

El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)

A raíz de la introducción del nuevo título «Empleo» en el Tratado de la Unión Europea (UE) en 1997, los Jefes de Estado o de Gobierno lanzan la estrategia europea de empleo (EEE) en la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, a fin de coordinar las políticas nacionales en materia de empleo. La EEE establece una vigilancia multilateral que alienta a los Estados miembros a aplicar políticas más eficaces en este ámbito. Se dirige en particular a la capacidad de inserción profesional, el espíritu empresarial, la capacidad de adaptación y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo europeo.

La cooperación en materia de empleo antes de 1997

El pleno empleo siempre ha sido uno de los objetivos de la Comunidad, que ya figuraba en el Tratado de Roma.

Desde entonces, el Fondo Social Europeo (FSE) ha sido un instrumento de ayuda para fomentar el empleo y la movilidad de los trabajadores.

No obstante, la cooperación entre los Estados miembros antes de 1997 consistía sobre todo en la tradicional colaboración entre gobiernos y dentro de las organizaciones nacionales, como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ([EN](#)) ([FR](#)) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , que son plataformas multilaterales europea e internacional para la cooperación, en particular en lo que respecta al mercado laboral.

Los problemas estructurales y las dificultades macroeconómicas de los años noventa pusieron de manifiesto la necesidad de una respuesta coordinada a escala europea. El «Libro Blanco de Delors» de 1993 sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo fue el primer paso hacia una verdadera cooperación a escala europea.

Basándose en dicho Libro Blanco, el Consejo Europeo de Essen identifica cinco objetivos clave que los Estados miembros se comprometen a perseguir: «desarrollo de los recursos humanos a través de la formación profesional», «apoyo a las inversiones productivas mediante políticas salariales moderadas», «mejora de la eficacia de las instituciones del mercado laboral», «identificación de nuevas fuentes de empleo a través de las iniciativas locales y promoción del acceso al mercado laboral para determinados grupos, como los jóvenes, los desempleados de larga duración y las mujeres». Sin embargo, sin un compromiso firme de los Estados miembros, resultaba difícil alcanzar esos objetivos centrales de la « Estrategia de Essen ».

En consecuencia, en el Tratado de Amsterdam de 1997 se incluye un nuevo capítulo que, aun manteniendo la competencia de los Estados miembros en lo que respecta a la política de empleo, refuerza el enfoque comunitario de manera global en todos los Estados miembros y se materializa en una estrategia coordinada para el empleo .

La promoción de una mano de obra cualificada y de un mercado laboral más reactivo a los cambios económicos se convierte en una «cuestión de interés común». El Tratado también proporciona la base jurídica para la creación de un Comité de Empleo e introduce el voto por mayoría cualificada en los ámbitos relativos al empleo, lo cual facilita la toma de decisiones.

Lanzamiento de la estrategia europea de empleo (EEE) en 1997

La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)), en noviembre de 1997, anticipa la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam lanzando la EEE. El objetivo de la EEE

es reducir significativamente el desempleo a escala europea en cinco años. La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los planes nacionales de acción (PNA) ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)) elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de Ministros a los distintos Estados miembros (véanse los [instrumentos de la EEE](#)).

La coordinación de las políticas nacionales de empleo tiene como principal objetivo que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades:

- **la empleabilidad:** la lucha contra el desempleo de larga duración y el desempleo de los jóvenes, la modernización de los sistemas de educación y de formación, un seguimiento activo de los desempleados, proponiéndoles una alternativa en el ámbito de la formación o del empleo (al cabo de 6 meses para los jóvenes desempleados y de 12 meses para los desempleados de larga duración), la reducción del abandono escolar prematuro en un 50 %, así como el establecimiento de un acuerdo marco entre la patronal y los interlocutores sociales para que las empresas intervengan en la formación y en la adquisición de experiencia;
- **el espíritu empresarial:** la puesta en práctica de normas claras, estables y fiables para la creación y la gestión de empresas y la simplificación de las obligaciones administrativas para las pequeñas y medianas empresas (PYME). La estrategia consiste en reducir significativamente el coste derivado de la contratación de un trabajador adicional, facilitar el paso al empleo independiente y la creación de microempresas, desarrollar mercados de capital riesgo a fin de facilitar la financiación de las PYME y reducir las cargas fiscales que gravan el trabajo antes del año 2000;
- **la adaptabilidad:** la modernización de la organización y la flexibilidad del trabajo y la elaboración de contratos adaptables a los distintos tipos de trabajo, el apoyo de la formación dentro de las empresas mediante la supresión de los obstáculos fiscales y la movilización de ayudas públicas para mejorar la competencia de la población activa, la creación de puestos de trabajo viables y un funcionamiento eficaz del mercado laboral;
- **la igualdad de oportunidades:** la lucha contra las diferencias entre hombres y mujeres y un mayor empleo de estas últimas, aplicando políticas de interrupción de la actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como unos servicios de calidad para el cuidado de los niños. La EEE propone asimismo a los Estados miembros que faciliten la reincorporación al trabajo, en particular para las mujeres.

La EEE introduce un nuevo método de trabajo, «el método abierto de coordinación (MAC)». Dicho método crea un equilibrio entre la responsabilidad de la Comunidad y la de los Estados miembros (el principio de «subsidiariedad»), establece objetivos cuantitativos comunes a escala europea y aplica una vigilancia a escala comunitaria fomentada a través del intercambio de experiencias. El MAC facilita el debate político a distintos niveles y sigue el enfoque integrado: las acciones adoptadas en el ámbito del empleo han de ser coherentes con los ámbitos cercanos al empleo, como las políticas sociales, la educación, el régimen fiscal, la política empresarial y el desarrollo regional.

El [Consejo de Lisboa de marzo de 2000](#) se fijó el objetivo de convertir a Europa en «la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social» en diez años. La EEE adquiere toda su importancia en esa estrategia global. Además, en marzo de 2002, el Consejo Europeo de Barcelona pidió el refuerzo de la EEE como instrumento clave para sostener la Estrategia de Lisboa en la UE ampliada.

Para más información, consúltense las páginas del sitio dedicado a la Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)), el sitio de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)) en relación con la EEE, así como el sitio sobre la Estrategia de Lisboa ([DE](#)) ([EN](#)) ([FR](#)).

