



---

## *Reforzando la Europa Social mediante referentes comunes*

---

*Reiner Hoffmann*

*Director del Instituto Sindical Europeo*

### **1.- Introducción**

En sus primeros estadios, la integración Europea fue principalmente una alianza de economías y mercados. En términos estrictamente económicos, la valoración de ese proceso no puede ser sino positiva. El logro de un mercado interno único y la unión monetaria, junto con una mayor competitividad de las empresas europeas en los mercados mundiales, son clara evidencia del éxito conseguido. La dimensión social, por contra, sigue teniendo una existencia bastante sombría. El supuesto de que el progreso económico conlleva de forma automática el progreso social -supuesto duramente atacado en los Manifiestos por La Europa Social de 1995 y 2000- se materializa

za solamente hasta cierto punto. La crítica de "economismo excesivo" al proceso de integración europea y la pobreza de su desarrollo político y social está bastante justificada. Sin embargo sería poco realista, a la par que poco útil, calificar la Unión Europea como un mero espacio para el libre mercado neoliberal. El modelo social europeo, tal y como vino desarrollándose en los últimos 50 años, tiene una fundamentación real; no es sólo el reflejo de los deseos de los euro-optimistas frente a los de sus contemporáneos. Pero se necesita un detallado análisis de los fallos de este "edificio" social europeo, más que su destitución sumaria en respuesta a cualquier ideología. Dicho análisis es el requisito previo a la hora de abordar con empeño la cura de sus males.

Se precisa de un inventario crítico del status quo para identificar el camino hacia adelante de la nueva Europa. Esto es particularmente cierto en lo que a organizaciones sindicales se refiere, las cuales, a diferencia de sus contemporáneos en ciertos partidos políticos, han permanecido invariablemente activas- aunque ciertamente no acríticas- en su apoyo a la integración europea y la unión monetaria. Los sindicatos, además, estuvieron entre los primeros en reconocer que el desarrollo de la dimensión social en el proceso de integración representaba una esfera de acción esencial en el marco sus actividades habituales.

A la vista de esta valoración positiva del modelo social europeo, podemos aseverar inequívocamente que no sólo se ha prestado atención insuficiente a la dimensión social sino que también, y desde la década de los setenta, Europa ha enfrentado una problemática laboral considerable y que los logros en la lucha contra el desempleo han sido hasta la fecha escasos y dispersos.

Ante este escenario los neo-liberales críticos del modelo social europeo proponen una terapia basada en la amplia desregulación de los mercados de trabajo tomando como referencia, entre otros, el modelo social de los EEUU. No hay duda de que el alto índice de desempleo representa uno de los principales retos económicos y sociales a los que se enfrenta Europa. Sin

embargo, tratar de resolver el problema mediante el desmantelamiento de los programas sociales no es la fórmula adecuada para hacer de Europa un modelo de referencia viable e impermeable en la era de la globalización. Un enfoque más prometededor pudiera ser el introducido con la incorporación del Capítulo sobre el Empleo del Tratado de la UE. Hasta la primavera de 1997 seguía pareciendo poco probable esperar resultados positivos de los esfuerzos por persuadir a la Unión Europea de que se tomase más en serio su política de empleo. El ETUC, sobre todo, llevaba años insistiendo en la necesidad de una estrategia europea para el empleo (ETUI, 1996).

Con el Tratado de Amsterdam se llegó -si bien tardíamente- al reconocimiento de que una política de empleo conjunta y un acuerdo formal para desarrollar una estrategia coordinada eran a todas luces necesarias. Es cierto que los criterios de convergencia obligada del tipo de los introducidos por el tratado de Maastrich, y que posibilitaban el imponer sanciones en caso de incumplimiento, no llegaron a consensuarse. La fórmula seguida en su defecto fue "un método de coordinación abierto", armonizado con las especificidades regionales de los mercados del trabajo en Europa y la provisión de referentes cualitativos y cuantitativos comunes.

Desde el año 1997 la Comisión Europea ha venido elaborando directrices anuales sobre políticas de empleo a implementar en los Estados Miembros a través de los denominados "Planes Nacionales de Acción". Este procedimiento, conocido por el sobrenombre de "proceso de Luxemburgo", ha traído consigo cambios perceptibles en la dirección que han tomado las políticas de empleo.

Mientras que en la primera cumbre sobre el empleo, celebrada en Luxemburgo en Noviembre de 1997 (de ahí el sobrenombre de "proceso de Luxemburgo"), se continuaba manteniendo reservas en relación al establecimiento de referentes comunes, los últimos desarrollos apuntan a una postura sustancialmente más pro-activa. Con el Pacto Europeo conocido como "proceso de Colonia", se reconocía la necesidad de instaurar un diálogo macroeconómico sistematizado; dicho pacto vendría acompaña-

do del "proceso de Cardiff" (nombre dado tras la cumbre de Cardiff, 1998) y que se centraría en las reformas estructurales necesarias para mejorar el funcionamiento y operatividad de los mercados de bienes, servicios y finanzas.

La Presidencia portuguesa durante la primera mitad del año 2000 no solamente perfiló el Pacto Europeo sobre el Empleo sino que también coadyuvó el acuerdo sobre los referentes cuantitativos comunes que en 1997 no llegaron a definirse. En la cumbre de Lisboa (Marzo de 2000) se formuló una ambiciosa meta estratégica según la cual el modelo social europeo no sólo debía modernizarse sino que, además, debía desarrollarse aún más para hacer de Europa la región económica más competitiva y dinámica del mundo a través de la sociedad del conocimiento. Se enfatizaba que, para lograrlo, no solamente sería necesaria la creación de más y mejores puestos de trabajo sino que, además, una mayor cohesión social debía ser prioridad de la estrategia.

Tras esta cumbre, se hacía necesario utilizar el enfoque de coordinación abierta que antes mencionábamos, ya no sólo en el campo de las políticas de empleo sino también para diseñar una serie de referentes sociales comunes. Estos incluirían la vuelta al modelo del pleno empleo como objetivo de la política económica general y el incremento en la tasa de empleo del 61% de la media Europea al 70% para el año 2010. Paralelamente, la tasa de empleo femenino debía incrementarse hasta el 60% mientras que la media europea para mayores de 40 años debía incrementarse hasta el 50%. Más aún, a finales del 2001 tenían que diseñarse y consensuarse los indicadores de calidad en el campo del empleo.

El método de coordinación abierta y el acuerdo sobre la concreción de referentes cuantitativos comunes representan una nueva vía en la política social europea. Frente al escenario general y la diversidad del grado de bienestar social en los distintos estados miembros, la UE cuenta ahora con un instrumento que va más allá de la práctica tradicional de los programas generales en política social. En lugar de contar con objetivos relativamente no-vinculantes, se establecen referentes

cuantitativos comunes y se les pide a los estados que informen en detalle de los logros de sus respectivas políticas sociales.

Este método sirve para ejercer una presión positiva sobre aquellos que vayan más a la zaga y también es una vía para que todo el proceso sea más objetivo, puesto que los referentes comunes prescritos se basan no en listados de metas que sería deseable alcanzar sino en logros sociales concretos que son ya realidad en algunos países miembros. "La mejor práctica" de uno o más estados miembros se convierte así en el referente común a utilizar por los agentes sociales y políticos, especialmente las organizaciones sindicales, en su tarea política diaria. De este modo la dimensión social se despoja de su actual estado de "proyecto nebulosa" y adquiere una forma concreta, un desarrollo que puede servir para incrementar las expectativas de los ciudadanos de la Europa social.

Para los sindicatos también, los referentes sociales comunes pueden ser un instrumento apropiado para conformar los procesos de política social en Europa, al ser este un enfoque que, yendo más allá de la mera definición de standards mínimos, busca incrementarlos siguiendo un proceso de mejora global constante. Las diferencias y los distintos modos en que los estados miembros se organicen para alcanzar los referentes comunes consensuados en el contexto de sus propias instituciones y estructuras, no se ven afectados por este enfoque. Esta coordinación de la variedad o diversidad de realidades ofrece distintas posibilidades y puede convertirse en un instrumento altamente eficaz.

Representa una alternativa viable a la armonización de las políticas sociales en Europa, algo que, para empezar, es poco realista y en ningún caso es lo que los protagonistas- sindicatos incluidos- desean. La Confederación Sindical Europea, en colaboración con el Instituto Europeo de Acción Sindical, ha emitido recientemente un primer informe titulado *Benchmarking Working Europe* (Estableciendo Referentes Comunes en la Europa Trabajadora) que cubre siete áreas de acción política y va más allá de las directrices que la Comisión Europea ha establecido hasta la fecha (ETUC-ETUI 2001).

## **2. Siete áreas de acción política para formular los referentes comunes en la Europa trabajadora**

El conjunto de objetivos estratégicos adoptado en la cumbre especial del Consejo de Europa celebrada en Lisboa, orientados a la promoción del empleo, la reforma económica y la cohesión social como elementos de la sociedad del conocimiento, fue muy bien acogido por las organizaciones sindicales y cuenta con todo su apoyo. Comparten la opinión de que son necesarios mejores indicadores para que la estrategia de Lisboa pueda ponerse en marcha de forma eficaz y creen que debería hacerse un sobreesfuerzo por afinar y ampliar el conjunto de indicadores sociales, tanto cuantitativos como cualitativos.

El trabajo sobre dichos indicadores está aún en fase incipiente y hay considerable escasez de datos estadísticos. No obstante, se podría avanzar en su determinación haciendo uso de las estadísticas oficiales ya disponibles y de los resultados de investigaciones en este campo. En el futuro, los métodos de recogida de datos y de investigación deberán adaptarse para así reflejar las necesidades más cualitativas.

El crecimiento económico sostenido es la condición previa necesaria para el progreso social, pero no es en modo alguno la única. Se necesitará de la acción política eficaz a todos los niveles para promover el progreso social y para reforzar la dimensión social de la integración europea. La determinación de referentes sociales comunes proporcionará un instrumento apropiado con el que moldear los procesos sociales y la política social, algo que se subraya en el Manifiesto 2000 por la Europa Social. Para asegurar que los beneficios del progreso se repartan de forma más equitativa no basta con simplemente defender el sostenimiento de los estándares mínimos; incrementar esos mínimos debe ser el objetivo alcanzar a través de referentes comunes. El informe ETUC-ETUI sobre Benchmarking Working Europe, persigue hacer una genuina contribución a la implementación del proceso de determinación de referentes sociales comunes. El informe se centra en siete áreas de especial relevancia al mundo del trabajo en Europa y evidencia con claridad que hay importantes áreas que no han

sido adecuadamente cubiertas o ni siquiera han sido tratadas en los debates recientes.

### 2.1. Empleo

Por lo general existen muchos datos disponibles sobre el empleo, más concretamente sobre los elementos cuantitativos y que son importantes para tener una visión global del mercado del trabajo (tasas de empleo, índices de desempleo, etc.). Es más, el proceso de Luxemburgo- orientado a la coordinación de las políticas de empleo a nivel europeo- tiene como efecto secundario útil aquél de generar presión para alcanzar mejores indicadores del mercado del trabajo.

Sin embargo, es importante también monitorizar - y por supuesto, determinar los referentes comunes asociados- los aspectos cualitativos del empleo. A este respecto las páginas que siguen dejan claro que existe la imperiosa necesidad de contar con datos comparativos a nivel europeo con los que valorar las nuevas tendencias en los mercados del trabajo, su potencial y los posibles riesgos asociados.

Aparte de la necesidad sostenida de incrementar los niveles de empleo de forma que haya trabajo para toda persona que desee trabajar, el informe señala que debe prestarse mayor atención a la calidad del empleo que se crea. Esto va en línea con las ambiciones perseguidas con la estrategia de Lisboa-Estocolmo ( reflejada en el subtítulo " Más y Mejor Empleo" del informe de la Comisión presentado en Estocolmo) y con las directrices 2001 para la promoción del empleo. No obstante, el documento de síntesis no incluye indicadores sobre este aspecto de la estrategia. La calidad del empleo es un tema difícil de abordar, y mucho más difícil de medir, ya que se está afectado por factores subjetivos. No obstante hay cambios que se operan en el seno de los mercados del trabajo y que debieran ser monitorizados junto con los "indicadores estructurales" existentes porque atañen a la calidad del empleo.

La aparición y desarrollo de fórmulas de empleo atípicas representa uno de esos cambios. No se trata de oponerse a estas

nuevas fórmulas ni de argumentar que éstas necesariamente sean de peor calidad. Al contrario, dichas fórmulas se suelen adaptar muy bien a las necesidades de muchos trabajadores y pueden, además, significar una fuente potencial para alcanzar mayores cotas en la flexibilidad laboral y autonomía personal. Por otro lado, es cierto que conllevan ciertos riesgos en términos de protección social, desarrollo profesional y acceso a formación continua, salud y seguridad en el trabajo, y equiparación salarial.

El ETUC ha negociado acuerdos-marco a nivel europeo con las organizaciones de la patronal con vistas a minimizar los factores negativos de estas fórmulas de empleo. Bajo la influencia de los cambios organizativos y tecnológicos, la propia naturaleza del trabajo está cambiando.

Por supuesto esta situación no afecta a todos los trabajadores y a todos los trabajos. Muchas personas continúan desarrollando el mismo tipo de trabajo que hacían en el pasado y generalmente en las mismas condiciones. Sin embargo muchos de los nuevos empleos que se crean difieren del modelo tradicional de trabajo a jornada completa y regulado en referencia a horarios y lugar de trabajo.

En este contexto necesitamos estar atentos a los nuevos riesgos potenciales que puedan afectar a la calidad del empleo. Debe iniciarse el debate sobre cómo establecer referentes comunes de calidad en el empleo a nivel europeo, prestando especial atención a factores tales como la seguridad laboral, la protección social, la autonomía de los trabajadores y la organización del trabajo, desarrollo de destrezas y necesidades, aislamiento y estrés laboral.

## *2.2. Distribución de ingresos y exclusión social*

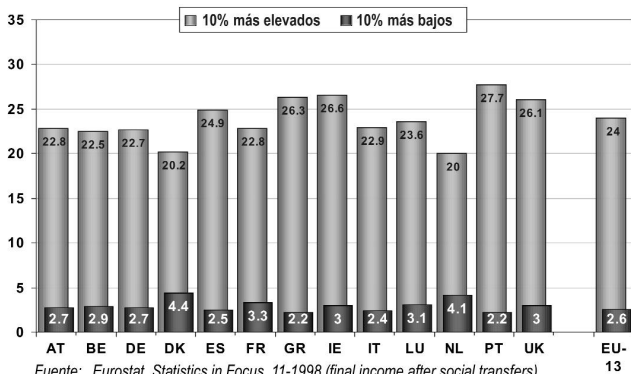
Somos conscientes de que el potencial representado por el mercado único y la moneda única no solucionan la cuestión de la exclusión social. Si el progreso social ha de ir emparejado con el progreso económico, resulta vital abordar todo un abanico de factores que se combinan para causar la exclusión social

y la pobreza. También se necesita de una estrategia que mejore el impacto de las políticas orientadas a la inclusión social. En este sentido, el establecimiento de referentes sociales comunes favorecería la evaluación comparativa de las mejores prácticas que, a nivel nacional, contribuyen a reducir la pobreza y la desigualdad.

La revisión de la distribución de los ingresos en Europa (Figura 1) demuestra en primer lugar que el 10% del sector de población más rico tiene unos ingresos que son 9.2 veces superiores a los del 10% del sector de población más pobre (sobre la media de la UE). Los países más igualitarios son los Países Bajos y Dinamarca, en tanto que los menos igualitarios en términos de distribución de ingresos son Portugal y Grecia.

Figura 1

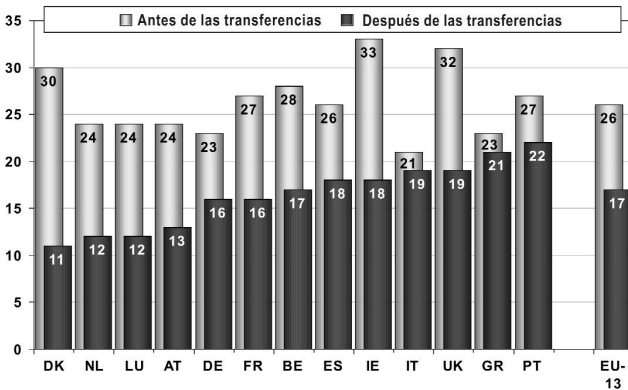
### Distribución de los ingresos en Europa. 1994



La Figura 2 muestra el impacto redistributivo de las transferencias sociales. Por ejemplo, a nivel de la Europa de los 13, el 26% de las personas tienen ingresos por debajo del 60% de la media, viven en el umbral de la pobreza. Ese nivel baja hasta el 17% tras las transferencias sociales, indicativo de que el gasto social tiene un fuerte impacto sobre el nivel de pobreza. No obstante, debemos mejorar esos niveles. En los Países Bajos, Dinamarca y Luxemburgo el porcentaje de personas que viven en el umbral de la pobreza se pudo reducir del 24-30% al 11-12% gracias a los efectos de la redistribución por transferencia social.

Figura 2

### Porcentaje de población por debajo del umbral de pobreza en 1996 (60% de los ingresos medios)



Fuente: *Statistics in Focus, Eurostat, theme 3, 9-2000.*

En particular, el grado de desigualdad en la distribución de ingresos se incrementó en casi todos los países europeos entre 1980 y 1990. Entretanto, los salarios y los costes reales por puesto de trabajo han ido bajando. A resultas de ello, el poder adquisitivo de los trabajadores ha descendido. Es importante examinar detalladamente la tendencia de los últimos años y durante los cuales el crecimiento económico ha contribuido a la creación de nuevos empleos.

El empleo recientemente creado demuestra en ocasiones ser menos estable (aparición y desarrollo de formas atípicas de empleo) y también estar distintamente remunerado (hay mayor dispersión salarial que en el pasado). Uno de los objetivos del benchmarking, o búsqueda de referentes sociales comunes, ha de ser el analizar las recientes tendencias en términos de calidad de los nuevos puestos creados, prestando especial atención al impacto de los niveles salariales, distribución de ingresos y el nuevo equilibrio entre ingresos procedentes del trabajo y los recibidos por otras vías, como subsidios, reducción de impuestos o nuevas formas de remuneración. Otro importante aspecto a tener en cuenta a la hora de proceder a establecer referentes sociales comunes en relación a la distribución de ingresos es la diferencia entre sexos relativa a los índices de pobreza, y también los índices de pobreza calculados para todas las edades, prestando especial atención a la pobreza femenina y a la pobreza entre los jóvenes y los mayores.

### *2.3 Horario Laboral y carga horaria*

La política en este campo es una de las prioridades tanto de las políticas del mercado del trabajo como las de la organización del empleo. Las innovaciones en este campo resultan ser un instrumento importantísimo en la lucha contra el desempleo y para la redistribución equitativa del trabajo. Los horarios estatutarios y negociados mediante convenios laborales en la mayoría de los países europeos registraron cambios significativos en la década de los 90 (la limitación casi generalizada a 40 horas semanales, acuerdos sectoriales importantes en Alemania y en los Países Bajos, reducciones estatutarias en Dinamarca y Francia). Durante la década de los 90 los sindicatos negociaron

la flexibilidad laboral positiva en aquellos países donde se incorporó acompañada de modelos innovadores de carga horaria. Sin embargo, debemos apuntar desarrollos menos positivos:

\* Las horas trabajadas por los trabajadores a tiempo completo continuaron igual durante la década; la media europea se mantuvo ligeramente por encima de las 40 horas.

\* Las diferencias vistas entre países y también entre los distintos sectores de la economía siguen siendo importantes.

\* Los niveles medios de horas extras trabajadas siguen siendo demasiado altos.

La duración y distribución de las horas de trabajo es un indicador importante de la calidad en el empleo y también un aspecto importante de la situación social en Europa. Resulta sorprendente, por tanto, que el tema de la carga horaria haya recibido tan poca atención en el debate sobre la Europa social. Es principalmente en el contexto de las nuevas formas de organización laboral y las infinitas demandas de mayor flexibilidad donde el horario laboral adquiere mayor relevancia. Durante la década de los 90 los sindicatos dejaron claro que están abiertos a la negociación de la flexibilización positiva, en especial allí donde es posible combinar estrategias que permitan reconciliar la vida familiar y laboral mediante el diseño de un horario laboral apropiado. Lograr las 35 horas semanales sigue siendo objetivo principal de los sindicatos y constituye un importante indicador de política social que debe utilizarse para marcar los referentes sociales comunes.

En los últimos años se ha visto un incremento en la tendencia a establecer cargas horarias anuales, tendencia que los sindicatos han apoyado y demandado a través de sus políticas de negociación de convenios colectivos. Las horas anuales de trabajo se calculan a partir de determinadas variables como pueden ser la carga horaria semanal y el número de días de descanso anual. Respetando los factores implicados, la limitación de la carga horaria anual a un máximo de 1750 horas constitu-

ye un importante indicador de política social y, por tanto, debe utilizarse como referente social común.

Actualmente se hacen excesivas horas extra en Europa. Reducirlas, contribuiría a reducir el desempleo. El exceso de horas laborales tiene también consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. Una reducción del 50% sobre las horas extraordinarias trabajadas en un período de cinco años debiera fijarse como objetivo y referente común.

Gran cantidad de personas en Europa trabajan horarios no sociales. Ha de reconocerse que, en el área de servicios sociales personales, en particular, es inevitable trabajar durante el fin de semana. Al mismo tiempo, el cambio cultural significa que las personas plantean más exigencias en relación a los horarios de apertura y cierre de este tipo de servicios y que los empleadores buscan incesantemente ampliar los tiempos de funcionamiento de la maquinaria. El imperativo fundamental de las organizaciones sindicales es que el trabajo a turnos y durante el fin de semana sea voluntario.

El horario laboral y la carga horaria deben ser considerados indicadores estructurales relevantes. Se precisa con urgencia disponer de un conjunto comprensivo de datos actualizados y armonizados sobre la carga laboral horaria en Europa a fin de determinar referentes comunes eficaces.

#### *2.4 Protección social e infraestructura*

Los sistemas de protección social europeos, basados en los principios de solidaridad, seguros sociales y cohesión social se ven ahora amenazados por los devastadores efectos del desempleo de larga duración en Europa y también por las presiones ejercidas por políticas monetarias más restrictivas (efecto de la UME) y la creciente competitividad internacional. Al mismo tiempo los sistemas necesitan con urgencia adaptarse a los cambios fundamentales que se operan en los mercados del trabajo, cambios como el incremento constante de fórmulas de empleo atípicas, la flexibilización de los mercados del trabajo, el desarrollo del empleo femenino y los nuevos patrones de movi-

lidad ocupacional y geográfica. Pero los cambios que se están operando en la sociedad también suponen nuevos retos para los sistemas de protección social y estos incluyen: el envejecimiento demográfico, la exclusión social y el incremento de la pobreza. A esto se añaden los cambios en las estructuras familiares, la individualización de nuestras sociedades y el creciente deseo de buscar fórmulas para reconciliar la vida familiar y profesional.

A fin de garantizar la sostenibilidad económica de los sistemas de protección social a largo plazo, resulta esencial que las autoridades públicas hagan honor a sus responsabilidades para con los sistemas públicos. Esto se debe hacer, en primer lugar, asegurando una contribución mínima y general de los gobiernos a la financiación del gasto público para protección social, y más concretamente en favor de los no-contributivos. A continuación los gobiernos deben estudiar hasta qué punto los impuestos pueden utilizarse como alternativa para la financiación de la protección social, especialmente a fin de desviar parte de la carga impositiva sobre los trabajadores y así reducir el índice de impuestos implícitos sobre el empleo; debe también considerarse la creación de fondos públicos de reserva demográfica que garanticen las pensiones públicas a largo plazo.

Los gobiernos y los agentes sociales deben garantizar la plena cobertura social a todos los trabajadores sin discriminación alguna por razón de sexo o nivel de empleo. Esto se relaciona en particular con los subsidios por desempleo, atención sanitaria pública de calidad y pensiones para la tercera edad, tanto públicas como ocupacionales siempre que sea posible. La protección por desempleo, la sanitaria, y los seguros de jubilación deben ser orientados hacia la media registrada en los tres países de mejor práctica. También debería garantizarse la provisión de una pensión mínima y equiparada con los ingresos mínimos y el salario medio por jornada completa en cada uno de los estados miembros.

El nivel de todos los beneficios sociales debe orientarse hacia la tasa media de re-emplazo registrada en los tres países de mejor práctica y deben tenerse más en cuenta los niveles sala-

riales relacionados y los niveles contributivos. Esto es aplicable a los subsidios por desempleo, las pensiones públicas y ocupacionales (empleo público comparado con empleo privado), pagas por enfermedad e invalidez, compensaciones por accidente laboral, también la baja paternal y maternal y la concesión de tiempos sabáticos.

Debe prestarse especial atención a las políticas activas del mercado laboral y a las políticas preventivas y de seguridad laboral; su contribución a la política global sanitaria y laboral deberá estar equiparada al promedio registrado en los tres países de mejor práctica.

Todo niño deberá tener garantizado el acceso a guarderías y en especial los niños menores de tres años. Se requieren medidas específicas para asegurar el acceso a guarderías a las familias de ingresos bajos y a las minorías étnicas. El envejecimiento de las sociedades precisa también de un mayor incremento de instalaciones residenciales para la tercera edad, servicios y atención domiciliaria. Se requiere un gran esfuerzo para asegurar la provisión de estas instalaciones y servicios para todos los que los necesiten.

### *2.5 Educación, formación continua y aprendizaje a lo largo de la vida*

Invertir en las personas significa sobre todo invertir en educación y formación. Una población altamente especializada es la condición sine qua non para alcanzar una economía europea dinámica y competitiva. Para el año 2005, el 80% de las tecnologías en uso tendrán menos de 10 años mientras que, por otro lado, en ese mismo año el 80% de los trabajadores europeos habrán completado su educación y formación al menos diez años antes. Esto indica con claridad la tremenda necesidad de más formación continua.

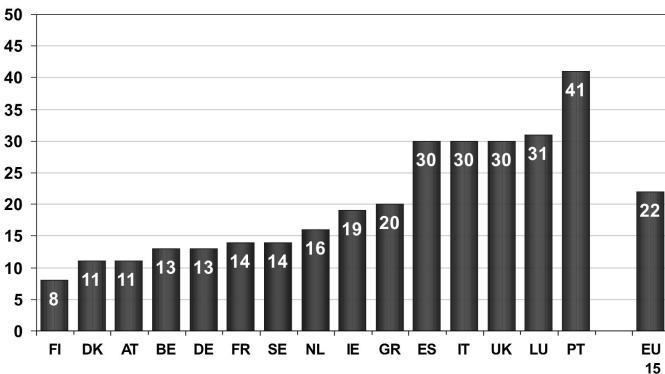
Al mismo tiempo, la educación y la formación son la mejor provisión contra el desempleo y la pobreza. El Consejo de Europa, reunido en Lisboa en Marzo de 2000, fijó importantes objetivos estratégicos para la modernización del modelo social europeo y

que cuentan con el apoyo de las organizaciones sindicales. Estos objetivos son, entre otros, un importante incremento anual de las inversiones en actividades de formación y el objetivo de reducir a la mitad el número de jóvenes que sólo cuentan con estudios de secundaria obligatoria y por tanto carecen de educación superior o formación profesional.

La inversión en educación es también la condición previa al desarrollo de modelo social europeo y para mejorar la competitividad de las empresas europeas. El gasto público en materia de educación debe incrementarse: el objetivo debiera ser llegar al 7% del PIB en los próximos cinco años. Este gasto deberá estar exento de presiones por consolidar finanzas públicas.

Figura 3

### Jóvenes (18-24 años) fuera del sistema educativo y con baja cualificación (en %, 1997)

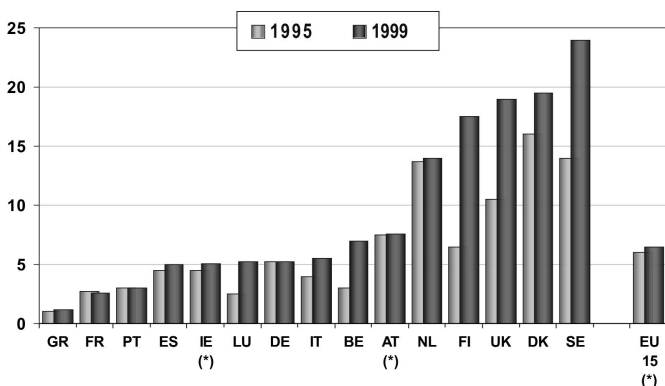


Fuente: Eurostat – European Union Labour force Survey

Debe prestarse atención especial a la inversión en la educación de los jóvenes: la proporción de aquellos que carecen de cualificación posterior a la etapa obligatoria debe situarse por debajo del 8%.

Figura 4

### Aprendizaje durante toda la vida. Porcentaje de población entre 25-64 años que sigue estudiando o formándose



Fuente: Eurostat

(\*) 1995-1997 data for IE, AT and EU-15

Existe un amplio consenso sobre la necesidad de aprender durante toda la vida. Las condiciones necesarias para promocionar una cultura en este sentido incluyen el derecho al acceso a la formación, la provisión de oportunidades y una sólida base de financiación.

La proporción de empleados que continúan su formación debe incrementarse. Cada año, al menos el 10% de los trabajadores deben tener oportunidades de formación. Al tiempo, debe darse a todo trabajador la oportunidad de obtener una cualificación ICT en los próximos cinco años.

## *2.6 Entorno laboral, seguridad en el trabajo y salud ocupacional*

El Consejo de Europa reunido en Lisboa no solo fijó el restablecimiento del pleno empleo como meta prioritaria;; también subrayó la necesidad de mejorar la calidad en el empleo y mejores puestos de trabajo. Eso quiere decir que la creación de nuevos puestos de trabajo no significa necesariamente la creación de empleo de calidad. El primer capítulo o apartado ("empleo") subraya el hecho de que el crecimiento de trabajos atípicos conlleva nuevos riesgos y que las nuevas formas de organización laboral y la introducción de las nuevas tecnologías pueden tener un impacto negativo sobre las condiciones laborales a la par que suponer nuevos riesgos para la salud.

El entorno laboral y las condiciones de trabajo cubren un amplio espectro de situaciones de riesgo: ruido, vibraciones, altas/bajas temperaturas, levantar y mover cargas pesadas, los movimientos repetitivos, riesgos químico-biológicos, trabajos de alta velocidad, trabajo monótono, el acoso sexual y otros. La Dublin Foundation ha llevado a cabo tres estudios

desde el año 1991 en base a cuestionarios que pasaban a los trabajadores sobre sus respectivos entornos laborales. Existen estudios similares en otros países miembros. Eurostat publica estadísticas de siniestralidad y mortalidad laboral desde 1994 y también publicó un estudio piloto sobre enfermedades ocupacionales en el año 1995.

Los estudios realizados por la Dublin Foundation constituyen la fuente principal de información sobre la exposición de los trabajadores a riesgos laborales, y también incluyen información sobre el papel que juegan los factores organizativos. Sus resultados son la primera piedra en el desarrollo de indicadores comunes sobre exposición a riesgos laborales y percepción de la salud laboral.

Será necesario el contar con datos comparativos consistentes relativos a la exposición a riesgos, cobertura legal, opinión de las víctimas de accidente laboral, y percepción sobre la enfer-

medad y la salud si es que se busca crear empleo de calidad y mejoras de las condiciones laborales actuales.

A pesar de la amplia legislación de la UE en el área de salud ocupacional y seguridad laboral, las condiciones laborales se han deteriorado y la siniestralidad laboral sigue siendo alta. La intensificación del trabajo y la inseguridad laboral están llevando a la aparición de trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral, agotamiento y una elevada tasa de siniestralidad entre los trabajadores. Se están ensanchando las diferencias en la salud de los trabajadores.

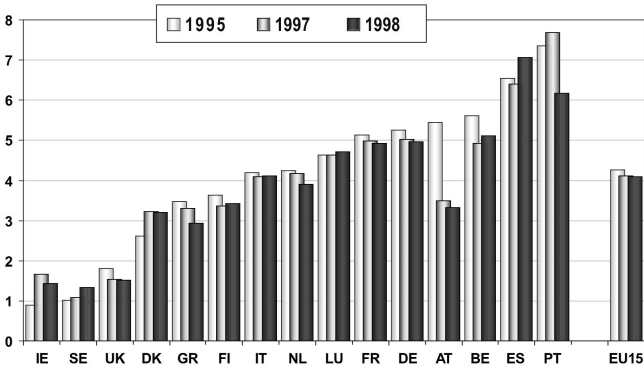
En el marco de la determinación de referentes comunes en la Europa trabajadora, se ve la necesidad de definir indicadores eficaces para la monitorización de los cambios que se están operando en las condiciones laborales y su impacto sobre la salud de los trabajadores. Ello facilitaría la mejora de la política Comunitaria.

Debe igualmente desarrollarse una estrategia coordinada orientada a fijar los objetivos comunes para instaurar políticas públicas en este sentido (recursos y capacidad de los servicios de Inspección Laboral, Agencias Públicas para la Investigación en salud laboral, apoyo al desarrollo de prácticas preventivas, etc.).

En este contexto los indicadores debieran mostrar una reducción significativa de la siniestralidad laboral, en particular de aquellos accidentes que resulten fatales o resulten en incapacidad ocupacional permanente. El referente común debe establecerse a partir de la tasa media de siniestralidad laboral registrada en los tres países de mejor práctica. Los accidentes fatales o que resulten en discapacidad ocupacional permanente deben reducirse a la mitad en un período de cinco años.

Figura 5

### Accidentes laborales con bajas superiores a 3 días (tasa de incidencia normalizada por cada 100.000 trabajadores)



Fuente: Eurostat 2001

#### 2.7 Participación de los trabajadores, información y consultas

Los sistemas industrializados sólidos son elementos clave del modelo social Europeo. En todos los estados miembros de la UE existen canales institucionalizados de información y asesoramiento para los trabajadores. La participación de los trabajadores, la información y el asesoramiento contribuyen a la mejora de las condiciones laborales y a la calidad del empleo así como al incremento de la eficacia y competitividad de las empresas.

Una condición previa al desarrollo e introducción de nuevos modelos de organización laboral es la existencia de canales de información y asesoramiento en forma de representación sindical de los trabajadores de una empresa. Los hallazgos empíricos sugieren que los trabajadores bien informados y asesorados suponen la mejor garantía para la sostenibilidad de la orga-

nización laboral y para conseguir un entorno favorecedor del rendimiento.

El Consejo de Europa reunido en Niza en el año 2000 adoptó una Carta de Derechos Sociales Fundamentales (ver Brian Bercusson y Bruno Veneziani en este volumen). En esa carta, el derecho de los trabajadores a la información y asesoramiento en el seno de la empresa se reconoce como derecho fundamental en el ámbito europeo. El Art. 27 de la Carta establece que "los trabajadores o sus representantes han de tener garantizado el derecho a la información y asesoramiento con el tiempo suficiente en todos los casos previstos por la ley Comunitaria y las leyes y prácticas nacionales". Existe la necesidad de que los sistemas de información y asesoramiento estén implementados en todas las empresas, independientemente del tamaño que estas tengan.

Además, estos sistemas existirán a todos los niveles. Cómo se responde a esta necesidad en todas las empresas que operan en la Unión Europea se convertirá en referente social común en la andadura hacia la democratización de la economía europea. En este sentido, uno de los primeros objetivos para determinar ese referente común será el respeto hacia las provisiones nacionales en cuanto a derechos a la información y al asesoramiento y consulta por parte de los trabajadores o sus representantes.

Para instrumentalizar la concreción del referente común se pueden aplicar los estándares mínimos del borrador de la Directiva, en el que se establece el marco general para la información y asesoramiento de los empleados. La puesta en marcha de esos mínimos precisa de la existencia de un sistema de sanciones eficaz que permita penalizar a las empresas por incumplimiento.

A nivel europeo existen sistemas de información y asesoramiento en 650 Consejos del Trabajo. La revisión de la Directiva sobre Consejos del Trabajo, al igual que otras Directivas europeas sobre el derecho a información, asesoramiento, consulta o participación nos proporcionará instrumentos para determinar

los referentes sociales comunes aplicables en Europa. Informar, asesorar y consultar a los trabajadores o a sus representantes no debe tomarse como un obstáculo sino como una ventaja para mejorar la competitividad de las empresas en el mercado mundial.

### **3.- Conclusiones**

El éxito del método para la determinación de referentes comunes en el ámbito de las políticas europeas para el empleo y la protección social dependerá de tres factores. Por un lado, se precisará de datos comparativos actualizados y relevantes. Estos pueden obtenerse en su mayoría a través de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). En segundo lugar, dependerá tanto de la rapidez, rigor y eficacia con que los países miembros incorporen los referentes comunes consensuados a sus respectivas políticas nacionales. Y en tercer lugar, será la Comisión Europea quien en última instancia deberá emitir recomendaciones específicas a los estados miembros que retrasen la puesta en marcha de la estrategia común y cumplimiento de las directrices para ello establecidas.



*Reiner Hoffmann*  
*Director del Instituto Sindical Europeo*

---

*Reiner Hoffmann es especialista en Comercio Exterior y ha estudiado Economía en la Universidad de Wuppertal/Alemania. Empezó sus actividades profesionales como investigador económico y como asistente del Comité Económico y Social de EC, trabajó para la Fundación Hans-Böckler en Dusseldorf y hasta septiembre de 1994 fue director de Investigación del Departamento de Promoción. Desde octubre de 1994 es el director del Instituto Sindical Europeo (ETUI) en Bruselas.*

*Su principal actividad de investigación abarca áreas como relaciones europeas de la industria, trabajando al mismo tiempo en políticas de modernización de los sindicatos. Desde 1995 es el editor de la publicación "Examen del trabajo y de la investigación en la transferencia Europea". También ha editado junto con el secretario general del ETUC, Emilio Gabaglio, el libro del Año Europeo de los Sindicatos. Ha editado varios libros y publicado un gran número de artículos.*