

Lucha contra el desempleo

RESUMEN

La Unión participa en la lucha contra el desempleo desde los años 50 del siglo pasado mediante el fomento de un nivel de empleo elevado. Esta lucha pasó a ser una cuestión prioritaria de la agenda de la Unión a raíz del comienzo de la crisis económica y financiera de 2008 y del consiguiente aumento de las tasas de desempleo en todos los Estados miembros de la Unión. En su Estrategia Europa 2020, la Comisión Europea estableció el objetivo de lograr que, para 2020, la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años se situara en el 75 %.

Las condiciones del mercado laboral de la Unión han mejorado notablemente en los últimos años y la mayoría de sus indicadores se han ido fortaleciendo progresivamente. Desde mediados de 2013, la tasa de desempleo no ha dejado de disminuir y la Unión vuelve a situarse en su nivel anterior a la crisis (6,5 % en febrero de 2019). A pesar de la recuperación del crecimiento económico y de sus efectos positivos en el mercado laboral, la Unión todavía tiene retos que afrontar en materia de desempleo, en particular con respecto a las diferencias entre los Estados miembros, el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración.

Desde 2014 se vienen desplegando esfuerzos en varios ámbitos, en particular para ayudar a los jóvenes a incorporarse al mercado laboral, combatir el desempleo de larga duración, mejorar las capacidades, y facilitar la movilidad de los trabajadores en la Unión.

La mejora de los indicadores del mercado laboral se ha visto reflejada en una mejor valoración de los ciudadanos con respecto a la implicación de la Unión en la lucha contra el desempleo, pero todavía se registra una gran demanda por parte de los ciudadanos (el 76 % de los ciudadanos de la Unión) para que esta intervenga de manera más decidida en esta esfera política.

En el futuro, la renovación y actualización de la legislación relativa al empleo podría modernizar el trabajo y contribuir a su adaptación al mundo digital, apoyar la transición sostenible del desempleo al empleo y entre puestos de trabajo, aumentar la movilidad laboral y estrechar la coordinación entre las políticas económicas y sociales.

Este documento es una actualización de un briefing anterior publicado antes de las elecciones europeas de 2019.



En este briefing

- Situación actual
- Expectativas de los ciudadanos en relación con para la implicación de la Unión
- Marco de la Unión
- Resultados de la legislatura 2014-2019
- Potencial de futuro

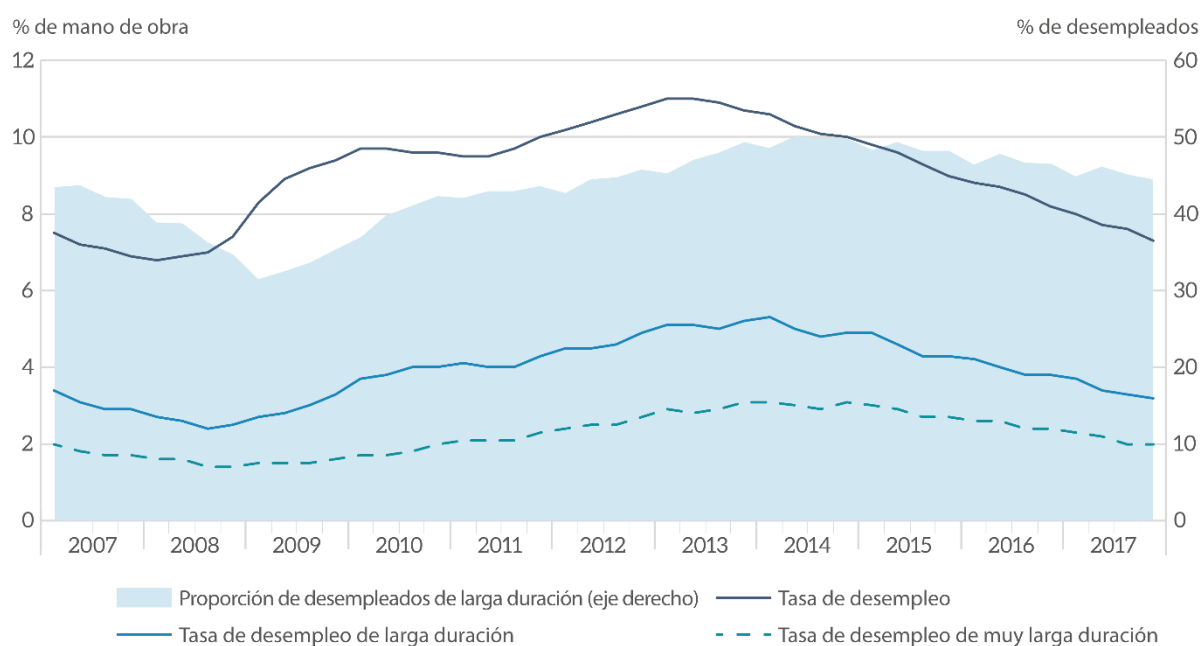
Situación actual

Desde el inicio de la crisis económica y financiera de 2008 y del incremento de las tasas de desempleo en todos los Estados miembros de la Unión, la lucha contra el desempleo se ha convertido en una de las máximas prioridades de la agenda europea. Sin embargo, en los últimos años **las condiciones del mercado laboral de la Unión han mejorado considerablemente** y se han realizado importantes avances hacia el logro del [objetivo en materia de empleo recogido en la Estrategia Europa 2020](#) (a saber, que para 2020 la tasa de empleo de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años se sitúe en el 75 %).

La mayoría de los indicadores del mercado laboral también se han fortalecido progresivamente ([Eurostat](#)):

- Desde mediados de 2013, la **tasa de desempleo** no ha dejado de disminuir. En febrero de 2019, descendió hasta situarse en un 6,5 % en la UE-28 (el 7,8 % en la zona del euro), el nivel más bajo en la Unión desde diciembre de 2008 (febrero de 2009 en la zona del euro). Con esta continua bajada de la tasa de desempleo de las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 74 años, la Unión se sitúa por debajo del nivel previo a la crisis (6,8 % en marzo de 2008, véase el gráfico 1).
- El **desempleo de larga duración** ha disminuido, si bien permanece todavía por encima de su nivel anterior a la crisis. En 2017, el 2,9 % de la población activa se encontraba en situación de desempleo de larga duración, frente al 5,1 % en 2013 y el 2,6 % en 2008.

Gráfico 1 – Tasas y porcentajes de desempleo y de desempleo de larga duración en la EU-28



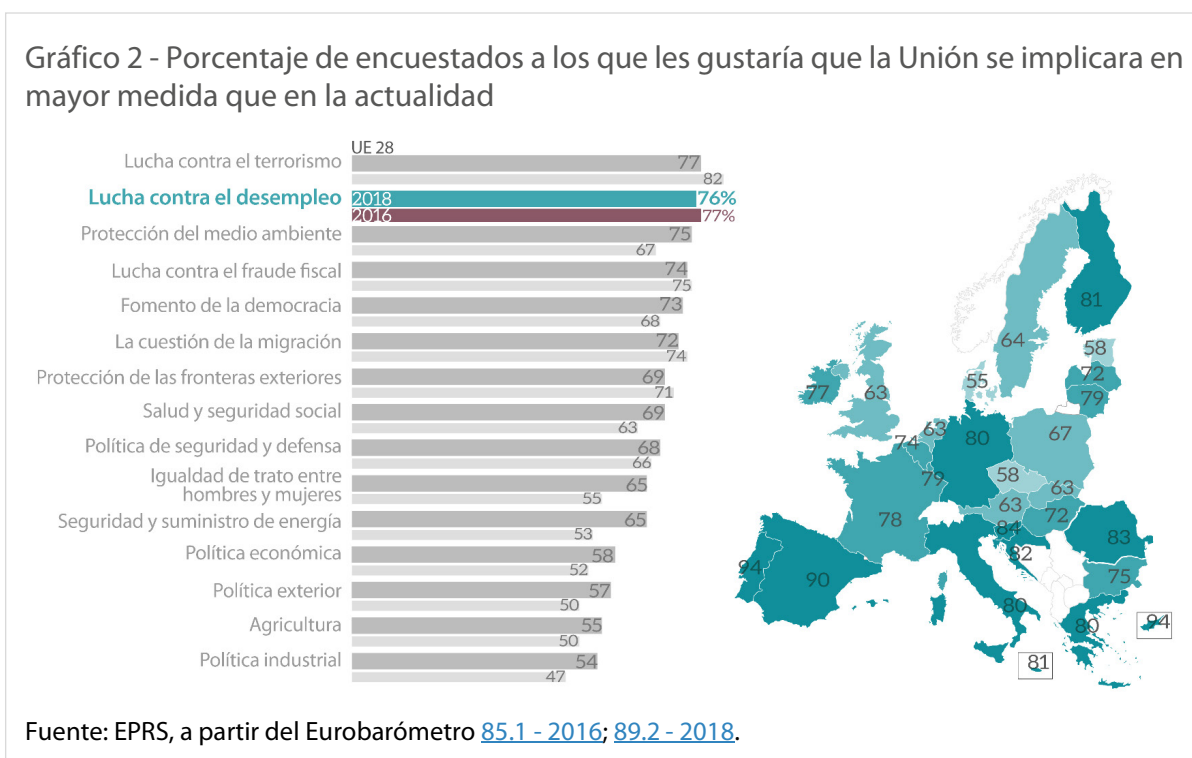
Fuente: [Comisión Europea 2018](#).

- No cabe duda de que en Europa la situación del mercado laboral en lo que a los **jóvenes** se refiere también ha mejorado. Desde 2013, la tasa de desempleo juvenil ha disminuido casi en nueve puntos porcentuales, pasando de un máximo del 23,7 % en 2013 (EU-28) al 18,7 % en 2016 y finalmente al 14,6 % en febrero de 2019 ([Eurostat](#)). Esta tasa supera el valor mínimo alcanzado antes de la crisis (15,1 % en el primer trimestre de 2008) y el número de jóvenes desempleados descendió hasta los 3,3 millones en febrero de 2019 (frente a 4,2 millones en 2008), un nivel muy por debajo del registrado antes de la crisis ([Eurostat](#)).

A pesar de la reciente mejora de la situación macroeconómica y de su positiva repercusión en el mercado laboral, la Unión sigue afrontando problemas de desempleo:

- Aunque todos los Estados miembros dan muestras de mejora, pueden observarse **diferencias** sustanciales entre los países europeos. La tasa de desempleo oscila entre un 1,9 % en Chequia y un 3,1 % en Alemania, y un 18,0 % en Grecia (diciembre de 2018) y un 13,9 % en España.
- La **tasa de empleo juvenil**, a pesar de estar recuperándose, sigue situándose casi cuatro puntos porcentuales por debajo del nivel anterior a la crisis. Además, la lucha contra el desempleo juvenil sigue siendo una prioridad en varios países. Si bien las tasas más bajas se registraron en Chequia (5,4 %), Alemania (5,9 %) y los Países Bajos (6,9%), siguieron registrándose tasas elevadas en Grecia (39,6% en diciembre de 2018), España (33,2%) e Italia (32,8 %). Además de las personas que tienen empleo o que buscan uno, un porcentaje considerable de jóvenes con edades comprendidas entre los 14 y los 24 años son económicamente inactivos. En 2017, el 10,9 % de la población en esa franja de edad no tenía empleo ni estudiaba o recibía formación (los «ninis») en la Unión. Aunque esto supone una disminución en comparación con el valor máximo del 13,2 % registrado en 2012, la tasa de «ninis» todavía no se sitúa por debajo del nivel anterior a la crisis ([Eurostat](#)).
- El **desempleo de larga duración** (a saber, personas sin empleo durante más de doce meses como porcentaje de la población activa) sigue siendo muy elevado en algunos Estados miembros y continúa representando casi el 45 % del desempleo total.

Expectativas de los ciudadanos en relación con para la implicación de la Unión



Según una encuesta comparativa de Eurobarómetro acerca de las «percepciones y expectativas» de los ciudadanos llevada a cabo por el Parlamento Europeo en 2016 y 2018, la proporción de ciudadanos europeos que desean que la Unión se implique en mayor medida en la lucha contra el desempleo ha disminuido del 77 % en 2016 al 76 % en 2018. Esta disminución marginal no modifica el hecho de que este sector es en el que se registra el segundo porcentaje más elevado de ciudadanos favorables a una mayor implicación por parte de la Unión.

A pesar de que existen diferencias entre los Estados miembros, las divergencias de opinión son moderadas. Los Estados que más apoyo muestran respecto de una mayor implicación por parte de la Unión son Chipre, Portugal (94 % en ambos casos) y España (90 %). Estos niveles de apoyo ponen

porcentuales). El único Estado miembro en el que menos personas valoran positivamente la intervención de la Unión en la lucha contra el desempleo es Malta (con una disminución de 13 puntos porcentuales).

Todavía se aprecia una brecha importante entre las expectativas de los ciudadanos de la Unión con respecto a esta cuestión y su percepción de la implicación actual de la Unión, aunque la brecha se ha estrechado considerablemente, debido principalmente a que la valoración de la intervención de la Unión en la actualidad ha mejorado.

Marco de la Unión

A pesar de que la política de empleo compete principalmente a los Estados miembros, el fomento de un nivel elevado de empleo ha sido un objetivo clave de la Unión que se remonta a la década de los años 50 del siglo pasado, con la «ayuda de readaptación» de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero para financiar el periodo de espera de la mano de obra hasta obtener una nueva ocupación, el despido temporal, los gastos de traslado y la reconversión profesional de los trabajadores.

En 1997, en un contexto en que la mayoría de los Estados europeos registraban un índice de desempleo elevado, el nuevo **capítulo sobre empleo** del Tratado de Ámsterdam sentó las bases para la creación de la [Estrategia Europea de Empleo](#) y del [Comité de Empleo](#). Desde entonces, las orientaciones para las políticas de empleo han estado sujetas a la codecisión del Parlamento Europeo y del Consejo, previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones (procedimiento legislativo ordinario).

Con arreglo a la cláusula social horizontal ([artículo 9 del TFUE](#)), en la definición y ejecución de todas sus políticas y acciones, la Unión tendrá en cuenta el objetivo de un nivel de empleo elevado. Cada año, el Consejo Europeo ha de elaborar orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus respectivas políticas de empleo (artículos 145 a 149 del TFUE). La Unión garantizará la libre circulación de los trabajadores y el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán, mediante directivas o reglamentos, las medidas necesarias a tal fin (artículos 45 a 46 del TFUE).

En el **marco financiero plurianual** (MFP) de la Unión para el periodo 2014-2020, los fondos disponibles para la lucha contra el desempleo provienen, al menos en parte:

- del [Fondo Social Europeo](#) (FSE) (más de 86 000 millones EUR para el periodo 2014-2020), cuya finalidad es apoyar la promoción del empleo y aumentar la movilidad laboral. Además, la [Iniciativa de Empleo Juvenil](#) (IEJ) recibe una dotación adicional de 3 200 millones EUR. La IEJ también recibe 3 200 millones EUR procedentes de una línea presupuestaria específica en apoyo del empleo juvenil. En vista de los persistentes y elevados niveles de desempleo juvenil en la Unión, en junio de 2017 se acordó la concesión de 2 400 millones EUR adicionales para el periodo 2017-2020 para aquellos Estados miembros que cumplieren los requisitos para optar a la ayuda. A fin de movilizar más rápidamente las acciones de la IEJ sobre el terreno, se liberó una financiación considerable destinada a los Estados miembros en forma de [prefinanciación](#), que, en 2015, se elevó excepcionalmente al 30 % de la línea presupuestaria especial de la IEJ;
- del [Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social](#) (EaSI) (919,47 millones EUR), que se divide en tres ejes temáticos: Progress (61 % del presupuesto del EaSI); EURES (18 %); y Microfinanciación y emprendimiento social (21 %). El eje Progress apoya la modernización de las políticas sociales y de empleo. EURES, por su parte, es una red cooperativa que facilita la libre circulación de los trabajadores. El eje Microfinanciación y emprendimiento social posibilita un acceso fácil a la financiación por parte de empresas sociales o grupos vulnerables que desean establecer y desarrollar su propia microempresa.
- del [Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización](#) (FEAG), diseñado para combatir el desempleo cuando las grandes empresas reducen la producción o el empleo o los trasladan fuera de la Unión. El FEAG tiene un presupuesto máximo anual de 150 millones EUR para 2014-2020.

- de los productos del [Fondo Europeo de Inversiones](#) (FEI), concebidos para estimular el crecimiento y la creación de empleo, entre los que se incluyen productos de [capital](#), [deuda](#) y [microfinanciación](#) en el marco de programas de cobertura como [COSME](#), [EaSI](#) y [Horizonte 2020](#). Los productos más estrechamente vinculados a la lucha contra el desempleo son los préstamos de microfinanciación (hasta 25 000 euros), que ayudan a las personas a trabajar por cuenta propia.

Resultados de la legislatura 2014-2019

Durante la pasada legislatura se adoptaron varias estrategias, medidas e iniciativas con miras a luchar contra el desempleo en la Unión.

Estrategia Europea de Empleo

La [Estrategia Europea de Empleo](#) es un instrumento importante para luchar contra el desempleo y para fomentar la creación de más y mejores puestos de trabajo en la Unión y sus Estados miembros mediante el desarrollo de una estrategia coordinada. En la actualidad, esta estrategia, que se remonta a 1997, forma parte de la [Estrategia Europa 2020](#) y se pone en práctica a través del [Semestre Europeo](#), atendiendo a un proceso anual articulado en cuatro fases:

- la Comisión Europea propone [directrices de empleo](#) (prioridades y objetivos comunes en materia de empleo), acordadas por los Gobiernos nacionales y [adoptadas por el Consejo](#);
- la Comisión publica un [informe conjunto sobre el empleo](#), adoptado por el Consejo;
- los Gobiernos nacionales presentan sus [programas nacionales de reforma](#) a la Comisión, que examina su adecuación a la Estrategia Europa 2020;
- tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión analiza las políticas sociales y económicas de cada Estado miembro y publica una serie de [recomendaciones específicas por país](#).

Desempleo juvenil

En 2014, el [Parlamento Europeo](#) advirtió que no se daría un crecimiento económico sostenible significativo en la Unión sin una reducción de las desigualdades y recordó la importancia de reducir el desempleo, en particular entre los jóvenes. Con ese espíritu se han emprendido una [serie de iniciativas](#) que aspiran a reducir el desempleo juvenil en la Unión.

- La [Garantía Juvenil](#) tiene por objeto garantizar que los Estados miembros ofrezcan a todos los jóvenes hasta la edad de 25 años ofertas de trabajo de calidad, educación continua, formación de aprendiz o períodos de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación oficial o quedarse sin empleo. Con la Garantía Juvenil se pretende dar a los jóvenes la posibilidad de encontrar un trabajo adecuado o de adquirir la educación, capacidades o experiencia necesarios para aumentar sus posibilidades de encontrar empleo. Desde 2014, cuantiosas inversiones de la UE han apoyado el establecimiento de la Garantía, en concreto a través del [FSE](#) y de la [IEJ](#) (por un importe total de 8 000 millones EUR entre 2014 y 2020). A principios de 2018, el Parlamento subrayó la necesidad de [transformar la IEJ](#) en un instrumento más estable y de mejorar la calidad de las ofertas de empleo en el marco de la IEJ y la Garantía Juvenil.
- Los sistemas eficaces de formación y educación profesionales, al ir acompañados de un sólido componente de aprendizaje basado en la práctica, parecen facilitar la transición de los jóvenes de la educación al trabajo. Iniciada en 2013, la [Alianza Europea para la Formación de Aprendices](#) tiene como objetivo aumentar la calidad y oferta de la formación de aprendices en toda Unión y cambiar la actitud hacia este tipo de aprendizaje. Paralelamente, los Estados miembros acordaron un [marco de calidad para los períodos de prácticas](#) (2014) a fin de que los jóvenes pudieran adquirir experiencia laboral de alta calidad en condiciones justas y seguras y aumentar su empleabilidad.

- La facilitación de la movilidad laboral en la Unión, en particular concienciando a los jóvenes respecto de las oportunidades de trabajo que existen en otros países de la Unión, es otra iniciativa importante. [Tu primer trabajo EURES](#) es una plataforma que asocia los currículos de los jóvenes solicitantes de empleo —de entre 18 y 35 años, procedentes de los veintiocho Estados miembros de la Unión, Noruega e Islandia y que están interesados en conseguir experiencia profesional en el extranjero— con puestos vacantes de empleo o de prácticas en empresas que buscan a trabajadores jóvenes.
- El nuevo [Cuerpo Europeo de Solidaridad](#) tiene por objeto crear oportunidades para que los jóvenes trabajen como voluntarios o colaboren en proyectos solidarios que beneficien a comunidades y ciudadanos de toda Europa.

Desempleo de larga duración

Uno de los mayores retos que se plantean en el marco de la [Estrategia de empleo, crecimiento e inversión](#) de la Comisión Europea es responder al desempleo de larga duración (el «Plan Juncker»). El 15 de febrero de 2016, el Consejo adoptó una [Recomendación sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral](#) que, en consonancia con los objetivos de Europa 2020, pretende aumentar las tasas de transición de los desempleados de larga duración al empleo fomentando la inscripción en servicios de empleo, evaluando las necesidades y el potencial de cada persona y ofreciendo a las personas un acuerdo de integración laboral una vez transcurridos dieciocho meses.

- Como apoyo a la aplicación y el seguimiento de las medidas adoptadas, los Estados miembros y la Comisión Europea elaboraron un marco de indicadores cuantitativos para recopilar datos al respecto. Los [primeros resultados](#) obtenidos en 2017 ofrecen un mapeo cuantitativo importante de la situación actual en los Estados miembros. En la segunda ronda de recopilación de datos, que comenzó en marzo de 2018, se introdujeron varios cambios al objeto de conseguir datos más sólidos y comparables. Asimismo, en 2017 la Comisión puso en marcha un proyecto de dos años de duración a través de la [red transnacional sobre Empleo del Fondo Social Europeo](#), en la que participan una serie de Estados miembros (Bélgica, Bulgaria, Croacia, Finlandia, Grecia, Irlanda, Lituania, Eslovaquia, Eslovenia y España). El proyecto aspira a desarrollar «paquetes de ayuda para abordar el desempleo de larga duración» en forma de conjuntos de herramientas transferibles por medio del intercambio de experiencias entre países.
- En mayo de 2018, la Comisión puso en marcha una [consulta pública](#) para recabar las opiniones de los diferentes agentes (autoridades públicas, proveedores de servicios sociales y de empleo, sociedad civil, particulares, etc.) sobre cómo se está prestando apoyo a los desempleados de larga duración en respuesta a la Recomendación de 2016. Sus resultados se incluyeron en el [Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo en el que se hace balance de los progresos realizados](#) para ayudar a los desempleados de larga duración a reincorporarse al mercado laboral (abril de 2019).

Reducir el riesgo de desempleo mejorando las capacidades

- En el contexto de la crisis económica y financiera de 2008, en 2010 se puso en marcha una [Agenda de nuevas cualificaciones y empleos](#) como parte de la Estrategia Europa 2020. Uno de los propósitos clave de la agenda es contribuir a que la Unión alcance el objetivo de empleo para 2020 mediante la lucha contra la inadecuación de las cualificaciones.
- El 10 de junio de 2016, la Comisión aprobó una [«Nueva agenda de capacidades para Europa»](#) para promover un mayor rango de capacidades (como las capacidades de lectoescritura, numéricas, digitales y transversales) a través de medidas que abarcan la promoción de un mejor uso de todas las cualificaciones disponibles en el mercado laboral europeo y acciones para responder a la escasez de personal cualificado en determinados sectores específicos de la economía.

Facilitar la movilidad de los trabajadores

Otra forma de luchar contra el desempleo es mejorar la movilidad de los trabajadores. El [paquete de movilidad laboral](#) apoya la movilidad laboral y ataja los abusos mediante una revisión específica de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, la mejora del portal EURES y una mejor coordinación de los sistemas de seguridad social.

- En vista de la creciente movilidad laboral, la Unión decidió reforzar las normas relativas a los [trabajadores desplazados](#). Al objeto de establecer un equilibrio entre la igualdad de condiciones de las empresas y la protección social de los trabajadores, las nuevas normas suponen que la legislación laboral del Estado de acogida se aplica a los trabajadores desplazados transcurrido un plazo de doce meses; que los convenios colectivos pueden aplicarse en todos los sectores; y que el principio de «igualdad de retribución por un mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo» se aplicará a todos los trabajadores desplazados desde el primer día.
- El [nuevo portal EURES](#) es hoy en día una verdadera herramienta de colocación laboral y contratación que satisface casi por completo la oferta de puestos de trabajo y pone a disposición un amplio abanico de currículos. La plataforma ofrece un sistema eficaz y automático de vinculación de puestos vacantes con currículos en todos los Estados miembros.
- La propuesta de la Comisión Europea de revisión de los reglamentos relativos a la [coordinación de la seguridad social](#), si se mantiene en la nueva legislatura, puede contribuir a que las normas sean más claras, más justas y más fáciles de aplicar, a fin de que las personas puedan desplazarse más libremente en la Unión.

Potencial de futuro

El 30 de mayo de 2018, en el contexto de los preparativos para el próximo marco financiero plurianual para 2021-2027, la Comisión Europea publicó una el 30 de mayo de 2018 una [propuesta de Reglamento relativo al Fondo Social Europeo Plus \(FSE+\)](#). Al igual que el Fondo Social Europeo para 2014-2020 actual, **el FSE+** será el principal instrumento financiero de la Unión destinado a mejorar la movilidad de los trabajadores y las oportunidades de trabajo y a fortalecer la cohesión social, mejorando la justicia social y aumentando la competitividad en toda Europa para el periodo 2021-2027. Con un presupuesto provisional de 101 200 millones EUR (precios corrientes), el FSE+ debería fusionar el Fondo Social Europeo (FSE) actual, la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD), el Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) y el Programa de Salud de la Unión. El nuevo fondo concentrará la inversión en tres ámbitos: la educación, el empleo y la inclusión social. En relación con el empleo, la Comisión propone centrar la atención en el acceso al empleo; la modernización del mercado laboral; la participación de las mujeres en el mercado laboral; el equilibrio entre vida laboral y vida privada; el cuidado de menores; el entorno de trabajo; la adaptación de los trabajadores; y un envejecimiento activo y saludable. Además, los Estados miembros con una tasa de jóvenes «ninis» superior a la media de la Unión en 2019 deberán destinar el 10 % de la inversión en este ámbito a medidas para atajar el desempleo juvenil.

El [Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización \(FEAG\)](#) será revisado con vistas a intervenir de manera más eficaz en el apoyo a los trabajadores que se han quedado sin trabajo, concentrándose en la mejora de sus capacidades y empleabilidad. El importe máximo que se adjudicaría para el periodo 2021-2027 ronda los 1 600 millones EUR (a precios corrientes), es decir, un importe medio de 225 millones EUR al año frente a los 170 millones EUR al año en la actualidad.

En virtud de los Tratados, la Unión dispone de competencias para abordar los retos antes destacados, pero su actuación es limitada, dado que la responsabilidad de financiar y aplicar las medidas en materia de empleo adoptadas a escala de la Unión reside en los Estados miembros y, en algunos casos, las autoridades locales.

Se podría promulgar legislación nueva o actualizada en los siguientes ámbitos:

- **Modernizar el trabajo para adaptarlo al mundo digital:** como en muchos otros ámbitos, el cambio digital, o la «cuarta revolución industrial», ha influido considerablemente en el mercado laboral, con la aparición de nuevas formas de empleo. En respuesta a los numerosos llamamientos del Parlamento Europeo para que se establezca una [directiva marco sobre unas condiciones de trabajo dignas en todas las formas de empleo](#) y se revise la Directiva de 1991 a fin de que se tenga en cuenta la repercusión de las [nuevas formas de empleo](#) en las condiciones laborales y el empleo precario, la Comisión publicó en diciembre de 2017 una [propuesta de Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#). Su finalidad es modernizar las obligaciones existentes de informar a los trabajadores de las condiciones laborales, en particular a los que desempeñan formas de empleo atípicas. El Parlamento fijó su posición en primera lectura en relación con esta propuesta en abril de 2019. Finalmente el 13 de marzo de 2018, la Comisión adoptó una [propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia](#). El objetivo global que persigue es [apoyar](#) a las personas que desempeñan formas de empleo por cuenta ajena o por cuenta propia atípicas y que, debido a su estatus laboral, no están lo suficientemente cubiertas por los sistemas de seguridad social y, por ende, están expuestas a una mayor inseguridad económica. El 6 de diciembre de 2018, el Consejo alcanzó un acuerdo político sobre la propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para todos. Algunos Parlamentos nacionales aún tienen que aprobar el acuerdo antes de su adopción final por el Consejo. Los Estados miembros se comprometieron a desarrollar sus planes nacionales en un plazo de dos años.
- **Respaldar una transición sostenible del desempleo al empleo y entre puestos de trabajo.** Es fundamental que la coordinación de las políticas de empleo, educación y juventud sea sin fisuras para respaldar mejor la transición de los jóvenes de la educación o el desempleo al empleo. De manera más general, la garantía de una transición fluida del desempleo al empleo y entre puestos de trabajo es determinante para el futuro funcionamiento del mercado laboral, tal y como explicó el Parlamento Europeo en su informe de junio de 2018 sobre la [modernización de la educación en la Unión](#). De igual modo, para luchar contra el desempleo (de larga duración) se precisan [sistemas que ofrezcan buenas prestaciones de desempleo](#), además de estrategias de activación que apoyen la transición de los desempleados de larga duración al empleo.
- **Aumentar la movilidad laboral.** Los [trabajadores móviles de la Unión](#) tan solo representan un 4,1 % de la mano de obra total de la Unión. Deberían fomentarse tanto la movilidad laboral transfronteriza como las actividades empresariales transfronterizas en la Unión. Debería crearse una nueva [Autoridad Laboral Europea](#) (ALE), que debería iniciar sus actividades en 2019 y alcanzar su plena capacidad operativa de aquí a 2023. La ALE debería velar por que las normas de la Unión sobre movilidad laboral se apliquen de forma equitativa, sencilla y eficaz y agrupar siete órganos existentes de la Unión (incluida EURES) para mejorar la coordinación en materia de movilidad laboral. Asimismo, debe ser capaz de reunir recursos y fomentar las sinergias entre los diferentes aspectos de la movilidad laboral.
- **Estrechar la coordinación entre las políticas económica y social** es fundamental para luchar contra el desempleo. En el marco del debate actual sobre el [futuro de Europa](#), numerosos dirigentes de la Unión han pedido una mayor cooperación entre los Estados miembros con respecto a los aspectos sociales y laborales, entre ellos un acceso justo al mercado laboral para todos y un sistema de seguridad social con pensiones adecuadas. Se muestran de acuerdo en que el éxito futuro de la Unión depende de la capacidad para garantizar que las decisiones en materia de política estén orientadas hacia una mayor cohesión económica, social y política. Se necesitará para ello una coordinación más estrecha de las políticas económica y social. Con esta misma óptica, la [Resolución del Parlamento, de 14 de marzo de 2018, sobre el Semestre Europeo](#) hizo hincapié en que la Comisión debe vincular mejor la coordinación económica con

los resultados sociales y de empleo. También subrayó la necesidad de integrar a los desempleados de larga duración en el mercado laboral a través de medidas adaptadas en función de cada caso específico y de centrar la atención en lograr una transición más fluida de la educación y el desempleo (de larga duración) al empleo.

REFERENCIAS PRINCIPALES

Alfieri A.-C., [Youth Employment Initiative \(Iniciativa de Empleo Juvenil\)](#), EPRS, Parlamento Europeo, septiembre de 2017.

Kiss M., [Posting of Workers Directive \(Directiva sobre desplazamiento de trabajadores\)](#), EPRS, Parlamento Europeo, mayo de 2018.

Lecerf M., [NEETS. Who are they? \(Los «ninis»: ¿quiénes son?\)](#), EPRS, Parlamento Europeo, marzo de 2017.

Lecerf M., [European Social Fund Plus \(ESF+\) 2021-2027 \(Fondo Social Europeo Plus \(ESF+\)\)](#), EPRS, Parlamento Europeo, marzo de 2019.

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD Y DERECHOS DE AUTOR

El presente documento se destina a los diputados y al personal del Parlamento Europeo para su utilización como material de referencia en el desempeño de su labor parlamentaria. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de sus autores, por lo que las opiniones expresadas en él no reflejan necesariamente la posición oficial del Parlamento.

Se autoriza su reproducción y traducción con fines no comerciales, siempre que se cite la fuente, se informe previamente al Parlamento Europeo y se le transmita un ejemplar.

© Unión Europea, 2019.

Derechos de autor de las imágenes: © ty / Fotolia.

eprs@ep.europa.eu (contacto)

www.eprs.ep.parl.union.eu (intranet)

www.europarl.europa.eu/thinktank (internet)

<http://epthinktank.eu> (blog)

