

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Política de empleo: papel del CESE tras la ampliación y en la perspectiva del proceso de Lisboa»

(2005/C 221/18)

El 1 de julio de 2004, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 del Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen sobre el tema «Política de empleo: papel del CESE tras la ampliación y en la perspectiva del proceso de Lisboa».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 20 de enero de 2005 (ponente: **Sr. GREIF**).

En su 414º Pleno de los días 9 y 10 de febrero de 2005 (sesión del 9 de febrero de 2005), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 138 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones el presente Dictamen.

1. Introducción

1.1 En marzo de 2000 el Consejo Europeo de Lisboa lanzó un amplio programa de reformas con ambiciosos objetivos de crecimiento y empleo. El aumento de la competitividad en una economía basada en el conocimiento y en un crecimiento económico sostenible creador de empleo debería ir unido a la mejora de la calidad del trabajo y al refuerzo de la cohesión social. Animado por un amplio consenso, alimentó la esperanza de que su cumplimiento podría acercar de forma sensible el proyecto de una Unión ampliada a los ciudadanos de Europa.

1.2 Habida cuenta de la situación económica actual, se corre el riesgo de que no se cumplan las metas establecidas para 2010, en particular los objetivos de empleo, lo que puede llevar a una pérdida de credibilidad de todo el proceso. El CESE considera que este problema de credibilidad sólo puede mitigarse si los ciudadanos pueden confiar en que todos los responsables políticos harán todos los esfuerzos posibles para aplicar consecuentemente la estrategia de Lisboa, por medio de la convergencia y la coincidencia de objetivos (mejora de la competitividad, crecimiento económico que cree más y mejores puestos de trabajo, refuerzo de la cohesión social, así como desarrollo sostenible).

1.3 Completamente persuadido de que la estrategia de Lisboa no necesita una nueva agenda, sino más bien una política que se esfuerce también por alcanzar los objetivos que ella misma se fijó mediante la aplicación de las medidas apropiadas, entre otras cosas, en los Estados miembros, con el presente dictamen adicional a su Dictamen «Mejorar la aplicación de la estrategia de Lisboa» ⁽¹⁾, el CESE desea poner de manifiesto los retos centrales de la política de empleo y formular recomendaciones para seguir aplicando el proceso hasta 2010.

2. Balance intermedio de Lisboa: Europa está muy alejada del objetivo de crear más y mejor empleo

2.1 En la Estrategia de Lisboa se consideraba que el aumento de la competitividad y el crecimiento económico sostenible son instrumentos fundamentales para poder crear más y mejores empleos en Europa, asentar los sistemas de protección social sobre fundamentos más sólidos y garantizar de este modo la protección ante la pobreza y la exclusión. El CESE considera este enfoque político en su conjunto un mérito notable de la Estrategia de Lisboa.

2.2 En el ámbito de la política de empleo, de Lisboa tienen que surgir nuevos impulsos para la estrategia de empleo europea, debe aumentar la contribución de la política activa de empleo a la lucha contra la pobreza, debe fomentarse el empresariado como motor fundamental para el crecimiento y el empleo, y la tasa de empleo debe incrementarse por encima de los objetivos cuantitativos en toda la UE.

— Así pues, la tasa media de empleo actual debería aumentar del 61 % al 70 % y el nivel de empleo femenino debería pasar del 51 % actual al 60 % antes de 2010. Posteriormente, un año más tarde en Estocolmo se fijaron objetivos intermedios (una tasa de empleo del 67 % y un nivel de empleo femenino del 57 % antes de 2005). Además, se estableció un nuevo objetivo encaminado a aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años, fijándola en un 50 % para 2010.

⁽¹⁾ Dictamen del CESE sobre el tema «Mejorar la aplicación de la estrategia de Lisboa» (Ponente: Sr. VEVER, copONENTES: Sres. EHNMARK y SIMPSON) (DO C 120 de 20.5.2005 — ECO/153).

- Se instó a los Estados miembros a que, teniendo en cuenta sus diferentes puntos de partida, establecieran los objetivos nacionales correspondientes. Es decir, que incluso los países que en 2000 registraban una tasa de empleo superior al 70 % (como Suecia, los Países Bajos, Dinamarca y el Reino Unido) o cuya tasa de empleo era algo inferior (Austria, Portugal y Finlandia) deberían aportar su contribución a los objetivos de Lisboa.

2.3 Sin embargo, Lisboa planteó no sólo la perspectiva de «más empleo» en el mundo, sino también el objetivo de alcanzar la competitividad y el rendimiento, entre otras cosas, a través del fomento de la innovación y la mejora de la calidad del empleo; de este modo, se concedió a la inversión en capital humano, la investigación, la tecnología y la innovación la misma prioridad que a las directrices de empleo y las políticas estructurales. En consecuencia, se fijaron nuevos objetivos cuantitativos como, entre otros, el aumento de la inversión per cápita en recursos humanos y el fomento de la formación continua (participación del 12,5 % de todos los adultos en edad activa en medidas de formación permanente, reducción a la mitad del número de personas de 18 a 24 años que no reciben una enseñanza o formación posteriores), el aumento del porcentaje de I+D al 3 % del PIB (dos tercios de las inversiones en este apartado a cargo del sector privado) o incluso el desarrollo del sistema de acogida de los niños (creación de plazas de acogida para el 33 % de los niños menores de tres años y para el 90 % de los niños en edad escolar).

2.4 Pese a algunos éxitos iniciales, a principios de 2005 Europa sigue estando muy lejos de lograr los objetivos ambicionados. Por tercer año consecutivo la economía europea experimenta un crecimiento muy bajo que se sitúa claramente por debajo de sus posibilidades potenciales. La recuperación económica es en su conjunto vacilante y muy vulnerable dados los altos precios del petróleo y los masivos desequilibrios mundiales. Como balance intermedio cabe constatar modestamente que es bastante seguro que los objetivos de Lisboa sobre el empleo no se alcancen para 2010.

2.5 Los tres gráficos siguientes (véase más adelante: en cada caso, la columna más alta representa el objetivo de Lisboa) muestran lo improbable que es la realización de los objetivos de Lisboa para 2010.

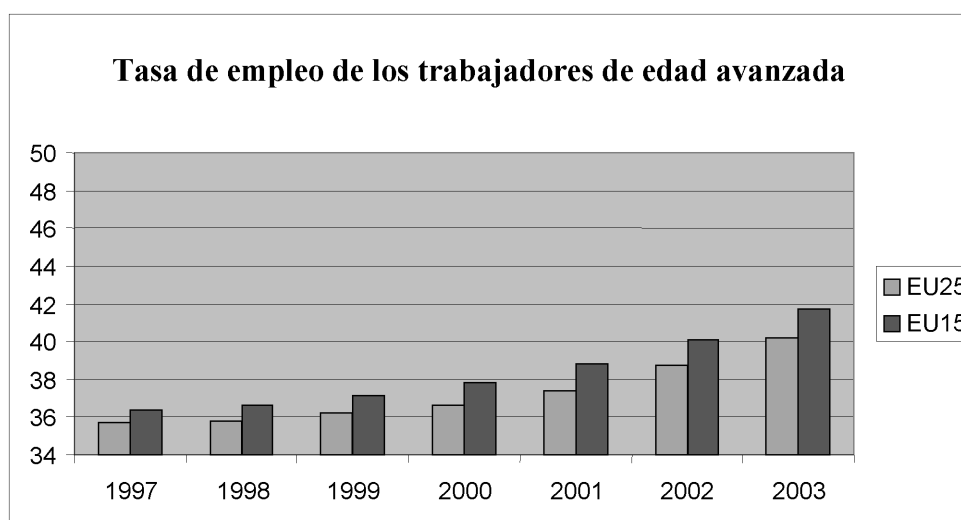
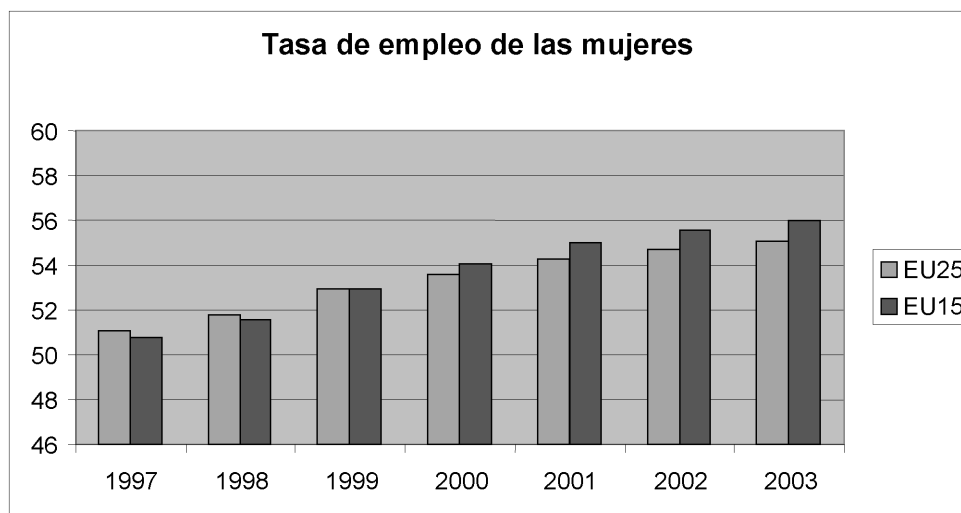
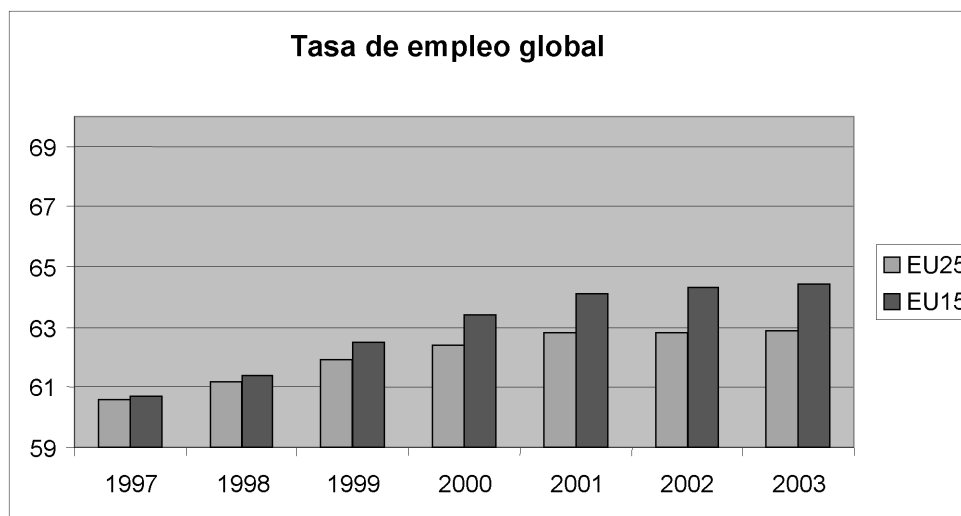
- Tanto la tasa de empleo general como la femenina crecieron bastante rápidamente en los últimos años de la década de los 90, ya que la economía europea creció a un ritmo relativamente rápido. La ralentización económica causada por choques externos para los que la política macroeconómica no previó una protección suficiente hizo que del progreso general en las tasas de empleo se pasara a una situación de estancamiento en 2001. La tasa de empleo femenina ha seguido aumentando aproximadamente en medio punto porcentual al año. Una reactivación súbita del crecimiento económico puede hacer este objetivo alcanzable para 2010, al menos para la UE-15.

- Con porcentajes de más de un 8 % (UE-15) y casi un 10 % (UE-25), la diferencia con el objetivo para los trabajadores de más edad es más amplia y ofrece menos posibilidades de recuperar el retraso⁽²⁾. Sin embargo, el repunte en las tasas de aumento, pese a la desaceleración económica, parece indicar que las medidas adoptadas para evitar la jubilación anticipada y fomentar el envejecimiento activo de conformidad con la Estrategia de Lisboa han tenido algún efecto. Así, por ejemplo, la edad media de salida del mercado de trabajo ha pasado de los 60,4 años en 2001 a los 60,8 en 2002⁽³⁾. No obstante, por lo que respecta a los otros dos principales indicadores del empleo, la ironía es que el aumento del empleo estaba cerca del objetivo antes del anuncio de la Estrategia de Lisboa, pero no lo está desde entonces. Esto es un signo de la importancia de los factores cíclicos y macroeconómicos, que han sido descuidados en beneficio de la atención que se ha prestado a las denominadas medidas «estructurales». Sin embargo, ambos factores y medidas revisten una gran importancia.

⁽²⁾ Véase a este respecto el Dictamen del CESE de 16.12.2004 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo» (ponente: Sr. DANTIN — DO C 157 de 28.6.2005).

⁽³⁾ Véase la Comunicación de la Comisión «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo», COM(2004) 146 final.

Gráficos 1- 3: Evolución de los objetivos de empleo de Lisboa: (*)



(*) En la actualidad los datos de Eurostat sólo llegan a 2003. No obstante, dado el lento crecimiento del empleo, las cifras de 2004 serán, en el mejor de los casos, escasamente superiores a las de 2003.

2.6 Para alcanzar la meta del 70 % establecida en Lisboa, antes de 2010 deberían crearse aproximadamente 15 millones de nuevos empleos en la UE-15 y 22 millones de empleos en la UE-25, más de 3 millones al año, tantos como se crearon en la UE-15 en 2000, que fue el mejor año para el empleo en una década.

2.7 La ampliación de la UE trae consigo una nueva dinámica económica para toda Europa, pero marca también la evolución del empleo. Como muestran los gráficos, las tasas de empleo en los nuevos Estados miembros están claramente por debajo de las de la UE-15. Sin embargo, a finales de los años 90, no era así, en particular, entre las mujeres. Por otro lado, en la actualidad el desarrollo económico en los nuevos Estados miembros es claramente más dinámico, con una tasa de crecimiento anual en parte superior con mucho al 4 %. Cuando elabore sus estrategias de empleo, la UE deberá prestar una atención especial a las necesidades de los nuevos Estados miembros a fin de que estos países también puedan cumplir los objetivos comunitarios de empleo. Para ello, los criterios de convergencia para la posible entrada en la zona euro deberán ser tales que no impidan, sino que fomenten, el crecimiento económico y el empleo. El CESE ha abordado exhaustivamente esta cuestión con los representantes de la sociedad civil de los países de la adhesión en el marco de los comités consultivos mixtos.

3. La política de empleo debe ir más allá de las reformas estructurales del mercado de trabajo

3.1 Sin duda, la debilidad de la situación del empleo esbozada se explica en gran medida por el desarrollo económico. La Estrategia de Lisboa partía del presupuesto de un crecimiento medio del PIB real del 3 % anual. Sin embargo, en lugar de producirse el auge económico esperado, desde 2000 la situación económica no ha hecho sino empeorar. Así, las tasas de crecimiento en los años posteriores registraron un descenso pronunciado: 1,7 % en 2001, 1 % en 2002 y sólo un 0,8 % en 2003.

3.2 En estas circunstancias está claro que los objetivos de la política de empleo sólo podrán alcanzarse si se logra provocar una recuperación coyuntural sostenible. Deberán crearse las condiciones marco adecuadas para favorecer tanto la demanda externa como la interna, a fin de aumentar el potencial de crecimiento y lograr el pleno empleo. A este respecto, el CESE ha señalado recientemente en varias ocasiones que para ello se requiere un «contexto macroeconómico sano» a escala europea. Además, hay que disponer, sobre todo, de una macropolítica, que en caso de crecimiento económico, deje a los Estados miembros un margen de maniobra para adoptar medidas coyunturales de política económica y financiera para los períodos de estancamiento.

— En este contexto el Comité acoge con satisfacción las propuestas de reforma de la Comisión sobre el pacto de crecimiento y estabilidad, ya que representan un paso en la buena dirección, en particular la propuesta de que la evaluación de los déficit fiscales se haga depender de las condiciones marco específicas de cada país (por ejemplo, coyuntura económica, nivel de endeudamiento, inflación). El hecho de que también los Estados miembros y los parlamentos nacionales participen más intensamente en la aplicación de la consolidación del presupuesto indica que las reformas del pacto se orientan en mayor medida hacia el crecimiento. Además, deberá tenerse más en cuenta la calidad del gasto del Estado, por ejemplo, excluyendo explícitamente del cálculo del déficit las inversiones estratégicas a favor del crecimiento y el empleo ⁽⁵⁾. Corresponderá al Consejo determinar, a propuesta de la Comisión, qué inversiones deben considerarse inversiones estratégicas de interés europeo.

— Este proceso debería ser apoyado con una política monetaria pragmática, que tenga en cuenta la totalidad de la economía y, por consiguiente, también los efectos del empleo sobre su política. En este sentido, el CESE ha pedido en reiteradas ocasiones que se reflexione seriamente sobre qué medidas deben adoptarse a fin de que el BCE mantenga el objetivo de la estabilidad «en un sentido más amplio», de modo que, además de la estabilidad del poder adquisitivo, se preste atención también a la estabilidad del crecimiento, el pleno empleo y el sistema de cohesión social, lo que presupone un diálogo continuo con las instituciones comunitarias y con los interlocutores sociales, al tiempo que reforzaría la confianza de los inversores y consumidores.

⁽⁵⁾ Véase también a este respecto, entre otros, el Dictamen de iniciativa del CESE de 26.2.2004 sobre el tema «Política presupuestaria y tipos de inversiones» (ponente: Sra. FLORIO) (DO L 322 de 25.2.2004 (ECO/105)).

3.3 El débil crecimiento de los tres últimos años (tras alcanzar una tasa de crecimiento del 3 % en la UE-15 en el año 2000) obedece, sobre todo, a razones macroeconómicas y en menor medida a razones de política estructural. Por ello, el Comité ya ha subrayado en varias ocasiones que en las recomendaciones de las orientaciones generales de política económica debería tenerse en cuenta este hecho⁽⁶⁾. Hay que impulsar una reactivación visible de los grandes componentes de la demanda, el consumo y la inversión (tanto privada como pública), a fin de compensar el escaso poder adquisitivo europeo. Europa, con una balanza comercial positiva y unas exportaciones en alza, es perfectamente competitiva. En cambio, lo que se ha estancado es la demanda interna. Las reformas estructurales sólo tienen éxito en un entorno macroeconómico más favorable. Los salarios no deben considerarse solamente como factores de coste del lado de la oferta, sino que determinan también de forma fundamental el lado de la demanda y, de este modo, las previsiones para el mercado de las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, que están vinculadas a la región en la que están situadas. El ejemplo de Alemania muestra que una acusada moderación salarial puede, sin duda, reforzar la vertiente de la oferta, pero impide al mismo tiempo una reactivación coyuntural por la debilidad de la demanda. Aunque en las negociaciones salariales intervienen varios factores, orientar el aumento salarial real en función del incremento macroeconómico de la productividad respectiva de cada país garantiza, por un lado, una evolución satisfactoria de la demanda y asegura, por otro, la orientación a la estabilidad del Banco Central Europeo. Esta orientación de la política económica puede, por tanto, llevar a que en Europa se logre un crecimiento económico sostenible y orientado hacia la estabilidad.

3.4 En los últimos años, el punto de vista dominante en las recomendaciones políticas europeas ha sido que el problema del mercado de trabajo europeo residía en los factores estructurales (como la política salarial de los interlocutores sociales, la rígida regulación del mercado de trabajo, el tiempo de trabajo demasiado corto y la falta de movilidad y de flexibilidad de los trabajadores). En efecto, en los últimos años, la mayoría de los Estados miembros han hecho hincapié en sus políticas de empleo. En cambio, el fomento de las posibilidades de empleo o la lucha contra el déficit de cualificaciones, así como la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, pasaron claramente a un segundo plano.

3.5 En este contexto, el CESE ha señalado en reiteradas ocasiones que una reducción de las prestaciones sociales y de la renta de los trabajadores, así como una inversión insuficiente en recursos humanos, darían lugar a un debilitamiento de la demanda interna, lo que contribuiría más bien a acentuar los problemas económicos y a empeorar la evolución de la productividad laboral. Por lo demás, esta orientación unilateral del lado de la oferta está en contradicción con todos los objetivos de Lisboa, en particular el aumento de la productividad y la calidad del empleo. En cualquier caso, una política de empleo que apostara demasiado poco por la formación continua y obligara a los parados cualificados a aceptar trabajos poco cualificados, tendría un efecto negativo en la productividad laboral. El CESE considera que sólo un aumento paralelo del empleo y de la productividad laboral, tal y como ha pedido también recientemente la Comisión, constituye una estrategia adecuada. Es obvio que seguirán creándose también empleos poco cualificados. En este ámbito deberá velarse por el respeto de la legislación laboral y social.

3.6 La necesidad de incrementar las tasas de empleo ocupa actualmente un lugar central en el debate europeo sobre el empleo. El objetivo estratégico de Lisboa es la promoción del empleo como la mejor manera de prevenir la pobreza y la exclusión. Ello implica una estrategia para mejorar la calidad de los empleos, en lugar de crear empleos a toda costa. En este sentido, la vía europea hacia el pleno empleo debe ir unida a salarios apropiados, con una seguridad social y normas laborales elevadas. El CESE insta a que, en el marco de la continuación de la Estrategia de Lisboa, se conceda una mayor importancia a la calidad del trabajo, sobre todo si se trata de continuar una serie de medidas de reforma estructural.

3.7 Con ello el CESE no está diciendo en modo alguno que las reformas del mercado de trabajo o en otros ámbitos no tengan importancia para la creación de empleo. No obstante, está convencido de que para alcanzar el objetivo de crear más y mejor empleo, en la situación actual es necesario activar la economía y fomentar una configuración inteligente de las reformas estructurales. Sólo así será posible reforzar el efecto y la aceptación de las reformas. La política macroeconómica y las reformas estructurales deben ser complementarias sin ser excluyentes.

⁽⁶⁾ Véase, entre otros, el Dictamen del CESE de 11.12.2003 sobre las «Orientaciones generales de política económica 2003-2005» (ponente: Sr. DELAPINA) (DO C 80 de 30.3.2004).

4. Nuevas vías en la política de empleo: Capacidad de innovación de las empresas — Inversión en el trabajo — Conocimiento como recurso clave

4.1 La capacidad de innovación de las empresas europeas es determinante para el dinamismo económico. Sin nuevos productos y servicios mejorados y sin aumento de la productividad, Europa quedaría relegada desde el punto de vista económico y de la política de empleo. Los avances en la productividad significan también un cambio de dirección en el mundo del trabajo, que no presenta siempre ni inmediatamente un saldo positivo. Sin embargo, renunciar a la innovación social y económica conduce con toda seguridad a una espiral descendente. Las consecuencias de estos cambios para el mercado laboral deben ser objeto de un acompañamiento y ser amortiguadas en el nivel social.

4.2 El crecimiento económico y un clima propicio para las inversiones son requisitos esenciales para la creación de puestos de trabajo y el mantenimiento del empleo existente, lo que en el mercado interior europeo corre a cargo, en una gran medida, de las nuevas empresas y las PYME (7). En gran medida, las pequeñas y medianas empresas están imbricadas en la economía local, por lo que se benefician de forma especial de una demanda interna estable y en aumento. Por consiguiente, por lo que respecta al empleo, el CESE ya ha señalado en reiteradas ocasiones la necesidad de prestar también una especial atención al desarrollo del espíritu empresarial, a una política que permita la continuidad de las empresas y al fomento de la creación de empresas que generen empleo a través de la innovación (8). Precisamente suelen ser las PYME las que, movidas por la necesidad, se muestran especialmente innovadoras en el mercado. También debería prestarse atención a este respecto al fomento de pequeñas empresas. En este sentido, habrá que hacer posible que las empresas desarrollen plenamente su potencial innovador mediante, sobre todo, la mejora de las condiciones de acceso a la financiación, la simplificación de las técnicas de gestión en la dirección de las empresas y las medidas de cualificación reforzadas.

4.3 El CESE ha señalado en reiteradas ocasiones que los seres humanos, con su conocimiento y sus capacidades, son el principal recurso para la innovación y el progreso en la sociedad del conocimiento (9). Europa tiene que encontrar los medios de desarrollar su potencial de personal cualificado, ciencia, investigación y tecnología y de convertirlo en nuevos productos y servicios para el mercado y, por consiguiente, en empleos. Ello requiere una amplia participación en la formación de todos los grupos de población, una buena formación profesional y una mejora del acceso a la formación superior en el trabajo. El clima social debe evolucionar de tal manera que la formación se convierta en una evidencia y que la enseñanza superior no sea considerada un privilegio. Los estudios actuales de la OCDE han puesto de relieve, una vez más, los puntos débiles de los sistemas de formación y de enseñanza de numerosos Estados miembros. (10) La falta de universitarios y de personal especializado se perfila como un punto de estrangulamiento económico y refleja, al mismo tiempo, las dificultades de acceso a la formación. La necesidad de actuar sobre la política de formación profesional y de formación continua ha sufrido retrasos. ¿Dónde están, por ejemplo, las inversiones necesarias

— para reducir drásticamente el número de alumnos que abandonan los estudios, aumentar la tasa de titulados universitarios y garantizar realmente a todos la posibilidad de aprendizaje a lo largo de toda la vida;

— para mejorar el paso de la formación superior y universitaria a la vida económica, en particular en el ámbito de las PYME;

(7) Véase el Dictamen del CESE de 30.6.2004 sobre la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Decisión 2000/819/CE relativa al Programa plurianual en favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005)» (ponente: Sr. DIMITRIADIS – DO C 302 de 7.12.2004), así como el Dictamen del CESE de 31.3.2004 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actualizar y simplificar el acervo comunitario» (ponente: Sr. RETUREAU – DO C 112 de 30.4.2004) y el Dictamen de iniciativa del CESE de 18.6.2003 sobre el tema «El papel de las pequeñas empresas y las microempresas en la vida económica y en el tejido productivo europeo» (ponente: Sr. PEZZINI – DO C 220 de 16.9.2003).

(8) Véase también, entre otros, el Dictamen del CESE de 24.9.2003 sobre el «Libro Verde – El espíritu empresarial en Europa» (ponente: Sr. BUTTERS – DO C 10 de 14.1.2004).

(9) A este respecto véase también el Dictamen del CESE de 28.10.2004 sobre el tema «Formación y productividad» (ponente: Sr. KORYFIDIS) (CESE 1435/2004).

(10) A este propósito, véase el programa actual PISA 2003 (OECD Programme for International Assessment).

- para garantizar, como medida preventiva fundamental de la política de empleo, una formación básica y una formación profesional de alta calidad, que permita a los jóvenes entrar fácilmente y mantenerse durante largo tiempo en el mercado de trabajo;
- y para permitir que el mayor número posible de personas puedan participar de forma más amplia en la formación, creando la posibilidad de una semana libre de formación remunerada al año para todos los trabajadores?

4.4 En este contexto el CESE ha señalado en reiteradas ocasiones la importancia de asumir una responsabilidad global en el ámbito de la formación y el aprendizaje permanente y también ha observado que la inversión en cualificación no sólo interesa al sector público, sino también a las empresas y al propio individuo, pues el aprendizaje a lo largo de toda la vida reporta beneficios a los empleados, las empresas y la sociedad en su conjunto ⁽¹¹⁾. La formación profesional y el aprendizaje a lo largo de toda la vida no deben ser considerados aisladamente, sino que deben constituir más bien elementos básicos para la planificación de la carrera de la población activa. Independientemente del grupo de edad a que se pertenezca o de la formación seguida, todos deberían tener suficiente motivación y posibilidades para participar en las medidas de formación continua. También del lado de las empresas, el desarrollo de las competencias y la capacidad de innovación implica de este modo la realización de las inversiones necesarias en formación y aprendizaje permanente y el desarrollo de una cultura de empresa que favorezca la innovación.

4.5 Sin embargo, en la actualidad no basta que el individuo sea creativo y capaz de aprender. Es la propia empresa la que debe ser capaz de aprender; es decir, capaz de apropiarse de nuevos conocimientos y trasponerlos en productos y servicios comerciales. La capacidad de innovación es un elemento fundamental de la competitividad. La ciencia y la investigación deben ocupar una posición prominente para garantizar las bases de las futuras innovaciones. Se trata de sacar todo el partido posible del potencial que existe en los sistemas de investigación, tanto públicos como privados, y de ponerlos en red de forma eficaz. En este sentido, el fomento de la innovación y la investigación y, por tanto, el aumento de los gastos en I+D, de conformidad con el objetivo de Lisboa (3 % del PIB del que dos tercios de dicho porcentaje debería ser aportado por el sector privado), revisten una importancia capital ⁽¹²⁾. El apoyo público a la I+D debería reforzarse a nivel europeo y nacional, sobre todo para las tecnologías clave que fomentan el crecimiento, a fin de sentar las bases científicas y aumentar el efecto impulsor de las inversiones en I+D. Al mismo tiempo, los Estados miembros y la Comisión Europea deberían intentar el recurso a la contratación pública para nuevos productos y servicios que requieran una gran investigación e innovación.

4.6 Sin embargo, la configuración innovadora del trabajo y la gestión de la innovación son también primordiales para las pequeñas y medianas empresas. Muchas de ellas han desarrollado soluciones específicas y son «global players» (actores globales), mientras que otras necesitan un asesoramiento especial en materia de innovación que, junto con la gestión de la innovación, también se dirija a crear un entorno laboral que fomente el aprendizaje, así como a satisfacer las necesidades especiales de cualificación de los trabajadores. Así, la gestión de los conocimientos y la creación de redes pueden ayudar a las PYME a explorar juntas nuevas posibilidades de conocimientos ⁽¹³⁾. Deben salvarse estas deficiencias culturales a fin de que las PYME puedan beneficiarse en mayor medida de la investigación de base. Para poder ser innovadoras, las PYME necesitan, además, una sólida financiación básica y acceso al capital de riesgo. En concreto esto significa también comprobar los efectos que para las PYME tienen las directivas en el ámbito del mercado interior de la UE para corregirlas si es necesario (como, por ejemplo, las relativas a la liberalización de los mercados financieros o las relativas a Basilea II).

⁽¹¹⁾ Dictamen de iniciativa del CESE de 26.2.2004 sobre el tema «Medidas de apoyo al empleo» (Ponente: Sra. HORNING-DRAUS, coponente: Sr. GREIF) DO C 110 de 30.4.2004).

⁽¹²⁾ A este respecto véase el Dictamen del CESE de 15.12.2004 sobre la «Comunicación de la Comisión: La ciencia y la tecnología, claves del futuro de Europa — Orientaciones para la política de apoyo a la investigación de la Unión» (ponente: Sr. WOLF) (DO C 157 de 28.6.2005).

⁽¹³⁾ Un estudio conjunto de la Universidad de Cambridge y del Massachusetts Institute of Technology (EE UU) mostró que aproximadamente dos tercios de las pequeñas y medianas empresas británicas recurren al asesoramiento especializado de las escuelas superiores, mientras que en Estados Unidos sólo un tercio de las empresas lo hacía. Por otro lado, sólo un 13 % de las PYME británicas consideran importante mantener una vinculación fuerte con la formación universitaria, mientras que por el contrario en Estados Unidos el porcentaje es de un 30 % (véase al respecto Financial Times, Londres, martes 30 de noviembre de 2004).

4.7 Un núcleo industrial de elevada productividad es y seguirá siendo también en la UE la base de una economía próspera. La industria y los servicios no pueden prescindir unos de otros. El espacio de la innovación significa también una investigación y un desarrollo centrados específicamente en las necesidades de la sociedad del conocimiento y de los servicios, para lo cual vale la pena prestar atención a la exploración de nuevos ámbitos de empleo también fuera de los sectores tradicionales de la industria de producción. Junto a la promoción de las tecnologías punta, Lisboa requiere también una concentración en la economía de los servicios. Como condición previa para ello, deberán reevaluarse los servicios de naturaleza social, reducirse la presión sobre los presupuestos públicos y valorizarse la importancia de la eficacia de las Administraciones públicas para el desarrollo de la economía. Palabras clave como formación, movilidad, individualización, las exigencias en cuanto a la evolución demográfica, asistencia y salud, conciliación de la vida familiar y la vida profesional y cambio de los paradigmas de comunicación y ocio, hacen referencia a nuevas necesidades suplementarias de servicios sociales, vinculados a las personas, pero también de carácter comercial, que a menudo constituyen el punto de partida para un desarrollo profesional⁽¹⁴⁾. A este respecto, el CESE también ha señalado en repetidas ocasiones el importante papel de la economía social y del tercer sector para la innovación y el empleo⁽¹⁵⁾.

4.8 La innovación depende, en primer lugar, de las personas, el margen para la creatividad, la cualificación, los conocimientos y la capacidad de aprendizaje y de organización del trabajo. Para ello son claves la independencia, la autonomía y los derechos de participación. Por ello, tiene una importancia primordial la reorganización de las relaciones profesionales y de las estructuras de codecisión. Unas relaciones laborales estables en las empresas favorecen la innovación. Quien se propone introducir recortes en la representación de los intereses y la organización de las relaciones laborales, y con ello en los derechos fundamentales de los trabajadores, en vez de reforzarlos, está interponiendo nuevos obstáculos a la innovación. En este contexto, el CESE señala que la actual propuesta de Directiva marco sobre el mercado interior de los servicios no debería nunca dar lugar a una reducción de las normas vigentes en materia social, salarial y de seguridad.

5. Los cambios requieren un Estado social eficaz y sostenible con una política de mercado de trabajo activa y preventiva, así como la modernización y mejora de los sistemas de protección social

5.1 Si se quiere recabar toda la energía necesaria para la innovación y el cambio, además de la iniciativa individual es preciso también contar con el apoyo de la sociedad. La disposición para asumir riesgos y la seguridad social van de la mano. En este orden de cosas, mucho depende de los servicios sociales que permiten hacer frente a las novedades y servirse de ellas. La organización de la cohesión social, como característica fundamental del modelo social europeo, va unida a la innovación. Obviamente, el Estado social debe tener permanentemente en cuenta las nuevas exigencias. A este respecto, el CESE está persuadido de que los objetivos de Lisboa en cuanto al empleo sólo podrán alcanzarse si se refuerza la política social como campo de acción y si se prosigue la política de fijación, por lo menos, de disposiciones sociales mínimas encaminadas a equiparar las condiciones de vida y de trabajo en Europa. Ello es especialmente urgente en la Unión ampliada, dado el aumento de las divergencias en los niveles de bienestar en la UE.

5.2 Por consiguiente, para hacer frente al riesgo de una competencia en materia de normas sociales, es necesario mejorar la aplicación y seguir desarrollando la actual legislación social comunitaria en los ámbitos de las condiciones laborales, la protección del trabajo y la salud, los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades y la defensa de los derechos de la persona. Y lo mismo cabe decir por lo que respecta al tiempo de trabajo.

⁽¹⁴⁾ A este respecto véase el Informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la política social en una Unión Europea ampliada, de mayo de 2004.

⁽¹⁵⁾ Véanse también el Dictamen del CESE de 10.12.2003 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Revisión intermedia de la Agenda de política social» (SOC/148 — Ponente: Sr. JAHIER — DO C 80 de 30.3.2004), el Dictamen de iniciativa del CESE de 12.9.2001 sobre «Los servicios sociales privados sin ánimo de lucro en el contexto de los servicios de interés general en Europa» (SOC/67 — Ponente: Sr. BLOCH-LAINÉ — DO C 311 de 7.11.2001); y el Dictamen del CESE de 2.3.2000 sobre «Economía social y mercado único» (INT/29 — Ponente: Sr. OLSSON — DO C 155 de 29.5.2001).

5.3 El CESE ha hecho referencia en numerosas ocasiones, como en su Dictamen «*Medidas de apoyo al empleo*», a las medidas innovadoras necesarias y viables propuestas por el Grupo de trabajo sobre el empleo en los siguientes ámbitos ⁽¹⁶⁾:

- Ampliar las bases de la seguridad social — Crear barreras contra la pobreza.
- La capacidad de adaptación requiere un verdadero equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo; las nuevas formas de organización del trabajo requieren nuevas formas de seguridad.
- Mejorar el fomento de las medidas activas y preventivas en el marco de la política del mercado de trabajo, en particular para los grupos desfavorecidos en el mercado laboral, así como la integración de los inmigrantes.
- Integración de los jóvenes en el mercado de trabajo y lucha contra el desempleo juvenil.
- Ofensiva de formación: mejora de la formación preescolar, sistema de excelente calidad para la acogida de niños a tiempo completo, oferta de aprendizaje permanente garantizada por convenio colectivo en el marco del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- Inversiones en un tipo de organización del trabajo adaptada a la edad: sacar partido de los conocimientos y la experiencia de los trabajadores de más edad.
- Aumentar la actividad profesional de las mujeres; garantizar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

5.4 En este contexto, el Comité ha concedido una importancia especial, entre otras, a las siguientes afirmaciones:

- Debe reconocerse como un objetivo importante el fomento de medidas activas y preventivas para los desempleados y los desocupados y deberían organizarse instrumentos de política del mercado de trabajo consecuentes con la reinserción de los desempleados en el primer mercado de trabajo.
- Debe apoyarse, sobre todo, a los jóvenes desempleados para que puedan integrarse sin dificultad en el mercado de trabajo. Junto con un mayor crecimiento, de la calidad de la formación profesional y de la garantía de la mejor formación posible hasta los estudios universitarios dependerá fundamentalmente la permanencia continuada y el éxito en el mercado de trabajo de los hombres y mujeres jóvenes. Para ello, se pide a todos los agentes del mercado de trabajo que examinen su contribución actual y sus políticas, en particular para combatir el desempleo juvenil ⁽¹⁷⁾.
- Ciertos grupos de personas, como las personas con discapacidad o escasamente cualificadas, que afrontan dificultades adicionales en el mercado de trabajo, precisan condiciones especiales –sobre todo en el sector de la formación continua– que les permitan y faciliten su incorporación o permanencia en el mercado de trabajo.
- En relación con el descenso de la población activa en Europa, los emigrantes pueden garantizar un potencial suficiente de mano de obra cualificada en el mercado de trabajo, lo que requiere la adopción de las medidas correspondientes ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ Dictamen de iniciativa del CESE de 26.2.2004 sobre el tema «*Medidas de apoyo al empleo*» (Ponente: Sra. HORNUNG-DRAUS, coponente: Sr. GREIF) (DO C 110 de 30.4.2004).

⁽¹⁷⁾ Véase también el «Pacto Europeo por los Jóvenes» presentado en el Consejo Europeo del 5 de noviembre de 2004 por Francia, Alemania, España y Suecia, junto con otras medidas destinadas a paliar el desempleo juvenil y la exclusión social.

⁽¹⁸⁾ Dictamen del CESE de 10.12.2003 sobre la «*Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo*» (ponente: Sr. PARIZA CASTAÑOS) (DO C 80 de 30.3.2003).

- Habida cuenta de la disminución y el envejecimiento de la población activa, para conseguir el objetivo del fomento de una vejez activa, deberán crearse las condiciones económicas y políticas que potencien los incentivos para una vida laboral más larga y, al mismo tiempo, faciliten a las empresas la contratación de los trabajadores mayores.

5.5 El CESE también ha subrayado la necesidad de hacer más esfuerzos para aumentar el nivel de empleo de las mujeres y eliminar aquellos obstáculos que disuadan a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo, así como acabar de forma consecuente con las desigualdades de trato que persisten (por ejemplo, en los salarios). Dado que el aumento de la tasa de empleo de las mujeres depende de manera determinante de la posibilidad de conciliar las obligaciones familiares y laborales, en la misma medida para los hombres y las mujeres, es éste, por tanto, uno de los objetivos de Lisboa que deberá perseguirse. Por lo tanto, el CESE acoge favorablemente la exhortación a los Estados miembros para que garanticen en todos los niveles, incluso a través de las instituciones públicas, que se creen suficientes plazas de guardería de calidad y plazas para las personas que necesiten atención (por ejemplo, familiares ancianos, enfermos) para que estos servicios sean accesibles y asequibles al conjunto de la sociedad. Los Estados miembros deben respetar las recomendaciones al respecto de las actuales Directrices para la política de empleo, estableciendo objetivos concretos y desarrollando los planes de acción correspondientes para alcanzarlos.

5.6 Por otra parte, es necesario que, durante la revisión de la Estrategia de Lisboa, en los objetivos comunes de las directrices en materia de empleo y de la estrategia de inclusión social, se incluya de manera explícita, mediante referencias específicas, a los grupos desfavorecidos, marginados y socialmente vulnerables. Se debería animar a los Estados miembros a adoptar estrategias encaminadas a combatir todo tipo de discriminación en sus planes nacionales de acción en materia de estrategia de empleo y de inclusión social.

5.7 En un reciente informe pericial sobre el futuro de la política social se afirmó que la opinión generalizada de que los sistemas de protección social son perjudiciales para la competitividad, el crecimiento económico y una tasa de empleo elevada apenas se sostiene empíricamente, al tiempo que en países como Suecia, Dinamarca, Austria, Luxemburgo y los Países Bajos, el excelente resultado económico va acompañado de un elevado nivel de seguridad social⁽¹⁹⁾. Todos estos países, que ocupan los primeros lugares en cuanto a competitividad, realizan inversiones relativamente elevadas en política social y sistemas de seguridad social, y registran al mismo tiempo tasas elevadas de empleo e índices de pobreza reducidos después de las transferencias sociales. En la actualidad, se trata de articular de manera equilibrada la modernización y la mejora de los sistemas de seguridad social a fin de adaptarlos a las condiciones actuales (por ejemplo, la evolución demográfica) al tiempo que se conserva su función social protectora. En este sentido, la garantía de la viabilidad financiera a largo plazo debe guiarse también por los criterios de adecuación social, acceso universal y elevada calidad de los servicios.

5.8 En la mayor parte de los países europeos, la financiación de la seguridad social se basa principalmente en las cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios. Estas contribuciones han alcanzado, en parte, un nivel tan alto que tienen un impacto negativo en la creación de nuevos empleos.

- En este contexto, el CESE suscribe las recomendaciones del Informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la política social en una Unión Europea ampliada, en las que se propone ampliar la base financiera de los sistemas de seguridad social a fin de aliviar las cargas del factor trabajo⁽²⁰⁾.

- Simultáneamente, es conveniente adoptar medidas para prevenir la amenaza de un desmantelamiento del sistema fiscal y tributario. También a este respecto el CESE ha señalado que la creación de una base imponible única comunitaria para el impuesto de sociedades podría ser un importante paso en esta dirección. Por lo que se refiere a los impuestos que gravan los factores móviles y también en el ámbito del medio ambiente, debería debatirse la posibilidad de un impuesto mínimo.

⁽¹⁹⁾ Véase a este respecto: European Policy Centre (2004): Lisbon revisited – Finding a new path to European Growth (citado en el Informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la política social en una Unión Europea ampliada, de mayo de 2004, p. 42).

⁽²⁰⁾ A este respecto véase el Informe del Grupo de alto nivel sobre el futuro de la política social en una Unión Europea ampliada de mayo de 2004.

- Por otra parte, el CESE ya ha instado en reiteradas ocasiones a los Estados miembros a que redoblen sus esfuerzos para modernizar y mejorar sus sistemas de protección social a fin de facilitar su disfrute ⁽²¹⁾.

5.9 Uno de los objetivos de Lisboa se refiere también al aumento de la tasa de empleo de las trabajadoras y los trabajadores de más edad. La Comisión considera que deberían crearse siete millones de empleos para alcanzar el objetivo del 50 %. El CESE ha señalado que considera que aumentar la edad de referencia real para la salida del mundo laboral es un objetivo completamente razonable, siempre y cuando ello se haga en las condiciones económicas y políticas adecuadas previstas en el marco de una estrategia de envejecimiento activo. No obstante, numerosos Estados miembros, en sus reformas del sistema de pensiones, han previsto hacer hincapié principalmente en un aumento puro y simple de la edad legal de jubilación, limitando cada vez más la posibilidad de acceder a una jubilación anticipada en general o suprimiéndola completamente. Este planteamiento se fundamenta en la suposición no contrastada de que es principalmente la voluntad individual de las personas afectadas y la falta de incentivos en la legislación sobre los seguros de pensiones lo que explica que las trabajadoras y los trabajadores de más edad no permanezcan activos durante más tiempo. Se ignoran por completo otros aspectos importantes. Por ello los Estados miembros deberían ofrecer incentivos que, por una parte, permitan a los trabajadores diferir, de forma voluntaria, su salida del mundo laboral con posterioridad a la edad legal de jubilación, instando, además, a las empresas a que habiliten los puestos y las condiciones de trabajo que correspondan a dichos trabajadores.

5.10 El CESE aboga -al igual que los Grupos de alto nivel sobre el empleo, el futuro de la política social en una Unión ampliada y la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo- por planteamientos similares a los que ya se aplican en algunos Estados miembros (Finlandia y Suecia) centrados en la calidad del trabajo y el aprendizaje permanente. En efecto, para que el grupo de edad de 55-64 años siga activo en 2010 en un empleo productivo, es preciso, en primer lugar, que el mercado de trabajo permita también el empleo de los trabajadores de más edad, lo cual requiere una organización activa de todos los participantes interesados que implica también una mejora de las cualificaciones. Además, para mantener la capacidad de trabajar, es imprescindible invertir en un aprendizaje permanente productivo, así como en la prevención en el ámbito de la protección y la promoción de la salud. Una política que aspire a cambiar la situación de los trabajadores más viejos interviene demasiado tarde si empieza con el grupo de edad de 40 a 50 años. Por estas razones, una gestión del personal que tenga presente la edad desde el principio de la vida activa es tan necesaria como encontrar modelos de organización de los puestos de trabajo para los trabajadores de más edad (como adecuados modelos de tiempo de trabajo que reduzcan las cargas físicas o psíquicas) ⁽²²⁾.

6. Recomendaciones políticas del CESE

6.1 *Articulación de los contenidos de la coordinación de la política económica y de la política de empleo*

- Desde Lisboa se han realizado esfuerzos positivos para sincronizar la coordinación de la política de empleo y de la política económica. En lo sucesivo la falta de articulación de los contenidos seguirá planteando problemas cuando deba garantizarse la compatibilidad y coherencia entre las directrices de la política de empleo y las de la política económica.
- Sólo será posible una coordinación efectiva entre todos los agentes (gobiernos, BCE, interlocutores sociales) si también la política monetaria y la política presupuestaria asumen la responsabilidad en materia de crecimiento y empleo y ello se inscribe también en los fundamentos de la política económica.

⁽²¹⁾ Dictamen del CESE de 1.7.2004 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: Un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable» (ponente: Sra. St. HILL — DO C 302 de 7.12.2004).

⁽²²⁾ Véase a este respecto el Dictamen del CESE de 16.12.2004 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo» (ponente: Sr. DANTIN — DO C 157 de 28.6.2005).

- En este contexto, también habrá que tener más en cuenta las propuestas de reforma que la Comisión ha presentado, tal y como ha pedido también el Grupo de alto nivel sobre la Estrategia de Lisboa, para que el pacto de estabilidad y crecimiento se oriente en mayor medida hacia el crecimiento, como, entre otras, excluir del cálculo del déficit las inversiones estratégicas para el crecimiento y el empleo. Corresponderá al Consejo determinar, a propuesta de la Comisión, qué inversiones se consideran inversiones estratégicas de interés europeo.

6.2 *Mayor participación de los interlocutores sociales y revalorización del diálogo macroeconómico*

- Ello debe hacerse a nivel nacional y europeo. De este modo, el diálogo macroeconómico, que ya ha demostrado su validez en el ámbito de la política real, puede contribuir de forma considerable a una mejor gobernanza que tenga en cuenta la opinión de los interlocutores sociales, contribuyendo así al éxito general de todo el proceso. Es el único lugar en el que todos los responsables de la política económica y de la política de empleo se reúnen en un diálogo abierto en torno a la mejor manera de establecer una mezcla de políticas que fomenten el crecimiento y el empleo en la UE.
- En el nivel de los Estados miembros y sin perjuicio de su plena autonomía, deberá garantizarse la adecuada participación de los interlocutores sociales en los debates, sobre todo cuando se trate de reformas estructurales o de cualificación e innovación, así como en todas las etapas de la aplicación de la estrategia europea de empleo (elaboración, ejecución y evaluación de los planes de acción nacionales) ⁽²³⁾.

6.3 *Cooperación efectiva entre las formaciones especializadas del Consejo*

- Para que en la UE pueda aplicarse con éxito la totalidad de la estrategia de la política de empleo, deberá intensificarse la colaboración entre las diversas formaciones del Consejo competentes en el ámbito de la Estrategia de Lisboa. En particular, existe un estrecha relación entre el Consejo de Asuntos Económicos y Financieros y los Consejos de Competencia, Empleo, Asuntos Sociales, Salud y Defensa de los Consumidores.
- Esta mejora de la coordinación es, sobre todo, necesaria también para la preparación de la cumbre de primavera: Lisboa es un proceso horizontal que no puede ser dejado exclusivamente en manos del ECOFIN.

6.4 *La política macroeconómica y las reformas estructurales deben ser complementarias*

- Desde que en el año 2000 se alcanzara en la UE-15 una tasa de crecimiento del 3 %, queda por comprobar si la reducción del crecimiento registrada en los últimos años obedece principalmente a razones macroeconómicas y menos a motivos de política estructural. En las recomendaciones deberían tenerse en cuenta los fundamentos de la política económica europea.
- Hay que impulsar una reactivación visible de los componentes de la demanda, el consumo y la inversión tanto privada como pública, a fin de compensar el escaso poder adquisitivo europeo. Basándose en esto, una configuración inteligente de las reformas estructurales, que no debilite aún más la demanda interna, puede dar lugar a importantes impulsos para la creación de empleo.
- En este sentido, hay que conceder mayor importancia al fomento de las posibilidades de empleo y a la lucha contra el déficit de cualificaciones, así como a la integración de los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo.

⁽²³⁾ A este respecto véase el informe de 2004 sobre las iniciativas de los interlocutores sociales en los Estados miembros para aplicar las directrices de empleo, CES, UNICE/UEAPME, 2004.

- En la actualidad la UE en su conjunto se mantiene firme en la competencia mundial, con una balanza comercial equilibrada, aunque con una tasa de crecimiento insuficiente. En la competencia mundial, Europa debe ser consciente de sus puntos fuertes. No puede competir con los países de Asia y África por lo que respecta a los salarios más bajos. Por ello, en adelante deberá centrarse en una política de innovación de amplio alcance y en la producción de bienes y servicios de calidad de alto valor añadido.
- Las condiciones para que el libre comercio tenga repercusiones positivas son un sistema de tipo de cambio que no dé lugar a distorsiones en los precios de los productos comercializables, junto con una división del trabajo de todos los países participantes en el comercio que haga posible un aumento de los salarios proporcional al aumento de la productividad. En la actualidad ambas condiciones no se dan simultáneamente y éstas deberían ser un objetivo de los responsables políticos de la UE.
- El CESE insta a que, en el marco de la continuación de la Estrategia de Lisboa, se conceda una mayor importancia a la calidad del trabajo, sobre todo si se trata de continuar una serie de medidas de reforma estructurales.

6.5 Apoyo a la función creadora de empleo de las PYME

- Precisamente son las pequeñas y medianas empresas las que en el mercado interior contribuyen al crecimiento económico y la creación de empleo. Por consiguiente, se impone fomentar el espíritu empresarial y desarrollar plenamente el potencial empresarial, mediante, sobre todo, la mejora de las condiciones de acceso a la financiación, la simplificación de las técnicas de gestión en la dirección de las empresas, y las medidas de cualificación reforzadas ⁽²⁴⁾.
- Debería apoyarse, sobre todo, a las empresas que a través de la innovación potencian el crecimiento y el empleo. Esto es mucho más importante que el mero aumento del número de empresas.

6.6 Perfeccionar la aplicación en los Estados miembros

- De acuerdo con el informe de noviembre de 2004 del Grupo de alto nivel sobre la Estrategia de Lisboa, presidido por Wim Kok, el CESE está convencido de que, para alcanzar los objetivos de Lisboa, los Estados miembros deberán asumir más responsabilidades que hasta la fecha. En la actualidad, el hecho de no haber alcanzado algunos objetivos no ha tenido apenas repercusiones en la elaboración de las políticas nacionales. La táctica de poner en la picota a determinados Estados miembros sólo cumple su función de manera limitada.
- Los objetivos generales de empleo deben contrastarse con los respectivos objetivos nacionales, al tiempo que hay que aumentar la transparencia y garantizar un debate nacional más amplio en torno a un informe nacional sobre la aplicación del proceso de Lisboa (plan de acción).
- Por consiguiente, la evaluación comparativa debería realizarse de modo que representara la posición relativa de cada uno de los Estados miembros y pudieran extraerse orientaciones políticas razonables.
- Habida cuenta de sus diferentes puntos de partida en 2000, algunos Estados miembros deberán hacer más esfuerzos que otros para alcanzar el objetivo general de empleo de Lisboa. El esfuerzo se exige tanto de aquellos que tienen un nivel de empleo superior o en torno al 70 % como de aquellos que están por debajo. En este sentido, debería tenerse más en cuenta la evolución del empleo en lugar de proceder a una mera comparación de los niveles.

⁽²⁴⁾ Véanse a este respecto también los dictámenes del CESE citados en las notas a pie de página 7 y 8.

- Para que el proceso sea un éxito, deberá fomentarse la constitución de auténticas asociaciones nacionales de reforma en las que participen de manera adecuada los interlocutores sociales, tal y como pidió el Consejo europeo de marzo de 2004, y deberá también darse más responsabilidades a los parlamentos nacionales.

6.7 *Tomar más en consideración la dimensión de la ampliación*

- Cuando elabore sus estrategias de empleo, la UE deberá prestar una atención especial a las necesidades de los nuevos Estados miembros a fin de que estos países también puedan cumplir los objetivos comunitarios de empleo.
- A este respecto, deberá hacerse, asimismo, un especial hincapié en la adecuada y efectiva participación de los interlocutores sociales en todas las fases de la estrategia de empleo.
- Con vistas a una posible entrada en la zona euro, los criterios de convergencia deberán ser tales que no impidan, sino que fomenten, el crecimiento económico y el empleo.

6.8 *«Lisbonización» del presupuesto de la UE*

- Para alcanzar los objetivos de empleo de la UE son también necesarias iniciativas europeas de crecimiento que no se limiten únicamente al abono anticipado de los proyectos ya decididos por el BEI. El informe Sapir de 2003 contenía algunas recomendaciones importantes en el sentido de un presupuesto adaptado a la coyuntura.
- También la documentación de la Comisión sobre las perspectivas financieras 2006-2013 contiene propuestas interesantes, como la creación de un fondo de ajuste del crecimiento. Deberán proseguirse estas reflexiones y hacerse todos los esfuerzos necesarios para que del futuro presupuesto de la UE puedan derivarse iniciativas europeas de crecimiento y empleo eficaces.
- Para ello habrá que garantizar que los fondos puestos a disposición, sobre todo, en los países de la ampliación se utilicen de manera eficaz para una aplicación consecuente de los objetivos de Lisboa relativos al crecimiento y al empleo.

6.9 *Reforzar el diálogo con la sociedad civil y papel del CESE*

- La Estrategia de Lisboa también vive de la idea que los ciudadanos de Europa se forman de ella. El CESE está dispuesto, en el marco de la política europea de empleo, a ofrecer sus conocimientos especializados y aportar su contribución para divulgar la información necesaria sobre la Estrategia de Lisboa entre los ciudadanos europeos.
- En este contexto, el CESE considera que el proceso de Lisboa constituye una prioridad clave de su trabajo y estima necesarias las estructuras internas correspondientes para estrechar la colaboración con la Comisión y otros órganos de la UE, en intenso contacto operativo con la sociedad civil de los Estados miembros, así como a nivel europeo.
- Teniendo en cuenta su experiencia y su representatividad, el CESE considera que podría desempeñar un papel en la elaboración de los análisis de impacto que la Comisión se propone sistematizar. Como han demostrado los debates en curso, es esencial que las propuestas legislativas reflejen una pluralidad de puntos de vista y tengan un fundamento lo más riguroso y objetivo posible. La transmisión prioritaria de los análisis de impacto al CESE y la posibilidad de que el CESE formule observaciones sobre ellos antes de remitirlos a las instituciones Comunitarias permitirían fomentar una mayor aceptación de la iniciativa legislativa comunitaria, en la línea de la asociación para la renovación europea.

Bruselas, 9 de febrero de 2005.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Anne-Marie SIGMUND