tener un empleo. En este contexto, desde nuestra perspectiva socialcristiana, debe lograrse una conciencia social respecto al valor del trabajo humano.

## El desempleo juvenil en Europa



El desempleo juvenil en Europa, que en 2010 ascendió al 20%, lo que supone el doble que la tasa de empleo general, es uno de los grandes desafíos a los que se enfrentan la política social y el diálogo social europeos en la actualidad.

Dentro de su Estrategia “Europa 2020”, la Unión Europea considera la formación de los jóvenes como uno de los temas más importantes. Como cuarto del total de cinco objetivos clave, menciona la reducción del fracaso escolar por debajo del 10% en 2020, y que por lo menos el 40% de los jóvenes cuenten con titulación universitaria. En el marco de la iniciativa “Jóvenes en movimiento”, la Unión Europea quiere animar a sus estados miembros a adoptar un “Plan de garantía para los jóvenes” que garantice que los jóvenes obtengan ofertas laborales, de prácticas o de formación, dentro de los seis meses posteriores a la finalización de sus estudios.

La lucha contra el desempleo juvenil es un objetivo importante para EZA y su red de organizaciones socialcristianas de trabajadores. Por ello, en el marco de su programa de formación “Diálogo Social Europeo”, EZA celebra en 2011 una coordinación de proyecto que aborda esta cuestión. Con la participación de la plataforma EZA para jóvenes trabajadores europeos y la coparticipación de tres centros miembros de tres países europeos diferentes se buscarán respuestas sobre todo a las siguientes preguntas, dentro de los eventos formativos:

- ¿Cómo puede reforzarse la participación de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral, en los sindicatos y en la formación?
- ¿Cómo se pueden mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral para los diferentes grupos de jóvenes (fracasados escolares, universitarios, con formación profesional, estudiantes de escuelas técnicas)?
- ¿A qué problemas se enfrentan los jóvenes trabajadores, en especial las mujeres jóvenes, en el mercado laboral actual, y qué programas y medidas les podrían ayudar a encontrar un buen trabajo de manera más rápida?

En primavera de 2012 se publicarán los resultados de los eventos formativos dentro de la serie editorial de EZA “Aportaciones al diálogo social”.



Sobre la base de las cuestiones planteadas por los centros miembros de EZA, formuladas en las respectivas descripciones de proyecto, se pueden derivar una vez más las siguientes recomendaciones de actuación para las organizaciones de trabajadores, tras el cierre de la coordinación de proyecto a comienzos de 2012:

- Las organizaciones de trabajadores deberían reforzar la conciencia en los empresarios y gobiernos de que debe ofrecerse una orientación vital a los jóvenes trabajadores por medio de un buen trabajo de calidad, y además son más útiles como parte de la sociedad. Desde nuestra perspectiva socialcristiana también es importante que se ofrezca a los jóvenes trabajadores con un buen trabajo, la base material para la formación de una familia.
- Las organizaciones de trabajadores deben promover ante los responsables políticos una mejora de los sistemas de formación en Europa y un reconocimiento más fácil de las cualificaciones conseguidas en otro país. Desde nuestra perspectiva socialcristiana debería prestarse atención a que los jóvenes procedentes de familias desfavorecidas, así como los hijos de los migrantes, tengan las mismas posibilidades de acceder a una buena formación cualitativa.
- Las organizaciones de trabajadores deben reforzar el planteamiento ante el Ministerio de Trabajo y las patronales de empresarios de que se ofrezcan acuerdos de contratación a aquellos jóvenes que hayan concluido con éxito su formación laboral.
- Las organizaciones de trabajadores deben exigir a los gobiernos, programas para la integración activa de los jóvenes en el mercado laboral. Desde nuestra perspectiva socialcristiana hay que prestar atención a que estos programas conduzcan a una consecución rápida de un buen trabajo y no a una sucesión de contratos de prácticas no remunerados.
- Las organizaciones de trabajadores deberían defender el fomento del empleo de las madres jóvenes ante los empresarios y gobiernos, para las que la entrada en el mercado laboral y mantener un empleo es especialmente difícil.
- Las organizaciones de trabajadores deben hacer su propio trabajo más atractivo para los jóvenes y preocuparse por una mayor participación de los jóvenes. Debido especialmente a la difícil situación de los jóvenes en el mercado laboral, es importante que éstos sean conscientes de que también pueden ser utilizados como trabajadores precarios en las organizaciones de trabajadores.

## Conciliación de familia y empleo



La protección de una mejor conciliación de familia y empleo es un requisito esencial para una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, sin el cual no se podrá alcanzar el objetivo del 75% de empleo dentro de la Estrategia “Europa 2020”.

El fomento de la conciliación de familia y empleo es un objetivo que exige la inclusión muchos actores: los interlocutores sociales, las empresas, las ciudades y comunidades, los responsables de política familiar y las propias familias, en los que se decide sobre la división de tareas entre hombres y mujeres. Es necesario un abanico de medidas que consideren la realidad vital completa de los trabajadores y trabajadoras.

Por este motivo, es necesario un enfoque holístico para alcanzar un mejor equilibrio entre vida privada y familiar. El punto de partida es la existencia de una legislación de apoyo formada por decisiones políticas. En este sentido se crearán condiciones marco, que permitan a las familias la libre decisión individual. Las soluciones económicas de apoyo por medio de acuerdos colectivos y legales y soluciones empresariales individuales, representan una segunda dimensión importante para poder reaccionar de manera adecuada a situaciones imprevistas que impidan el cuidado de familiares. La existencia de tradiciones familiares y económicas de apoyo, así como la cultura del entendimiento de las decisiones individuales laborales, relacionadas con el cuidado de los niños y de los mayores, también representa un criterio importante a la hora de la conciliación. La prestación de servicios de apoyo en los ámbitos del cuidado de niños y mayores es otra dimensión importante, sin cuya existencia no sería posible el equilibrio entre vida privada y laboral.

Para EZA y su red de organizaciones socialcristianas de trabajadores, la conciliación de familia y empleo es un objetivo importante. Por ello, en el marco de su programa de formación “Diálogo Social Europeo”, EZA celebra en 2011 una coordinación de proyecto que aborda esta cuestión. Con la coparticipación de cinco centros miembros de tres países europeos diferentes se buscarán respuestas sobre todo a las siguientes preguntas, en los eventos formativos:

- ¿Qué lugar ocupa la conciliación de familia y empleo dentro de la Estrategia “Europa 2020”?
- ¿Qué responsabilidad tienen los empresarios, trabajadores, organizaciones de trabajadores y las instancias públicas en materia de conciliación de familia y empleo?
- ¿Tiene repercusiones una mejor conciliación de familia y empleo sobre la tasa de natalidad, con lo que puede ser una solución al envejecimiento de nuestra sociedad?
- ¿Qué forma podría tener un catálogo de elementos del equilibrio entre trabajo y vida (*Work-Life-Balance*)?

- ¿Qué influencia ejerce la vida familiar sobre la vida laboral?
- ¿Puede provocar la reducción general de la jornada laboral semanal, la reducción de la tasa de desempleo y la mejora en la conciliación de familia y empleo?

En primavera de 2012 se publicarán los resultados de los eventos formativos dentro de la serie editorial de EZA “Aportaciones al diálogo social”.



Sobre la base de las cuestiones planteadas por los centros miembros de EZA, formuladas en las respectivas descripciones de proyecto, se pueden derivar una vez más las siguientes recomendaciones de actuación para las organizaciones de trabajadores, tras el cierre de la coordinación de proyecto a comienzos de 2012:

- Las organizaciones de trabajadores deberían abogar en las negociaciones de convenios colectivos por la creación de más acuerdos marco para la flexibilización de la jornada laboral de hombres y mujeres y la introducción del teletrabajo. También deberían hacerse accesibles al público en general, los ejemplos de buenas prácticas.
- Las organizaciones de trabajadores deberían exigir a los responsables de las ciudades y comunidades que se mejore ampliamente la oferta de instalaciones de calidad, cercanas a la residencia y asequibles para el cuidado de niños.
- Las organizaciones de trabajadores deberían pedir a los empresarios en las negociaciones de convenios colectivos, la misma remuneración para hombres y mujeres cuando se trate del mismo trabajo. El hecho de que las mujeres reciban menos remuneración por el mismo trabajo, conduce a que muchas veces no acepten un trabajo en un entorno no deseado, y que dejen la tarea del mantenimiento económico de la familia a los hombres.