

# **Los indicadores de empleo de la Unión Europea como elemento de medición de las políticas de empleo en Navarra**

**D.<sup>a</sup> Ana Frías Pardo**

Directora de la Unidad de  
Promoción y Desarrollo de Navarra

**D.<sup>a</sup> Saray Domínguez García**

Responsable del Área de  
Investigación de la Unidad de  
Promoción y Desarrollo de Navarra



## **RESUMEN**

El objeto de esta comunicación es presentar el proceso de trabajo llevado a cabo en el análisis y la valoración de la aplicabilidad de los indicadores europeos de empleo al caso de Navarra, con el fin de comparar la situación del mercado laboral de Navarra con la Unión Europea y posibilitar la evaluación y seguimiento de las políticas activas de empleo.

La comunicación comienza con una introducción del contexto sociopolítico europeo. En segundo lugar, se exponen los indicadores europeos de empleo y, más adelante, se analiza la transferibilidad de estos indicadores a Navarra. Por último, se presentan los resultados comparativos y evolutivos entre Navarra, España y Europa tras aplicar algunos de los indicadores testados para Navarra.

Este estudio, a petición del Servicio Navarro de Empleo, ha sido realizado por la Unidad de Promoción y Desarrollo de Navarra, entidad promovida por la Cámara Navarra de Comercio e Industria y subvencionada por el Servicio Navarro de Empleo y el Fondo Social Europeo.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el Consejo Europeo de Luxemburgo de 1997 se adoptó la Estrategia Europea de Empleo, que se establece como el marco común para la acción basado en el compromiso de los Estados miembros de establecer unos objetivos consensuados que marquen la dirección de las políticas de empleo para asegurar así la coordinación de las prioridades de estas políticas.

En el año 2000, en el Consejo Europeo de Lisboa, la Unión Europea actualizó la Estrategia Europea de Empleo mediante el establecimiento de unos objetivos a medio plazo, y propuso como objetivo estratégico para la próxima década tener una economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica, en un contexto de crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social. Además, cada año, el Consejo Europeo acuerda prioridades comunes y objetivos específicos para las políticas de empleo de cada uno de los Estados miembros.

Las continuas revisiones a las que se somete la Estrategia Europea de Empleo han constatado la necesidad de una discusión y evaluación periódica de los progresos realizados para alcanzar los objetivos planteados. La medición de los progresos conseguidos se define en términos de indicadores. Estos indicadores son una herramienta que permite describir cuál es la situación socioeconómica de los Estados miembros y evaluar el progreso en la consecución de los objetivos de Lisboa marcados para el año 2010.

Debe apuntarse que las directrices de empleo se plantean de una forma integrada. En ningún caso son restringidas a la política activa del mercado de trabajo, y abarcan los ámbitos de la política social, educativa, fiscal, de empresa y regional. Por ello, se crean una serie de indi-

cadores comúnmente convenidos que cubren las áreas de empleo, innovación e investigación, medioambiente, reforma económica y cohesión social como ámbitos prioritarios para actuar.

Por otro lado, cabe señalar que la continua revisión de la Estrategia Europea de Empleo conlleva una nueva definición de los objetivos, las directrices de empleo y de los indicadores. Este progresivo avance permite disponer de unos indicadores con un mejor enfoque de comparabilidad basados en fuentes de información actualizadas. En definitiva, unos indicadores más fiables, eficaces y sólidos.

Se concluye citando a Armindo Silva: *“La adopción de un conjunto de indicadores comunes de empleo consensuado, basado en datos comparables para todos los países de la Unión, es una condición necesaria para una evaluación de la Estrategia, tanto en los Estados miembros como en la Unión como un todo. Por tanto, el tema de los indicadores no es ya un simple tema estadístico, sino un problema con importantes implicaciones políticas”*<sup>1</sup>.

## II. LOS INDICADORES EUROPEOS DE EMPLEO

En términos generales, un indicador de empleo es un índice de medición que relaciona información sobre el mercado de trabajo y permite conocer, analizar y realizar comparaciones entre distintos ámbitos territoriales en un momento concreto y de manera fiable.

Los indicadores europeos de empleo pretenden evaluar los progresos en torno a los tres objetivos básicos que establece la Comisión Europea: el pleno empleo, calidad y productividad laboral y cohesión social. Estos indicadores son propuestos por el Comité de Empleo de la Comisión Europea, que trabaja sobre la selección y el desarrollo de los indicadores requeridos para supervisar las directrices de empleo acordadas anualmente. La tarea principal de este Comité incluye el desarrollo, revisión y mejora de los indicadores teniendo presentes los posibles cambios que se produzcan en las fuentes estadísticas y las nuevas prioridades de política de empleo.

El diseño de los indicadores de empleo se realiza, entre otros, según los siguientes criterios de calidad: importancia de la política de empleo del momento, estar basados en datos estadísticos fiables (preferentemente, fuentes de la Comunidad Europea: Eurostat), garantizar la comparabilidad entre Estados miembros, la oportunidad y la facilidad de interpretación.

Los indicadores de empleo se clasifican en dos grupos. El primer grupo recoge los indicadores clave que miden el progreso en relación con los objetivos definidos en las directrices de Empleo. El segundo grupo, por su parte, incluye los indicadores de contexto que apoyan el análisis de los Proyectos de Acción Nacionales sobre el empleo según la perspectiva y funcionamiento de la política nacional.

En la actualidad, según el documento de la última actualización de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea aprobado por el Comité de Empleo en julio de 2004, los indicadores en vigor para la supervisión de las directrices de empleo son 40 indicadores clave y 26 indicadores de contexto (véase anexo). Cada una de las directrices de

<sup>1</sup> Cita extraída de la Comunicación de José Luís Osuna Llana “La evaluación de las políticas de empleo: hacer de la necesidad virtud” en el VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

empleo acordadas por la Comisión Europea dispone de un indicador de medición. A continuación se exponen algunos ejemplos:

- Un objetivo de la Estrategia de Empleo es incorporar más personas al mercado de trabajo y asegurar su permanencia en éste. Más concretamente, la Comisión Europea argumenta que *“elevar los niveles de empleo constituye la manera más eficaz de generar crecimiento económico”*. Algunos de los indicadores de medición que se utilizan son la tasa de actividad y tasa de empleo.
- Una de las directrices de empleo señala que hay que promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de la vida mediante, entre otras cosas, la reducción del paro juvenil. El indicador de medición es, en este caso, el coeficiente de desempleo juvenil.
- También se proponen actuaciones para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración. Los indicadores de evaluación son: diferencia entre la tasa de empleo y desempleo entre hombres y mujeres y diferencia entre el salario de hombres y mujeres.

### **III. LA TRANSFERIBILIDAD DE LOS INDICADORES EUROPEOS DE EMPLEO A NAVARRA**

Cada Estado miembro, a partir de la Estrategia Europa Empleo, elabora anualmente un Plan de Acción Nacional en el que se describe cómo se van a poner en marcha las directrices acordadas. También de forma anual, y a partir de los indicadores de empleo, se evalúan los progresos hechos en materia de política de empleo de todos los Estados miembros, permitiendo comparar entre los distintos países el seguimiento de los objetivos planteados.

En este contexto, España elabora y evalúa anualmente el Plan Nacional de Empleo del Reino de España, en el que se plasman acciones en el ámbito de las políticas activas de empleo para el estado español. Los resultados de este Plan, a través de la aplicación de los indicadores de empleo, son comparables con los del resto de los Estados miembros de la Unión Europea.

En el caso de Navarra, se elabora con carácter trienal el Plan de Empleo de Navarra, en el que se recogen las actuaciones públicas que habrán de seguirse en el ámbito de las políticas activas de empleo. En la actualidad está en vigor el 3<sup>er</sup> Plan de Empleo de Navarra 2005-2007, suscrito por el Gobierno de Navarra, la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.).

El Plan de Empleo de Navarra se evalúa anualmente. Sin embargo, es conveniente avanzar en la línea que marca Europa en la medición de las políticas de empleo a través de los indicadores que además permitirán la comparación de la situación del mercado laboral de Navarra con España y Europa.

Por ello, el Servicio Navarro de Empleo, órgano gestor de las políticas activas de empleo en Navarra, planteó el estudio que aquí se presenta, *Análisis de la transferibilidad a Navarra de los indicadores de empleo de la Unión Europea*, con el fin de comparar la situación del empleo en Navarra, España y la Unión Europea y valorar si estos indicadores podrían ser una herramienta para la evaluación de las políticas activas de empleo regionales.



### **III.1. Objetivos del estudio Análisis de la transferibilidad a Navarra de los indicadores de empleo de la Unión Europea**

Los objetivos de este estudio son:

1. Analizar y valorar la aplicabilidad de los indicadores europeos de empleo a Navarra.
2. Definir una batería de indicadores de empleo validados que sirvan para progresar en la medición de la situación del mercado laboral navarro.
3. Comparar la situación del empleo de Navarra con la de España y con el conjunto de países de la Unión Europea desde 1999 hasta 2003, año hasta el que se dispone de datos publicados para Europa.

### **III.2. Metodología**

Las fases del trabajo fueron las siguientes:

1. Selección de los indicadores europeos de empleo de los dos documentos de referencia<sup>2</sup>.
2. Análisis minucioso de la definición del indicador. Se valoró la existencia y utilización de esos indicadores de empleo, se investigaron los términos y abreviaturas recogidas en la definición, y se buscó su traducción al castellano y su correspondencia con la terminología de empleo utilizada en España.
3. Identificación de los indicadores cuya redacción era confusa, indicadores que utilizaban fuentes de información desconocidas e indicadores que contenían términos o conceptos ambiguos y/o desconocidos.
4. Estudio de fuentes estadísticas y valoración de la existencia de los datos necesarios para la elaboración de cada indicador de empleo para Navarra.
5. Obtención y valoración de la representatividad estadística de los datos necesarios para hallar los indicadores para Navarra.
6. Clasificación de los indicadores de empleo según su grado de validez para Navarra.
7. Elaboración de una plantilla de indicadores testados.
8. Redacción del informe final que recoge la siguiente información de cada indicador:
  - Título o nombre del indicador. En algunos casos el nombre del indicador es similar al recogido en los documentos europeos de referencia y, en otros, se ha adaptado a la terminología de empleo del idioma castellano.
  - Definición del indicador. Explicación de la fórmula matemática utilizada en la elaboración del indicador.
  - Desgloses posibles del indicador. Indica la posibilidad de hallar algún “subindicador” utilizando los datos sólo de un subconjunto de población (subconjuntos de sexo, edad, etc.).
  - Resultado del indicador. Recoge los datos del indicador a lo largo del periodo de tiempo de estudio.

<sup>2</sup> Conclusions of the Employment Committee on the Indicators Group’s report on the indicators to be used in the Joint Employment Report. Comunicación de la Comisión al Consejo. Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004. COM (2004) 24 final.

### III.3. Los indicadores europeos de empleo para Navarra: resultados del estudio

Después de un riguroso análisis e investigación de la transferibilidad de los 66 indicadores europeos de empleo conforme a la metodología expuesta, éstos se agrupan según el grado de validez para su aplicación en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. De esta manera, los indicadores europeos de empleo se clasifican en torno a cuatro grupos. En primer lugar, los indicadores de empleo testados para Navarra. En segundo lugar, los indicadores de empleo en proceso de validación. En tercer lugar, los indicadores de empleo de alta dificultad para validar y, en cuarto y último lugar, los indicadores de empleo no validados para Navarra.

#### Grupo I: Indicadores de empleo testados para Navarra

Son aquellos indicadores europeos de los que se ha contrastado su representatividad y de los que se dispone de datos fiables para desagregarlos y aplicarlos al caso de Navarra. El Instituto de Estadística de Navarra facilitó las desagregaciones de datos que eran necesarias para el cálculo de los indicadores cuya fuente era la Encuesta de Población Activa (EPA).

En total, son 21 los indicadores de empleo testados para Navarra. No obstante, algunos de éstos presentan, tal y como se indica en la Tabla 1, desgloses por sexo y tramos de edad (16 y más, 16 a 64 años y 55 a 64 años).

**TABLA 1**  
**INDICADORES DE EMPLEO TESTADOS PARA NAVARRA**

<b>INDICADORES BASADOS EN LA POBLACIÓN ACTIVA</b> 1. Tasa de actividad (desgloses por sexo y edad). 2. Aumento de la oferta de mano de obra (desgloses por sexo y edad).
<b>INDICADORES BASADOS EN LA POBLACIÓN OCUPADA</b> 3. Tasa de empleo (desglose por sexos). 4. Tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años. 5. Tasa de empleo por grupos de edad. 6. Diferencia entre las tasas de empleo de los hombres y las mujeres (desgloses por grupos de edad). 7. Tasa de empleo en el sector servicios (desgloses por sexo y edad). 8. Aumento del empleo (desgloses por sexo y edad).
<b>INDICADORES BASADOS EN LA POBLACIÓN DESEMPLEADA</b> 9. Tasa de paro (desglose por sexo). 10. Diferencias entre las tasas de paro de los hombres y las mujeres (16 y más). 11. Coeficiente de desempleo juvenil (16 a 24 años).
<b>INDICADORES SOBRE EDUCACIÓN</b> 12. Tasa de participación en la educación y la formación (25-64). 13. Porcentaje de inversión en educación.
<b>INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD</b> 14. Productividad laboral per cápita. 15. Aumento de la productividad laboral per cápita. 16. Aumento del Producto Interior Bruto.
<b>INDICADORES DE RIESGOS LABORALES</b> 17. Índice de incidencia de accidentes de trabajo. 18. Índice de incidencia de partes de enfermedad profesional.
<b>INDICADORES SOBRE LAS MODALIDADES DE TRABAJO<sup>3</sup></b> 19. Diversidad de modalidades de trabajo 1. 20. Diversidad de modalidades de trabajo 2. 21. Diversidad de modalidades de trabajo 3.

Fuente: Elaboración propia.

3 Modalidad 1: (Tiempo parcial+duración determinada+cuenta propia). Modalidad 2 (empleo atípico). Modalidad 3 (cuenta propia).



La validación y aplicación de estos 21 indicadores de empleo para Navarra supone un avance en la medición del mercado de trabajo en dos direcciones. En primer lugar, permite disponer de nuevos indicadores de empleo desagregados por los tramos de edad que establece la Unión Europea, lo que posibilita medir la situación concreta de estos colectivos prioritarios de actuación e intervenir con actuaciones diseñadas específicamente para ellos. En segundo lugar, posibilita aplicar nuevos indicadores de empleo no utilizados hasta el momento para la medición del mercado de trabajo en Navarra. Éstos abordan aspectos claves en los que se debe incidir en el mercado de trabajo de la Comunidad Foral.

Respecto a la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de paro total, éstos se han construido conforme a los intervalos de edad marcados por Europa. De 16 a 64 años para medir la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de paro, de 16 a 24 años para conocer la situación de empleo y desempleo de los más jóvenes, y de 55 a 64 años para saber la situación de los trabajadores de más edad.

Por otro lado, los indicadores más novedosos son la tasa de participación en la educación y formación, el coeficiente de desempleo juvenil, el índice de incidencia de partes de enfermedad profesional y los indicadores de empleo sobre la diversidad de modalidades de trabajo.

#### Grupo II. Indicadores de empleo en proceso de validación

Los indicadores de empleo en proceso de validación son aquéllos que necesitan una solicitud de datos y/o una consulta metodológica a las entidades que gestionan esta información, ya que los datos necesarios para su elaboración, cumpliendo estrictamente la definición del indicador, no están publicados y, en muchos casos, los matices y apreciaciones en la definición del indicador podrían variar el resultado.

Los indicadores de empleo clasificados en este grupo son 24, y se detallan a continuación:

**TABLA 2**  
**INDICADORES EN PROCESO DE VALIDACIÓN**

1. Tasa de desempleo de larga duración.
2. Segregación profesional entre hombres y mujeres.
3. Edad media de salida del mercado de trabajo.
4. Abandono prematuro del sistema escolar.
5. Nivel de estudios de los jóvenes de 22 años de edad.
6. Diferencia entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países.
7. Tiempo de trabajo semanal medio.
8. Trampa de desempleo.
9. Aumento de la productividad laboral por hora trabajada.
10. Tasa de empleo a tiempo completo.
11. Diferencia entre hombres y mujeres en materia de empleo a tiempo completo.
12. Horas extraordinarias.
13. Productividad del trabajo por hora trabajada.
14. Segregación sectorial entre hombres y mujeres.
15. Imposición de los bajos salarios.
16. Reserva de mano de obra.
17. Empleo en empresas de nueva creación.
18. Tasa implícita de imposición del mercado de trabajo.
19. Creación de empresas.
20. Participación en la Formación Profesional Continua.
21. Costes laborales unitarios reales.
22. Tasa de supervivencia de las empresas de nueva creación.
23. Tendencias del tiempo de trabajo.
24. Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Fuente: Elaboración propia.



Estos indicadores de empleo se han considerado en proceso de validación por distintas razones. A continuación se detallan y se presentan, a modo de ejemplo, algunos indicadores afectados por cada una de éstas:

- La utilización de fuentes estadísticas distintas para el cálculo del indicador hace peligrar la fiabilidad del resultado. Cabe destacar, a modo de ejemplo, el indicador de la tasa de desempleo de larga duración que se calcula con datos de la EPA y del Servicio Navarro de Empleo.
- La dificultad para calcular el indicador de empleo por exigir desarrollar un modelo de probabilidad. Es el caso del indicador de edad media de salida del mercado de trabajo.
- El desconocimiento de la existencia de datos para la aplicación del indicador. A modo de ejemplo destacar el caso del indicador de abandono prematuro del sistema escolar, el indicador de nivel de estudios de los jóvenes de 22 años de edad, el indicador de diferencias entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países.
- La existencia de indicadores con términos de comprensión complicada, como el indicador de trampa de desempleo, para el que se desconoce cuál es la interpretación adecuada del “tipo de hogar y límite de ingresos”. Lo mismo sucede con los indicadores de aumento de la productividad laboral por hora trabajada, las horas extraordinarias y productividad del trabajo por hora trabajada para los que el concepto de “hora trabajada”<sup>4</sup> puede dar lugar a confusiones. Otros ejemplos son el indicador de segregación sectorial y profesional entre hombres y mujeres, el indicador de imposición de los bajos salarios y el indicador de reserva de mano de obra.

### Grupo III. Indicadores de empleo de alta dificultad para validar

Los indicadores de empleo de alta dificultad para validar son aquéllos para los que las fuentes estadísticas y/o datos existentes en Navarra no registran la información tal y como requiere el indicador europeo. Los indicadores de empleo clasificados en este grupo son 16, y se detallan a continuación:

**TABLA 3**  
**INDICADORES DE EMPLEO DE ALTA DIFICULTAD PARA VALIDAR**

1. Acciones preventivas.
2. Nuevo comienzo (A).
3. Nuevo comienzo (B).
4. Medidas de activación a favor de los desempleados de larga duración.
5. Seguimiento de los participantes de una medida activa.
6. Transparencia de las ofertas de empleo.
7. Cuidado de niños.
8. Personas mayores dependientes.
9. Inversión de las empresas en la formación de adultos.
10. Gasto en políticas de mercado de trabajo.
11. Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo.
12. Utilización de ordenadores.
13. Diferencias en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas.
14. Diferencias en el mercado de trabajo para las personas desfavorecidas.
15. Satisfacción profesional.
16. Número de ofertas de empleo por desempleados.

Fuente: Elaboración propia.

<sup>4</sup> El concepto “hora trabajada” puede tener varias interpretaciones: jornada efectiva de trabajo, jornada pactada o número de horas de trabajo por persona ocupada.

Las razones por las que estos indicadores de empleo se clasifican como de difícil validación para Navarra son las siguientes:

- Las fuentes de datos. Las entidades y/o fuentes estadísticas que recogen estos datos son registros administrativos a nivel local y sus fuentes de información no están adaptadas a la normativa europea. Esta adaptación sí está contemplada en el caso de la Encuesta de Población Activa. Los indicadores afectados por esta situación son los que figuran en la tabla numerados del 1 al 10.
- Los cruces de datos. Las encuestas disponibles no recogen el cruce de información necesario para elaborar el indicador de incidencia de la responsabilidad parental y el indicador de utilización de ordenadores. A modo de ejemplo, citar el indicador de utilización de ordenadores, que mide la relación entre el número de personas que utilizan un ordenador con fines profesionales, bien sea en su domicilio o en el lugar de trabajo, y el total de personas ocupadas. Ninguna fuente estadística registra las personas que, teniendo ordenador en su domicilio, lo utilizan con fines profesionales, y tampoco cuántas personas utilizan el ordenador en su puesto de trabajo.
- La amplitud de los términos. Es el caso de los indicadores de diferencias en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas y diferencias en el mercado de trabajo para las personas desfavorecidas. Estos indicadores de empleo pueden dar lugar a errores de interpretación por los matices que tiene el término “personas desfavorecidas”. En la documentación revisada no existe ninguna explicación que aclare este término.
- El nivel de desagregación de los datos. Las fuentes estadísticas que proporcionan información sobre la población en relación con la actividad no están desagregadas a un nivel inferior que el estatal. Es el caso del indicador de satisfacción profesional. El Panel de Hogares de la UE, encuesta utiliza para este fin, únicamente proporciona información a nivel nacional. A pesar de que la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo ofrece datos para Navarra sobre la satisfacción en el trabajo para los años 2000 y 2001, éstos no están basados en la escala que propone el indicador en estudio, ya que siguen un baremo de valoración propia.

#### Grupo IV. Indicadores de empleo no validados para Navarra

Se entiende por indicador de empleo no validado para Navarra aquél para el que no existen fuentes estadísticas para su elaboración. Este bloque comprende los siguientes indicadores:

**TABLA 4**  
**INDICADORES NO VALIDADOS**

1. Disparidades regionales.
2. Transiciones en función del nivel de remuneración.
3. Transiciones en función de la situación relativa al empleo.
4. Transiciones por tipo de contrato.
5. Transiciones hacia el empleo y la formación.

Fuente: Elaboración propia.

El indicador de empleo de disparidades regionales debería utilizar para su cálculo las tasas de empleo de las comarcas de Navarra, información que en la actualidad no existe. Tampoco existen datos para los indicadores relacionados con los cambios que una persona puede tener entre situaciones de empleo, desempleo, inactividad, cambio de contrato, etc., y, por lo tanto, se hace imposible la aplicación de los indicadores de empleo de transiciones en función del nivel de remuneración, transiciones en función de la situación relativa al empleo, transiciones por tipo de contrato y transiciones hacia el empleo y la formación.

#### **IV. COMPARATIVA ENTRE NAVARRA, ESPAÑA Y UNIÓN EUROPEA RESPECTO A LOS INDICADORES DE EMPLEO EUROPEOS TESTADOS PARA NAVARRA**

A continuación, se presentan los resultados evolutivos de la comparativa entre Navarra, España y Europa tras aplicar algunos de los indicadores testados para Navarra en el periodo comprendido entre 1999 y 2003 y, en algunos casos, 2004 según la disponibilidad de los datos publicados para Europa. No obstante, debe señalarse que para algunos los indicadores de empleo no se dispone de datos referidos a todo el periodo y/o a todas las zonas. Cabe destacar que los gráficos y tablas expuestas pueden posibilitar muy diversos análisis. Los comentarios realizados pretenden analizar fundamentalmente la situación de Navarra respecto a Europa.

##### **Indicadores basados en la población activa**

La aplicación de los indicadores de empleo establecidos por Europa para medir la actividad laboral de la población presentan los siguientes resultados:

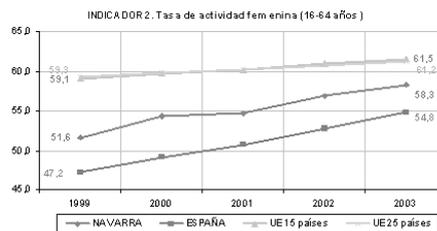
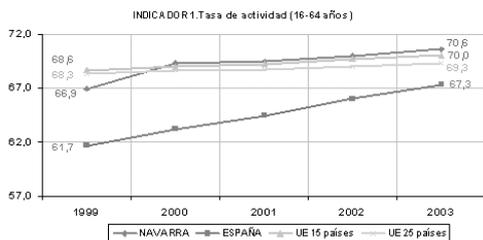
En primer lugar, el indicador que mide la población ocupada y parada entre la población total (Indicador 1), que es la “Tasa de actividad de la población de 16 a 64 años”, muestra que se ha producido un aumento en el periodo de estudio 1999-2003 en las tres unidades territoriales. Este crecimiento se debe, principalmente, a la mayor participación laboral femenina y a la llegada de personas inmigrantes a los países europeos.

En Navarra, en el año 1999 esta tasa era del 67% y del 71% en el 2003. En la Europa de los 25 la tasa de actividad en el año 1999 era del 68% y del 69% en 2003. Como se observa a través de la comparación de estos resultados, la evolución de Navarra respecto a este indicador es positiva, y, en el año 2003, supera a Europa en dos puntos.

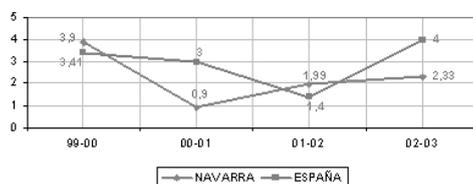
En segundo lugar, en cuanto a la “Tasa de actividad femenina” (Indicador 2), hay que resaltar que en el año 1999 en Navarra esta tasa era del 52% y del 58% en el 2003. En la Europa de los 25 la tasa de actividad femenina en el año 1999 era del 59% y del 61% en el año 2003. Esta mejor evolución de la tasa de actividad femenina en Navarra ha permitido reducir distancias con respecto a Europa. Concretamente, de siete puntos en 1999 a cuatro puntos porcentuales en 2003.

En tercer lugar, la “Variación de la mano de obra” (Indicador 3) que muestra la diferencia de crecimiento anual de población activa, presenta un crecimiento positivo en Navarra y España en todo el periodo de estudio. Entre otras cosas, este crecimiento, se debe a un aumento de la población total, principalmente provocado por la llegada de personas extranjeras y la incorporación de las mujeres al mercado laboral. No obstante, el progresivo envejecimiento de la población y las bajas tasas de natalidad existentes en los últimos años suponen un freno para aumentar las tasas de actividad en los próximos años. Ante esta situación se evidencia que es

preciso seguir actuando de manera decidida y eficaz en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a través del diseño de Políticas Activas de Empleo específicas e innovadoras.



INDICADOR 3. Porcentaje de variación de la mano de obra (16-64 años)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.

### Indicadores basados en la población ocupada

En el caso de la población ocupada, el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000 fijó los objetivos de empleo que se deben alcanzar en el 2010 en el conjunto de los países de la Unión Europea. En primer lugar, una tasa de empleo total del 70% en 2010 y del 67% en el año 2005<sup>5</sup>, estableciendo este año como punto intermedio de evaluación. En segundo lugar, una tasa de empleo femenino del 60% y, por último, una tasa de empleo de los trabajadores de más edad del 50%.

En cuanto a la tasa de empleo total (Indicador 4), los últimos datos disponibles muestran que en la actualidad sigue siendo un reto alcanzar los objetivos previstos en Lisboa en materia de empleo.

En Navarra, la tasa de empleo en 2004 alcanzaba el 67,5%, porcentaje más elevado que el de la media europea (63%) y el de España (61%). Esta cifra supera el objetivo fijado para 2005. No obstante, está a casi tres puntos porcentuales del objetivo del 70% para 2010 frente a los siete puntos porcentuales de diferencia que presenta la UE-25.

Como se observa, en Navarra la tasa de empleo, así como la tasa de actividad, presentan un crecimiento favorable. No obstante, cabe destacar que si se pretende alcanzar el objetivo marcado para el año 2010 se debe mantener un nivel de crecimiento igual o superior al de los últimos años.

El ritmo de crecimiento de la población ocupada en Navarra, según el Indicador 13, "Porcentaje de ocupación de la población ocupada" en el periodo 1999-2000 es de un 6,8% y de, aproximadamente, un 2% anual en el periodo 2000-2004.

<sup>5</sup> Según se fijó en el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001.

A pesar de que la tasa de empleo ha experimentado un aumento considerable en el periodo de estudio y Navarra se sitúa, desde el año 2000, en una posición superior a la de España y Europa, el empleo no se ha distribuido por igual entre todos los grupos de población y existen notables diferencias entre ellos. Es interesante destacar el caso de las mujeres, los jóvenes y las personas de más edad.

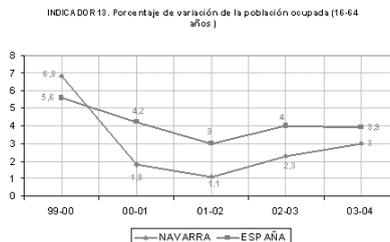
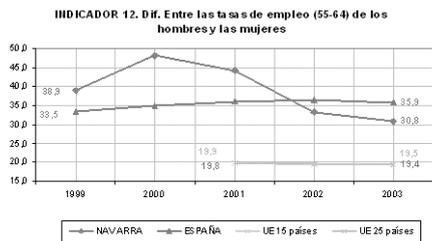
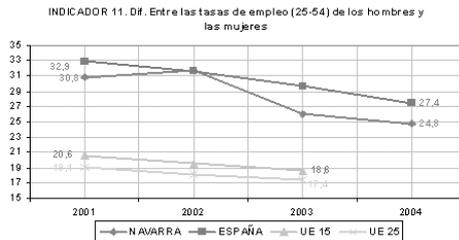
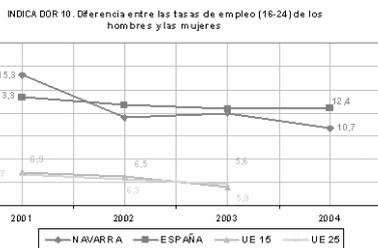
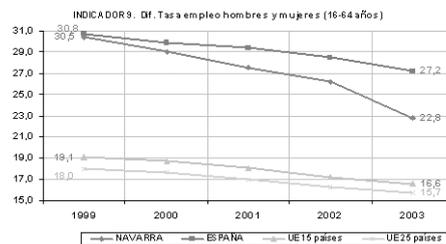
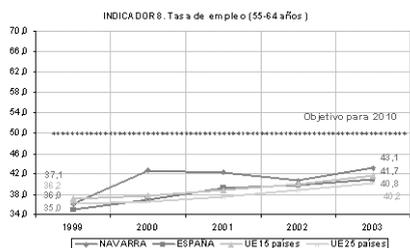
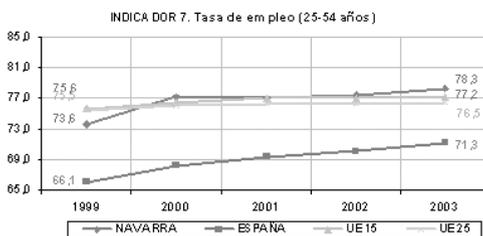
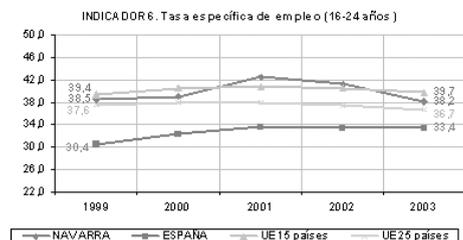
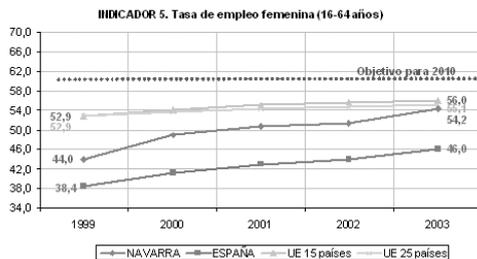
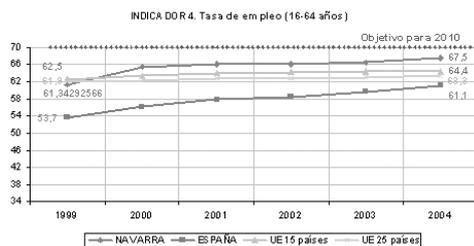
En cuanto al empleo de las mujeres en Navarra, la “Tasa de empleo femenino” (Indicador 5) muestra una evolución positiva en los últimos años. Concretamente, ha aumentado diez puntos entre 1999 y 2003, frente a los dos puntos de aumento de la masculina. Dicha tasa es superior a la de España, pero inferior a la europea en todo el periodo de estudio. No obstante, las diferencias entre Navarra y Europa se han reducido y han pasado de nueve puntos en el año 1999 a un punto porcentual en 2003. Aún con todo, la tasa de empleo femenino de Navarra, que alcanzó un porcentaje del 54% en 2003, y los 23 puntos que distan entre la tasa de empleo masculino y femenino en 2004, todavía está lejos de alcanzar la tasa del 60% fijada como objetivo en la Estrategia Europea de Empleo, por un lado y, por otro, los 16 puntos de diferencia<sup>6</sup> que existen entre la tasa de empleo masculina y femenina (Indicador 9) en el conjunto europeo. Es por esto por lo que se hace necesario seguir impulsando de forma continua las políticas y acciones de promoción de empleo femenino para alcanzar el objetivo marcado en Lisboa.

En cuanto al empleo de los jóvenes en Navarra, la “Tasa de empleo juvenil”, (Indicador 6) que mide la relación entre la población ocupada de 16 a 24 años y la población total correspondiente a esas edades, muestra que no hay diferencias muy significativas en la comparativa de Navarra con Europa. En el año 1999, la tasa de empleo juvenil en Navarra era del 38,5%, y, en el 2003, del 38%. En la Europa de los 25, en 1999 era del 38% y en 2003, del 37%. Con carácter general, la existencia de estas bajas tasas de empleo juvenil pueden deberse, entre otros factores, a la prolongación de los años de estudio. No obstante, se observan diferencias entre las tasas de empleo juvenil femenino y masculino (Indicador 10) de Navarra y Europa. En el año 2003 la diferencia entre la tasa de empleo juvenil de hombres y mujeres en la Europa de los 25 era de seis puntos. En el caso de Navarra, esta diferencia ascendía a 12 puntos. De nuevo, el reto en Navarra se centra en las mujeres, en este caso, en las más jóvenes.

En cuanto a los trabajadores de más edad, la “Tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años” (Indicador 8) sigue una tendencia ligeramente ascendente en el periodo de estudio en las tres unidades territoriales. En el año 2003 esta tasa era del 43% en Navarra, el 41% en España y el 42% en la Europa de los 25. Además, las “diferencias entre las tasas de empleo por sexo de los trabajadores de 55 a 64 años” (Indicador 12) es de 11 puntos superior a la de UE -25.

De estos datos se desprende la necesidad de que seguir trabajando para alcanzar el 50% planteado como objetivo estratégico para 2010 con políticas activas de empleo específicas para este colectivo y, especialmente, para las mujeres de mayor edad.

<sup>6</sup> Señalar que la participación femenina en el mercado laboral y la reducción de las diferencias entre los niveles de empleo de los hombres y las mujeres es uno de los temas prioritarios para la Comisión.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y EUROSTAT.

## Indicadores basados en la población desempleada

La tasa de paro (Indicador 14) en Navarra se situaba en el año 1999 en el 8,2% y en el año 2003, en el 5,3%, porcentaje que se puede considerar de pleno empleo. Navarra presenta en todo el periodo de estudio unos niveles de desempleo inferiores a los de España (13% en 1999 y 11% en 2003) y a los de Europa (9,0% para los dos años).

A pesar de esta situación favorable, el desempleo en Navarra, de la misma manera que el empleo, presenta una distribución desigual para todo el periodo entre los distintos grupos de población, principalmente según sexo y edad.

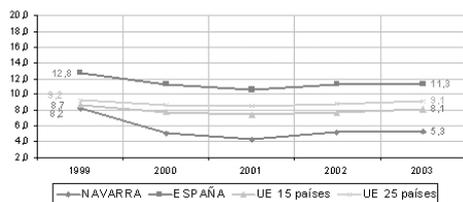
En cuanto al desempleo de las mujeres en Navarra, la “Tasa de desempleo femenino” (Indicador 15) se situaba en el año 1999 en el 14,6% y en el año 2003 en el 7,5%, frente a la tasa de desempleo masculina (Indicador 16) que era del 4,3 % y del 3,9%, respectivamente. De esta manera, la disminución del desempleo femenino en Navarra ha sido de siete puntos frente a los 0,4 puntos de desempleo masculino. En consecuencia, se produce una disminución de las diferencias de desempleo entre hombres y mujeres (Indicador 17).

Por otro lado, se produce un acercamiento de Navarra respecto a Europa en las diferencias entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres. En 2003, ya sólo dos puntos separan las tasas de desempleo de hombres y mujeres entre Navarra y Europa frente a los siete puntos de 1999.

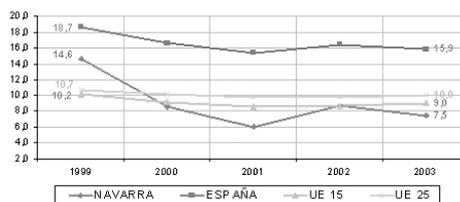
En cuanto al desempleo de los jóvenes, según los datos del “Coeficiente de desempleo juvenil” (Indicador 18), que mide la relación entre la población desempleada de 16 a 24 años y la población total de esa misma franja de edad, en el año 2003 en Navarra el 7% de la población de entre 16 y 24 años estaba en desempleo<sup>7</sup>. La desigual distribución del desempleo por grupos de edad queda reflejada en que este ratio es inferior para la población comprendida entre los 25 y los 54 años, el 4%, y para la población de entre 55 y 64 años, el 2%.

En la comparativa de este indicador para el año 2003 entre Navarra y Europa, hay que señalar que las diferencias son escasas, ya que el coeficiente de desempleo juvenil en la Europa de los 25 es del 8% frente al 7% en Navarra. La evolución entre los años 1999 y 2003 ha sido poco significativa. En el año 1999 el coeficiente de desempleo juvenil en Navarra era del 6,6%, y en el año 2003 del 7%. El porcentaje de variación del periodo 1999-2003 es del 0,05%. En la Europa de los 25, en el año 1999, el coeficiente de desempleo juvenil era del 10,5%, y en el año 2003 del 10%. En este caso el porcentaje de variación del periodo 1999-2003 es del -0,07%.

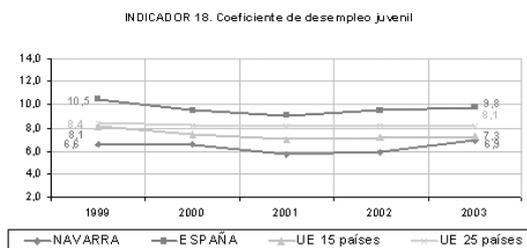
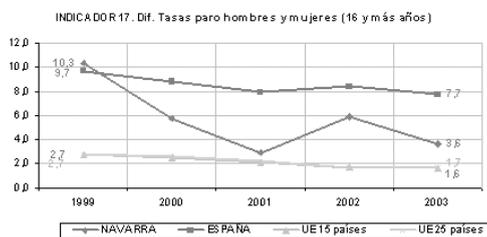
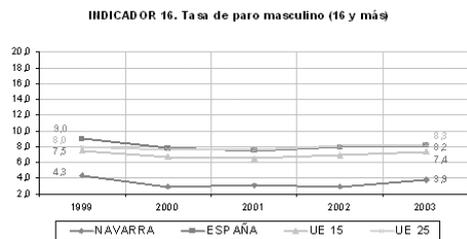
INDICADOR 14. Tasa de paro (16 y más)



INDICADOR 15. Tasa de paro femenino (16 y más)



7 Para una correcta interpretación de los datos, es necesario relacionar este resultado con otros factores como la edad de salida del sistema educativo, los niveles de desempleo, etc.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y EUROSTAT.

## Indicadores de educación/formación

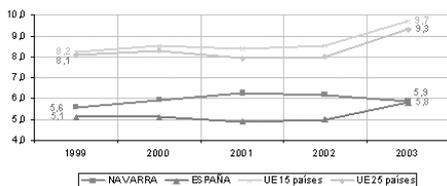
Los indicadores de empleo europeos de educación/formación miden aspectos relacionadas con la participación e inversión en este ámbito. El hecho de estar inmersos en la sociedad del conocimiento justifica la relevancia de estos indicadores.

En cuanto a la participación en educación/formación, la “Tasa de participación en la educación y en la formación de la población adulta” mide la relación entre la población de 25 a 64 años que ha recibido formación en las cuatro últimas semanas de referencia y la población total comprendida en esa misma franja de edad. Los resultados de este indicador muestran que esta tasa es más alta para la Europa de los 25 que para Navarra y España. En Navarra y España, en el año 2003, el 6% de la población adulta había recibido formación. En el caso de Europa, el porcentaje es el 10%. Además, este indicador presenta una tendencia de mantenimiento de los porcentajes en todo el periodo para las tres unidades territoriales. En los tres casos, el porcentaje de variación del periodo 1999-2003 no llega al 0,3%. Por lo tanto, es preciso seguir potenciando la participación en procesos formativos que permitan reducir las distancias de este indicador en Navarra respecto con Europa.

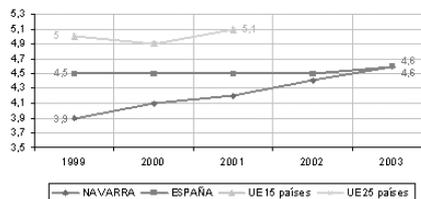
En cuanto a la inversión en educación, el indicador “Porcentaje de inversión en educación en relación con el PIB” (Indicador 20) mide el gasto destinado a todos los niveles de educación por el conjunto de las Administraciones Públicas. Este indicador muestra un mantenimiento en las tres unidades territoriales entre los años 1999 al 2003. Por otra parte, se observa que la inversión en educación de la Europa de los 25 es ligeramente mayor que la de Navarra y España. En el año 2001, Europa presenta un 5% de inversión en educación frente al 4,5% de España y el 4% de Navarra.



**INDICADOR 19. Tasa de participación en la educación y la formación (25-64 años)**



**INDICADOR 20. Porcentaje de inversión en educación**

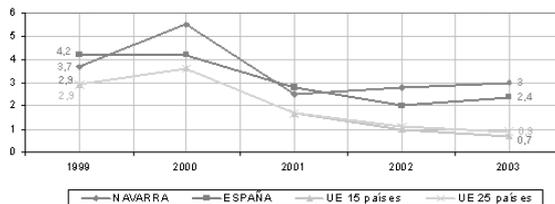


Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA, MEC, CRE y EUROSTAT

### Indicadores de productividad

El indicador del porcentaje de variación del PIB (Indicador 21) muestra las diferencias anuales en el comportamiento de éste, que presenta un comportamiento positivo a lo largo de todo el periodo considerado, especialmente en Navarra, donde la variación ha sido mayor que en Europa. En 2003 respecto a 2002, el PIB creció en Navarra un 3% y en la Europa de los 25 el crecimiento fue del 1%. De estos datos se deduce que la economía de Navarra crece a un ritmo mayor que la europea y, además, lo hace de forma mantenida.

**INDICADOR 21. Porcentaje de variación del PIB**

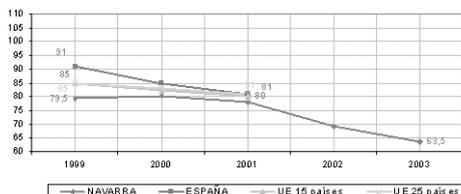


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del CRE y EUROSTAT

### INDICADORES DE RIESGOS LABORALES

Según los indicadores de medición de riesgos laborales, Navarra registra porcentajes más bajos que Europa y España en el índice de accidentes de trabajo (Indicador 22), calculado como la relación entre los accidentes de trabajo catalogados como “serios” y la población ocupada. Aproximadamente el 80% de los accidentes laborales producidos en Navarra se produjeron entre hombres, principalmente en el sector de la construcción. Por otro lado, el índice de incidencias de partes de enfermedades profesionales (Indicador 23), que mide el número de partes por enfermedades profesionales entre la población ocupada, muestra que en Navarra el índice aumenta hasta 2001 y, a partir de este año, se mantiene en torno al 9,5%. Es en el sector industrial donde se produce un mayor número de incidencias de enfermedades profesionales.

**INDICADOR 22. Índice de incidencia de accidentes de trabajo**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y del INSL.

Indicador	1999	2000	2001	2002	2003
23 Porcentaje de variación de la incidencia de accidentes de trabajo		1,1	-3,2	-11,3	-8,0
24 Índice de incidencia de partes de enfermedad profesional	6,8	8,6	9,6	9,5	9,5
25 Porcentaje de variación de la incidencia de accidentes de trabajo		0,26	0,12	-0,01	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSL.

### Indicadores sobre las modalidades de trabajo

Los indicadores sobre las modalidades de trabajo pretenden clasificar a la población ocupada según el tipo de contrato, el tipo de jornada y el tipo de régimen, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Son tres los indicadores que se utilizan en Europa.

En torno al 44% de la población ocupada trabaja en la modalidad de trabajo 1 (Indicador 26), que aglutina a las personas que trabajan por cuenta ajena con contrato indefinido a tiempo parcial, los trabajadores por cuenta ajena con contrato de duración determinada y quienes lo hacen por cuenta propia.

En segundo lugar, aproximadamente el 31% de los trabajadores por cuenta ajena se clasifican en la modalidad 2 (Indicador 27), es decir, tienen un contrato indefinido a tiempo parcial o un contrato de duración determinada, ya sea a tiempo parcial o completo.

En tercer lugar, en torno al 20% de la población ocupada de 16 y más años trabaja por cuenta propia, modalidad de trabajo 3 (Indicador 28).

Como se observa en la siguiente tabla, hay una tendencia al mantenimiento de los porcentajes.

Indicador	1999	2000	2001	2002	2003	2004
26 Diversidad de modalidades de trabajo 1			45,0	45,8	43,1	43,2
27 Diversidad de modalidades de trabajo			232,3	32,9	29,7	30,5
28 Diversidad de modalidades de trabajo 3			20,1	20,4	20,0	19,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

## V. REFLEXIONES

La comparación de los indicadores de empleo entre los diferentes Estados y para toda la UE posibilitará conocer el impacto de la Estrategia Europea de Empleo y la situación del mercado laboral europeo y nacional. En esta línea, es necesario continuar con el estudio y validación de los indicadores de empleo que utiliza la Comisión Europea para utilizar sistemas de medición cuantificables, consensuados y comparables también en la evaluación de las políticas de empleo a nivel regional. Si se desea avanzar en esta línea, hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Avanzar en el diseño de nuevas fuentes de información estadística que permitan aplicar de una manera más integral la batería de indicadores europeos de empleo. La aplicación del mayor número de indicadores permitiría conocer la situación del mercado de trabajo en Navarra de una manera exhaustiva, y posibilitaría avanzar en la consecución de los objetivos marcados en la cumbre de Lisboa para el año 2010.
- Análisis e investigación continuada de las modificaciones establecidas por la Comisión Europea en materia de indicadores europeos de empleo.

- Análisis e investigación conjunta entre instituciones expertas en el registro, explotación y medición de datos estadísticos en Navarra que permita resolver y avanzar en la validación de los indicadores que presentan dificultades metodológicas.

El avance en estas líneas de trabajo posibilitará disponer de información fiable y eficaz sobre la situación del mercado laboral de la Comunidad Foral, y permitirá compararla con la media europea y con otras regiones europeas con características demográficas y socioeconómicas similares. De esta forma, Navarra contará con un escenario más clarificador en materia de empleo, ya que los indicadores de empleo marcan la dirección que se ha de seguir en políticas activas de empleo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Comisión de las comunidades europeas. (2001), Indicadores estructurales. COM (2001) 619 final.
- Comisión de las comunidades europeas. (2001), Volumen II. Aprovechar al máximo las capacidades de la Unión Europea: consolidación y ampliación de la estrategia de Lisboa. COM (2001) 79 final.
- Comisión de las comunidades europeas. (2002), Indicadores estructurales. COM (2002) 551 final.
- Comisión de las comunidades europeas. (2003), Indicadores estructurales, COM (2003) 585 final.
- Comisión de las comunidades europeas. (2004), Cuadro de indicadores sobre la aplicación de la agenda de política social, COM (2004) 137 final.
- Comisión de las comunidades europeas. (2004), Afianzar la aplicación de la estrategia europea de empleo, COM (2004) 239 final. 2004/0082 (CNS).
- Comisión de las comunidades europeas. (2004), Proyecto de Informe conjunto sobre el empleo 2003/2004, COM (2004) 24 final.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2004). Recomendación del Consejo de 14 de octubre de 2004 sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros. (2004/741/CE).
- Consejo de la Unión Europea (2005), Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, Bruselas, 20 de mayo de 2005 (26.05) (OR. en).
- European Commission. Employment and social affairs DG. (2003), Employment and European Social Fund policy development and coordination. Employment Strategy. Indicators for monitoring the 2003 Employment Guidelines.
- OSUNA LLANEZA, J. L. (2002). “La evaluación de las políticas de empleo: hacer de la necesidad virtud”. *VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.
- WIM KOK (2003), Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce.

**ANEXO**  
**LISTADO DE LOS INDICADORES EUROPEOS DE EMPLEO**

**INDICADORES CLAVE ESTRUCTURALES**

1. Tasa de desempleo.
2. Tasa de empleo (total).
3. Tasa de empleo de las personas con edades entre 55 y 64 años.
4. Tasa de actividad.
5. Tasa de desempleo de larga duración
6. Creación de empresas.
7. Tasa de supervivencia de las empresas de nueva creación.
8. Aumento del empleo.
9. Tendencias en materia de accidentes de trabajo.
10. Participación en la educación y la formación.
11. Inversión en recursos educativos.
12. Participación en la Formación Profesional Continua.
13. Edad media de salida del mercado de trabajo.
14. Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.
15. Abandono prematuro del sistema escolar.
16. Trampa de desempleo.
17. Imposición de los bajos salarios.
18. Disparidades regionales. Coeficientes de variación.

**INDICADORES CLAVE NO ESTRUCTURALES**

1. Transiciones en función del nivel de remuneración.
2. Aumento de la productividad laboral per cápita.
3. Aumento de productividad laboral por hora trabajada.
4. Transiciones en función de la situación relativa al empleo.
5. Acciones preventivas.
6. Nuevo comienzo (a).
7. Nuevo comienzo (b).
8. Medidas de activación a favor de los desempleados de larga duración.
9. Seguimiento de los participantes en una medida activa.
10. Diversidad de las modalidades de trabajo 1 (tiempo parcial + duración determinada+cuenta propia).
11. Diversidad de las modalidades de trabajo 2 (empleo atípico).
12. Diversidad de las modalidades de trabajo 3 (trabajo por cuenta propia).
13. Transiciones por tipo de contrato.
14. Tendencias en materia de enfermedades profesionales.
15. Transparencia de las ofertas de empleo.
16. Nivel de estudios de los jóvenes de 22 años de edad.
17. Diferencias entre hombres y mujeres en materia de empleo.
18. Diferencias entre hombres y mujeres en materia de desempleo.
19. Incidencia de la responsabilidad parental en el empleo.
20. Cuidado de niños.
21. Diferencias en materia de tasa de desempleo de las personas desfavorecidas.
22. Diferencia entre la tasa de desempleo de los nacionales de la UE y de terceros países.



#### **INDICADORES CONTEXTUALES**

1. Aumento del PIB.
2. Tasa de empleo por grupos de edad.
3. Tasa de empleo equivalente a tiempo completo.
4. Satisfacción profesional.
5. Costes laborales unitarios reales.
6. Productividad del trabajo (per cápita) y por hora trabajada.
7. Transiciones hacia el empleo y la formación.
8. Coeficiente de desempleo juvenil.
9. Gasto en políticas de mercado de trabajo.
10. Empleo en empresas de nueva creación.
11. Tasa de empleo en el sector servicios.
12. Tiempo de trabajo semanal medio.
13. Tendencias del tiempo de trabajo.
14. Horas extraordinarias.
15. Número de ofertas de empleo por desempleado.
16. Utilización de ordenadores.
17. Inversión de las empresas en la formación de adultos.
18. Reserva de mano de obra.
19. Aumento de la oferta de mano de obra.
20. Diferencia entre hombres y mujeres en materia de empleo equivalente a tiempo completo.
21. Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.
22. Segregación profesional entre hombres y mujeres.
23. Segregación sectorial entre hombres y mujeres.
24. Personas mayores dependientes.
25. Diferencias en el mercado de trabajo para las personas desfavorecidas.
26. Tasa implícita de imposición del mercado de trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

