



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 6.2.2003
COM(2003) 57 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y
AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**CUADRO DE INDICADORES SOBRE LA APLICACIÓN DE LA AGENDA
DE POLÍTICA SOCIAL**

1. Introducción

El presente documento contiene el tercer cuadro de indicadores que presenta la Comisión para informar sobre la aplicación de la agenda de política social¹. En esta ocasión, el informe se centra fundamentalmente en los progresos realizados en 2002².

La presentación de un cuadro de indicadores anual responde a la invitación formulada por el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo de exponer los avances logrados y de verificar el compromiso y las contribuciones de los diferentes agentes en la aplicación de la agenda. El objetivo no es establecer una comparación entre los Estados miembros, sino más bien examinar cómo se traduce la agenda en medidas políticas y acciones concretas. El cuadro de indicadores complementa, en relación con las acciones que forman parte de la agenda de política social, el informe de síntesis anual que se presentará al Consejo Europeo de primavera.

El punto de referencia respecto al cual deben medirse los progresos realizados es la comunicación de la Comisión de junio de 2000 y las orientaciones políticas formuladas en el Consejo Europeo de Niza de diciembre de 2000.

La agenda de política social constituye el programa de la Unión Europea para modernizar y mejorar el modelo social europeo a través de la inversión en recursos humanos y la construcción de un Estado del bienestar activo y debería contribuir a la consecución del objetivo estratégico definido en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000.

Su objetivo es responder a los desafíos comunes a los que se enfrenta la UE y al mismo tiempo lograr que se aprovechen plenamente las nuevas oportunidades que se presentan. Por lo tanto, la finalidad esencial de la agenda es realizar el objetivo de Lisboa –perfilado en las subsiguientes reuniones del Consejo Europeo– mediante el establecimiento de una interacción dinámica y un refuerzo mutuo de las políticas sociales, laborales y económicas.

La agenda debería reforzar el papel de la política social como factor productivo, así como la solidaridad y la justicia social. La promoción de la «calidad» es uno de los ejes fundamentales en torno a los que se articula la agenda.

2. La situación económica, social y del empleo

La situación económica

En 2001, la economía europea creó cerca de dos millones de puestos de trabajo, lo que significa un aumento constante de la tasa de empleo³, que pasó del 63,4 % en 2000 al 64,1 % en 2001. La tasa de empleo femenina se incrementó del 54,1 % al 55 %, mientras que en ese mismo periodo la tasa de desempleo registró un descenso del 7,8 % al 7,4 %. El desempleo de larga duración también siguió disminuyendo, pasando del 3,5 % en 2000 al 3,1 % en 2001. La mejora de los resultados en el empleo tuvo lugar en un contexto económico desfavorable.

¹ COM(2000) 379 de 28.6.2000; Resolución del PE A5-291/2000 de 25.10.2000; Conclusiones del Consejo Europeo de Niza.

² No obstante, a lo largo del documento, se establece la relación con el trabajo realizado en los últimos años y con las iniciativas futuras, a fin de proporcionar un panorama lo más claro posible en un informe tan conciso como el presente.

³ Las cifras sobre las tasas de empleo y desempleo de larga duración han sido revisadas y publicadas el 16 de diciembre de 2002.

De 2000 a 2001, el crecimiento del PIB descendió del 3,4 % al 1,5 %, y las previsiones económicas⁴ elaboradas por la Comisión en otoño de 2002 apuntan a una recuperación más lenta de lo esperado en un principio. Se calcula que la tasa media de crecimiento para 2002 se sitúe en el 1 % y que alcance el 2 % en 2003, gracias a una reactivación económica a partir del segundo semestre de 2003. Mientras que el empleo parece seguir una tendencia positiva con la creación de aproximadamente un millón de nuevos puestos de trabajo en el periodo 2002-2003, se prevé que la tasa de desempleo seguirá aumentando lentamente en ese mismo periodo –del 7,6 % en 2002 al 7,7 % en 2003– y que empezará a disminuir nuevamente en 2004 hasta el nivel del 7,4 % alcanzado en 2001. Al mismo tiempo se prevé que la inflación se mantendrá por encima del 2 % en 2003 y que el déficit público aumentará hasta el 1,9 % del PIB en la UE (y al 2,3 % en la zona del euro).

La situación con respecto al empleo

A pesar de la reciente ralentización de la economía, el comportamiento de los mercados de trabajo de la UE ha seguido mejorando con la creación de nuevos puestos de trabajo y la aplicación de políticas de fomento del empleo. Sin embargo, a corto plazo, aunque el mercado de trabajo sea más resistente, parece que el nivel de productividad seguirá siendo bajo⁵.

Desde 1997, se han creado más de diez millones de puestos de trabajo –de los cuales seis millones han sido ocupados por mujeres– y hay cuatro millones menos de desempleados. En el marco de la revisión y la evaluación de la estrategia europea de empleo, se señaló que durante los cinco años de aplicación de la misma, se han consolidado las mejoras estructurales del mercado de trabajo comunitario y que el crecimiento del empleo no puede atribuirse únicamente a la coyuntura económica.

El carácter estructural de las mejoras queda demostrado por el reducido componente estructural del desempleo, un modelo de crecimiento económico cada vez más intensivo en empleo y una mayor capacidad de respuesta rápida por parte del mercado de trabajo a los cambios económicos y sociales. No obstante, deben llevarse a cabo importantes mejoras estructurales por medio de reformas a nivel de los productos, los capitales y los mercados de trabajo, que permitan aumentar la capacidad de reacción de la economía frente a los choques.

Pese a las mejoras observadas, subsisten algunos problemas que exigen una solución urgente, entre los que cabe señalar:

- la persistencia de niveles elevados de desempleo, en particular de desempleo de larga duración;
- la tasa de empleo femenino todavía baja;
- la distribución desigual de las tasas de empleo en función de los grupos de edad, que hace que los trabajadores de más edad, pero también los jóvenes, se enfrenten a grandes dificultades para encontrar trabajo o mantener su empleo;
- los inmigrantes, las personas pertenecientes a minorías étnicas y otros grupos desfavorecidos siguen enfrentándose a importantes obstáculos para acceder al mercado de trabajo;

⁴ Comisión Europea: Economía Europea n°5/2002.

⁵ La mejora de la relación entre la creación de empleo y la productividad constituye el aspecto crucial de las medidas destinadas a promover la calidad en el trabajo (véase *infra*).

- las diferencias regionales en algunos Estados miembros que inciden en la cohesión social de Europa;
- la persistencia de estrangulamientos y déficit de cualificaciones en los mercados de trabajo a nivel regional.

Si se quieren alcanzar los objetivos de Lisboa para 2010 es preciso crear 15 millones de puestos de trabajo⁶. Los retos son bien conocidos: el prometedor proceso de reforma del mercado de trabajo facilitado por la estrategia europea de empleo debe seguir adelante, con más vigor y determinación, sobre todo en un clima económico menos favorable. Es preciso evitar a toda costa el riesgo de adoptar apresuradamente medidas que incidan negativamente en las mejoras del empleo sostenible a medio y largo plazo.

La situación social

Los puntos débiles de carácter estructural observados en el mercado de trabajo son, en gran medida, responsables de la persistencia de la pobreza y la exclusión social como uno de los problemas más difíciles de resolver en la Unión. No obstante, cabe señalar otros factores como los problemas de salud y la discapacidad, la separación familiar o la carencia de cualificaciones básicas. Por otro lado, el acceso al empleo puede no ser suficiente para evitar la pobreza y la exclusión social, en particular cuando está asociado con salarios bajos, tareas poco cualificadas, condiciones de precariedad o una formación insuficiente. Por estos motivos, la mejora en la situación del empleo en toda la Unión, aunque positiva, puede no resultar suficiente en sí misma para incidir de manera significativa en la erradicación de la pobreza y la exclusión social.

Los últimos datos disponibles en materia de ingresos (correspondientes a 1999)⁷ muestran que el 15 % de la población, esto es, unos 56 millones de personas, se hallan expuestos al riesgo de caer en la pobreza, ya que sobreviven con ingresos inferiores al umbral establecido en el 60 % de los ingresos medios nacionales equivalentes. Resulta especialmente preocupante el hecho de que el 9 % de la población de la UE se encuentre en riesgo de pobreza persistente (es decir, que han permanecido en esta situación durante al menos dos de los tres últimos años). La seguridad social desempeña un papel crucial para reducir el riesgo de pobreza. Si no fuera por las transferencias sociales, el riesgo de pobreza habría alcanzado el 24 % (excluidas las pensiones) o el 40 % (si se incluyen), lo cual pone de manifiesto la importancia, pero también las limitaciones de la redistribución de la renta.

Existen notables diferencias entre los Estados miembros por lo que respecta a la magnitud del problema. Mientras que los bajos ingresos y el acceso insuficiente a los bienes y servicios básicos son endémicos y siguen afectando a amplias capas de la población en algunos Estados miembros, en otros, los sistemas universales de seguridad social y el acceso generalizado a los servicios públicos en ámbitos fundamentales (como la educación, la salud, los cuidados de

⁶ COM(2002) 9 y acuerdo del Consejo de 8 de marzo de 2002 – Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa

⁷ Véase la última serie de encuestas del PHCE disponible desde diciembre de 2002. La versión de la base de datos del usuario del PHCE de diciembre de 2002 incorpora revisiones importantes de los datos relativos a algunos países, además de mejoras metodológicas para evitar ponderaciones extremas y corregir la tasa de no respuesta en los hogares. Por estos motivos, los indicadores relativos a 1998 y años anteriores tomados de la base de datos de diciembre de 2001 no pueden considerarse comparables con los indicadores correspondientes a esos mismos años, extraídos de la nueva base de datos.

larga duración para los mayores o la vivienda) han circunscrito el problema a grupos muy concretos de la población.

No obstante, los datos estadísticos sólo ofrecen una visión aproximada de la amplitud de la exclusión social, ya que la mayoría de los grupos más afectados siguen siendo por lo general «invisibles» en términos de estadísticas sociales, al menos en lo que se refiere a datos comparables en la UE. Este es el caso, en particular, de las personas sin hogar y los que viven en instituciones.

La encuesta Eurobarómetro de 2001 sobre la precariedad social y la integración social pone de manifiesto que una proporción elevada de personas se consideran pobres (pobreza subjetiva), especialmente en la Europa meridional.

Por lo que se refiere a la distribución de la renta, los últimos datos facilitados a través de los indicadores estructurales revelan la existencia de desigualdades significativas y persistentes en la distribución de la renta. La relación entre el 20 % más alto de la escala salarial y el 20 % más bajo es de 4,6 para el conjunto de la UE, cifra que disfraza las acusadas diferencias existentes entre los Estados miembros.

3. La aplicación de la agenda de política social

La revisión de la agenda de política social en 2002 prosigue a buen ritmo. Las iniciativas y medidas anunciadas se han adoptado.

3.1. Más y mejores puestos de trabajo

Una de las máximas prioridades de la agenda de política social es la de contribuir al pleno empleo que, con arreglo a la estrategia de Lisboa, consistiría en que la tasa de empleo se aproximara lo más posible al 70 % en 2010 y en aumentar la tasa de participación de las mujeres hasta alcanzar el 60 % en ese mismo año.

El Consejo Europeo de primavera celebrado en Estocolmo en 2001 completó los objetivos definidos en Lisboa con objetivos intermedios consistentes en alcanzar una tasa global de empleo del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 % en 2005. Introdujo también el objetivo de que la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64) alcanzará el 50 % en 2010. En el Consejo Europeo de Barcelona, celebrado en la primavera de 2002, se establecieron objetivos cuantificables más específicos con objeto de aumentar progresivamente en cinco años la edad media de jubilación de los trabajadores en la Unión Europea para 2010. A este respecto, cabe señalar que la Comisión y el Consejo adoptaron un informe conjunto sobre la manera de incrementar la tasa de actividad y de promover la prolongación de la vida activa.

El Consejo Europeo de primavera de Barcelona, celebrado en marzo de 2002, introdujo un nivel de referencia con respecto a los servicios de cuidado de niños, a saber, prestar en 2010 estos servicios al menos al 33 % de los niños menores de tres años y al 90 % de los niños de entre tres años y la edad de escolarización obligatoria. La consecución de este objetivo debería contribuir directamente a atraer a más mujeres al trabajo remunerado, así como a una mejor compatibilización de la vida laboral y familiar tanto para las mujeres como para los hombres.

No obstante, aunque existe una voluntad cada vez mayor de definir objetivos a escala europea, no se observa un compromiso generalizado por parte de los Estados miembros de fijar objetivos nacionales. Ello socava el potencial de la UE para alcanzar los objetivos generales con los que se han comprometido los responsables políticos de cada Estado miembro.

Medida clave:

- Informe conjunto sobre la manera de incrementar la tasa de actividad y de promover la prolongación de la vida activa⁸.

El refuerzo y la continuación de la estrategia coordinada de empleo

Las directrices de empleo para 2002 fueron las últimas del ciclo quinquenal acordado en el Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo sobre el empleo, celebrado en noviembre de 1997. Estas directrices fueron presentadas por la Comisión en septiembre de 2001 y adoptadas formalmente por el Consejo en febrero de 2002, teniendo en cuenta el dictamen del Parlamento Europeo. En consonancia con las orientaciones generales de la política económica⁹, las directrices para el empleo se centran fundamentalmente en la reforma de las políticas de empleo.

La Comisión propuso la racionalización de los ciclos anuales de coordinación de las políticas económicas y de empleo a partir de 2003. La sincronización de los respectivos calendarios introduce una fase de revisión de la aplicación de las políticas que conduciría a un conjunto de medidas de aplicación, presentado al Consejo Europeo de primavera, y una fase posterior de elaboración de políticas que tendría como resultado la adopción formal de las directrices de empleo y de las orientaciones generales de política económica.

Como medida de transición para la sincronización de la coordinación de las políticas, la Comisión presentó al Consejo en noviembre únicamente el proyecto de informe conjunto sobre el empleo en 2002, y aplazó hasta después del Consejo Europeo de primavera de 2003 la presentación de su propuesta de orientaciones y recomendaciones para el empleo. El proyecto de informe conjunto sobre el empleo, que forma parte de las medidas de aplicación, describe y evalúa en profundidad las medidas e iniciativas adoptadas por los Estados miembros en respuesta a las directrices para el empleo en 2002 y a las recomendaciones específicas para cada país.

Esta racionalización es particularmente oportuna, especialmente ahora que se prepara una nueva fase de la estrategia europea de empleo para 2003. Una contribución importante a esta nueva fase es la evaluación de la coordinación de las políticas nacionales de empleo desde el Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo sobre el empleo en 1997, realizada conjuntamente por la Comisión y los Estados miembros. La comunicación en la que se hace balance de los cinco años de aplicación de la estrategia europea de empleo presenta un amplio resumen de la evaluación y considera positivo el impacto de la estrategia en sí misma, así como de las directrices y las medidas políticas particulares. La evaluación y los debates

⁸ COM(2002) 9 de 24.1.2002 y adopción por el Consejo en marzo de 2002.

⁹ COM(2002) 93 de 21.2.2000 sobre la aplicación de las orientaciones generales de la política económica para 2001; COM(2002) 191 de 24.4.2002 sobre la Recomendación de la Comisión relativa a las orientaciones generales de la política económica en 2002 para los Estados miembros y la Comunidad; adopción formal por el Consejo en junio de 2002 (DO L 182 de 11.7.2002, p.1).

posteriores permitirán a la Comisión adoptar, a principios de 2003, una nueva comunicación sobre el futuro de la estrategia europea de empleo.

En 2002, el Consejo y el Parlamento Europeo adoptaron, en el marco del procedimiento de conciliación, un programa de acción relativo a medidas comunitarias de fomento del empleo, que la Comisión había propuesto en julio de 2000. El programa contribuirá al intercambio de buenas prácticas, al establecimiento de redes, y al análisis en profundidad de la situación del mercado de trabajo.

Medidas clave:

- Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2002¹⁰.
- Recomendación sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros¹¹.
- Balance de cinco años de aplicación de la estrategia europea de empleo¹².
- Racionalización de los ciclos anuales de coordinación de las políticas económicas y de empleo¹³.
- Informe conjunto sobre el empleo en 2002¹⁴.
- Medidas de incentivación del empleo¹⁵.

La calidad del trabajo

El Consejo Europeo de Lisboa introdujo el doble objetivo de más y mejores puestos de trabajo, que subraya la fuerte interdependencia que existe entre la cantidad y la calidad. El objetivo del pleno empleo –tanto para hombres como para mujeres– se facilita con un aumento de la calidad del empleo, en la medida en que ésta puede mejorarse gracias a un incremento del número de puestos de trabajo. Esta fue la opción estratégica elegida al más alto nivel político: el futuro de Europa y la posición competitiva de las empresas europeas exige la producción de bienes y servicios de gran calidad, lo cual puede lograrse únicamente con una mano de obra cualificada, saludable, comprometida y productiva.

Este enfoque constituye un aspecto esencial de la agenda de política social y fue ampliado en la comunicación de la Comisión sobre un marco para invertir en calidad¹⁶. El Consejo Europeo de Laeken aprobó una serie de indicadores para evaluar los progresos realizados. La

¹⁰ COM(2001) 511 de 12.9.2001; Resolución B5/2001/739 del PE de 29.11.2001; acuerdo político en el Consejo en diciembre de 2001; adopción formal por el Consejo en febrero de 2002 (DO L 60 de 1.3.2002, p. 60).

¹¹ COM(2001) 512 de 12.9.2001; acuerdo político en el Consejo en diciembre de 2001; adopción formal por el Consejo en febrero de 2002 (DO L 60 de 1.3.2002, p. 70).

¹² COM(2002) 416 de 17.7.2002; Resolución A5/2002/301 del PE de 25.9.2002; debates en el Consejo en octubre de 2002.

¹³ COM(2002) 487 de 3.9.2002.

¹⁴ COM(2002) 621 de 13.11.2002.

¹⁵ Decisión del Parlamento Europeo (aprobación en abril) y del Consejo (aprobación en mayo de 2002).

¹⁶ COM(2001) 313 de 20.6.2001.

prioridad que debe concederse a este aspecto ha quedado ilustrada por los numerosos ejemplos presentados en el Informe sobre el empleo en Europa de 2002¹⁷.

La relación claramente positiva entre la tasa de actividad y la calidad en el empleo puede observarse en la práctica, así como la relación positiva entre calidad y productividad. El establecimiento de posibles hipótesis futuras revela que el aumento de la calidad en los mercados de trabajo europeos constituye una condición previa para seguir reduciendo las diferencias relacionadas con la edad, el sexo y las capacidades, que siguen representando los principales obstáculos para lograr mejores resultados en la UE, así como para corregir el problema de los desequilibrios regionales en materia de empleo. Sin embargo, las tendencias del mercado de trabajo que se observan actualmente en Europa todavía no reflejan completamente la dinámica del factor de calidad necesaria para alcanzar los ambiciosos objetivos definidos en los Consejos de Lisboa, Estocolmo y Barcelona. Por consiguiente, si no se aumenta la calidad, la creación de empleo seguirá muy por debajo de su potencial, acentuando los costes económicos derivados de la ausencia de políticas sociales de calidad. Habida cuenta de que la calidad del empleo se refleja de manera muy irregular en los planes nacionales de acción para 2002, la Comisión ha subrayado en el proyecto de Informe conjunto sobre el empleo de 2002 la necesidad de que los Estados miembros pongan mayor énfasis en este aspecto en sus planes nacionales de acción para el empleo.

Junto a una política pública específica, en particular a través de la estrategia europea de empleo, la cooperación social es crucial para lograr el objetivo de «más y mejores puestos de trabajo».

La dimensión local y regional de la estrategia de empleo

Las disparidades regionales en términos de empleo siguen siendo elevadas, tanto por lo que respecta a los niveles de desempleo como a las tasas de ocupación. El análisis de las causas subyacentes a estas diferencias y el intercambio de información constituyen instrumentos adecuados para reducir las diferencias entre las regiones. Los Fondos Estructurales contribuyen a reforzar la convergencia y la cohesión.

La participación activa de las autoridades locales y regionales en la definición y ejecución de los planes nacionales de acción para el empleo constituye una condición previa para la elaboración de políticas en este ámbito, así como un componente importante del método abierto de coordinación y de una mejor gobernanza.

¹⁷ Comisión Europea (2002): Empleo en Europa 2002. Tendencias recientes y perspectivas. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

La formación y el aprendizaje permanentes

La inversión en educación, formación y aprendizaje permanente es un requisito ineludible si se quiere lograr el objetivo de Lisboa de pleno de empleo con puestos de trabajo de calidad. La tendencia más evidente en la demanda de mano de obra es la de la mejora de las cualificaciones.

Todo parece indicar que la UE adolece de una inversión insuficiente en capital humano debido a la ausencia de políticas sociales. Ello supone un coste para la economía, además de un impedimento para ajustar la oferta a la demanda, crea estrangulamientos, aumenta el coste de la mano de obra, como se observa en el sector de las TIC, y limita el potencial productivo de la economía europea. Una respuesta política eficaz exige la definición de un marco de normas de calidad y de incentivos para los empresarios y los individuos a fin de aumentar el volumen y la calidad de la inversión privada en capital humano. Exige, asimismo, una revisión del gasto público con vistas a reorientarlo hacia la acumulación de capital humano, en particular en materia de investigación y desarrollo¹⁸.

El memorándum sobre educación y formación permanentes¹⁹ desencadenó un amplio debate a nivel europeo entre todas las partes y los agentes interesados. En una resolución²⁰, el Parlamento Europeo instó a los Estados miembros a que cooperasen a través del método abierto de coordinación y se esforzasen en definir objetivos concretos para la participación en acciones de educación y formación y en garantizar el derecho a la formación profesional y continua para todos los ciudadanos. Teniendo en cuenta los resultados de este debate público, la Comisión presentó una comunicación en la que exponía una posible acción futura para hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente.

La estrategia europea de empleo refleja la importancia atribuida a esta prioridad, ya que hace hincapié en la empleabilidad, en particular a fin de evitar que los trabajadores sean víctimas del desempleo de larga duración, así como a través de las políticas activas del mercado de trabajo. La movilización de recursos comunitarios a través del Fondo Social Europeo es de crucial importancia.

No obstante, es necesario redoblar los esfuerzos. A este respecto, cabe señalar el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales a nivel interprofesional para el desarrollo de las cualificaciones y las competencias. En efecto, los interlocutores sociales se han comprometido a supervisar la evolución a todos los niveles y a llevar a cabo una evaluación en la primavera de 2006²¹.

Medida clave:

– Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente²².

¹⁸ Esto se identifica como gasto público de «gran calidad» en la Comunicación de la Comisión sobre finanzas públicas en la UEM-2002 (COM(2002) 209 de 14.5.2002).

¹⁹ SEC (2000) 1832 de 30.10.2000.

²⁰ Resolución A5/2001/322 del PE de 23.10.2001.

²¹ Acuerdo de 28.2.2002.

²² COM(2001) 678 de 21.11.2001; Resolución A5/2002/62 del PE de 14.3.2002; Resolución del Consejo de junio de 2002 (DO C 163 de 9.7.2002, p. 1).

La dimensión social y de empleo de la sociedad de la información

El desarrollo de las capacidades constituye uno de los elementos clave de la dimensión social y de empleo de la sociedad de la información. En 2002, se hizo hincapié en la necesidad de examinar y aprovechar la contribución de la sociedad de la información a la gestión del cambio y a la mejora de la calidad del empleo. Se ha subrayado el importante papel de los empleos vinculados a la sociedad de la información para facilitar el cambio y transformar la economía europea.

Se considera que el *e-learning* es un factor esencial para que el cambio sea gradual. A fin de supervisar la evolución en este terreno, la Comisión ha publicado un informe provisional sobre la situación.

Medidas clave:

- El empleo en la sociedad de la información – la calidad para el cambio²³.
- *E-learning*: concebir la educación del futuro²⁴.

La movilidad

En seguimiento del informe del Grupo operativo de alto nivel sobre las cualificaciones y la movilidad, la Comisión adoptó, en 2002, un plan de acción sobre las capacidades y la movilidad cuyo objetivo es contribuir a la mejora de las cualificaciones y a la adaptabilidad de la mano de obra europea. El plan contempla medidas para paliar la movilidad profesional insuficiente, la escasa movilidad geográfica, la fragmentación de la información sobre movilidad y la falta de transparencia de las ofertas de empleo. Las medidas anunciadas, entre las que cabe destacar la introducción de una tarjeta sanitaria europea y la creación de un sitio europeo centralizado de información sobre la movilidad, están concebidas para lograr mercados de trabajo más abiertos y accesibles. Se han introducido medidas específicas adaptadas a las necesidades de los investigadores, entre las que cabe destacar un portal sobre movilidad y una red europea de centros de movilidad.

Un aspecto al que se refiere el plan de acción es el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones, sobre el que la Comisión presentó una propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo. Cabe mencionar, asimismo, el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales por lo que se refiere al desarrollo de las cualificaciones y las competencias. La Comisión adoptó a finales de diciembre de 2002 una decisión para renovar y actualizar la red EURES (basada en el Reglamento 1612/68) con vistas a aumentar la responsabilidad de los servicios públicos de empleo en la prestación y gestión de servicios EURES, también a nivel transfronterizo, y a racionalizar la red en la perspectiva de la ampliación. La decisión de la Comisión se complementa con la Carta de EURES, en la que se exponen los principales aspectos operativos de la red.

²³ SEC(2002)372 de 3.4.2002.

²⁴ SEC(2002)236 de 28.2.2002.

Otro aspecto abordado es la modernización de las normas existentes sobre la libre circulación de personas, que ya se anunció en el Consejo Europeo de Niza y que concluirá en 2003. La Comisión adoptó una propuesta de directiva sobre el derecho de residencia y la libre circulación de trabajadores, que se negocia actualmente en el Parlamento Europeo y el Consejo.

En esta misma línea, el Consejo Europeo de Niza solicitó también la adaptación y ampliación de las normas relativas a los derechos de seguridad social en un contexto transfronterizo. Se han realizado progresos con respecto a la modernización del Reglamento (CEE) nº 1408/71 y se presentó una propuesta para ampliar el ámbito de aplicación del reglamento a nacionales de terceros países, que fue adoptada por el Consejo en diciembre de 2002. En ese mismo Consejo, se aprobaron asimismo diversas orientaciones para reformar la coordinación de los sistemas de seguridad social. De especial relevancia es el capítulo sobre asistencia sanitaria, que subraya los progresos realizados en la introducción de la tarjeta sanitaria europea, aspecto sobre el que la Comisión presentará una comunicación en 2003.

Por último, cabe mencionar la consulta a los interlocutores sociales con respecto a la transferencia de los derechos de pensión.

Medidas clave:

- Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad²⁵.
- Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales²⁶.
- Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros²⁷.
- Acuerdo relativo al Reglamento del Consejo por el que se amplían las disposiciones del Reglamento (CEE) nº 1408/71 a los nacionales de terceros países²⁸.
- Consulta a los interlocutores sociales sobre la transferencia de los derechos de pensión²⁹.

El empleo, el mercado interior y la política de competencia

La Comisión adoptó, en 2002, un reglamento sobre las ayudas estatales al empleo, que introduce un mecanismo de exención de notificación para determinadas clases de ayuda estatal y establece los límites máximos exentos. El objetivo es alcanzar un compromiso adecuado entre la necesidad de ofrecer incentivos a la contratación y el riesgo de que las subvenciones vayan a parar a empresas que de todos modos hubieran creado empleo o de que se produzcan efectos de sustitución. El Reglamento subraya la importancia de aplicar la

²⁵ COM(2002) 72 de 13.2.2002; Resolución del Consejo de mayo de 2002; Resolución A5/2002/313 del PE de 10.10.2002.

²⁶ COM(2002) 119 de 7.3.2002.

²⁷ COM(2001) 257 de 23.5.2001.

²⁸ COM(2002)59 de 6.2.2002.

²⁹ SEC(2002)597 – adoptado por la Comisión el 3.6.2002.

estrategia europea de empleo y de propiciar los cambios necesarios en el mercado de trabajo para aumentar la tasa de empleo de forma sostenible.

En su Comunicación sobre la responsabilidad social de las empresas³⁰, la Comisión señaló que si bien la legislación comunitaria en materia de contratación pública es de naturaleza esencialmente económica, dicha legislación debe considerarse también a la luz del requisito de sostenibilidad recogido en el artículo 2 del Tratado CE. Las comunicaciones interpretativas de la Comisión sobre las disposiciones comunitarias aplicables a los contratos públicos y la integración de aspectos sociales³¹ y medioambientales³² en los mismos han servido para clarificar el abanico de posibilidades que se ofrecen a los compradores públicos que deseen incluir consideraciones sociales y medioambientales en los procedimientos de contratación pública, respetando al mismo tiempo el principio de la oferta más ventajosa para los contribuyentes y la igualdad de acceso para todos los proveedores comunitarios³³.

Medida clave:

- Reglamento de la Comisión relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales al empleo³⁴.

3.2 Anticipar y gestionar el cambio

El enfoque estratégico adoptado por la Unión Europea es que el cambio es positivo, ya que propicia el dinamismo económico y revitaliza la economía. Además, contribuye a la innovación, aumenta la productividad, principalmente como resultado de la modernización de la organización del trabajo, y aumenta la rentabilidad. Esta perspectiva se vio reforzada en la estrategia de Lisboa.

La opción elegida por Europa se basa en un enfoque positivo del cambio, por lo que éste debe fomentarse y facilitarse. Un inmovilismo en términos de evolución económica conduciría a una degradación del nivel de vida. La gestión del cambio sienta las bases para mejorar el nivel y la calidad de vida, y contribuye de este modo a la creación de más y mejores puestos de trabajo.

Toda estrategia que pretenda aprovechar las ventajas que ofrece el cambio deberá basarse en un enfoque proactivo y positivo. No obstante, la gestión del cambio precisa asociaciones y compromisos sólidos y se asienta en el diálogo, en particular entre los interlocutores sociales, así como en una comprensión común de los retos y las oportunidades que conlleva.

³⁰ COM(2002) 347 de 2 de julio de 2002.

³¹ COM(2001) 566 final de 15.10.2001.

³² COM(2001) 274 final de 4.7.2001.

³³ Por otro lado, el comprador podrá rechazar la participación de un contratista en un contrato en caso de incumplimiento, por parte de este último, de la legislación pertinente, por ejemplo en el ámbito social o medioambiental.

³⁴ DO L 337 de 13.12.2002.

Mayor participación de los trabajadores en la gestión del cambio

Considerada como una de las principales prioridades para 2002, la Comisión inició una consulta de los interlocutores sociales sobre la anticipación y gestión del cambio y la definición de un enfoque dinámico de los aspectos sociales de la reestructuración de empresas. La cuestión de la gestión del cambio se ha incorporado en el programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales.

En seguimiento del acuerdo político de finales de 2001, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron formalmente a principios de 2002 la directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. En la directiva se fijan unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas³⁵ o centros de trabajo³⁶ situados en la Comunidad. Incumbe a los Estados miembros determinar si la directiva es aplicable a las empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores o a los centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores. El plazo de transposición de la directiva finaliza el 23 de marzo de 2005³⁷.

Desde los avances decisivos realizados en 2001 con respecto al estatuto de empresa europea y la participación de los trabajadores en este tipo de empresas, se han intensificado en el Consejo las negociaciones relativas a la adopción de un reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Estatuto de Mutualidad Europea, así como los debates sobre una posible directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que complementa el proyecto de reglamento relativo al cometido de los trabajadores en este tipo de empresas.

Medidas clave:

- Consulta de los interlocutores sociales: Anticipar y gestionar el cambio - un enfoque dinámico a los aspectos sociales de la reestructuración de las empresas³⁸.
- Adopción formal de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad³⁹.
- Intensificación de las negociaciones relativas al Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el Estatuto de Mutualidad Europea⁴⁰ y la Directiva complementaria⁴¹ relativa al cometido de los trabajadores.

³⁵ Se entiende por «empresa» la empresas pública o privada que ejerce una actividad económica, independientemente de que tenga o no ánimo de lucro, situada en el territorio de los Estados miembros.

³⁶ Se entiende por «centro de trabajo» una unidad de actividad definida conforme a la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, y en la que se desarrolla una actividad económica de forma continuada con medios económicos y humanos.

³⁷ Existen, no obstante, disposiciones transitorias que amplían el plazo más allá de esta fecha para los Estados miembros que no dispongan de un sistema general de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo.

³⁸ SEC(2002)22 de 15.1.2002, p. 5.

³⁹ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

⁴⁰ COM(1991) 273 -3 de 18.12.1991; modificación del fundamento jurídico a raíz del Tratado de Amsterdam - desde entonces: primera lectura en el PE (27.10.1999) y debates en el Consejo (21.5.2002 y 3.6.2002).

La salud y la seguridad en el trabajo

En 2002, la Comisión presentó una nueva estrategia sobre salud y seguridad en el trabajo para el periodo 2002-2006, que se basa en el reconocimiento de que la ausencia de una política eficaz en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo genera importantes costes económicos⁴².

En los últimos años la Unión Europea ha logrado resultados positivos en este ámbito, como lo demuestra la reducción del número de accidentes laborales. Pese a todo, las cifras absolutas siguen siendo elevadas y, desde 1999, en algunos Estados miembros y en determinados sectores se observa de nuevo un aumento de la siniestralidad. Por consiguiente, la cooperación en favor de un entorno de trabajo más seguro debe ser parte integrante de la orientación general de las actividades económicas (más orientadas a los servicios), las modalidades de empleo (más diversificadas), la población activa (más mujeres y trabajadores de mayor edad) y la sociedad en general (más diversa, pero más marcada por la exclusión social).

Por otra parte, los países candidatos registran una tasa media de accidentes laborales muy superior a la media de la UE, principalmente debido a su mayor especialización en sectores tradicionalmente considerados de alto riesgo.

La nueva situación exige un enfoque más global con respecto a las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, así como un uso más diversificado de los instrumentos, no sólo de las disposiciones legislativas que establecen normas mínimas, sino también la promoción de vías de progreso, ya se trate de la evaluación de resultados a partir de datos e indicadores transparentes y fiables, de la acción de los interlocutores sociales —a escala sectorial o multisectorial—, o de iniciativas de las propias empresas.

La estrategia recientemente adoptada aborda los temas clave evocados en la resolución del Parlamento Europeo de octubre de 2000 y en las orientaciones políticas de la agenda de política social adoptada en Niza: consolidar y simplificar el acervo comunitario, responder a los nuevos riesgos (por ejemplo, el estrés), fomentar la aplicación de la legislación en las PYME y facilitar el intercambio de buenas prácticas.

En este contexto, la Comisión propuso, en septiembre de 2002, un proyecto de decisión del Consejo para la creación de un Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo.

Por otra parte, la Comisión presentó un proyecto de recomendación relativo a la salud y seguridad de los trabajadores por cuenta propia, adoptada por el Consejo en diciembre de 2002.

En el plano legislativo, a mediados de 2002 el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron formalmente la directiva sobre vibraciones (agentes físicos), que establece normas comunes para el conjunto de la Unión Europea con respecto a las vibraciones. El proyecto de directiva

⁴¹ COM (1991) 273-4 de 18.12.1991; modificación del fundamento jurídico a raíz del Tratado de Amsterdam – desde entonces: primera lectura en el PE (27.10.1999) y debates en el Consejo (21.5.2002 y 3.6.2002).

⁴² Véase también COM(2002) 89; el tema del «coste de la ausencia de política social» ha sido bien documentado por la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo – véase <http://agency.osha.eu.int>

sobre el ruido también fue objeto de negociación en septiembre y octubre de 2002, en el marco del procedimiento de conciliación entre el Parlamento Europeo y el Consejo.

Por último, el Consejo adoptó una posición común para la modificación de la actual directiva sobre el amianto tras el dictamen en primer lectura del Parlamento Europeo.

Medidas clave:

- Nueva estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo (2002-2006)⁴³.
- Propuesta de Decisión del Consejo relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo⁴⁴.
- Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la aplicación de la legislación relativa a la salud y la seguridad de los trabajadores por cuenta propia⁴⁵.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre vibraciones (agentes físicos)⁴⁶.
- Acuerdo en conciliación sobre una directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al ruido (agentes físicos)⁴⁷.
- Primera lectura en el PE y posición común del Consejo sobre una propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE del Consejo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo⁴⁸.

El entorno de trabajo y las relaciones laborales

La modernización del entorno de trabajo y de las relaciones laborales es esencial para conectar las tendencias económicas y societales en un contexto de creciente interdependencia de las economías europeas. Por ejemplo, en el proceso de modernización es preciso abordar la introducción y generalización de las TIC y la manera de mejorar la organización del trabajo en beneficio de la empresa y los trabajadores. Este aspecto ocupa, además, el centro del debate sobre flexibilidad y seguridad.

La modernización y la mejora de las relaciones laborales es un ámbito en el que trabajan numerosos agentes en la elaboración de las políticas y en el que, en particular los interlocutores sociales a todos los niveles –interprofesional, sectorial, europeo, nacional y regional– desempeñan un papel fundamental.

En el año 2002 hemos asistido a una evolución importante en este ámbito.

⁴³ COM(2002) 118 de 11.3.2002; Resolución A5/2002/310 del PE de 23.10.2002; Resolución del Consejo (DO C 161 de 5.7.2002, p.1).

⁴⁴ COM(2002) 486 de 4.9.2002.

⁴⁵ COM(2002) 116 de 3.4.2002; dictamen A5/2002/326 del PE; acuerdo político en el Consejo en diciembre de 2002.

⁴⁶ DO L 177 de 6.7.2002, p. 13.

⁴⁷ COM(1992) 560 de 23.12.1992, acuerdo en el marco del procedimiento de conciliación de 23.10.2002.

⁴⁸ COM(2001) 417 de 20.7.2001; primera lectura en el PE A5/2002/91 el 11.4.2002 y posición común del Consejo CS/2002/9635/1 de 23.9.2002.

En primer lugar, el grupo de alto nivel sobre relaciones laborales presentó su informe a principios de año. Teniendo en cuenta las recomendaciones formuladas en dicho informe, la Comisión presentó una comunicación sobre el diálogo social en la que expone el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales en el proceso de innovación y cambio, así como la contribución del diálogo social a una mejor gobernanza europea, mediante una mayor consulta de los interlocutores sociales, una articulación reforzada de los distintos niveles y la transparencia del diálogo.

En este contexto, la Comisión propuso asimismo una decisión del Consejo con vistas al establecimiento de una cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo destinada a garantizar que las iniciativas y acciones de los interlocutores sociales se tienen en cuenta en el proceso de elaboración de políticas a nivel europeo.

Además, en noviembre de 2002, los interlocutores sociales acordaron por primera vez un programa de trabajo en pro de un diálogo social autónomo para el periodo 2003-2005, en consonancia con su declaración conjunta al Consejo Europeo de Laeken en diciembre de 2001. Las prioridades del programa de trabajo son el empleo, la movilidad y la ampliación; las medidas concretas incluidas en el programa tienen por objeto facilitar la transformación de la economía, favoreciendo un aumento de la competitividad, mejorando el entorno de trabajo, fomentando la igualdad de oportunidades para acceder al mercado de trabajo y reforzando la igualdad de trato en el empleo (medidas para combatir la discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad, raza, etc.).

El acuerdo sobre el programa de trabajo conjunto representa un paso importante para reforzar la contribución de los interlocutores sociales a nivel europeo y subraya la importancia atribuida a la autonomía de éstos, así como su responsabilidad para tomar decisiones que afectan a los intereses de las dos partes en la relación laboral.

En cuanto a los logros de 2002, cabe mencionar el acuerdo marco sobre teletrabajo firmado por los interlocutores sociales en junio. Dicho acuerdo es consecuencia directa de la intención anunciada en la segunda fase de la consulta sobre modernización y mejora de las relaciones laborales de negociar un acuerdo voluntario para establecer un marco europeo, que deberán aplicar los miembros de las partes firmantes.

Por otra parte, la Comisión inició la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, así como la primera fase de la consulta sobre el estrés.

A nivel sectorial, cabe mencionar la instauración de un comité de diálogo social en el sector de la minería. Además, EuroCommerce y UniEuropa acordaron voluntariamente una serie de orientaciones de apoyo a la diversidad de edades en el comercio. En el sector de la agricultura, se firmó un acuerdo a nivel europeo sobre formación profesional⁴⁹. Los interlocutores sociales del sector de las telecomunicaciones concluyeron la primera revisión de la aplicación del acuerdo sobre teletrabajo firmado en febrero de 2001.

En marzo de 2002, la Comisión presentó un proyecto de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal. Esta iniciativa legislativa responde, en particular, a la solicitud formulada por el Parlamento Europeo a raíz del fracaso de las negociaciones entre los interlocutores sociales para alcanzar un acuerdo en la materia. El objetivo de la directiva

⁴⁹ Acuerdo de 5 de diciembre de 2002.

propuesta por la Comisión es establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir a la creación de empleo y al buen funcionamiento del mercado de trabajo, al tiempo que se mejora la calidad del trabajo temporal y se garantiza el respeto del principio de no discriminación en relación con estos trabajadores.

En el plano legislativo, el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo sobre la modificación de la directiva relativa a la insolvencia. La directiva modificada tiene por objeto adaptar la directiva original para lograr su conformidad con la jurisprudencia comunitaria y las transformaciones del mundo del trabajo. Además, el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo final sobre las disposiciones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo en el sector del transporte por carretera. Por su parte, la Comisión presentó un proyecto de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la ordenación del tiempo de trabajo con objeto de codificar las normas modificadas en repetidas ocasiones y simplificar la legislación comunitaria para hacerla más clara y transparente.

En seguimiento del documento de trabajo de 2001 sobre participación financiera, la Comisión presentó, en 2002, una Comunicación relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores. Se trata de una forma de motivar a los trabajadores a que adopten iniciativas y contribuyan de manera dinámica al funcionamiento de la empresa, al tiempo que participan en sus beneficios.

La Comisión estableció formalmente el grupo de Directores generales de relaciones laborales, encargado de fomentar una cooperación estrecha entre las respectivas administraciones nacionales y la Comisión Europea. El grupo deberá facilitar el intercambio de información sobre la situación en los Estados miembros, la aplicación del acervo jurídico, así como su revisión y simplificación.

Medidas clave:

- Informe del Grupo de alto nivel sobre relaciones laborales⁵⁰.
- Comunicación de la Comisión sobre el diálogo social europeo, fuerza de innovación y cambio⁵¹.
- Propuesta de decisión del Consejo por la que se establece una Cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo⁵².
- Acuerdo marco sobre el teletrabajo firmado por los interlocutores sociales⁵³.
- Segunda fase de la consulta de los interlocutores sociales sobre la protección de los datos personales de los trabajadores⁵⁴.
- Primera fase de la consulta de los interlocutores sociales sobre el estrés.

⁵⁰ Véase http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial

⁵¹ COM(2002) 341-1 de 26.6.2002.

⁵² COM(2002) 341-2 de 26.6.2002.

⁵³ Firmado el 16.6.2002.

⁵⁴ C/2002/4084 – adoptado por la Comisión el 29.10.2002.

- Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal⁵⁵.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario⁵⁶.
- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera⁵⁷.
- Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁵⁸.
- Comunicación de la Comisión relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores⁵⁹
- Decisión de la Comisión relativa a la creación de un grupo de Directores generales de relaciones laborales⁶⁰
- Acciones autónomas de los interlocutores sociales:
- Marco de acciones para el desarrollo de las competencias y las cualificaciones a lo largo de toda la vida⁶¹
- Programa de trabajo plurianual de los interlocutores sociales europeos⁶²

La responsabilidad social de las empresas

En seguimiento del Libro Verde de 2001, la Comisión presentó, en julio de 2002, una Comunicación relativa a la responsabilidad social de las empresas (RSE), que tiene en cuenta las opiniones expresadas en la consulta de las partes interesadas, así como los puntos de vista del Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones⁶³.

La responsabilidad social de las empresas consiste en un enfoque aplicado por las empresas para integrar de manera voluntaria los aspectos sociales y medioambientales en sus actividades comerciales y en las relaciones con sus socios. La RSE permite a las empresas contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible.

⁵⁵ COM(2002) 149 de 20.3.2002; enmiendas del PE en primera lectura A5/2002/356; debates en el Consejo el 3.12.2002.

⁵⁶ DO L 270 de 8.10.2002, p. 10.

⁵⁷ DO L 80 de 23.3.2002, p. 35.

⁵⁸ COM(2002) 336 de 24.6.2002.

⁵⁹ COM(2002) 364 de 26.7.2001.

⁶⁰ C/2002/1140 – adopción por la Comisión el 27.3.2002.

⁶¹ ETUC, UNICE, CEEP de 28.2.2002.

⁶² Adoptado por la Cumbre sobre el diálogo social el 28 de noviembre de 2002.

⁶³ Véase el sitio web http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.htm; Resolución A5/2002/159 del PE de 30.5.2002; Resolución del Consejo de 3.12.2002; Dictamen del CESE CES/2002/355 de 20.3.2002 y dictamen del CDR CDR/2001/345 de 14.3.2002.

La iniciativa reviste una particular importancia para lograr más y mejores puestos de trabajo, mejorar la gobernanza y el marco regulador, aumentar la competitividad y contribuir al desarrollo sostenible. La Comisión tiene la intención de apoyar los argumentos comerciales de la responsabilidad social de las empresas y promover la auditoría externa y la evaluación comparativa de los resultados de las empresas desde un punto de vista social y medioambiental. La Comisión propuso asimismo la instauración de un Foro multilateral europeo sobre la responsabilidad social de las empresas, que fue creado el 16 de octubre de 2002 y que reúne a representantes de la patronal, de los sindicatos y de la sociedad civil, así como otras organizaciones comerciales a fin de promover la transparencia y la convergencia de las prácticas e instrumentos en el ámbito de la RSE.

Medidas clave:

- Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas⁶⁴.
- Establecimiento del Foro multilateral europeo.

3.3 Fomento de la integración social y lucha contra la discriminación

Estrategia de integración social – el método abierto de coordinación

El Consejo Europeo de Lisboa había pedido que se tomaran medidas cuyo impacto fuese decisivo para la erradicación de la pobreza antes de 2010. En consecuencia, el Consejo Europeo de Niza, de diciembre de 2000, acordó los objetivos y los métodos de trabajo para poner en marcha el método abierto de coordinación en este ámbito. En 2001 los Estados miembros elaboraron planes nacionales de acción en favor de la inclusión social que abarcaban el período comprendido entre mediados de 2001 y mediados de 2003 y el Consejo Europeo de Laeken aprobó un informe conjunto sobre la integración en el que se analizaban dichos planes. En Laeken también se aprobó una serie de indicadores sobre este campo, a los que se había llegado de común acuerdo, con vistas a seguir de cerca el progreso alcanzado con respecto al objetivo de Lisboa, mejorar la comprensión de los temas en cuestión y apoyar el intercambio.

Uno de los principales logros alcanzados en 2002 fue el acuerdo formal sobre los objetivos y los métodos de trabajo para la segunda ronda de planes nacionales de acción sobre la inclusión, que deberá abarcar el período posterior a mediados de 2003. En el segundo semestre de 2002 se llevó a cabo una serie de debates y consultas⁶⁵. En octubre se celebró una mesa redonda con el fin de consultar a las ONG, los interlocutores sociales y otros agentes.

En general, los nuevos objetivos comunes no se alejaron de los acordados en Niza. El cambio más significativo consistió en incorporar la conclusión del Consejo Europeo de Barcelona, según la cual los Estados miembros deberían incluir en los planes nacionales de acción sobre la inclusión objetivos alcanzables antes de 2010 en relación con la reducción de la pobreza y la exclusión social. Por otra parte, se debería tratar con mayor profundidad la dimensión de género y los vínculos existentes entre la inmigración y la exclusión social.

⁶⁴ COM(2002) 347 de 2.7.2002.

⁶⁵ En diciembre de 2002, el Consejo aprobó formalmente la serie de objetivos comunes con ligeras modificaciones.

El programa de acción comunitario para luchar contra la exclusión social entró en vigor en enero de 2002⁶⁶. Dicho programa también apoya las asociaciones, en particular las formadas entre las organizaciones que gestionan los servicios sociales, las ONG, los interlocutores sociales y las autoridades regionales y locales.

Medidas clave:

- Aplicación de los planes nacionales de acción.
- Acuerdo del Consejo sobre los objetivos comunes⁶⁷.

La brecha digital

Uno de los principales elementos de la estrategia de Lisboa es evitar que la transición hacia la economía basada en el conocimiento contribuya a abrir una brecha digital y a aumentar las diferencias. Por tanto, se ha optado por abrazar las nuevas posibilidades que las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen. Las iniciativas *e-Europe* en curso son especialmente pertinentes en este contexto. En 2002 se publicó una actualización del informe de evaluación comparativa.

Se debe hacer mención especial de la acción destinada a mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad basada en el conocimiento.

Medidas clave:

- Informe de evaluación comparativa *eEurope* 2002⁶⁸.
- Proporcionar accesibilidad electrónica – mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad basada en el conocimiento⁶⁹.
- Resolución del Consejo sobre «Accesibilidad electrónica» para las personas con discapacidades⁷⁰.

Igualdad de trato para los nacionales de terceros países

El Consejo acordó proponer la extensión del ámbito de aplicación del Reglamento (CEE) nº 1408/71 sobre la coordinación de los regímenes de seguridad social a los ciudadanos de terceros países en diciembre de 2002⁷¹. En esa misma reunión, el Consejo alcanzó también un acuerdo político sobre la orientación que se debe dar a la reforma del capítulo sobre enfermedades, accidentes laborales, enfermedades industriales y subsidios por defunción. Hay que subrayar la importancia del avance logrado en relación con la introducción de la tarjeta sanitaria europea.

⁶⁶ DO L/2002/10/1 de 12.1.2002.

⁶⁷ Diciembre de 2002.

⁶⁸ COM(2002) 62 de 5.2.2002.

⁶⁹ SEC(2002) 1039 de 26.9.2002.

⁷⁰ Adoptada por el Consejo en diciembre de 2002.

⁷¹ COM(2000) 186 de 28.04.2000

Medida clave:

- Acuerdo del Consejo relativo a la extensión del Reglamento (CEE) nº 1408/71 a los nacionales de terceros países – diciembre de 2002.

Luchar contra la discriminación

El trabajo desarrollado en este ámbito durante 2002 se centró en la aplicación del programa de acción comunitario para combatir la discriminación (2001-2006) y los preparativos para la transposición a la legislación nacional en 2003 de las dos directivas comunitarias que prohíben la discriminación por motivos de raza, de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

*Integración de las personas con discapacidad*⁷²

El hecho de aumentar la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad en el contexto del Año Europeo de las personas con discapacidad revestirá una especial importancia en 2003. Las medidas preparatorias de una amplia gama de acciones que tendrán lugar en toda Europa se encuentran muy avanzadas, tanto a escala comunitaria como en los Estados miembros, a nivel nacional, regional y local. Se espera que se produzca un animado debate a lo largo del año que contribuya a dar forma a nuevas ideas relativas a posibles acciones en este ámbito.

3.4 Modernizar la protección social

El enfoque esbozado en la agenda de política social se basa en la comunicación de julio de 1999 «Una estrategia concertada para modernizar la protección social», en la que la Comisión proponía que se produjese un intercambio de políticas entre los Estados miembros y la Comisión basado en cuatro aspectos fundamentales: lograr que trabajar resulte rentable y garantizar unos ingresos seguros, asegurar las pensiones y conseguir sistemas de pensiones viables, promover la integración social y garantizar una asistencia sanitaria sostenible y de alta calidad.

En junio de 2000 el Consejo creó oficialmente el Comité de Protección Social como foro en el que lograr que avanzasen los trabajos relativos a estas cuestiones.

Durante 2002 se progresó en cada uno de estos ámbitos; en el apartado 3.3 se describen los trabajos realizados en materia de integración social.

Aunque los sistemas de protección social constituyen un rasgo esencial del modelo social europeo, siguen siendo competencia de cada Estado miembro. La Unión Europea puede contribuir a la necesaria modernización de los sistemas de protección social mediante la racionalización de las medidas existentes en materia de inclusión social y pensiones y, con el tiempo, la cooperación en relación con la asistencia sanitaria y el hecho de «lograr que trabajar resulte rentable» en un único método abierto de coordinación. Con ello la dimensión social de la estrategia de Lisboa saldría considerablemente reforzada.

⁷² Véase también el apartado sobre la brecha digital y la accesibilidad electrónica para las personas con discapacidad.

Pensiones adecuadas y viables

El Consejo Europeo de Lisboa solicitó un intercambio cooperativo en relación con la futura viabilidad de los sistemas de protección social y de las pensiones en particular. El Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001 aprobó una serie de propuestas relativas a la aplicación del método abierto de coordinación en este ámbito. Con el fin de asegurar que tanto la dimensión social como la financiera quedan plenamente reflejadas en este trabajo, el proceso lo organizan conjuntamente el Comité de Protección Social y el Comité de Política Económica. En septiembre de 2002, los Estados miembros presentaron informes que recogían las estrategias nacionales con respecto a sus políticas de pensiones, sobre cuya base el Consejo y la Comisión elaborarán un informe conjunto sobre las pensiones que se presentará en el Consejo Europeo de primavera de 2003.

Medidas clave:

- Comunicación de la Comisión sobre el apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables⁷³.
- Proyecto de informe conjunto sobre las pensiones adoptado por la Comisión en diciembre de 2002⁷⁴.

Asistencia sanitaria sostenible y de alta calidad

El Consejo Europeo de Gotemburgo de junio de 2001, al considerar las medidas necesarias para afrontar los desafíos de una sociedad en proceso de envejecimiento, solicitó a los Comités de Protección Social y de Política Económica que elaborasen un informe inicial sobre los desafíos que entraña la prestación de asistencia sanitaria y asistencia a largo plazo a las personas mayores en el contexto del envejecimiento de la sociedad. Esto se consideró como un cometido añadido al trabajo sobre las pensiones descrito anteriormente.

Sobre la base de una comunicación de la Comisión de diciembre de 2001, se envió un informe al Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, en el que se proponían tres amplios epígrafes como base del intercambio cooperativo en este campo: acceso para todos, una asistencia de gran calidad y la viabilidad financiera de los sistemas. Tras la aprobación de dicho planteamiento por parte del Consejo Europeo, se envió un cuestionario a los Estados miembros para que lo utilizasen como base para examinar las políticas con referencia a dichos epígrafes de manera pormenorizada. Los Estados miembros respondieron en otoño de 2002. La Comisión redacta ahora un informe conjunto de la Comisión y el Consejo que se presentará en el Consejo Europeo de primavera de 2003.

Medida clave:

- Comunicación de la Comisión sobre el futuro de la asistencia sanitaria y de la atención a las personas mayores: garantizar la accesibilidad, la calidad y la sostenibilidad financiera⁷⁵.

⁷³ COM(2001) 362 de 3.7.2001; Resolución A5/2002/71 del PE de 11.4.2002.

⁷⁴ 17 de diciembre de 2002.

⁷⁵ COM(2001) 723 de 5.12.2001.

3.5 Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres

La agenda de política social define dos amplios enfoques en relación con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres: las iniciativas específicas y la integración de la igualdad.

Racionalizar la igualdad entre hombres y mujeres

Integrar implica tener en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos políticos pertinentes, incluyendo la elaboración de evaluaciones del impacto de las políticas propuestas en relación con la igualdad entre hombres y mujeres. En el marco de las medidas encaminadas a la mejora del marco regulador presentadas por la Comisión en junio de 2002, las evaluaciones del impacto en relación con la igualdad entre hombres y mujeres se han convertido ahora en parte integrante de las evaluaciones del impacto que la Comisión llevará a cabo de manera sistemática con respecto a todos los proyectos de propuestas legislativas y de iniciativas políticas⁷⁶. La Comisión informa anualmente de los progresos realizados y presenta una estrategia en relación con la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas y las prácticas de la Comisión Europea.

Por lo que respecta a los ámbitos del empleo y la política social, en la estrategia europea de empleo se ha evaluado la dimensión de género, en los objetivos para la preparación de la próxima ronda de los planes nacionales de acción sobre la inclusión social se ha reforzado la racionalización de la igualdad entre hombres y mujeres y en los objetivos comunes en relación con las pensiones se ha introducido la dimensión de género. Por último, se está tratando la cuestión de la integración de la perspectiva de género en el ámbito de los Fondos Estructurales.

En su comunicación sobre los indicadores estructurales la Comisión introdujo los indicadores desglosados por sexos como principio general.

Mención especial merecen las conclusiones establecidas por el Consejo con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos del medio ambiente, el empleo y los asuntos sociales y la agricultura. Las conclusiones del Consejo de Agricultura, celebrado en mayo, establecieron el tema de la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural como uno de los principales puntos del programa de desarrollo rural.

Medidas específicas

El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron formalmente en 2002, tras un procedimiento de conciliación, la directiva que modifica la Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Con respecto a la igualdad en cuanto a la participación en el proceso decisorio y el acceso al mismo, el Parlamento Europeo acordó, por propia iniciativa, elaborar un informe sobre la representación de la mujer entre los interlocutores sociales de la Unión Europea.

En el marco del Consejo se ha tratado la cuestión de la violencia contra las mujeres y se ha hecho hincapié en que su erradicación exige un esfuerzo decidido por parte de los gobiernos y la sociedad en su conjunto. En el contexto del seguimiento anual de la aplicación de la

⁷⁶ COM(2002) 276 de 5.6.2002.

Plataforma de acción de Pekín, el Consejo acordó una serie de indicadores sobre la violencia doméstica contra las mujeres.

Cabe señalar también que la Comisión ha tratado por todos los medios de incorporar la dimensión de género en su trabajo y en las contribuciones políticas en materia de relaciones exteriores, como lo demuestra, por ejemplo, la contribución de la Comisión a la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de Johannesburgo⁷⁷.

En enero de 2000 se concluyó un estudio de viabilidad sobre la creación de un instituto europeo para cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres⁷⁸, que se utilizará como base para el futuro examen de esta cuestión.

Por último cabe citar el Consejo Europeo de primavera de Barcelona y los criterios de referencia para el cuidado de los hijos con el fin de compatibilizar el trabajo y la vida familiar⁷⁹.

Medidas clave:

- Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2001)⁸⁰.
- Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres - Programa de trabajo para 2002⁸¹.
- Conclusiones del Consejo sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Consejo de Ministros de Agricultura⁸² e integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas de la Unión Europea⁸³.
- Adopción oficial por parte del Parlamento Europeo y del Consejo de la Directiva que modifica la Directiva 76/207/CEE⁸⁴.
- Informe del Parlamento Europeo sobre la representación de la mujer entre los interlocutores sociales de la Unión Europea⁸⁵.
- Integración de la perspectiva de género en los Fondos Estructurales.

⁷⁷ Véase, por ejemplo, COM(2002) 82 de 13.2.2002.

⁷⁸ Enero de 2002; llevado a cabo por PLS RAMBOLL Management; véase http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents_en.html

⁷⁹ Este punto se trata pormenorizadamente en el apartado «Más y mejores puestos de trabajo». COM(2002) 258 de 28.5.2002.

⁸¹ COM(2001) 773 de 17.12.2001.

⁸² Mayo de 2002.

⁸³ Reunión de junio de 2002 del Consejo de Empleo y Asuntos Sociales.

⁸⁴ DO L 269 de 5.10.2002, pp. 15-20.

⁸⁵ A5/2002/279 de 25.9.2002.

3.6 Reforzar los aspectos de política social de la ampliación y de las relaciones exteriores de la Unión Europea

Ampliación

En 2002 se siguió prestando una considerable atención al hecho de facilitar y vigilar el cumplimiento del acervo comunitario en el ámbito social y laboral. Se han tomado decisiones encaminadas a garantizar que los países candidatos puedan participar en los programas de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la lucha contra la discriminación y la exclusión social y las medidas destinadas a incentivar el empleo. Esta medida reviste una especial importancia, ya que estos programas apoyan el intercambio de información y el trabajo en red y proporcionan recursos financieros a los agentes, ya sean públicos o privados⁸⁶, a escala local y regional con el fin de fomentar su participación activa.

La Comisión ha intensificado el debate con los responsables políticos y los agentes en los países candidatos mediante contactos bilaterales y conferencias. En 2002 tuvieron lugar dos importantes conferencias con vistas a revisar la aplicación del acervo, incluido el método abierto de coordinación en el ámbito del empleo y la política social⁸⁷. Los interlocutores sociales europeos, fundamentalmente a escala sectorial, junto con los interlocutores sociales de los países candidatos organizaron una serie de seminarios y mesas redondas con el fin de preparar la ampliación y la futura participación en los comités de diálogo social.

Mientras que en todos los países candidatos comienza a reflejarse gradualmente la estrategia de empleo, tal y como dan fe los documentos de evaluación conjunta de las prioridades de las políticas de empleo, a lo largo de 2002 se ha desarrollado una actividad similar con el fin de preparar los memorandos conjuntos de integración. Estos memorandos dejarán constancia de las medidas necesarias en cada país para seguir el proceso de integración social y proporcionarán orientaciones políticas en el ámbito de la lucha contra la pobreza y el fomento de la integración social.

Medidas clave:

- Facilitar y vigilar la aplicación del acervo comunitario.
- Ampliar los cuatro programas de acción en el ámbito del empleo y los asuntos sociales a los países candidatos⁸⁸.
- Documentos de evaluación conjunta de las prioridades de las políticas de empleo⁸⁹.
- Preparación del memorándum conjunto de integración con los países candidatos.

⁸⁶ Incluidos los interlocutores sociales y las ONG.

⁸⁷ En febrero y en diciembre de 2002.

⁸⁸ C/2002/2035 adoptado por la Comisión el 6.6.2002 (lucha contra la exclusión social); C/2002/2036 adoptado por la Comisión el 6.6.2002 (igualdad de oportunidades); C/2002/2037 adoptado por la Comisión el 6.6.2002 (lucha contra la discriminación); C/2002/3964-1 y C/2002/3964-2 adoptados por la Comisión el 23.10.2002 (medidas para incentivar el empleo).

⁸⁹ Firmados con prácticamente todos los países candidatos; la firma del documento de evaluación conjunta con Letonia se producirá a comienzos de 2003 y ya se ha iniciado el proceso de revisión con Turquía.

Cooperación internacional y relaciones exteriores

La Comisión también mantiene una estrecha cooperación con organizaciones internacionales en materia de empleo y política social. La cooperación con la OCDE y la OIT reviste una especial importancia. Con esta última, la Comisión ha intensificado la cooperación en relación con la promoción de normas laborales fundamentales, la gobernanza social y la promoción del trabajo decente en el contexto de la globalización, incluida la recopilación de datos estadísticos comunes en áreas piloto. La Comisión Europea contribuirá a los trabajos de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, establecida por la OIT, organizando un seminario de alto nivel a primeros de febrero de 2003

Además, merece destacarse la cooperación con las Naciones Unidas y en el G8. El empleo y la política social fueron dos de los temas principales del debate internacional suscitado con ocasión de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid y la reunión del G-8 en Montreal, en abril de 2002.

Por otra parte, existen programas bilaterales de cooperación en el ámbito social con los Estados Unidos y Japón.

El empleo y la política social, en lo que se refiere, principalmente, a la reducción de la pobreza y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, están integrados en la política exterior de la Comisión. En particular, la cooperación al desarrollo se basa en estrategias integradas que incorporan los elementos económicos, sociales, culturales, medioambientales e institucionales que deben adquirir las poblaciones locales.

La programación constituye el principal instrumento comunitario en el ámbito de la ayuda al desarrollo y se centra en documentos de estrategia nacional y regional, que definen el marco estratégico de las prioridades de cooperación de la UE en un determinado país o región.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio representan los elementos fundamentales de la política de desarrollo y ponen de relieve la importancia del desarrollo social y humano para el desarrollo y la reducción de la pobreza.

El enfoque integrado en favor del desarrollo económico, social y medioambiental es la pieza clave de la estrategia de desarrollo sostenible de la UE, tal como lo demuestra la contribución a la Cumbre Mundial de Johannesburgo y el seguimiento de la misma.

Medidas clave:

- Contribución a la consecución en 2015 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- Contribución a la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento⁹⁰.
- Contribución a la Cumbre Mundial de Johannesburgo⁹¹.

⁹⁰ COM(2002) 143 de 18.3.2002; Resolución A5/2002/184 del PE, de 11.4.2002.

⁹¹ Véase, por ejemplo, COM(2002) 82 de 13.2.2002.

4. Conclusión y perspectivas futuras

4.1. Apoyo público al empleo y la política social

Una abrumadora mayoría de los ciudadanos de la Unión Europea está a favor de la intervención pública activa con el fin de garantizar normas sociales y económicas justas para todos los ciudadanos⁹². Casi un 90 % de la población afirma que la lucha contra el desempleo y contra la pobreza y la exclusión social deberían ser prioridades para la Unión Europea en su acción política. Por otra parte, la mitad de este grupo considera que las políticas e iniciativas actuales no cumplen el objetivo de la justicia.

Las encuestas de opinión realizadas a los ciudadanos de entre 15 y 24 años indican que no se espera que la exigencia de política social disminuya en las próximas décadas⁹³. En la contribución de los jóvenes a la Convención, la lucha contra el desempleo, la exclusión social y la pobreza se identifican como algunas de las principales prioridades.

4.2. Revisión intermedia de la agenda de política social

No obstante, se deberían desarrollar acciones que tuviesen por objeto reforzar los ámbitos social y de empleo en el marco de la orientación política global definida en la estrategia de Lisboa. Esto implica la elaboración de políticas encaminadas a sacar el máximo partido posible de la interacción positiva entre las políticas económica, social y de empleo. Este es el motivo por el que el papel de la política social como factor productivo resulta crucial para la formulación de políticas y por el que el coste de no contar con políticas sociales de calidad ocupará un lugar destacado en la revisión intermedia de la agenda de política social, que tendrá lugar en 2003.

La Comisión tiene prevista la celebración de una conferencia en marzo de 2003 con el fin de garantizar que todos los agentes y partes interesadas, incluidos el Parlamento Europeo, los Estados Miembros, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones, los interlocutores sociales, las ONG, las autoridades locales y regionales, las organizaciones internacionales y los expertos científicos, puedan contribuir a la evaluación de la aplicación de la agenda hasta ahora y debatir las prioridades para el período restante cubierto por la misma⁹⁴. La Comisión adoptará la propia revisión intermedia en mayo de 2003 y a continuación la presentará al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social Europeo y el Comité de las Regiones.

⁹² Eurobarómetro – mayo de 2002.

⁹³ Eurobarómetro – julio de 2002.

⁹⁴ Hasta el final de 2005.

Uno de los puntos de partida para el debate sobre el coste de la ausencia de una política social en la conferencia de la revisión intermedia será, por tanto, la noción de que el mercado del trabajo no opera con bienes y factores de producción abstractos, sino con personas y relaciones sociales, por lo que debe incorporar una dimensión cuya finalidad sea motivar a las personas para que realicen un buen trabajo⁹⁵. Así, las asociaciones sociales y el diálogo social desempeñan un papel crucial al reducir la incertidumbre de los agentes con respecto al comportamiento de los otros y, en este sentido, contribuyen al capital social⁹⁶.

El capital social configura las estructuras sociales y las relaciones existentes entre grupos y aumenta el potencial de desarrollo del capital humano en un entorno dinámico.

Incorporado a las redes, las normas y la confianza, permite que los agentes y las instituciones pertinentes sean más eficaces en la consecución de objetivos comunes. El diálogo social, como componente del capital social, contribuye a que el máximo número posible de trabajadores participe tanto en el desarrollo de las capacidades, como en los logros en materia de productividad.

La asociación social es fundamental para redefinir el nexo entre la flexibilidad y la seguridad, incluyendo la modernización de la organización del trabajo. En una economía basada, cada vez más, en el conocimiento, la cooperación social se convierte en un recurso colectivo para la innovación. Después de todo, los trabajadores más que «puestos de trabajo» son personas dotadas de capacidades.

No obstante, para que la asociación social pueda contribuir a una acción colectiva dinámica e innovadora a través de los empleados, en particular, debe evitar anclarse en el pasado.

Esta noción, aunque no se pueda considerar universal, ya puede observarse en muchos acuerdos redactados con la participación de los interlocutores sociales. Las políticas de concertación bipartitas (y tripartitas) a escala interprofesional en la mayoría de los Estados miembros de la UE establecen un marco regulador para el mercado de trabajo cuyo objetivo es el crecimiento del empleo y la competitividad⁹⁷.

La propuesta de una cumbre social tripartita facilitaría la adopción de un enfoque igual de innovador por parte de los interlocutores sociales a nivel europeo. El programa de trabajo plurianual para un diálogo social autónomo refleja en la actualidad un enfoque igualmente amplio por parte de los interlocutores sociales europeos al centrarse en objetivos que benefician por igual a ambas partes en la relación laboral.

Dicho enfoque apoya el principio de que, en la relación existente entre el rendimiento económico y el social, el hecho de que uno de ellos sea mayor no implica que el otro deba ser necesariamente menor.

Con respecto a la protección social, también se ha observado que esta puede ser positiva o negativa para el rendimiento económico, así como que el hecho de no contar con una política social puede tener beneficios o costes económicos. Una opinión que subyace a la modernización de la política social es la de que dicha política se debería concebir, cuando

⁹⁵ Esta es la esencia del fomento de la calidad en el trabajo.

⁹⁶ Por capital social se entiende el papel de los activos «intangibles», tales como las relaciones sociales e institucionales, el papel de la buena gobernanza (que implica una mayor participación) y la cohesión social.

⁹⁷ Los pactos a favor del empleo y la competitividad en varios países confirman esta tendencia.

proceda, como una inversión cuya finalidad sea fomentar la eficacia del mercado y no corregir su ineficacia. Aunque el fin último de la protección social no sea mejorar el crecimiento económico, lo cierto es que puede desempeñar un papel claramente positivo para la economía.

El enfoque de la Comisión, que aparece esbozado en la comunicación de junio de 2002 sobre las evaluaciones del impacto, contribuirá a articular mejor los beneficios y los costes de la política social o de su inexistencia estableciendo una nueva cultura que refleje plenamente las consecuencias económicas, medioambientales y sociales de la nueva legislación y de las principales iniciativas políticas.

4.3. Principales iniciativas para 2003

Con respecto al año 2003, la Comisión pondrá en marcha una serie de iniciativas importantes⁹⁸.

- Revisión intermedia de la agenda de política social.

→ En cuanto al **empleo**, las iniciativas clave serán:

- Comunicación que esboza el enfoque que se deberá dar a la revisión de la estrategia europea de empleo.
- Propuesta de decisión del Consejo sobre las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2003.
- Propuesta relativa a una recomendación del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros en 2003.
- Informe de la Comisión sobre la edad de abandono definitivo del mercado de trabajo.
- Comunicación sobre la interacción de las políticas en materia de inmigración, empleo y asuntos sociales en la UE.
- Revisión intermedia del FSE en el contexto de la revisión de los Fondos Estructurales.
- Comunicación de la Comisión a los Estados miembros por la que se revisan las directrices de la iniciativa comunitaria EQUAL, relativa a la cooperación transnacional, con vistas a fomentar nuevos medios de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

→ En cuanto al **cambio** y el entorno de trabajo

- Seguimiento de las consultas a los interlocutores sociales sobre el tratamiento de los datos personales y la protección de la intimidad en el contexto del empleo.

⁹⁸ Véase asimismo el programa legislativo de la Comisión para 2003 (COM(2002) 590), en el que la política social y de empleo se incluye entre las prioridades estratégicas de la Comisión.

- Consultas a los interlocutores sociales sobre la oportunidad de revisar la Directiva 94/45/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, en las que se tenga en cuenta el nuevo programa de trabajo de los interlocutores sociales, en lo relativo, en particular, a la cuestión de la reestructuración.
- Comunicación de la Comisión relativa a la revisión de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- Comunicación de la Comisión sobre la revisión de la Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva de la Comisión que establece una segunda lista de valores límite de exposición profesional indicativos en aplicación de la Directiva 98/24/CE del Consejo relativa a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Comunicación de la Comisión relativa a la aplicación efectiva de la legislación sobre salud y seguridad (Directiva 89/391 y otras seis más).

→ En cuanto a la promoción de la **inclusión social y la lucha contra la discriminación**

- Proyecto de informe conjunto sobre la inclusión social en 2003.
- Comunicación de la Comisión sobre el seguimiento del Año Europeo de las personas con discapacidad 2003.
- Comunicación de la Comisión sobre una evaluación del progreso realizado por el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, incluidas las propuestas para la modificación del Reglamento (CE) nº 1035/97 por el que se establece el Observatorio.
- Comunicación de la Comisión al Consejo relativa a la Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.
- Primer informe europeo sobre igualdad y discriminación.

→ En cuanto a la **protección social**

- Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre próximas medidas relativas a la cooperación política en el ámbito de la asistencia sanitaria y asistencia a largo plazo.
- Mejora de la cooperación dentro de la UE con vistas a fomentar que se incentive el trabajo en el marco de los sistemas de protección social (lograr que trabajar resulte rentable).
- Comunicación sobre la introducción de la tarjeta sanitaria europea.

- Propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo que modifique el Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad y el Reglamento (CEE) nº 574/72 del Consejo por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) nº1408/71.
- Medidas para mejorar la transferencia de los derechos de pensión profesional (segunda fase de consultas de los interlocutores sociales)

→ En cuanto a la **igualdad de oportunidades**

- Refundición de las directivas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Informe anual sobre la igualdad de oportunidades en la UE.
- Informe sobre la integración de la perspectiva de género.
- Programa de trabajo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.
- Integración de la perspectiva de género en el contexto de los Fondos Estructurales.

→ En cuanto a la **ampliación**

- Proseguir con los preparativos para la ampliación
- Firma de los memorandos conjuntos de integración.
- Informe acerca de los progresos logrados en torno a los memorandos conjuntos sobre la inclusión.
- Puesta en marcha de una iniciativa conjunta con las ONG para fomentar el desarrollo de la sociedad civil en los países candidatos.