

I

ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS DE EMPLEO DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. ESPECIAL REFERENCIA AL CASO FEMENINO

M.^a Cruz MERINO LLORENTE
Noelia SOMARRIBA ARECHAVALA
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	Página
I. INTRODUCCIÓN	178
II. SELECCIÓN DE INDICADORES DEL MERCADO LABORAL	181
III. EL PAPEL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	187
IV. METODOLOGÍA: LA MEDIDA DE DISTANCIA DP ₂	192
V. PRINCIPALES RESULTADOS	194
VI. CONCLUSIONES	196
VII. BIBLIOGRAFÍA	197

RESUMEN

Basándonos en los objetivos planteados en la Estrategia de Lisboa, en el Consejo Europeo de Primavera de marzo de 2005 y en el Programa Nacional de Reformas, en relación con la productividad y el empleo, el propósito de esta comunicación es evaluar el progreso en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en materia de empleo en las distintas Comunidades Autónomas, prestando una especial atención a la situación laboral de las mujeres y a la conciliación de la vida familiar

y laboral. Para ello, a partir de un conjunto de indicadores relativos al mercado laboral se estima un indicador regional de cumplimiento por medio de la medida de distancia P_2 .

I. INTRODUCCIÓN

En el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, la Unión Europea establece como objetivo estratégico para la próxima década «*convertirse (para el año 2010) 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*»⁽¹⁾ con la finalidad de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Detrás de este ambicioso objetivo está la consecución de un mayor nivel de bienestar europeo, compatible con la conservación y ampliación de la cohesión social, incidiendo, por tanto, en la dimensión económica y social del modelo de crecimiento esperado.

Tras el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa, en 2005 se realiza una evaluación intermedia de los progresos obtenidos hasta esa fecha, entre otros instrumentos, a través de una lista de 14 indicadores estructurales⁽²⁾ que permiten, por un lado, recabar información sobre la situación socioeconómica de los países de la Unión Europea y, por otro, estimar el avance en la consecución de los objetivos de Lisboa y confrontar los resultados de los distintos Estados miembros en los ámbitos de actuación vinculados a los objetivos finales de la Agenda, siendo las principales áreas el empleo, innovación e investigación, medio ambiente, reforma económica y cohesión social.

El cumplimiento de los objetivos de Lisboa es muy desigual en los distintos países, como consecuencia de los retrasos en determinadas reformas necesarias para el logro de éstos. La economía europea no alcanza los resultados previstos en materia de crecimiento, empleo y productividad, y las inversiones en I+D siguen siendo insuficientes. Aparte de este balance, hay otras cuestiones que merecen ser mencionadas: por un lado, el gran número de objetivos fijados, unido al no establecimiento de prioridades entre ellos y a la no discriminación por los Estados miembros (a pesar de su diferente situación de partida), estableciéndose una meta para el conjunto de la

(1) En junio de 2001, el Consejo Europeo de Gotemburgo amplía este objetivo, añadiendo el respeto con el medio ambiente.

(2) Dichos indicadores son: el PIB per cápita; la productividad del trabajo; la tasa de empleo global; la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad; el nivel educativo; el gasto en I+D (como porcentaje del PIB); la inversión privada (como porcentaje del PIB); los niveles comparativos de precios; la población en riesgo de pobreza; el paro de larga duración; la dispersión de las tasas regionales de paro; las emisiones de gases efecto invernadero; la intensidad del uso de energía, y el volumen de transporte.

Unión Europea, y, por otro, la falta de compromiso y voluntad política por parte de distintos Estados.

Para varios de estos indicadores estructurales se establecen objetivos que deben ser alcanzados en 2010 o bien en alguno de los períodos intermedios; quizás los más conocidos son los referidos a la tasa de empleo. Estos objetivos se derivan de la existencia de una brecha entre el PIB per cápita europeo y el estadounidense, fruto en su mayor parte del menor grado de utilización del factor trabajo en la Unión Europea, como consecuencia del menor número de horas trabajadas por persona empleada, por la menor tasa de actividad y por la menor proporción de empleados en la población activa. El aumento de los niveles de empleo es uno de los criterios más importantes en la Estrategia de Lisboa, como queda plasmado en las conclusiones de la Presidencia de Lisboa en 2000, y esa importancia se acrecienta al relanzarse la Estrategia⁽³⁾. Se establecen objetivos concretos para 2007 y 2010 sobre los niveles de empleo globales y de los colectivos infrarrepresentados en los mercados laborales europeos, como son los trabajadores de edad avanzada y las mujeres. Para alcanzar esos objetivos, uno de los determinantes principales es el nivel de educación y las competencias claves, incluido el espíritu empresarial.

Con base en las conclusiones del Informe Kok (2004) y del Informe de la Comisión Europea (2005) sobre la aplicación de la Estrategia, donde se recomiendan acciones para su relanzamiento⁽⁴⁾, el Consejo Europeo de primavera de 2005 contempla la necesidad de reformar y reactivar la Estrategia de Lisboa, reduciendo y simplificando la lista de objetivos y prioridades, concentrando los mayores esfuerzos y recursos en dirección al crecimiento y al empleo, bautizándola como *Estrategia Renovada de Lisboa de Crecimiento y Empleo*.

«Europa debe renovar las bases de su competitividad, aumentar su potencial de crecimiento y su productividad y reforzar la cohesión social apostando, sobre todo, por el conocimiento, la innovación y la valorización del capital humano.

[...] Los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad laboral y cohesión social deben traducirse en prioridades claras y mensurables: hacer del trabajo una verdadera opción para todos, atraer a más personas al mercado laboral, mejorar la adaptabilidad, invertir en capital humano, modernizar la protección social, favorecer la igualdad de oportunidades, en particular entre mujeres y hombres, y promover la inclusión social⁽⁵⁾.»

(3) En las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas, celebrado los días 15 y 16 de junio de 2006 se dispone que «la reactivación de la Estrategia de Lisboa ha sido ya reorientada hacia los aspectos más importantes para los ciudadanos, como son el empleo y el crecimiento, en completa coherencia con la Estrategia de Desarrollo Sostenible; se ha hecho especial hincapié en la inversión en conocimiento e innovación, el potencial empresarial, en particular el de las pequeñas y medianas empresas (PYME), así como el empleo de los colectivos prioritarios».

(4) En concreto, estos documentos son el Informe *Hacer frente al problema: la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo* del Grupo de Alto Nivel, presidido por Wim Kok (noviembre 2004) y el *Informe de Síntesis* de la Comisión Europea de enero de 2005.

(5) Conclusiones del Consejo Europeo de Bruselas (22 y 23 de marzo de 2005).

El Consejo Europeo de 2005 acuerda una mejora de los mecanismos de implementación y seguimiento de la Estrategia. Para ello se establece la elaboración y presentación del Programa Nacional de Reformas (en adelante, PNR) por parte de cada Estado miembro, lo que representa un mayor compromiso político de los gobiernos, donde se plasma la situación del país y sus propias necesidades, así como las reformas necesarias para cumplir los objetivos de la Estrategia de Lisboa y así corregir sus debilidades en áreas concretas⁽⁶⁾. En este sentido, el Gobierno español presenta a la Comisión Europea en octubre de 2005 su Programa Nacional de Reformas, plasmando como objetivos principales alcanzar la plena convergencia en renta per cápita con la Unión Europea en 2010 y alcanzar una tasa de empleo del 66 por 100, lo que requiere, además de incrementar la participación laboral, un aumento de la productividad a un ritmo similar al europeo. El PNR gira en torno a siete ejes de actuación, concentrados en el lado de la oferta de la economía, con objetivos específicos por eje hasta 2010. La aplicación de esas medidas incluidas dentro de los ejes es básica para el aumento del empleo y de la productividad, y así avanzar hacia la convergencia plena del PIB per cápita con respecto a la UE-25⁽⁷⁾.

El objetivo de esta comunicación es analizar la situación de los indicadores estructurales relativos al mercado laboral desarrollados por la Comisión Europea en las distintas Comunidades Autónomas⁽⁸⁾, con los datos disponibles más recientes, con el fin de poder evaluar el avance de éstas en términos de cumplimiento de los principales objetivos del PNR (y, en su caso, de la Estrategia de Lisboa) y comparar esa situación regional con la media nacional, con una especial referencia a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

(6) En este período 2005-2008, ya se han presentado por parte de la Comisión varios informes anuales sobre la Estrategia Europea de Empleo. El 25 de enero de 2006 presentó el primer informe anual, que se centró en el análisis de los distintos PNR presentados por los Estados miembros. El segundo informe valora los elementos novedosos de las actualizaciones de los PNR de cada Estado, como respuesta a las principales debilidades observadas por la Comisión Europea.

(7) El Consejo de Economía (ECOFIN) de 22 de noviembre de 2005 reconoce que las prioridades señaladas por los Estados miembros en sus PNR son similares, entre las que destacan la mejora del empleo y del mercado laboral, el fomento de la I+D y la mejora de las competencias y del capital humano. No obstante, los PNR divergen en otros aspectos: la fijación de los objetivos cuantificables es distinta, así como los plazos para alcanzarlos, y en la mayoría de los programas no se determina la financiación de las distintas medidas a aplicar. En esta dimensión, en el caso español, se crea un nexo claro entre los objetivos del PNR y las prioridades del Marco de Referencia Estratégica Nacional para la inversión de los fondos estructurales; los fondos que España percibirá para el período 2007-2013 se han vinculado con las políticas del PNR relacionadas con la Estrategia de Lisboa.

(8) Las Comunidades Autónomas han participado en el proceso de seguimiento y actualización del PNR, junto con los interlocutores sociales y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). La mayor parte de las Comunidades han enviado comentarios a las medidas del PNR. Además, como señala el Informe Anual de Progreso 2006, el Gobierno español apoya la creación de Programas Regionales de Reformas y de Coordinadores para la Estrategia de Lisboa, y se realizará un seguimiento conjunto de los objetivos prioritarios y por ejes en las Comunidades Autónomas.

Tras esta introducción sobre la evolución de la Estrategia de Lisboa, en el siguiente apartado seleccionamos los distintos indicadores estructurales relativos al mercado de trabajo, que nos permitirán analizar y valorar el avance conseguido en los objetivos a nivel regional. A continuación, realizamos una breve descripción de la metodología de la medida de distancia P_2 , para posteriormente aplicarla en la obtención de un indicador de cumplimiento de los objetivos de Lisboa en materia laboral, finalizando con el análisis de los resultados obtenidos.

II. SELECCIÓN DE INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

Las variables seleccionadas, para las que se dispone de información a nivel regional, son indicadores relativos al mercado de trabajo, necesarios para incrementar el potencial de crecimiento y así mejorar el PIB per cápita ⁽⁹⁾.

Para alcanzar los objetivos del PNR español es necesario avanzar en el crecimiento de la productividad y seguir en la creación de más y mejores empleos. Se pretende con ello aumentar la participación en el mercado laboral y las oportunidades de empleo para determinados colectivos prioritarios y así evitar su exclusión social ⁽¹⁰⁾:

- Las mujeres, a través de medidas que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y que se elimine la discriminación laboral y asegure la igualdad de género, tanto en términos de empleo, paro y remuneración ⁽¹¹⁾, así como la provisión de servicios, que sean accesibles, de asistencia infantil y cuidado de personas dependientes.
- Los trabajadores de más edad, para que continúen activos y disuadirlos de abandonar el mercado laboral de forma anticipada, a través de acciones de formación e incentivos financieros para prolongar su vida laboral, y el fomento de las condiciones de trabajo adecuadas para el envejecimiento activo ⁽¹²⁾.

(9) El crecimiento experimentado por la economía española, muy superior al de nuestros socios comunitarios, no ha permitido la total convergencia con la Unión Europea, en buena parte por el aumento de población en España y, además, porque el aumento notable de empleo ha ido acompañado de un lento avance de la productividad del trabajo. En otras palabras, España está creciendo y generando empleo, pero aún no está mejorando como sería necesario en términos de productividad.

(10) En este sentido, en la evaluación de la ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada, se comenta sobre la aplicación del concepto de *flexiguridad*, que pretende proteger al trabajador (en lugar de los puestos de trabajo), ayudándole a prepararse, a adaptarse ante los cambios rápidos, para así tener seguridad en el empleo.

(11) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

(12) El aumento de la participación en el mercado laboral de los trabajadores de más edad es fundamental para apoyar el crecimiento económico y los sistemas de protección social. Se persigue un aumento de su tasa de empleo ya que, frente a la reducción prevista del número de trabajadores en edad

- Y los jóvenes, con un notable retraso en la edad media de su incorporación al mercado laboral, debido a la prolongación del período formativo, pocas veces simultaneado con el trabajo o la búsqueda de empleo, por lo que les es relativamente difícil encontrar empleo, de ahí el elevado paro juvenil; es necesario disminuir su tasa de desempleo, lo que facilitaría su emancipación⁽¹³⁾. Sería necesario fomentar el trabajo a tiempo parcial para que puedan compatibilizar ambas actividades, o también garantizar a todo joven un período de prácticas como primer contacto con el mundo laboral.

Para poder diseñar el indicador regional de evaluación del cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa relativos al mercado de trabajo, los indicadores son los siguientes:

- ⇒ Tasa de empleo.
- ⇒ Tasa de empleo femenino.
- ⇒ Tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años.
- ⇒ Tasa de desempleo juvenil (de 16 a 24 años).
- ⇒ Reducción de la siniestralidad laboral.

La información necesaria sobre estos indicadores procede de la Encuesta de Población Activa (EPA). La disponibilidad de los indicadores de empleo desagregados por sexo y tramos de edad permite valorar la situación concreta de estos colectivos, que son prioritarios a la hora de intervenir y discernir las posibles actuaciones necesarias para el logro de los objetivos. Los datos de siniestralidad se obtienen del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el siguiente cuadro se incluyen los indicadores seleccionados junto con los objetivos que establece el PNR (y en su ausencia los establecidos en la Estrategia de Lisboa), el ámbito temporal, el dato correspondiente a España y el número de Comunidades Autónomas que cumplen ya el objetivo establecido para el 2010.

laboral, constituyen un colectivo importante en la oferta de trabajo. En este sentido, en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de la Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre), entre otros puntos, se incluyen incentivos para prolongar la edad de jubilación, con la finalidad de reforzar la viabilidad futura del sistema de pensiones. Por cada año adicional de trabajo y cotización por encima de los 65 años, la pensión se incrementará en un 2 por 100 anual hasta los 70 años (ese incremento será del 3 por 100 si los trabajadores acreditan más de 40 años cotizados).

(13) Esta tasa se ha reducido como consecuencia de que los jóvenes constituyen el grupo que más sufre la temporalidad, con contratos temporales de corta duración y, por tanto, con una gran rotación laboral.

CUADRO 1

INDICADORES DE MERCADO DE TRABAJO

Indicador	Objetivo PNR	Objetivo UE	Fecha del dato más reciente	Dato medio de España	N.º de CCAA que cumplen el objetivo
Mercado de trabajo					
Tasa de empleo ⁽¹⁾	66 por 100	70 por 100	2006	65,75 por 100	8
Tasa de empleo femenino	57 por 100	60 por 100	2006	53,97 por 100	6
Tasa de empleo de los trabajadores de 55-64 años	50 por 100	50 por 100	2006	47,25 por 100	5
Tasa de paro juvenil	18,6 por 100		2006	17,92 por 100	12
Siniestralidad laboral ⁽²⁾	∇ 15 por 100		2005	6.011	2

⁽¹⁾ Porcentaje de ocupados de entre 15 y 64 años sobre la población del mismo tramo de edad; en el caso español el tramo se calcula entre 16 y 64 años.

⁽²⁾ El índice de incidencia se define como el ratio accidentes de trabajo con baja en jornada laboral por 100.000 trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la tasa de empleo global, la media nacional en 2006 (65,75 por 100) casi alcanza el objetivo perseguido en el PNR para 2010 (del 66 por 100). Son muchas las Comunidades Autónomas que lo superan, como Aragón, Baleares, Cataluña, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja. Este grupo, excepto la Comunidad Valenciana, Aragón y el País Vasco, ya sobrepasa el objetivo ambicioso de la Estrategia de Lisboa de alcanzar el 70 por 100 de tasa de empleo para 2010. En el lado opuesto se encuentran el resto de las regiones, destacando Extremadura, Andalucía y Asturias como las más alejadas del objetivo del PNR, entre casi 10 y 7 puntos de diferencia.

El mercado de trabajo español presenta ciertas rigideces que hacen que no funcione de forma eficiente. Aunque en los últimos años se ha generado mucho empleo, uno de sus problemas es el escaso volumen de empleo en ciertos colectivos, como es el caso de las mujeres y los jóvenes.

En cuanto al empleo de las mujeres, la posición de las Comunidades Autónomas respecto a la tasa de empleo femenino es la misma que en el caso de la tasa de empleo global, aunque los datos son relativamente peores y queda más por avanzar. Es necesario seguir impulsando políticas y acciones de promoción laboral de la mujer para lograr el objetivo fijado, para lo que es necesario que se continúe fomentando su participación laboral y la disminución del paro femenino, pues actualmente su tasa de paro duplica a la masculina. En la posición más desfavorecida se encuentra la región de Castilla-La Mancha, siendo la distancia hasta el objetivo de más de 14 puntos en el caso de Extremadura. Del grupo mejor situado se desbanca la Comu-

nidad Valenciana, con casi 2,5 puntos de separación del objetivo. En este sentido, el apartado siguiente analiza la necesidad de mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar para favorecer la participación laboral femenina.

Una de las características del mercado de trabajo europeo y español es el elevado desempleo juvenil. El objetivo perseguido para los jóvenes en términos de tasa de paro ya se logra a nivel nacional y, en el caso de Aragón y Baleares, la situación es relativamente muy buena, con casi un 13 por 100 de tasa de paro juvenil. En la situación contraria están Extremadura, Canarias y Asturias, que cuentan con tasas superiores al 23 por 100. De todas maneras, los jóvenes son uno de los colectivos que sufren en mayor medida el desempleo; ello exige la puesta en marcha de medidas para incrementar el empleo juvenil, como el fomento del contrato a tiempo parcial, la realización de prácticas, bonificaciones de la contratación, la mejora de su formación, etc.

La Unión Europea, ante la evolución demográfica y el envejecimiento de su población, trabaja en la línea de prolongar la vida laboral de las personas que se encuentran en el mercado laboral. El aumento de la participación en el mercado laboral de los trabajadores de más edad es esencial para apoyar el crecimiento económico y los sistemas de protección social. En este sentido, la adopción de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe toda discriminación, entre otros, por motivos de edad.

Se precisa, por tanto, de un cambio en la concepción de la vida laboral para aprovechar el potencial de las personas a lo largo de toda su vida, fomentando el envejecimiento activo a través de la interacción positiva de las políticas económicas, sociales y de empleo, como la implicación de los interlocutores sociales. De esta forma, se persigue un aumento de su tasa de empleo, ya que, frente a la reducción prevista del número de trabajadores en edad laboral, constituyen un colectivo importante de la oferta de trabajo.

El Consejo Europeo de Estocolmo (2001) estableció como objetivo comunitario incrementar la tasa de empleo de la población de entre 55 y 64 años hasta el 50 por 100 en el 2010⁽¹⁴⁾, complementado en el Consejo Europeo de Barcelona (2002) con el objetivo de aumentar en cinco años la media de edad de salida del mercado laboral. Se pretende aumentar su participación en el mercado laboral y sus oportunidades de empleo, y así evitar su exclusión social, para que continúen activos y disuadirlos del abandono prematuro del mercado laboral, a través de acciones de formación e incentivos financieros para prolongar su vida laboral y el fomento de las condiciones de trabajo adecuadas para el envejecimiento activo. Con ello se pretende garantizar la futura sostenibilidad económica de la protección social.

(14) Las bajas tasas de empleo de las personas de entre 55 y 64 años se derivan en su mayor parte de los regímenes de protección social, que ofrecen determinadas oportunidades para la salida anticipada del mercado laboral.

La consecución de estos objetivos requiere la adaptación de los sistemas de protección social de los diferentes Estados miembros. Si bien la mayoría de los países tienden a concentrarse en las reformas de las prestaciones y distan mucho de desarrollar estrategias globales de envejecimiento activo, cada vez hay más Estados que insisten en la necesidad de mantener la empleabilidad de los trabajadores de más edad, mediante el aprendizaje permanente, adaptando las condiciones de trabajo, cambiando las actitudes y combatiendo la discriminación por edad y, en algunos casos, disminuyendo los costes de contratación de trabajadores de edad más avanzada, en particular, mediante el recorte de las cotizaciones a la Seguridad Social⁽¹⁵⁾.

Para retrasar esa salida del mercado laboral en el mercado de trabajo⁽¹⁶⁾, es necesario invertir más en la calidad del trabajo, a través del fomento de medidas que proporcionen un entorno laboral atractivo y adaptable, que ofrezca buenas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, la mejora del acceso a la formación (importancia de la formación permanente), formas flexibles de organización del trabajo, políticas de mercado de trabajo activas y eficaces, adecuados incentivos financieros y mejora de la calidad del empleo.

En España⁽¹⁷⁾, este colectivo de más edad presenta una baja tasa de actividad, del 46,76 por 100 de media, correspondiendo a los varones una tasa del 51,84 por 100 y a las mujeres del 30,96 por 100.

En cuanto al objetivo sobre la tasa de empleo de las personas de entre 55 y 64 años, para lograr una mayor permanencia en el mercado laboral de estas personas, España se encuentra a casi tres puntos del objetivo establecido para el 2010, siendo cinco Comunidades (Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra y La Rioja) las que superan ese umbral, mientras que Andalucía, Extremadura y Asturias son las que más difícil tienen conseguir esa meta.

(15) Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [COM (2003) 842 final], *Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuye a hacer que trabajar sea rentable*, p. 22.

(16) Así se recoge en el Dictamen conjunto del Comité de Empleo y el Comité de Protección Social sobre el envejecimiento activo (9269/07), refrendado por el Consejo, que anima a las personas de edad a mantenerse activas en las etapas posteriores de la vida. Se requiere, por tanto, eliminar las trabas a la capacidad de inserción laboral de estas personas con más formación, más flexibilidad horaria y con unas condiciones laborales adecuadas, la mejora del estado de salud y unas medidas apropiadas que incentiven el trabajo y disuadan de la jubilación anticipada.

(17) Con datos del INE de octubre de 2007, España se encuentra entre los Estados miembros de la Unión Europea con mayor esperanza de vida al nacer. La esperanza de vida al nacer ha aumentado en nuestro país en más de dos años en el período 1995-2005, situándose en 80,23 años en 2005, siendo mayor para las mujeres (supera en más de seis años a la de los varones). Castilla y León, Navarra, Madrid y La Rioja son las Comunidades Autónomas que presentan los valores más elevados. Estos datos confirman el proceso de envejecimiento de la sociedad española, por lo que, de acuerdo con los objetivos de Lisboa, se pretende alargar su permanencia laboral, y así garantizar la sostenibilidad futura de los sistemas de protección social (pensiones, sanidad,...).

En cuanto al paro, sus tasas son relativamente bajas, siendo la media nacional del 5,44 por 100, lo que es lógico ya que, a esas edades, muchos de los que no tienen un empleo deciden salir anticipadamente del mercado de trabajo (beneficiándose de algún tipo de ayuda pública por su situación), pasando de este modo a formar parte de la población inactiva.

Cabe resaltar dos aspectos: por un lado, la situación del colectivo de mayores de 55 años en Baleares, Madrid, Navarra y La Rioja, que sobresalen por su alta tasa de actividad, por su alta tasa de empleo y la reducida tasa de paro y, por otro, la peor posición de las mujeres de 55 a 64 años en los indicadores laborales.

La salud y la seguridad en el trabajo constituyen un elemento básico para la mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas. En esta materia, el Gobierno español fija en el PNR un conjunto de medidas para mejorar el sistema de salud y seguridad en el trabajo, entre las que cabe destacar la aprobación, el 29 de junio de 2007, por el Consejo de Ministros de la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), un instrumento dirigido a combatir la siniestralidad laboral de forma integral, racional y coherente, en línea con la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012⁽¹⁸⁾, acordada con todos los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, cuyos objetivos generales son, por un lado, conseguir una disminución constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea y, por otro, mejorar de forma continua y progresiva las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Asienta las bases para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, fundamentalmente, a medio y largo plazo. En este sentido, la campaña de ámbito estatal de sensibilización para la prevención de riesgos laborales «365 días sin accidentes de trabajo son buenos días para todos» es un claro ejemplo de la preocupación por este problema.

Por lo que respecta a la siniestralidad, el objetivo a alcanzar no es un objetivo determinado, sino que se hace referencia a la reducción de la siniestralidad laboral en un 15 por 100 medida como índice de incidencia. En este sentido, las Comunidades que presentan una menor siniestralidad no coinciden con las que tienen mejores tasas de empleo. Los mejores resultados se presentan en Extremadura y Aragón, siendo regiones con situaciones laborales muy distintas, la primera con la menor tasa de empleo y Aragón con una de las mayores tasas de empleo. En el lado contrario, Castilla-La Mancha, Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana y Andalucía presentan tasas de siniestralidad que superan la media nacional.

(18) En el último Consejo Europeo de Bruselas (junio de 2007) se insta a los Estados miembros a que apliquen con rapidez la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), que reforzará el enfoque global sobre bienestar en el trabajo, reactivará las políticas de prevención y aportará mejoras a los trabajadores. Esta Estrategia Comunitaria incluye como objetivo la reducción de accidentes laborales en la Unión Europea del 25 por 100 para 2012.

Como conclusión, cabe señalar que el mercado de trabajo es el ámbito donde más avances se registran hacia los objetivos de Lisboa⁽¹⁹⁾, favorecido por la evolución del ciclo económico en España, que se encuentra en un largo proceso de expansión. Las Comunidades que están mejor situadas y las peor situadas mantienen sus posiciones en la batería de indicadores, salvo en el caso de la siniestralidad, donde se mezclan regiones con tasas de empleo muy diferentes. Cuatro Comunidades (Balears, Cataluña, Madrid y Navarra) ya cumplen los tres objetivos originales de la Estrategia de Lisboa⁽²⁰⁾.

III. EL PAPEL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye un gran reto, cuyas trabas resultan un desincentivo a la mayor participación laboral, además de una importante dimensión de la calidad de vida. Medidas que potencien la conciliación entre la vida familiar y profesional son necesarias para alcanzar una igualitaria participación de hombres y mujeres en el mercado laboral; se pretende armonizar su incorporación al empleo (y así lograr unos altos niveles) con la decisión de formar una familia.

Dentro de las políticas de conciliación de vida laboral y familiar, es necesario tanto la oferta de servicios de cuidado de los niños menores de seis años durante la jornada laboral de sus padres, como la implicación de las empresas para que apliquen prácticas o medidas que permitan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Con ello se consigue, por un lado, reforzar la participación, en particular, de las mujeres en el mercado laboral y, por otro, mejorar su situación laboral.

La conciliación entre vida familiar y vida laboral se considera a menudo una cuestión de mujeres, y no se advierte la necesidad de reforzar el papel de los hombres en la atención y el cuidado de los niños de corta edad, y el permiso parental. Con datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE, 2004), se observa en el cuadro 2 que todavía se mantiene una división especializada por sexos del trabajo en España, por el que las mujeres dedican mucho tiempo al cuidado del hogar y la familia (trabajo doméstico), mientras que los hombres realizan en su mayoría el trabajo extradoméstico.

(19) Aunque la Comisión Europea reconoce que en España se ha avanzado satisfactoriamente en cuanto al empleo femenino, se observan en el mercado laboral español ciertas deficiencias que deben corregirse como es su persistente segmentación. Además considera que se ha de modernizar la protección del empleo e incrementar el atractivo del trabajo a tiempo parcial.

(20) Una tasa de empleo global del 70 por 100, una tasa de empleo femenino del 60 por 100 y una tasa de empleo de los trabajadores mayores (de 55 a 64 años) del 50 por 100 para 2010.

CUADRO 2

**PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA
Y DURACIÓN MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD
POR DICHAS PERSONAS**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	por 100 personas	Duración media diaria	por 100 personas	Duración media diaria	por 100 personas	Duración media diaria
Hogar y familia	81,6	3:39	70,0	2:08	92,7	4:45
Trabajo	34,1	7:47	43,3	8:22	25,2	6:51

Esta conciliación entre la vida profesional y familiar puede cuantificarse a través de indicadores como la variedad y disponibilidad de instalaciones para el cuidado de los niños en edad infantil, la existencia de permisos de maternidad o paternidad y el grado en que se utilizan estos permisos.

La oferta en materia de cuidado en niños menores de seis años es muy variada, desde los cuidados ofrecidos en el ámbito de la educación preescolar y los desarrollados al margen del sistema educativo por otro tipo de instituciones como centros municipales, ludotecas, guarderías laborales, etc., hasta el cuidado por personas remuneradas o no (familiares y personas de confianza, canguros, ...).

Uno de los obstáculos para la participación laboral de los progenitores, en especial de la mano de obra femenina, es la no disponibilidad de servicios asequibles de atención y cuidado de los menores, aparte de aspectos como su coste, la calidad del servicio, el número de plazas disponibles, la disponibilidad de distintos tipos de servicios y la compatibilidad entre los horarios de estos servicios y los horarios de trabajo.

El papel de los servicios de cuidado de niños en el fomento de la participación en el empleo, en particular de las mujeres, fue analizado en el Consejo Europeo de Barcelona celebrado los días 15 y 16 de marzo de 2002. Se insta a los Estados miembros a eliminar los elementos que desincentiven la participación de la mano de obra femenina y, en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar para 2010 servicios de acogida al menos al 90 por 100 de los niños de edad comprendida entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 por 100 de los niños menores de tres años ⁽²¹⁾.

(21) Algunos Estados miembros han fijado medidas para alcanzar ese objetivo. Como se recoge en el Informe Conjunto sobre el empleo 2005/2006, Alemania prevé 230.000 plazas adicionales para niños menores de tres años; Luxemburgo estima duplicar el número de plazas de guardería para finales de 2007; Portugal establece el 100 por 100 de disponibilidad de guarderías para los niños de 5 años; del 90 por 100 para los niños de tres a cinco años y el 35 por 100 para los niños menores de 3 años para 2010.

El PNR del Gobierno español recoge esta cuestión. En los ejes 3 *Aumento y mejora del capital humano* y 6 *Mercado de trabajo y diálogo social* se establece para la mejora de la educación infantil y la conciliación entre la vida laboral y personal, por una parte, el aumento de las plazas para la educación de 0 a 3 años y, por otra, la escolarización del 100 por 100 de los niños de 3 a 6 años y gratuidad de todas las plazas en 2010.

En España, la educación infantil se estructura en dos ciclos: el primer ciclo hasta los 3 años y el segundo hasta los 6 años.

- Por lo que respecta a la primera etapa de educación infantil (de 0 a 3 años)⁽²²⁾, todavía nuestro país se encuentra lejos del objetivo: en el curso 2006-2007 la media era el 17,3 por 100⁽²³⁾. Según el Informe Anual de Progreso 2007 sobre el PNR, se ha producido un aumento de la escolarización de los menores de tres años del 13,2 por 100 en 2004 al 16,6 por 100 en 2006, con datos de los centros autorizados por las administraciones educativas; si se incluyeran los datos de centros dependientes de otros Ministerios esta tasa se elevaría al 27,1 por 100 en 2006.

Existen desigualdades territoriales en las tasas netas de escolaridad de 0 a 2 años. La tasa neta de escolaridad media en el curso 2006-2007 es del 18 por 100. Destaca por su magnitud la tasa del País Vasco (48,3 por 100), alcanzando también el objetivo de más del 30 por 100 en Madrid, Cataluña y Aragón; en el lado opuesto, con tasas muy bajas se encuentra Castilla-La Mancha, Extremadura, Andalucía y La Rioja. Estas disparidades pueden explicarse en las diferentes elecciones por parte de los padres para el cuidado de sus hijos pequeños, decantándose por un mayor tiempo de atención y cría con la madre en los primeros meses de vida o con algún familiar cercano.

- En la etapa de educación infantil de tres a seis años, el principal medio de atención infantil corresponde al sistema educativo. La situación en España es muy positiva con respecto al cumplimiento del objetivo del Consejo

(22) La dificultad en la obtención de la información relevante sobre la atención de los niños menores de tres años, fundamentalmente durante la jornada laboral de sus padres, es uno de los objetivos del Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006-2009. Con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2006) en 2005 hay en España 1.194.400 niños menores de tres años, el 47,67 por 100 con madre trabajadora. De éstos, el 55,3 por 100 reciben educación preescolar (en todo tipo de centro tanto supervisado o no por la autoridad educativa, como en guarderías, jardín de infancia, etc.), y el 40,3 por 100 es atendido en el hogar por cuidadores profesionales u otras personas (abuelos, canguros, etc.), mientras que los porcentajes en el caso de madre no trabajadora son 33,0 por 100 y 9,6 por 100, respectivamente. Según la Encuesta, cuanto mayor es el nivel de ingresos de la familia y cuanto mayor es el nivel educativo de la madre, existen más posibilidades de que el menor reciba educación preescolar. Esto pone de manifiesto la necesidad de reforzar la equidad en el acceso a este tipo de servicios, no sólo para favorecer la entrada en el mercado laboral de las madres sino también para el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la educación.

(23) Sólo en centros autorizados por las administraciones educativas.

de Barcelona sobre la escolarización de los niños de tres a cinco años (97,5 por 100), se ha superado el objetivo de escolarización en todas las Comunidades Autónomas, siendo del 100 por 100 para los niños de cuatro y cinco años. En el caso de los niños de tres años, su tasa neta de escolaridad ⁽²⁴⁾ ha aumentado significativamente en diez años, en el período que va del curso 1995-1996 al curso 2005-2006, del 62,9 por 100 al 95,9 por 100, respectivamente. Este proceso se ha producido de forma generalizada en todas las Comunidades Autónomas como consecuencia del aumento del número de plazas y la generalización de la gratuidad de la educación infantil desde los tres años de edad, desarrollándose de forma simultánea al incremento de la tasa de actividad femenina. En Castilla y León, Castilla-La Mancha y País Vasco las tasas de los niños de tres años son del 100 por 100, siendo Baleares la única región donde la cobertura no llega al 90 por 100 ⁽²⁵⁾.

A medida que avanza la edad del niño, su tasa de escolarización es mayor, lo que podría estar reflejando diferencias tanto en la oferta de plazas disponibles y asequibles para las distintas familias, como en la participación y realización laboral por parte de las madres. Hay que tener en cuenta, en este sentido, el repunte de la natalidad en los últimos años, debido en parte al incremento de los nacidos de madres inmigrantes, que implicaría la necesidad de un mayor número de plazas para el cuidado de los menores, si bien es cierto que se ha producido una mayor oferta de escolarización en centros autorizados por las Administraciones educativas para los niños menores de tres años ⁽²⁶⁾.

Según el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar que se incluyó en la EPA en el segundo trimestre de 2005, las familias con los dos cónyuges ocupados y las familias monoparentales tienen que recurrir a los servicios especializados en el mercado por la falta de familiares o personas de confianza con las que poder dejar a sus hijos de corta edad. Consideran que, aunque quisieran trabajar más horas en el mercado, no pueden hacerlo a causa de las condiciones de los servicios de cuidado de los niños, que, por orden de importancia, son su coste (consideran que son servicios caros, fundamentalmente en el caso de las mujeres, para las que la

(24) La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de esa edad.

(25) La Unión Europea ⁽²⁷⁾ cuenta con una tasa neta de escolarización de los tres años del 72,3 por 100 en el curso 2004-2005, mientras que la tasa española es del 94,6 por 100, por detrás de Bélgica (100 por 100), Francia (99,5 por 100) e Italia (97,3 por 100).

(26) En el curso 2006-2007 se habían matriculado en centros autorizados por las Administraciones educativas 1.552.628 alumnos en Educación Infantil en España, el 16,13 por 100 en el primer ciclo, lo que representa un aumento del 10,5 por 100 con respecto al curso académico anterior. En cambio, los matriculados en el segundo ciclo de Educación Infantil aumentaron sólo un 3,3 por 100. Se prevé un aumento de 67.887 más en la Educación Infantil en el curso 2007-2008, un aumento del 4,37 por 100, un 8,9 por 100 en el primer ciclo y un 3,3 por 100 en el segundo ciclo. Vid. MEC: *Datos básicos de la Educación en España en el curso 2007/08*.

diferencia entre lo ganado y lo que hay que pagar por estos servicios no compensa), su escasez y la falta de calidad de los servicios.

Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de contar con servicios para el cuidado y la educación de la población infantil, con el fin de facilitar la decisión de la madre ante la opción de un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial. De acuerdo con esto, es necesario incrementar la dotación de plazas disponibles (de calidad, diversificada, accesibles y asequibles), fundamentalmente para los menores de tres años, y mejorar la equidad en esta materia entre las distintas Comunidades Autónomas, como una forma de favorecer la incorporación de mujeres al mercado laboral y compaginar su vida laboral y familiar.

A pesar de los avances producidos en la escolarización de los niños en edad preescolar en los últimos años, la existencia de servicios de atención y cuidado de los menores asequibles se convierte en una de las mayores demandas para abordar el problema de la conciliación. Hay que seguir trabajando para incrementar el número de plazas de guardería, donde los progresos han sido bastante escasos.

Para solventar estos problemas de conciliación, el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006-2009 incluye las siguientes medidas para el objetivo estratégico 3 *Favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral*:

- Aumentar y mejorar la oferta de servicios de calidad a menores de tres años, fundamentalmente durante la jornada laboral de sus padres.
- Fomentar la participación de agentes sociales en el impulso de la conciliación entre vida laboral, familiar y personal.
- Favorecer el intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación.
- Impulsar el desarrollo de medidas legislativas y sociales en materia de horarios laborales de los progenitores y permisos y licencias por cuidado de hijos.

Aparte del cuidado de los menores de edad, las familias deben hacer frente a la atención de personas dependientes; en este sentido, cabe señalar la aprobación y puesta en marcha de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de Dependencia (que entró en vigor el 1 de enero de 2007) y la inclusión en la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo). La Ley de Dependencia establece el derecho de las personas mayores y de las personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas a ser atendidas por los poderes públicos, y crea el Sistema de Dependencia. A través de este sistema, las personas dependientes tendrán garantizado el acceso a los servicios sociales (ayuda a domicilio, centros de día, teleasistencia, plazas residenciales) y prestaciones económicas (para el cuidador familiar o para el asistente personal) que necesiten.

La mejora de la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de hijos y su ampliación en determinados supuestos se ha concretado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como

consecuencia de su entrada en vigor (24 de marzo de 2007), se establece un permiso por paternidad independiente del de la madre (por un período de 15 días, dos más por cada hijo a partir del segundo) y compatible con el disfrute por parte del padre del permiso por maternidad, cuando es cedido por la madre. La Ley contempla también la posibilidad de disfrutar a tiempo parcial del permiso, a excepción de las seis primeras semanas, que son de descanso obligatorio para la madre. El número de procesos por paternidad se eleva a 106.114 hasta el 30 de septiembre de 2007; el mayor número de procesos corresponde a Cataluña (20.741), Madrid (17.806), Andalucía (16.223) y la Comunidad Valenciana (9.921). Las Comunidades Autónomas en donde más ha aumentado el número de padres que se acogen al permiso por maternidad son Asturias (50,98 por 100), Baleares (24,72 por 100), Navarra (17,69 por 100) y la Comunidad Valenciana (13,27 por 100). Por el contrario, donde más ha disminuido es en Aragón (-18,06), Madrid (-11,29), Cataluña (-7,25 por 100), Castilla-La Mancha (-6,86 por 100) y La Rioja (-5,13 por 100).

Por lo que respecta a los permisos por maternidad, en los primeros nueve meses de 2007, el Instituto Nacional de la Seguridad Social tramitó 247.636 procesos por maternidad, un 3,63 por 100 más que en el mismo período del año anterior. El mayor número se produce en Cataluña (46.244), Andalucía (44.366) Madrid (40.471) y la Comunidad Valenciana (25.565). Castilla-La Mancha, Cantabria y Galicia son las regiones donde más ha aumentado con relación al mismo período del año anterior (con aumentos de aproximadamente entre 8-9 por 100).

La jornada laboral y su distribución son características relevantes de las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar. La posibilidad de organizar la jornada laboral tomando algún día libre o reduciendo la jornada laboral por motivos familiares todavía está coartada. Con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2006, casi el 18 por 100 de los trabajadores pertenecen a empresas que no favorecen la posibilidad de solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares; casi el 19 por 100 no puede solicitar excedencias por motivos familiares (mientras que en Madrid y Cataluña el 13 por 100 y en Navarra y La Rioja el 11 por 100; en cambio en el País Vasco y la Comunidad Valenciana el porcentaje es mayor, el 27). Aunque más allá de la posibilidad de poder solicitar permisos y excedencias para estas tareas, la diferencia entre los horarios escolares y los laborales y la necesidad de invertir gran cantidad de tiempo en los desplazamientos a los lugares de trabajo son otros de los problemas para conciliar vida laboral y familiar.

IV. METODOLOGÍA: LA MEDIDA DE DISTANCIA DP₂

Los indicadores sintéticos tienen como principal ventaja que condensan en una sola variable una gran cantidad de información, facilitando y permitiendo la realización de comparaciones espaciales y temporales. Tal y como establece PENA (1977): «se entiende por indicador sintético o global aquella función matemática de los indicadores parciales que reúne un conjunto de condiciones que se juzgan necesarias para concretar una medición expresiva del objetivo buscado». Una de las mayores problemáticas que surgen en torno a la construcción de indicadores sintéticos guarda

relación con el diseño e implementación de esa función matemática, a la que se hace referencia en la definición y que agrega los indicadores parciales de forma que se obtenga un indicador sintético global.

Las medidas de distancia constituyen, en general, una alternativa muy habitual en el diseño de indicadores sintéticos. Como representación de este grupo de medidas hemos seleccionado el índice P_2 , ya que verifica una serie de propiedades muy interesantes.

La distancia P_2 , definida por el Profesor PENA TRAPERO (1977), es un indicador sintético que agrega la información contenida en un conjunto de indicadores sociales y que está diseñada para realizar comparaciones interespaaciales e intertemporales. Para un estudio exhaustivo del indicador DP_2 se puede consultar PENA TRAPERO (1977) y posteriormente ZARZOSA ESPINA (1992, 1996).

Se define la DP_2 de la siguiente forma:

Se define la DP_2 de la siguiente forma:

$$DP_2 = \sum_i \frac{d_i}{\sigma_i} \left(1 - R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2 \right) \text{ con } R_i^2 = 0$$

donde

- m es el número de Comunidades Autónomas, $j=1, \dots, m$.
- n es el número de indicadores, $i=1, \dots, n$.
- x_{ij} es el valor del indicador i en la Comunidad j .
- σ_i es la desviación típica del indicador i .
- $R_{i, i-1, \dots, 1}^2$ es el Coeficiente de Determinación en la Regresión de X_i sobre $X_{i-1}, X_{i-2}, \dots, X_1$.
- d_i es la distancia entre dos unidades, si la comparación se realiza entre ellas $d_i = d_i(r, k) = |x_{ri} - x_{ki}|$; en el caso de que se esté midiendo la situación de la unidad r con respecto a la base de referencia, X_* , $d_i = d_i(r, *) = |x_{ri} - x_{*i}|$.
- El cociente d_i/σ_i mide la distancia entre las unidades a comparar (r y k) o la de una de ellas a la base de referencia X_* . Al dividirlo por σ_i hace que las distancias se midan tipificadas, en el sentido de que retienen como unidad de medida las desviaciones típicas. Además σ_i puede interpretarse como una ponderación, de modo que las distancias entre dos países para cada componente vienen ponderadas por la inversa de σ_i , de manera que la contribución de cada d_i al indicador global es inversamente proporcional a la desviación típica del componente respectivo.
- El factor $(1 - R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2)$ se denomina factor corrector y evita las redundancias al eliminar de los indicadores parciales la información ya contenida en los indicadores precedentes, es decir, evita la duplicidad de información. El coeficiente de determinación ($R_{i, i-1, i-2, \dots, 1}^2$) mide la parte de la varianza de cada variable explicada por la regresión lineal realizada por las variables previas.

- En este caso de estudio, el indicador DP_2 nos devolverá las distancias de cada Comunidad Autónoma respecto a una base de referencia, que estará constituida por los principales objetivos del PNR y en su caso, de la Estrategia de Lisboa.

Este indicador presenta como gran ventaja que resuelve un gran número de problemas: la agregación de variables expresadas en distintas medidas, la ponderación arbitraria y la duplicidad de información. Estos problemas se solucionan a partir de este método de distancia, ya que el orden de entrada de los indicadores parciales, que condicionará el peso relativo de cada variable, se determina a través de un algoritmo que alcanza la convergencia cuando el indicador cumple una serie de propiedades deseables. Además, por medio de un mecanismo corrector, tan sólo se retiene de cada variable la información nueva que ésta incorpora, aprovechando la información útil y evitando la información duplicada.

Con las variables comentadas anteriormente se procede al cálculo del indicador sintético; para ello se ha empleado un algoritmo implementado en Matlab.

A la hora de obtener nuestro indicador sintético de distancia, como paso previo procederemos a normalizar las variables; el proceso de normalización consiste en:

$$x_{norm_i} = \frac{x_i - \min}{obj - \min}$$

donde

- x_i es el valor del indicador de la comunidad i .
- \min es el peor resultado del indicador.
- obj es el objetivo marcado.

A aquellas Comunidades que han alcanzado el objetivo se les asignará el valor 1, de forma que nuestros indicadores quedarán normalizados entre 0 y 1, donde 1 significa que la unidad de análisis ha verificado el objetivo y 0 que es la más alejada. En este caso la base de referencia estaría constituida por el vector unitario.

En nuestra aplicación incluimos a España como unidad de análisis más, con el objetivo de estudiar la distancia de las diferentes Comunidades Autónomas respecto a España.

V. PRINCIPALES RESULTADOS

Uno de los objetivos que nos habíamos propuesto en la elaboración de este trabajo es el diseño de un instrumento que nos permita evaluar el progreso en el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Lisboa, en las distintas CCAA, en materia de empleo.

Recordemos que el cálculo de la DP_2 exige una jerarquización del orden de entrada de las variables y cálculos interactivos, hasta que exista una convergencia entre dos resultados sucesivos.

En cuanto a nuestro indicador laboral (IL), tal y como podemos ver en el cuadro siguiente, los primeros indicadores parciales en formar parte del indicador sintético son las diferentes tasas de empleo, con valores de los coeficientes de correlación superiores al 69 por 100, y con volúmenes de información del 100 por 100 para la tasa de empleo femenino, del 21 por 100 para las tasas de empleo total y la tasa de ocupación de los mayores, y del 31 por 100 para la tasa de desempleo juvenil, en todos los casos descontando el efecto de las variables previamente ya incorporadas al indicador. La tasa de siniestralidad entra en el último lugar en nuestro indicador sintético, con un factor corrector muy elevado de un 80 por 100 y un coeficiente de correlación en valor absoluto nada despreciable del 0,58 por 100.

CUADRO 3

ESTRUCTURA DEL INDICADOR LABORAL (IL)

Indicador laboral (IL)	$ r $	(1 - R ²)
Tasa de empleo femenina	0,8469	1
Tasa de empleo	0,7460	0,2176
Tasa ocupación mayores	0,6941	0,2195
Tasa de desempleo juvenil	0,6900	0,3137
Siniestralidad	0,5883	0,8083

Fuente: Elaboración propia.

El resultado por Comunidades nos sitúa en un escenario disperso, en donde no se observa el patrón de enfrentamiento zona norte-levante frente a sur-islas.

En este caso, tal y como se puede ver en el cuadro 4, las CCAA que obtienen mejores resultados son: Aragón, Madrid, Navarra, La Rioja y Cataluña, frente a Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura, Asturias y Canarias, que se sitúan en las últimas posiciones.

CUADRO 4

RESULTADOS DEL INDICADOR LABORAL (IL)

	Indicador Laboral (IL)	Ranking
Andalucía	8,9784	17
Aragón	2,9118	1
Asturias (Ppdo. de)	7,6491	14
Balears (Illes)	5,6697	12
Canarias	7,4173	13
Cantabria	4,7115	8
Castilla y León	4,7002	7

	Indicador Laboral (IL)	Ranking
Castilla-La Mancha	8,8709	16
Cataluña	3,7673	5
Comunidad Valenciana	5,2136	10
Extremadura	8,3339	15
Galicia	4,6895	6
Madrid (Com. de)	3,416	2
Murcia (Región de)	5,5573	11
Navarra (C. foral de)	3,603	3
País Vasco	5,0508	9
Rioja (La)	3,7532	4
España	5,0821	

Fuente: Elaboración propia.

VI. CONCLUSIONES

La Unión Europea, en la conocida como Estrategia de Lisboa, se plantea una serie de medidas y objetivos, con el fin último de convertirse en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo. Los diferentes países de la Unión Europea han diseñado planes de actuación con la finalidad de adecuar las medidas y los objetivos de la Estrategia de Lisboa a sus situaciones específicas. En el caso de España ese plan de actuación es conocido como Programa Nacional de Reformas.

Dos años después de producirse el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa y una vez desarrollado el Programa Nacional de Reformas es un buen momento para analizar las posibilidades reales de alcanzar los objetivos propuestos en el horizonte temporal marcado (el año 2010) y revisar los progresos conseguidos por España y, en concreto, por parte de las diferentes CCAA.

El presente trabajo persigue el diseño de un indicador sintético de cumplimiento regional de dichos objetivos, con el fin de analizar la situación laboral de las diferentes Comunidades Autónomas. Se ha propuesto un conjunto de cinco indicadores para los que existe información regionalizada, con el objetivo de ofrecer una visión lo más completa posible del grado de cumplimiento de los objetivos de Lisboa en materia de empleo.

Para el logro de una adecuada conciliación de la vida familiar y profesional se han de establecer los mecanismos necesarios que permitan, por un lado, disminuir las situaciones de salida del mercado laboral como consecuencia de la necesidad de atender las responsabilidades familiares (en especial, el cuidado de menores de seis años y de personas dependientes) y, por otro, respaldar la decisión de la persona a la hora de elegir la forma de compatibilizar la vida laboral y personal. En concreto, las iniciativas deben ir orientadas a promover la dotación de servicios de apoyo familiar

(en especial, un aumento en la dotación de plazas disponibles de calidad, accesibles, asequibles y diversificadas para el cuidado de los menores de tres años) y a favorecer, por parte de las empresas, la flexibilidad de la jornada y del horario laborales y la concesión de permisos y licencias para el cuidado de los menores.

En el indicador laboral relacionado con el empleo (IL), se observa un patrón geográfico difuso, no se observa la existencia de polarización entre la zona Nortelevante frente al sur-islas.

En cuanto a la metodología empleada, la medida de distancia P_2 constituye un método óptimo para derivar indicadores sintéticos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2006) 816 final: *Ejecución de la Estrategia de Lisboa Renovada para el Crecimiento y el Empleo*, Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera, Bruselas.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2007) 61 final: *Un marco coherente de indicadores y puntos de referencia para el seguimiento de los avances hacia los objetivos de Lisboa en el ámbito de la educación y la formación*, Bruselas.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (CEC, 2005): «Working together for the growth and jobs. A new start for the Lisbon Strategy», *Communication to the Spring European Council*, Brussels.

DE LA FUENTE, A. y ESTRADA, A. (2005): «Indicadores de cumplimiento regional de los objetivos de Lisboa. Metodología, Fuentes y Resultados», Documento de Trabajo Dirección General de Análisis y Programación Presupuestaria, D-2006-01.

EUROPEAN UNION (2000): *Presidency conclusions. Lisbon European Council*.

GONZÁLEZ MÍNGUEZ, J.M. y LÓPEZ GARCÍA, P. (2005): «El relanzamiento de la estrategia de Lisboa», *Boletín Económico del Banco de España*, núm. 6/2005, pp. 75-91, Madrid.

MERINO, M.C. y SOMARRIBA, N. (2007): «Evaluación de los objetivos de empleo de la Estrategia de Lisboa en las Comunidades Autónomas. Un análisis comparativo», *Actas de la XXXIII Reunión de Estudios Regionales*, León.

MONTALVO SANTAMARÍA, A. (2005): «La Estrategia de Lisboa: de la política económica a la economía política», *Información Comercial Española (ICE)*, núm. 826, pp. 503-527.

MULAS GRANADOS, C. (2007): «La Estrategia de Lisboa, el Programa Nacional de Reformas y las políticas de oferta en España», *Información Comercial Española (ICE)*, núm. 837, pp. 231-245.

OFICINA ECONÓMICA DEL PRESIDENTE (2006): Programa Nacional de Reformas. Informe Anual de Progreso 2006.

PENA TRAPERO, J.B. (1977): *Problemas de la medición del bienestar y conceptos afines. Una aplicación al Caso Español*, INE, Madrid.

SOMARRIBA, N. y PENA, J.B. (2007): «Aproximación a un indicador regional y nacional de los objetivos de Lisboa a partir de la Medida de Distancia P_2 », *Anales de Economía Aplicada 2007*, núm. XXI, ASEPELT y Delta Publicaciones, p. 467, Madrid.

ZARZOSA ESPINA, P. (1996): *Aproximación a la medición del bienestar social*, Valladolid, Secretariado de Publicaciones.