

L'estratègia europea per a l'ocupació

Evolució i canvis

Joan Antoni Alujas Ruiz
M. Mercè Jou i Torras

PID_00211445



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Els inicis de l'EEO	7
1.1. Característiques que ha de tenir aquesta política d'ocupació	8
1.2. El Consell Europeu d'Amsterdam	13
2. La cimera de Luxemburg	15
3. La cimera de Lisboa	17
4. L'Estratègia Europea d'Ocupació actual: Europa 2020	23
5. Els programes nacionals de reforma	26
6. L'avaluació dels programes nacionals de reforma	29
7. Responsabilitat social de les empreses	31
7.1. Què s'entén per responsabilitat social de les empreses?	32
7.2. Responsabilitat social de les empreses: dimensió interna	32
7.3. Responsabilitat social de les empreses: dimensió externa	35
7.4. Gestió integrada de la responsabilitat social	35
8. L'Agenda Social Europea	37
8.1. Dimensió social d'Europa: un nou impuls	37
8.2. Objectius de l'agenda social renovada	38
8.3. Prioritats	39
8.4. Instruments	41
Resum	43
Exercicis d'autoavaluació	45
Solucionari	47
Bibliografia	48

Introducció

En els darrers anys, i com a conseqüència de la crisi econòmica, s'ha produït una disminució de les taxes d'ocupació i, paral·lelament, un augment de les taxes d'atur a la majoria dels estats membres de la Unió Europea. Per tant, els nivells de desocupació i la creació de llocs de treball, més estables i de qualitat són un problema que preocupa a tots els països de la Unió.

Un dels aspectes més importants de la política d'ocupació de cadascun dels estats membres i del conjunt de la Unió Europea és el disseny dels instruments que permetin assolir una taxa d'ocupació més elevada, que es mantingui al llarg del temps fins que els nivells d'atur es puguin considerar de plena ocupació.

En aquest mòdul tractarem de donar resposta als aspectes següents:

- Quins són els elements més significatius a l'hora de dur a terme una política d'ocupació eficient i eficaç?
- Per què la Unió Europea va creure que era necessari establir una estratègia conjunta per a l'ocupació?
- En què consisteix l'estratègia europea per a l'ocupació (EEO) i com ha evolucionat al llarg del temps?
- Com pot ajudar la responsabilitat social de les empreses a l'assoliment dels reptes establerts en l'EEO?

Per a donar resposta a aquestes preguntes, al llarg d'aquest mòdul s'explicaran els principals desequilibris del mercat de treball i les seves conseqüències socials i econòmiques, i també què cal fer per a corregir aquests desequilibris i com la Unió Europea va considerar necessari dur a terme una actuació conjunta per tal d'aconseguir uns millors resultats.

Es començarà per les seves fases més inicials de l'Estratègia Europea d'Ocupació, per arribar a la situació actual en què la UE té plantejats uns reptes molt ambiciosos per a l'any 2020.

Objectius

Els objectius principals que es volen assolir al llarg d'aquest mòdul són els que s'assenyalen a continuació:

- 1.** Analitzar, des d'una perspectiva europea, la lluita contra la desocupació estructural, els mecanismes que s'han establert per a combatre-la, i les adaptacions que han sofert aquests mecanismes.
- 2.** Veure com els canvis constants que afecten el conjunt de la societat provoquen constantment desequilibris en el mercat de treball als quals els estats membres i el conjunt de la Unió han de donar resposta. L'evolució i els canvis en l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO) n'és l'exemple més clar.
- 3.** Constatar la importància de la formació al llarg de la vida per a garantir l'ocupabilitat de les persones i la competitivitat de les empreses i la necessitat d'implementar mesures específiques per a garantir la inserció laboral de les persones amb més dificultats com a element de cohesió social.
- 4.** Comprovar la importància que pot tenir per a l'EEO i per al model social europeu la responsabilitat social de les empreses.

1. Els inicis de l'EEO

Agafem com a punt de partida la cimera d'Essen, que es va fer el desembre de 1994, en la qual es van remarcar cinc àrees clau d'intervenció dels poders públics adreçades a fer front als problemes de l'ocupació de la Comunitat d'aleshores, àrees que van ser ratificades i desenvolupades en les cimeres comunitàries posteriors.

Les cinc àrees clau d'intervenció per a fer front a l'ocupació de la Comunitat Europea són les següents:

- 1) La millora de les oportunitats d'ocupació de la població activa.
- 2) L'augment de la intensitat d'ocupació dins del creixement global.
- 3) Una reducció dels costos laborals no salarials.
- 4) L'augment de l'eficàcia de la política d'ocupació.
- 5) L'aplicació de mesures particulars necessàries per a ajudar els joves.

1) La millora de les oportunitats d'ocupació de la població activa mitjançant la promoció de la inversió en formació professional. La clau és l'adquisició de qualificacions professionals, especialment per part dels joves. El nombre més gran possible d'aquests ha de rebre formació inicial i contínua que els permeti, amb la formació permanent, adaptar-se als canvis de l'avanç tecnològic, per tal de reduir el risc de perdre la seva feina.

2) L'augment de la intensitat d'ocupació dins del creixement global mitjançant, bàsicament, una organització més flexible del treball; una política salarial que fomenti les inversions que creen ocupació (en la situació actual, això significa que l'augment dels salaris estigui vinculat amb l'augment de la productivitat); la promoció d'iniciatives, en particular en l'àmbit regional i local, que creïn llocs de treball que tinguin en compte les noves necessitats (medi ambient, serveis socials, etc., també conegudes com a *nous filons d'ocupació*); i el foment de l'autoocupació.

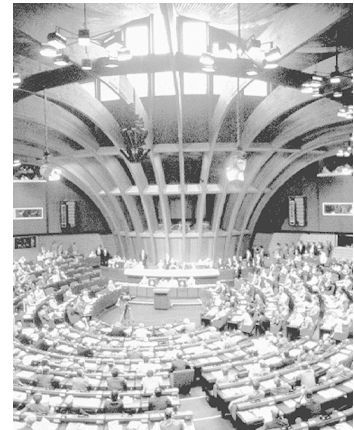
3) Una reducció dels costos laborals no salarials suficient per a garantir que es produeixi un efecte apreciable en les decisions relatives a la contractació de treballadors i, en particular, dels treballadors no qualificats.

4) L'augment de l'eficàcia de la política d'ocupació, evitant pràctiques perjudicials per a la disposició a treballar i passant d'una política passiva de mercat de treball a una altra d'activa.

5) L'aplicació de mesures particulars necessàries per a ajudar els joves, i especialment aquells que abandonen l'escola pràcticament sense qualificació, oferint-los feina o formació. La lluita **contra la desocupació de llarga durada**

Principals cimeres en l'estratègia europea d'ocupació

Després de la cimera d'Essen, podem trobar les cimeres de Canes i Madrid el 1995; Florència i Dublín el 1996 i Amsterdam el 1997 (on França va plantejar la inclusió d'un capítol dedicat a l'ocupació en el Tractat d'Amsterdam).



Seu de la Unió Europea.

s'ha de convertir en un dels aspectes essencials de la política de mercat de treball. A més, cal tenir una atenció especial a la difícil situació **de les dones desocupades i dels treballadors d'edat avançada**.

Però, per a crear ocupació és necessària una coordinació de les polítiques econòmica i estructural. Des de principis dels anys 90 es disposa d'uns condicionants macroeconòmics més estables que poden fer possible l'èxit de la política d'ocupació.

La política d'ocupació necessària en aquest context

En aquest context és necessari continuar amb la modernització dels sistemes d'ocupació europeus. L'economia moderna es basa, cada vegada més, en el coneixement, en la qual la informació i la tecnologia tenen un paper clau i, d'altra banda, es fan cada cop més necessaris canvis tant en l'organització del treball com en els nivells de qualificació i en la versalitat de les persones. Com a contrapartida, cada cop s'utilitzen menys els sistemes de producció en sèrie, basats, principalment, en els homes i en una qualificació única. Aquests canvis ràpids de la demanda, però, no són contestats amb la mateixa velocitat per part de l'oferta, pel que fa a la millora de les qualificacions de la població activa.

És en aquest mercat de treball de dues velocitats en el qual radica una de les causes del problema de l'ocupació a Europa. Per tant, és necessari un plantejament nou i coordinat que faci possible un salt qualitatiu en la inversió en recursos humans, en la formació, en el reciclatge i en la reinserció dels desocupats, fet que comportarà una millora de la qualitat de l'oferta, pel que fa a les qualificacions, que tindrà una influència positiva en la competitivitat de l'economia.

Aquest canvi garantirà, probablement, el creixement sostingut de l'ocupació a mitjà i llarg termini. A més, caldrà proporcionar suficients perspectives de col·locació sobretot en el sector serveis al segment de població activa que no té esperances raonables d'adquirir qualificacions elevades. Aquest esforç s'hauria de combinar amb una evolució apropiada dels costos laborals.

1.1. Característiques que ha de tenir aquesta política d'ocupació

Les característiques que ha de tenir la política d'ocupació dins l'estratègia europea són les següents:

- 1) Flexibilitat i seguretat de l'ocupació.
- 2) Eficàcia dels sistemes de formació.
- 3) Augment de l'eficàcia i l'eficiència dels serveis públics d'ocupació.
- 4) Foment de l'autoocupació.
- 5) Substitució de mesures passives per mesures actives per a promoure la participació i l'accés a l'ocupació.
- 6) Mesures específiques per als col·lectius més desfavorits.

1) Flexibilitat i seguretat de l'ocupació

Hi ha un cert consens que és necessari augmentar la flexibilitat dels mercats de treball europeus com a condició estructural per al creixement de la competitivitat i de l'ocupació (les TIC ho han aguditzat). També és cert que hi ha indicis suficients que els mercats de treball europeus es van fent més flexibles en relació amb l'organització del treball, el marc regulador i l'ordenació del temps de treball.

La majoria d'estats membres considera l'expansió de contractes de treball flexibles com un element clau del canvi de les pautes de l'ocupació, principalment el que es manifesta en la suavització de les normatives sobre treball a temps parcial i també en la desregulació de la jornada laboral. Altres reglamentacions poden afectar la creació d'ocupació i la rapidesa amb què les empreses ajusten les seves plantilles en resposta al canvi.

Ara bé, tot i que és necessari continuar en aquesta línia, cal també donar un salt qualitatiu que faci possible equilibrar l'augment de la flexibilitat de les empreses amb la seguretat de l'ocupació, no tant en termes d'ocupació indefinida (desenvolupar el mateix lloc de treball al llarg de la vida laboral) sinó en termes d'ocupabilitat (facilitat per a trobar un lloc de treball nou, basada en la qualificació i la versatilitat per part del treballador i en l'oferta de nous llocs de treball per part de les empreses).

La barreja d'una flexibilitat més gran amb una ocupabilitat i seguretat més grans de l'ocupació necessita un nivell adequat de protecció social. És possible i necessari combinar una política de mercat de treball activa i eficient amb nivells alts de protecció social, però per a aconseguir-ho calen uns nivells alts de producció i consens combinats amb controls i normes d'aplicació estrictes per a limitar el seu cost pressupostari i evitar que es redueixi significativament l'incentiu per treballar.

En definitiva, cal un replantejament de totes les estructures que envolten el mercat de treball: protecció per desocupació, temps de treball, protecció social, seguretat i salut per a adequar-les a un món laboral que es va organitzant de manera diferent. És en aquest context on s'ha de reformular el concepte de seguretat de l'ocupació i on cal concentrar els esforços per a augmentar l'ocupabilitat dels treballadors i no pas per a intentar mantenir un lloc o llocs concrets.

2) Eficàcia dels sistemes de formació

Les TIC

Les TIC (tecnologies de la informació i la comunicació) han aguditzat el procés de flexibilització dels mercats de treball, i han ajudat al creixement de la competitivitat i l'ocupació.



Treballadors en una cadena de muntatge. Actualment, s'està fent un replantejament de les estructures que envolten el mercat de treball.

Cada vegada és més evident la necessitat de disposar de més qualificació de la mà d'obra. Ara bé, un nivell d'estudis elevat no és una garantia d'ocupació, ja que en molts casos l'ensenyament i la formació rebuts no coincideixen amb les qualificacions requerides pel mercat de treball. Tot i això, el risc de perdre l'ocupació és més elevat per a les persones que tenen un baix nivell d'estudis que no pas per als que gaudeixen d'una qualificació més elevada.

Al llarg dels darrers anys els estats membres han pres moltes mesures per tal de millorar l'estructura, la qualitat i l'adequació de la formació professional tant per als ocupats com per als desocupats. Tot i això, no és clar que el ritme actual de desenvolupament dels recursos humans i dels mecanismes institucionals existents siguin els necessaris per a assolir els objectius fixats.

La millora de l'eficàcia dels sistemes de formació requereix dos tipus d'accions estretament relacionades:

1) En primer lloc, cal fer un salt qualitatiu en la inversió en recursos humans per tal d'augmentar el nivell general de les qualificacions. Per a això, es necessita un sistema d'educació i formació de més qualitat i guiat pel mercat, amb la qual cosa es donarà una resposta més òptima a les necessitats geogràfiques, ocupacionals, sectorials i individuals, fet que comporta una descentralització més gran de la gestió.

2) En segon lloc, la mà d'obra ha de saber donar resposta a les necessitats del canvi estructural continu. Per a això, fan falta accions específiques per als aturats i per a aquelles persones que cerquen la seva primera ocupació, però també per als ocupats.

En ambdós casos, però, les millores de contingut de la formació han de ser el resultat de la col·laboració de les empreses i l'administració.

En tot aquest procés els individus han d'assumir més responsabilitats en la identificació i la satisfacció de les seves pròpies necessitats de formació. A més, s'han d'utilitzar, cada vegada més, noves tecnologies i formes més flexibles d'ensenyament que redueixin el temps d'aprenentatge i millorin l'accés.

Cal una nova interacció entre treball i formació, en lloc de l'antiga interacció treball i no-treball. El sistema educatiu ha de passar per l'aprenentatge i són les empreses les que han d'oferir més aprenentatge amb la pràctica. Als desocupats se'ls ha d'oferir reciclatge per a evitar la desocupació de llarga durada i la pèrdua de qualificacions.



Formació en l'àmbit laboral. Professor fent classe a treballadors.

És necessari desenvolupar una nova arquitectura d'educació i formació permanents, tenint cura especial per les dones, les persones de més edat i les discapacitades. El més urgent és aturar la creixent obsolescència de les qualificacions de la població activa adulta, tant dels que treballen com dels desocupats, i també la d'aquells que s'han retirat de la vida activa. D'altra banda, és important aturar el retrocés en la participació en el mercat de treball dels treballadors de més edat (jubilacions anticipades, etc.).

3) Augment de l'eficàcia i l'eficiència dels serveis públics d'ocupació

Tots els estats membres reconeixen el paper fonamental dels serveis públics d'ocupació en la lluita contra la desocupació i en la consecució d'un alt grau de flexibilitat en el mercat de treball.

Davant les crítiques d'ineficàcia d'aquests serveis, els estats els han reformat, fet que ha representat, sovint, una descentralització més gran, la desreglamentació i l'extensió progressiva del sector privat a les activitats de col·locació, l'oferta d'assessorament més específica als demandants d'ocupació, i també un esforç per a millorar el nivell d'orientació del client.

L'objectiu és la consolidació de les quatre funcions principals dels serveis públics d'ocupació: intermediació, informació, assessorament i execució (que consisteix a gestionar els programes actius amb estreta cooperació amb les altres funcions i amb el sistema de manteniment dels ingressos).

4) Foment de l'autoocupació

Gairebé tots els estats membres practiquen una política de foment del treball per compte propi, tant per ajudar els desocupats a trobar feina com per estimular la creació de petites empreses que incrementin les oportunitats d'ocupació i, en alguns casos, com a mesura per a reforçar la base productiva de l'economia, especialment en noves àrees d'activitat.

5) Passar de mesures passives a mesures actives per a promoure la participació i l'accés a l'ocupació

La problemàtica que envolta la desocupació estructural obeeix a dos factors: les persones (nombre) que queden sense feina i la durada dels períodes de desocupació. Els desequilibris de les polítiques de mercat de treball la poden haver agreujat, ja que s'han centrat a mantenir els ingressos de la majoria dels

Factors claus per la desocupació estructural

La problemàtica que envolta la desocupació estructural obeeix a dos factors:

- Les persones (nombre) que queden sense feina.
- La durada dels períodes de desocupació.

desocupats en comptes de donar prioritat a l'oferta de mitjans per a adquirir noves qualificacions. Aquest comportament pot haver fomentat l'aparició de la desocupació de llarga durada i l'exclusió social.

La creixent sensibilització sobre la modèstia relativa de les polítiques actives en el total de la despesa de la majoria d'estats membres, com també el nivell alarmant de la desocupació de llarga durada, han induït a molts d'ells a tractar de traspasar part de les despeses destinades a les mesures passives de manteniment dels ingressos a mesures actives per a ajudar a trobar feina.

L'èxit d'aquest canvi de polítiques depèn del reeiximent dels objectius, del reeiximent de la interacció de les mesures actives i passives i del reeiximent i del reforçament dels instruments utilitzats per tal de, d'una banda, modificar les preferències individuals i, de l'altra, posar a disposició dels desocupats programes confeccionats a mida per a trobar una solució duradora dels seus problemes.

Períodes de recessió

Heu de saber que aquest no és un objectiu fàcil d'assolir. En els períodes de recessió, les polítiques passives desbanquen les actives.

6) Mesures específiques per als col·lectius més desfavorits

Tant des d'un punt de vista general com específic, l'element clau per a garantir l'èxit de les mesures existents en el camp de la política d'ocupació és la realització d'actuacions avançades en el temps. Cal, doncs, fer un esforç més gran d'anticipació i d'activació de les mesures concretes.

A més, l'eficàcia de les polítiques s'hauria de mesurar no només amb la col·locació a curt termini, sinó també en termes d'ocupabilitat a llarg termini.

a) Els joves: s'ha demostrat que una intervenció avançada en el temps és la clau per a reduir la desocupació dels joves i evitar que més tard acabin essent desocupats de llarga durada. Per tant, la política d'ocupació ha d'augmentar els esforços per reduir l'analfabetisme i el fracàs escolar, alhora que ha d'augmentar els nivells d'educació.

Pel que fa als joves aturats, cal que s'avancin encara més les mesures actives, mentre que per als ocupats és necessari oferir-los la possibilitat de desenvolupar i millorar les seves qualificacions.

b) Els desocupats de llarga durada: les mesures curatives són necessàries i importants, però si la política de mercat de treball es limita a aquestes mesures hi ha el risc d'enviar senyals equivocats als demandants d'ocupació, a les empreses i als serveis d'ocupació, fet que demora l'actuació necessària i així es manté la desocupació de llarga durada i àdhuc la crea. Un exemple de tot això el constitueix el gran nombre de persones (majoritàriament, homes) que disposen d'una qualificació sense demanda i que es veuen condemnats a la



Dintre les polítiques d'ocupació s'han d'establir mesures específiques per als més desfavorits.

inactivitat de llarga durada amagada, moltes vegades, al darrere de diferents conceptes –jubilació anticipada, incapacitat laboral, etc.–, quan el que caldria és disposar de mesures eficaces per a retornar aquest col·lectiu al treball.

Les mesures anticipadores pretenen parar els fluxos d'entrada a la desocupació de llarga durada actuant sobre el nombre de persones que es troben en aquesta situació, sobre la durada i sobre les probabilitats de quedar-se desocupat. A més, cal tenir present que aquest tipus de mesures poden ser més eficaces, en relació amb el seu cost, si s'actua quan la persona encara conserva la seva confiança i la seva ocupabilitat.

Altres aspectes que cal tenir en compte per a la prevenció de la desocupació de llarga durada

El seguiment sistemàtic de les persones exposades al risc de desocupació de llarga durada. Els serveis d'ocupació han de tenir capacitat per a oferir orientació i assessorament d'alta qualitat i fomentar la participació de les empreses, les entitats i les institucions públiques i privades.

La combinació de mesures de formació i d'experiència laboral, ja que poden ajudar a superar les reticències a seguir una formació i motivar el desocupat de llarga durada, i més tenint en compte que els ocupadors aprecien més l'experiència pràctica que la formació pura.

La utilització de mercats de treball de transició, amb ocupacions de curta durada que ajuden a mantenir o a recuperar l'ocupabilitat.

c) Generalització de la igualtat d'oportunitats: en aquest apartat el més important és fomentar encara més la incorporació de la dona al mercat de treball, sobretot tenint en compte les tendències demogràfiques.

Les polítiques més adients són les que faciliten l'accés a oportunitats suficients i adequades.

A més, és necessari ajudar els individus a conciliar les responsabilitats familiars i laborals (nens i gent gran). Això vol dir la revisió de les normes que, de manera directa o indirecta, penalitzen les persones quan interrompen el treball per maternitat o per tenir cura d'un familiar.

1.2. El Consell Europeu d'Amsterdam

En el Consell Europeu d'Amsterdam (juny de 1997), es va aprovar el nou tractat de la Unió (el Tractat d'Amsterdam), el qual va comportar una valoració més gran de les polítiques d'ocupació a la Unió.

La introducció d'un títol sobre l'ocupació implicava que els caps d'estat i de govern reconeixien que el treball era un aspecte d'interès primordial. El nou tractat reforça la coordinació de les polítiques nacionals d'ocupació i preveu la definició d'unes línies directrius comunes.

Treballadors discapacitats

Podríem entendre també que la generalització de la igualtat d'oportunitats s'ha d'estendre també al col·lectiu de treballadors discapacitats millorant la seva ocupabilitat, bàsicament per mitjà de la formació i ajudant a la seva contractació.

L'octubre de 1997, la Comissió Europea va proposar unes línies directrius per a les polítiques d'ocupació als estats membres per a ser debatudes i consensuades en la reunió extraordinària del Consell Europeu sobre l'ocupació que va tenir lloc el mes de novembre a Luxemburg, coneguda com la *cimera de Luxemburg*.

2. La cimera de Luxemburg

Amb el document de la Comissió com a base, els diferents estats van fer les seves aportacions i en aquesta cimera es va acordar la coordinació de les polítiques d'ocupació dels estats membres a partir de 1998. Aquesta coordinació s'ha de dur a terme sobre la base d'unes orientacions comunes que tinguin en compte els objectius i els mitjans, o directrius, tot plegat inspirant-se en l'experiència anterior del control multilateral de les polítiques econòmiques per a la convergència cap a la unió econòmica i monetària i l'euro.

És a dir, que així com a Maastricht es van fixar uns indicadors que s'havien d'assolir en matèria d'inflació, tipus d'interès, dèficit públic, deute públic i estabilitat dels tipus de canvi, a Luxemburg s'establí un sistema similar, tenint en compte naturalment les diferències entre la política econòmica i les polítiques d'ocupació, i també les diferents situacions de cada estat. Ara bé, s'ha fixat una voluntat de convergència cap a uns objectius comuns, verificables mitjançant un procediment comú d'avaluació dels resultats, i actualitzats periòdicament. L'aplicació de les directrius podrà variar segons la seva naturalesa, els seus efectes per als estats membres i els seus destinataris. També hauran de respectar el principi de subsidiarietat i les competències dels estats membres i de les seves regions en matèria d'ocupació, i hauran de ser compatibles amb les orientacions generals de la política econòmica.

Les directrius aprovades pel Consell Europeu s'han d'incorporar als **plans d'acció nacional** per a l'ocupació, elaborats pels estats membres amb una perspectiva plurianual. Els objectius es quantificaran sempre que sigui possible i es plasmaran en mesures legals, administratives o d'una altra naturalesa. Les diferències entre les situacions dels estats membres respecte als problemes enfocats en les directrius es reflectiran en unes solucions diferents, adaptades a cada cas. Els estats membres fixaran els terminis per obtenir els resultats desitjats, tenint en compte els mitjans administratius i financers de què disposin. No obstant això, és crucial per a la coherència i eficàcia del procés, que tots els estats membres utilitzin les directrius en l'anàlisi de la seva situació i en la definició de les seves polítiques actives d'ocupació en els respectius plans d'acció per a l'ocupació. La Comissió i el Consell examinen cada pla nacional i presenten un informe conjunt. Finalment la Comissió planteja recomanacions per revisar les directrius futures.

El Consell Europeu extraordinari sobre l'ocupació, que va tenir lloc a Luxemburg al final del 1997, va aprovar les primeres línies directrius, les línies directrius per a l'ocupació a l'any 1998, a proposta de la Comissió Europea. La Comissió es va basar en un informe sobre la situació de l'ocupació en els quinze estats membres, elaborat conjuntament amb el Consell.

L'aportació espanyola

L'aportació del Govern espanyol a la cimera es va materialitzar en un document anomenat *Convergencia y empleo: las dos caras del Euro*.



Reunió del Consell Europeu.

Plans nacionals

Els plans d'acció nacional incorporen les directrius aprovades pel Consell Europeu.

Les directrius s'estructuren en quatre pilars:

- millorar la capacitat d'inserció professional;
- desenvolupar l'esperit d'empresa;
- afavorir la capacitat d'adaptació de les empreses i dels treballadors, i
- reforçar les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

El primer pilar vol combatre l'atur juvenil i l'atur de llarga durada substituint mesures passives per actives i afavorir la inclusió dels grups més desfavorits.

El segon pilar vol estimular l'ocupació autònoma, reduint la burocràcia i assenyalant noves fonts d'ocupació, especialment en el sector serveis.

El tercer pilar pretén afavorir l'adaptació als canvis en el mercat laboral, modernitzant l'organització del treball amb la participació dels agents socials.

El quart pilar pretén facilitar l'entrada de més dones en el mercat laboral, la igualtat de tracte i la conciliació de la vida laboral amb la familiar.

El Consell Europeu

Està compost pels caps d'estat o de govern dels vint-i-cinc estats membres de la Unió Europea, i també pel president de la Comissió Europea. No s'ha de confondre amb el Consell d'Europa (que és un organisme internacional) ni amb el Consell de la Unió Europea (format pels representants de rang ministerial dels Estats membres).

3. La cimera de Lisboa

En el Consell Europeu de Lisboa, celebrat el mes de març de 2000, es va fixar un objectiu nou en matèria d'ocupació, reforma econòmica i cohesió social amb la finalitat última de preparar l'economia i la societat europea per tal de fer front al procés de transformació en una economia basada en el coneixement i les noves tecnologies.

L'objectiu, tal com s'esmenta en les conclusions del Consell Europeu, és "convertir-se en l'economia basada en el coneixement més competitiva i dinàmica del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostenible amb més i millors llocs de treball i amb més cohesió social".

L'estratègia que cal seguir per tal d'aconseguir aquest objectiu passa pel següent:

- Millorar les polítiques relatives a la societat de la informació i de recerca i desenvolupament (R+D), i també accelerar el procés de reforma estructural a favor de la competitivitat i la innovació, i culminar el mercat interior.
- Modernitzar el model social europeu mitjançant la inversió en capital humà i la lluita contra l'exclusió social.
- Mantenir les sòlides perspectives econòmiques i les expectatives favorables de creixement mitjançant l'aplicació d'un conjunt de mesures polítiques macroeconòmiques adequades.

Pel que fa al capítol concret de l'ocupació, el Consell Europeu va establir la necessitat d'impulsar el procés de Luxemburg, enriquint les directrius i dotant-les d'uns objectius més concrets. A més, va assenyalar que els interlocutors socials s'han d'implicar més estretament en l'elaboració, aplicació i seguiment de les directrius.

En concret, el Consell Europeu instava el Consell i la Comissió al següent:

- Millorar l'ocupabilitat i reduir les deficiències en matèria de qualificacions, en especial proporcionant als serveis d'ocupació una base de dades a escala europea sobre ocupacions i oportunitats de formació; promoure programes especials per tal que els desocupats assoleixin el nivell de qualificació adequat.

Web d'interès

Podeu trobar més informació sobre l'estratègia europea d'ocupació que s'ha seguit des de la cimera de Lisboa en la pàgina web de la Unió Europea, en els apartats dedicats a la Comissió Europea: ec.europa.eu/social/.

- Donar més importància a la formació continuada com a component bàsic del model social europeu, entre altres mitjans, fomentant entre els interlocutors socials acords sobre innovació i formació continuada, una gestió flexible de la jornada laboral i l'alternança entre llocs de treball, i introduint un premi europeu per a les empreses particularment innovadores. El progrés cap a aquests objectius s'hauria d'avaluar de manera comparativa.
- Augmentar l'ocupació en els serveis, inclosos els serveis personals (en els quals es detecta una mancança important); es podria implicar la iniciativa privada.
- Fomentar tots els aspectes de la igualtat d'oportunitats, incrementar les possibilitats de reconciliar la vida laboral i la vida familiar, en especial establint un nou marc de referència per a una millor oferta de serveis d'atenció a la infància.

L'objectiu global d'aquestes mesures havia de ser, sobre la base de les estadístiques disponibles, augmentar la taxa d'ocupació (calculada sobre la població de setze a seixanta-quatre anys) per a situar-la al 70% com a màxim el 2010, així com augmentar la taxa d'ocupació femenina fins al 60% i situar la taxa d'ocupació de les persones més grans de 55 anys en el 50%.

Tenint en compte els diferents punts de partida, els estats membres havien de considerar la possibilitat d'establir objectius nacionals per augmentar la taxa d'ocupació. D'aquesta manera, en incrementar-se els efectius laborals, es reforçarà la sostenibilitat dels sistemes de protecció social.

Per a aconseguir aquest repte es creia necessari, per una banda, avançar en l'economia del coneixement i aprofitar totes les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies i, per l'altra, elevar els nivells d'ocupació, afavorir la inclusió social i modernitzar els sistemes de protecció social i els sistemes educatius.

D'acord amb les conclusions del Consell Europeu de Lisboa, els aspectes fonamentals eren els següents:

1) Educació i formació per a la vida i el treball en la societat del coneixement

En aquest sentit, els estats membres havien d'adoptar les mesures necessàries per assolir els objectius següents:

- Un augment anual considerable de la inversió *per capita* en recursos.
- El nombre de persones de divuit a vint-i-quatre anys amb una educació secundària bàsica que no reben un ensenyament o formació posteriors s'hauria de reduir a la meitat com a molt el 2010.
- Les escoles i centres de formació, tots connectats a Internet, s'haurien de convertir en centres d'aprenentatge polivalents accessibles a tothom; d'altra banda, s'haurien d'establir associacions d'aprenentatge entre escoles, centres de formació, empreses i centres d'investigació.
- Un marc europeu hauria de definir les noves qualificacions bàsiques que s'han de proporcionar amb la formació continuada.
- Estimular la mobilitat d'estudiants, professors i personal de formació i investigació.
- S'havia d'establir un model europeu comú de currículum per a contribuir a la mobilitat i ajudar els centres d'educació i formació i els empresaris en l'avaluació del coneixement adquirit.

2) Més i millors llocs de treball a Europa: desenvolupament d'una política activa d'ocupació

En aquest sentit, cal abordar quatre àmbits fonamentals, que són els següents:

- Millorar l'ocupabilitat i reduir les deficiències de qualificacions, en especial proporcionant als serveis d'ocupació una base de dades a escala europea sobre ocupacions i oportunitats de formació; promoure programes especials per a permetre que els aturats assoleixin el nivell de qualificació adequat.
- Donar més importància a la formació continuada com a component bàsic del model social europeu, entre d'altres, fomentant entre els interlocutors socials acords sobre innovació i formació continuada i aprofitant la complementarietat entre la formació continuada i la jornada laboral.
- Augmentar l'ocupació en els serveis, inclosos els serveis personals, en els quals hi ha una important escassetat.

Elements per crear ocupació

D'acord amb el Consell Europeu de Lisboa, per a crear ocupació són fonamentals els aspectes següents:

- Educació i formació per a la vida i el treball en la societat del coneixement.
- Més i millors llocs de treball a Europa: desenvolupament d'una política activa d'ocupació.
- Modernització de la protecció social.
- Promoció de la integració social.



Cada vegada és més important la formació al llarg de la vida.

- Fomentar tots els aspectes de la igualtat d'oportunitats i una possibilitat més gran de conciliar vida laboral i vida familiar.

3) Modernització de la protecció social

És necessari garantir la viabilitat dels sistemes de protecció social a llarg termini enfront de l'envelliment de la població, promoure la integració social i la igualtat de sexes i proporcionar serveis sanitaris de qualitat.

4) Promoure la integració social

En aquest sentit, s'ha d'incloure la promoció de la integració social en les polítiques d'ocupació, educació, formació, sanitat i habitatge dels estats membres, i completar-la a escala comunitària mitjançant accions a càrrec dels fons estructurals, dintre de l'actual marc pressupostari.

Així mateix, el Consell Europeu va instar la Comissió Europea a elaborar un quadre d'indicadors estructurals que fos l'instrument per fer un seguiment anual dels progressos aconseguits respecte dels objectius pactats a Lisboa.

La definició dels indicadors va ser objecte de negociació fins al desembre de 2002, quan, finalment, els ministres d'economia dels llavors quinze estats membres van pactar un paquet d'indicadors dividits en sis epígrafs.

Els indicadors relacionats amb el mercat de treball són els següents:

- 1) Situació econòmica.
- 2) Ocupació. Els indicadors sobre els quals es treballarà són:
 - Taxes d'ocupació, globals, per sexes i per edats.
 - Mitjana d'edat de jubilació.
 - Diferència salarial entre sexes.
 - Imposició sobre les rendes més baixes.
 - Nivells de formació contínua.
 - Sinistralitat laboral.
 - Taxes d'atur.
- 3) Innovació i investigació.
- 4) Reformes econòmiques.
- 5) Cohesió social. Pel que fa al mercat de treball, s'inclou:
 - Dispersió de les taxes d'atur regionals.
 - Percentatge de famílies sense cap persona que treballi.
- 6) Medi ambient.



S'ha d'incloure la promoció de la integració social en les polítiques d'ocupació, educació, formació, sanitat i habitatge.

Segons l'agenda de reformes de Lisboa, la Comissió Europea va adoptar una nova estructura de l'EEO posada en marxa el 1997, que hauria de ser més operativa per tal de fer front a nous desafiaments de la Unió Europea, com ara les ràpides transformacions econòmiques, l'envelliment de la població; l'ampliació de la Unió, etc. Tres objectius globals ocupen un lloc central en el plantejament proposat:

- 1) Plena ocupació, continuant amb els objectius de Lisboa.
- 2) Qualitat i productivitat del treball, atesa la necessitat de millorar la qualitat dels llocs de treball i de promoure la competitivitat de la Unió Europea.
- 3) Cohesió social mitjançant un mercat de treball inclusiu, amb la finalitat de reduir les disparitats existents en l'accés al mercat de treball dels col·lectius més desafavorits.

La proposta de la Comissió va ser adoptada pels presidents de govern dels Quinze en el Consell Europeu de primavera de 2003 fet a Brussel·les.

Per aconseguir els tres objectius, els estat membres hauran d'aplicar les directrius específiques següents que constitueixen prioritats d'actuació:

- Mesures actives i preventives en favor dels aturats i de les persones inactives.
- Creació d'ocupació i foment de l'esperit d'empresa.
- Promoure l'adaptabilitat i la mobilitat en el mercat de treball.
- Promoure el desenvolupament del capital humà i l'aprenentatge permanent.
- Augmentar l'oferta de mà d'obra i promoure l'allargament de la vida activa.
- Promoure la igualtat entre homes i dones.
- Promoure la integració de les persones desfavorides en el mercat de treball i combatre la discriminació de què són objecte.
- Fer que el treball resulti atractiu mitjançant incentius fiscals i financers.
- Regularitzar el treball no declarat.
- Reducció de les diferències regionals en matèria d'ocupació.

La revisió i modificació de les directrius es produeix l'any 2005, i es fixen unes directrius integrades pel creixement i l'ocupació per al període 2005-2008, que seran l'instrument principal per al desenvolupament i l'aplicació de l'Estratègia de Lisboa renovada. Aquest instrument està integrat per directrius tant de caràcter macroeconòmic, com microeconòmic, i directrius específiques per a l'ocupació. El seguiment es fa a través dels programes nacionals de reformes.

Les directrius específiques per a l'ocupació són les següents:

- Aplicar polítiques d'ocupació conduents a la plena ocupació, la millora de la qualitat i la productivitat del treball i a l'enfortiment de la cohesió social i territorial.
- Promoure un enfoc basat en el cicle de vida.
- Assegurar uns mercats de treball inclusius, augmentar l'atractiu del treball i fer que el treball resulti remunerador per als demandants d'ocupació, en especial les persones desfavorides i les persones inactives.
- Millorar l'adequació a les necessitats del mercat de treball.
- Promoure la flexibilitat combinada amb la seguretat de l'ocupació i reduir la segmentació del mercat de treball prestant la deguda atenció al paper dels interlocutors socials.
- Assegurar que l'evolució dels costos laborals i els mecanismes de fixació de salaris afavoreixin l'ocupació.
- Ampliar i millorar la inversió en capital humà.
- Adaptar els sistemes d'educació i formació en resposta a les noves exigències en matèria de competències.

En el període 2008-2010 es van reforçar els objectius fixats a Lisboa i es van establir tres prioritats d'actuació:

- Atreure més persones perquè s'incorporin i romanguin en el mercat de treball, incrementar l'oferta de mà d'obra i modernitzar els sistemes de protecció social.
- Millorar l'adaptabilitat dels treballadors i de les empreses a la conjuntura.
- Augmentar la inversió en capital humà mitjançant la millora de l'educació i de les qualificacions.

4. L'Estratègia Europea d'Ocupació actual: Europa 2020

La Comissió va proposar al març de 2010 establir una nova estratègia per a aquesta dècada, l'Estratègia Europa 2020, que permeti a la UE emergir més forta de la crisi i orientar la seva economia envers un nou tipus de creixement econòmic.

L'Estratègia Europa 2020 se sustenta en un conjunt integrat de polítiques europees i nacionals que els estats membres i la UE han d'aplicar plenament, amb la finalitat d'aprofitar els efectes d'unes reformes estructurals coordinades i una contribució més coherent de les polítiques europees als objectius de l'Estratègia, tenint en compte les posicions de partida nacionals.

L'Estratègia Europa 2020 proposa tres prioritats que es reforcen mútuament:

- 1) **Creixement intel·ligent:** desenvolupament d'una economia basada en el coneixement i la innovació.
- 2) **Creixement sostenible:** promoció d'una economia que faci un ús més eficaç dels recursos, que sigui més verda i competitiva.
- 3) **Creixement integrador:** foment d'una economia amb un alt nivell d'ocupació que comporti cohesió econòmica, social i territorial.

Per a avançar en les tres prioritats, la Comissió proposa set "iniciatives emblemàtiques". Les iniciatives vinculades al creixement intel·ligent estan relacionades amb la innovació, l'educació i la societat digital. La primera és la "**Unió per la innovació**", que vol millorar les condicions generals i l'accés al finançament destinat a recerca i innovació. La segona és "**Joventut en moviment**", que pretén millorar els resultats dels sistemes educatius. La tercera és "**Una agenda digital per a Europa**", que vol accelerar la implantació d'Internet d'alta velocitat.

Les iniciatives lligades al creixement sostenible tenen a veure, d'una banda, amb el clima, l'energia i la mobilitat i, de l'altra, amb la competitivitat. La primera és "**Una Europa que aprofiti eficaçment els recursos**", que vol impulsar un canvi envers una economia amb baixes emissions de carboni, més pes de les energies renovables i més eficiència energètica. La segona és "**Una política industrial per a l'era de la mundialització**", que pretén donar suport al desenvolupament d'una base industrial forta i sostenible capaç de competir a escala mundial.

Finalment, les iniciatives lligades al creixement integrador es vinculen amb l'ocupació i les qualificacions i amb la lluita contra la pobresa. La primera és **“Una agenda per a noves qualificacions i ocupacions”**, que vol facilitar l'adquisició de qualificacions al llarg de la vida, per a adequar així millor l'oferta i al demanda de treball. La segona és la **“Plataforma europea contra la pobresa i l'exclusió social”**, que pretén garantir que els beneficis del creixement i de l'ocupació siguin compartits i arribin a tots.

La Comissió Europea proposa un nombre limitat d'objectius principals de la UE que siguin representatius des de la perspectiva d'un creixement intel·ligent, sostenible i integrador. Aquests objectius s'han de poder mesurar, han de reflectir les diferents situacions dels estats membres i han d'estar basats en dades fiables per poder fer comparacions.

Els objectius amb vista al 2020 i que segueixen els criteris esmentats són cinc:

- 1) Aconseguir una taxa d'ocupació de la població entre 20 i 64 anys d'almenys el 75% amb una participació més gran de les dones i dels treballadors més grans.
- 2) Assolir l'objectiu d'invertir el 3% del PIB en R+D, millorant la inversió del sector privat i construint un indicador de seguiment.
- 3) Objectiu 20-20-20: reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle un 20% en comparació dels nivells de 1990, augmentar el pes de les energies renovables en el consum final al 20% i augmentar l'eficiència energètica en un 20%.
- 4) Reduir l'abandonament escolar al 10% i augmentar fins al 40% la proporció de la població entre 30 i 34 anys amb estudis superiors.
- 5) Reduir en un 25% el nombre de persones que viuen per sota del llindar de la pobresa.

El Consell europeu aprovà les directrius per a les polítiques d'ocupació dels estats membres el 21 d'octubre de 2010 que, juntament amb les directrius generals per a les polítiques econòmiques (aprovades el 13 de juliol de 2010), conformen les directrius integrades de l'Estratègia Europa 2020. El conjunt d'orientacions o directrius serviran com a referència per al disseny dels programes nacionals de reforma. En concret, les directrius en matèria d'ocupació són les següents:

- Augmentar la participació de dones i homes en el mercat laboral, reduint l'atur estructural i fomentant l'ocupació de qualitat.

- Aconseguir una població activa qualificada que respongui a les necessitats del mercat de treball i promoure l'aprenentatge permanent.
- Millorar la qualitat i els resultats dels sistemes educatius i de formació en tots els nivells i incrementar la participació en l'ensenyament superior.
- Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa, garantint l'accés a serveis assequibles, sostenibles i de qualitat, també en l'àmbit social.

5. Els programes nacionals de reforma

El Programa nacional de reformes del Regne d'Espanya (PNR) pretén donar resposta a les orientacions de l'Estratègia Europa 2020 incorporant mesures dirigides perquè l'economia espanyola guanyi en eficiència, flexibilitat i capacitat de competir, juntament amb altres dirigides a superar les dificultats de finançament dels mercats financers.

Web d'interès

En l'adreça www.mineco.gob.es trobareu el Programa nacional de reformes del Regne d'Espanya.

Les principals línies d'actuació previstes en el PNR de 2013 són les següents:

Línies d'actuació

Les línies d'actuació principals del PNR tenen a veure amb el següent:

- Mesures de consolidació fiscal i de Seguretat Social.
- Seguiment de la reforma laboral.
- Desindexació de l'economia espanyola.
- Garantir la unitat de mercat.
- Assolir un entorn empresarial més favorable.
- Modernitzar i racionalitzar l'Administració pública.
- Eliminar obstacles a l'accés i l'exercici de l'activitat professional.
- Millorar el govern corporatiu.

1) Mesures de consolidació fiscal i Seguretat Social: es pretén millorar la disciplina pressupostària de totes les administracions públiques amb mesures que augmentin els ingressos i ajustin les despeses. En matèria de Seguretat Social s'inicia la regulació normativa del factor de sostenibilitat, que tindrà en compte l'evolució de l'esperança de vida i altres factors demogràfics i econòmics a l'hora de revisar els paràmetres fonamentals del sistema de Seguretat Social.

2) Seguiment de la reforma del mercat laboral: els objectius prioritaris de la reforma són afavorir mesures de flexibilitat interna que permetin a les empreses adaptar-se sense destruir ocupació de manera massiva i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. L'elaboració de nous indicadors de seguiment, la millora de les estadístiques d'ocupació i el seguiment de la jurisprudència dels tribunals en relació amb aspectes de la reforma laboral permetrà identificar els problemes d'aplicació de la norma i corregir-los. Amb aquesta finalitat s'elaborarà un primer informe d'avaluació dels efectes de la reforma laboral sobre els indicadors principals del mercat de treball, la creació d'ocupació, la disminució de l'atur i de la taxa de temporalitat.

3) Desindexació de l'economia espanyola: introducció d'un nou índex de referència que substitueixi l'IPC en les actualitzacions periòdiques d'ingressos i despeses, preus, tarifes, taxes i rendes de les administracions públiques. L'objectiu és una moderació de preus que eviti els "efectes de segona ronda" i ajudi així a accelerar la recuperació de la competitivitat.

4) Garantir la unitat de mercat: l'objectiu és garantir el lliure establiment i la lliure circulació d'operadors en el territori espanyol, eliminant les traves i assegurant que no s'estableixin nous obstacles.

5) Assolir un entorn empresarial més favorable, fomentant i facilitant la creació d'empreses, i que els projectes viables es puguin desenvolupar plenament i internacionalitzar-se. Les mesures fiscals i financeres contingudes en la Llei de suport a l'emprenedor seran els instruments.

6) Modernitzar i racionalitzar l'Administració pública: es pretén fer una reforma racionalitzadora i estalviadora de despesa pública que eviti duplicitats i garanteixi un control pressupostari més rigorós.

7) Eliminar obstacles a l'accés i a l'exercici de l'activitat en un nombre elevat de professions per mitjà de la Llei de col·legis i serveis professionals.

8) Millorar el govern corporatiu: l'objectiu és millorar l'eficàcia i la responsabilitat en la gestió de les empreses espanyoles i situar-se en els estàndards més elevats a escala internacional en relació amb els criteris i principis del bon govern.

En l'àmbit estricte de les polítiques d'ocupació i al marge del seguiment de la reforma laboral s'estableixen les mesures següents:

- Elaboració d'una estratègia plurianual d'activació per a l'ocupació 2014-2016 que modificarà l'estructura de la despesa en polítiques actives segons els resultats de l'avaluació de l'efectivitat de les diferents mesures.
- Foment de la inserció laboral a través d'una formació que s'adapti a les necessitats dels sectors productius. Amb aquesta finalitat s'impulsarà el desenvolupament i el seguiment de la qualitat i de l'impacte de la formació professional dual, es revisarà el model de formació de treballadors aturats i ocupats i es prendran mesures per a millorar la qualificació professional i l'ocupabilitat dels joves i es reformarà de la legislació sobre certificats de professionalitat.
- Vinculació de les polítiques actives i passives d'ocupació amb l'objectiu de millorar la recerca activa de feina, introduint un nou sistema de gestió de les prestacions d'atur que permeti detectar millor els incompliments de les obligacions dels beneficiaris.

- Millora de la intermediació laboral: amb la creació d'un Portal Únic d'Ocupació amb una base de dades comuna que inclogui totes les ofertes de formació i d'ocupació i la posada en marxa de la col·laboració publico-privada en l'àmbit de la intermediació.
- Foment de l'ocupació i de l'emprenedoria dels joves, per una banda estimulant la contractació laboral, en especial en contracte a temps parcial amb vinculació formativa i el contracte en pràctiques, i per altra, fomentant l'autoocupació amb una quota fixa a la Seguretat Social de 50 euros durant els sis primers mesos o compatibilitzant la prestació d'atur amb l'inici d'una activitat per compte propi.

6. L'avaluació dels programes nacionals de reforma

L'Estratègia Europea d'Ocupació defineix un marc, el mètode obert de coordinació, que permet als països de la UE compartir informació, debatre les seves polítiques d'ocupació i coordinar-les. El procés s'inicia amb l'estudi prospectiu anual sobre el creixement, que estableix les prioritats per a l'any següent destinades a impulsar el creixement i la creació d'ocupació. El segon pas és l'elaboració de l'informe conjunt sobre l'ocupació, al qual segueix la presentació dels programes nacionals de reforma (PNR) dels governs. Finalment, la Comissió n'analitza l'adequació a l'Estratègia Europa 2020 i presenta recomanacions específiques per a cada país.

L'informe conjunt sobre l'ocupació, que forma part de l'estudi prospectiu anual sobre el creixement, es basa en una avaluació de la situació de l'ocupació, en l'aplicació de les directrius d'ocupació i en l'estudi dels projectes de programes nacionals de reforma. Les prioritats i orientacions polítiques que han d'estar presents en els PNR dels estats membres per a l'any 2014 són les següents:

- 1) Un sanejament pressupostari diferenciat que afavoreixi el creixement, per exemple, desplaçant la càrrega impositiva del treball a bases imposables al consum i la propietat. A la vegada cal mantenir les inversions a llarg termini en educació, recerca, innovació i energia, i atendre les necessitats de les persones més vulnerables.
- 2) Restablir les condicions normals del crèdit a l'economia requereix el sanejament dels bancs, reestructurant els seus balanços i recapitalitzant-se. És important, doncs, crear alternatives al finançament bancari com opcions de capital risc, obligacions per a les PIMES i mercats de valors alternatius.
- 3) Fomentar el creixement i la competitivitat actuals i futurs implica desenvolupar activitats intenses en coneixement i d'elevada productivitat per a l'economia. Per a aquesta finalitat cal millorar l'eficiència energètica i la gestió dels recursos. Per altra banda, cal millorar l'aplicació de la Directiva de serveis per fomentar la competència. Finalment, resulta fonamental accelerar la modernització dels sistemes nacionals de recerca, i ajustar-los als objectius de l'Espai Europeu de Recerca.
- 4) Lluitar contra l'atur i les conseqüències socials de la crisi requereix en primer lloc potenciar les polítiques actives, millorar el funcionament dels serveis públics d'ocupació i aplicar el Pla de Garantia Juvenil. En segon lloc, cal garantir que l'evolució dels salaris està lligada a la productivitat. En tercer lloc,

Web d'interès

Podeu consultar la pàgina web de la Unió Europea dedicada a L'Estratègia Europea d'Ocupació.

continuar modernitzant els sistemes educatius i de formació. Finalment, cal reforçar els vincles entre l'assistència social i les mesures d'activació per afavorir els més vulnerables.

5) Modernitzar l'Administració pública mitjançant la implantació dels serveis d'Administració pública electrònica i l'augment de l'ús de les TIC. Per altra banda, cal simplificar l'entorn empresarial reduint la burocràcia per mitjà de la introducció de processos i reglaments més fluids.

La Comissió Europea ha establert un cicle anual de coordinació de les polítiques econòmiques anomenat *Semestre Europeu*. La Comissió analitza detalladament els programes nacionals de reforma dels estats membres i els ofereix les seves recomanacions per a l'any següent. El calendari del Semestre Europeu és el que es detalla a continuació:

- Al final de l'any es publica l'estudi prospectiu anual, que estableix les prioritats de la UE per a l'any següent.
- Al mes de març els caps d'estat i de govern presenten les orientacions de la UE per a les polítiques nacionals basades en aquest estudi prospectiu, que analitzarà el Consell Europeu.
- Al mes d'abril els estats membres presenten els seus programes nacionals de reforma.
- Entre els mesos de maig i juny la Comissió avalua els programes i presenta, si s'escau, recomanacions dirigides a cada país. El Consell les debat i les aprova seguidament.
- Al final de juny o el principi de juliol, el Consell adopta oficialment les recomanacions específiques per a cada país.

Si els estats membres ignoren les recomanacions i no prenen mesures en el termini assenyalat, poden rebre advertències.

7. Responsabilitat social de les empreses

Segons la definició de *responsabilitat social de les empreses* (RSE) de la Comissió Europea, “La responsabilitat de les empreses pels seus impactes en la societat”, les empreses han d'integrar de manera voluntària les preocupacions socials, mediambientals i ètiques en les seves operacions comercials i en les relacions amb els seus interlocutors. L'objectiu és identificar, prevenir i mitigar els possibles efectes adversos.

La RSE és important perquè reflecteix els valors fonamentals de la societat on volem viure. És important que cada empresa, gran o petita, pugui millorar el seu rendiment econòmic, ambiental i social, a curt i a llarg termini, mitjançant productes i serveis innovadors, noves qualificacions i el compromís de les parts interessades.

La Comissió Europea considera que el potencial de les empreses pot i ha de ser aprofitat millor en favor del desenvolupament sostenible i de l'estratègia de creixement i ocupació prevista també en l'Estratègia Europa 2020. La pràctica de la responsabilitat social (RSE) de les empreses pot contribuir a assolir diversos objectius:

- Crear mercats laborals més integrats i nivells més grans d'inclusió social.
- Inversió en l'aprenentatge permanent i en l'ocupabilitat.
- Millora de la salut pública fruit d'iniciatives voluntàries de les empreses.
- Més rendiment de la innovació.
- Utilització més racional dels recursos naturals i manys contaminació.
- Millor imatge de les empreses i dels empresaris a la societat.
- Respecte als drets humans i a unes normes laborals bàsiques.
- Reducció de la pobresa i avanç envers els objectius de desenvolupament.

Un pas decisiu és la creació d'una Aliança Europea per a l'RSE operativa des de l'any 2006. Una Aliança oberta a empreses que comparteixen una mateixa ambició: fer d'Europa un pol d'excel·lència de l'RSE que doni suport a unes empreses competitives i sostenibles i a l'economia de mercat.

L'agenda de la Comissió en matèria d'RSE per al període 2011-2014 pretén incidir sobre els aspectes següents: augment de la visibilitat de l'RSE i difusió de les bones pràctiques, millorar els nivells de confiança en les empreses, millorar els processos d'autoregulació i coregulació, millorar la recompensa del mercat per a les conductes empresarials responsables, millorar la divulgació de la informació social i mediambiental de les empreses, promoure l'educació, la formació la recerca en l'àmbit de l'RSE, remarcar la importància de les polítiques nacionals i regionals en la matèria i millorar l'alineació dels enfoc europeu i global de l'RSE.

7.1. Què s'entén per responsabilitat social de les empreses?

La major part de les definicions fan referència a una integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les relacions amb els seus interlocutors.

Ser socialment responsable, per tant, va més enllà del compliment de la normativa vigent i significa invertir més en capital humà, en l'entorn i en les relacions amb els interlocutors. D'altra banda, l'experiència adquirida suggereix que anar més enllà del compliment de la legislació pot augmentar la competitivitat de les empreses i que l'aplicació de normes més estrictes que les descrites en la legislació d'àmbit social –per exemple en matèria de formació, condicions laborals o relacions entre la direcció i els treballadors– pot tenir un impacte directe en la productivitat. En definitiva, obre una via per administrar el canvi i conciliar el desenvolupament social amb l'augment de la competitivitat.

La responsabilitat social ha d'estar protagonitzada per tots els tipus d'empresa i tots els sectors d'activitat, des de les PIME a les empreses multinacionals. Aquest fet és molt important si tenim en compte que les petites i mitjanes empreses, incloses les microempreses, són les que més contribueixen a l'economia (creixement del PIB) i a la creació d'ocupació.

7.2. Responsabilitat social de les empreses: dimensió interna

Dins de l'empresa, les pràctiques responsables en l'àmbit social afecten en primera instància els treballadors i es refereixen a qüestions com la inversió en recursos humans, la salut i la seguretat, i la gestió del canvi.

1) Gestió dels recursos humans

Actualment, un dels desafiaments més importants als quals s'enfronten les empreses és aconseguir treballadors qualificats i que romanguin al seu servei al llarg del temps. En aquest context, les mesures adequades podrien incloure l'aprenentatge permanent, la responsabilització dels treballadors, la millora de

Dimensió interna de l'RSE

La responsabilitat social de les empreses, en la seva dimensió interna, depèn del següent:

- Gestió dels recursos humans.
- Salut i seguretat en el lloc de treball.
- Adaptació al canvi.

la informació de l'empresa, un equilibri més gran entre treball, família i oci, una diversitat més gran de recursos humans, la igualtat de retribucions i de perspectives professionals per a les dones, la participació en els beneficis o en l'accionariat de l'empresa i la consideració de la capacitat d'inserció professional i la seguretat en el lloc de treball.

Les pràctiques responsables de contractació, en particular les no discriminatòries, podrien facilitar la contractació de persones que pertanyen a col·lectius de minories ètniques, treballadors de més edat, dones, desocupats de llarga durada i persones desafavorides. Aquestes pràctiques són fonamentals per a assolir els objectius de reducció de la desocupació, d'augment de la taxa d'ocupació i de lluita contra l'exclusió social previstos en l'EEO.

En l'àmbit de l'aprenentatge permanent, les empreses han de desenvolupar un paper fonamental en diversos nivells: contribuir a una millor definició de les necessitats de formació mitjançant una associació més estreta amb els agents que dissenyen els programes d'educació i formació; fomentar el pas dels joves de la vida escolar a la vida laboral, per exemple facilitant l'accés a llocs d'aprenentatge; valorar l'aprenentatge, en particular mitjançant l'acreditació de l'aprenentatge pràctic previ, i creant un entorn que estimuli l'aprenentatge permanent de tots els treballadors, en particular dels que tenen un nivell educatiu i de qualificació més baix, i també dels de més edat.

2) Salut i seguretat en el lloc de treball

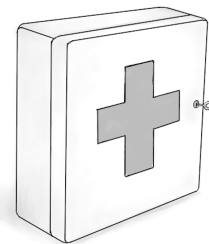
Tradicionalment, la salut i la seguretat en el lloc de treball s'han abordat fonamentalment mitjançant instruments legislatius. Tanmateix, la tendència, per exemple, a subcontractar tasques a contractistes i proveïdors fa que les empreses depenguin més del comportament dels seus contractistes en l'àmbit de la salut i la seguretat, sobretot quan treballen en les instal·lacions de l'empresa.

Les empreses, els governs i les organitzacions professionals busquen cada vegada amb més intensitat maneres complementàries de promoure la salut i la seguretat i les utilitzen com a condicions per a adquirir productes i serveis d'altres empreses i per a promocionar els seus propis productes o serveis. Aquestes accions voluntàries es poden considerar complementàries de la normativa i les activitats de control de les autoritats públiques perquè tenen també per objecte la prevenció; és a dir, l'augment del nivell de la salut i la seguretat en el lloc de treball.

A mesura que augmenten els esforços per a millorar la salut i la seguretat en el lloc de treball i la qualitat dels productes i serveis, es multipliquen també les pressions amb la finalitat que, en el material promocional de l'empresa, es mesuri, documenti i comuniqui aquesta qualitat. S'han inclòs, en diversa



Cada vegada és més rellevant la conciliació entre treball i vida familiar.



La salut i seguretat en el lloc de treball prenen una nova dimensió davant la responsabilitat social corporativa.

mesura, criteris de salut i seguretat en el lloc de treball en els sistemes de certificació i en els sistemes d'etiquetatge de productes i d'equip existents, i s'han iniciat també programes de certificació dels sistemes de gestió i dels subcontractistes basats, sobretot, en la salut i la seguretat en el lloc de treball.

3) Adaptació al canvi

La gran reestructuració que té lloc a Europa suscita preocupació entre els treballadors, atès que el tancament d'una fàbrica o els retalls importants de mà d'obra poden provocar una crisi econòmica, social o política greu en els àmbits territorials directament afectats. Són poques les empreses que, al llarg del temps, no necessiten una reestructuració, acompanyada sovint d'una reducció de la plantilla.

Segons un estudi, menys del 25% de les operacions de reestructuració aconsegueixen els seus objectius de reducció de costos, increment de la productivitat i millora de la qualitat i del servei al consumidor, ja que sovint s'ha lesionat la moral, la motivació, la lleialtat, la creativitat i la productivitat dels treballadors.

Reestructurar des d'un punt de vista socialment responsable significa equilibrar i tenir en compte els interessos i preocupacions de tots els afectats pels canvis. A la pràctica, la forma és sovint tan important com el fons per a l'èxit de les reestructuracions. En particular, convé buscar la participació i la implicació de tots els afectats mitjançant una informació i una consulta obertes. A més, les reestructuracions s'han de preparar bé identificant els riscos més importants, calculant tots els costos directes i indirectes de les estratègies i mesures alternatives, i avaluant totes les opcions que permetrien reduir els acomiadaments necessaris.

L'experiència ha demostrat que les reestructuracions són menys traumàtiques si hi col·laboren les autoritats públiques, les empreses i els representants dels treballadors. Aquest procés hauria de tractar de salvaguardar els drets dels treballadors, als quals s'haurien d'oferir cursos de reciclatge professional si és necessari; modernitzar els instruments i els processos de producció per a desenvolupar les activitats d'emplaçament; obtenir finançament públic i privat, i establir procediments d'informació, diàleg, cooperació i associació. En definitiva, les empreses haurien d'assumir la seva quota de responsabilitat pel que fa al manteniment de l'ocupabilitat del seu personal.

Si es comprometen amb el desenvolupament local i amb les estratègies actives d'ocupació garantint la seva participació en les associacions a favor de l'ocupació local o la inclusió social, les empreses poden amortir les conseqüències socials i locals de les reestructuracions de gran dimensió.

7.3. Responsabilitat social de les empreses: dimensió externa

La responsabilitat social s'estén fins a l'àmbit local i inclou, a més dels treballadors i accionistes, un ampli ventall d'interlocutors: socis comercials, proveïdors, consumidors, autoritats públiques i ONG defensores d'interessos socials i mediambientals. En un món caracteritzat per les inversions multinacionals i les cadenes de producció planetàries, la responsabilitat social de les empreses ha de sobrepassar també les fronteres d'Europa. El ràpid avenç de la mundialització ha estimulat el debat sobre el paper i desenvolupament d'una governança mundial; la definició de pràctiques voluntàries en l'àmbit de la responsabilitat social de les empreses es pot considerar una contribució a això.

Dimensió externa de l'RSE

La responsabilitat social de les empreses, en la seva dimensió externa, depèn d'un ampli ventall d'interlocutors.

La responsabilitat social de les empreses engloba també la integració de les empreses en el seu entorn local. Les empreses contribueixen al desenvolupament de les comunitats on se situen físicament, proporcionant llocs de treball, salaris, prestacions i ingressos fiscals. D'altra banda, les empreses depenen de la salut, l'estabilitat i la prosperitat dels àmbits en els quals operen. Per exemple, la major part de les seves contractacions tenen lloc en el mercat de treball local; en aquest sentit, estan directament interessades en el fet que en el seu entorn hi hagi persones amb les competències que necessiten. A més, les PIME troben sovint la majoria dels seus clients en la zona on estan ubicades físicament. La reputació d'una empresa en el seu entorn geogràfic i la seva imatge com a empresari i productor –i també com a agent de la vida local– té influència en la seva competitivitat.

Moltes empreses es comprometen amb la societat local, entre altres possibilitats, per mitjà de la contractació de persones amb problemes d'exclusió social, l'oferiment de serveis de guarderia als seus treballadors, etc.

L'establiment de relacions positives amb la comunitat local i la consegüent acumulació de capital social és especialment important per a les empreses no locals. Les societats multinacionals utilitzen cada vegada més aquestes relacions per a cimentar la integració de les seves filials en els diferents mercats on estan presents. Per tant, el coneixement dels agents locals, les tradicions i els recursos de l'entorn local és un actiu que les empreses poden capitalitzar.

7.4. Gestió integrada de la responsabilitat social

A mesura que la responsabilitat social vagi formant part de la planificació estratègica de les empreses i de les seves operacions quotidianes, els directius i els treballadors hauran d'adoptar decisions empresarials basant-se en criteris que s'afegiran als que prenen tradicionalment. En aquest sentit, els models tradicionals de comportament empresarial, gestió estratègica i, àdhuc, ètica empresarial no sempre proporcionaran una formació suficient per a administrar les empreses en aquest nou entorn.

Per a poder respondre a aquesta necessitat caldrà formar els directius i treballadors actuals i preveure les qualificacions que necessitaran els directius i els treballadors en el futur.

8. L'Agenda Social Europea

L'Agenda Social Europea Renovada impulsada a partir de l'any 2008 defineix les accions prioritàries específiques per tal de donar resposta als nous reptes que té plantejats la Unió Europea, com són la globalització i el canvi tecnològic.

Aquesta agenda es desenvolupa en el marc de l'Estratègia Europa 2020 i es concreta en la una de les seves iniciatives emblemàtiques, la creació de la Plataforma Europea contra la Pobresa i l'Exclusió Social.

Els objectius socials fonamentals d'Europa no han canviat: un compromís ferm envers unes societats harmonioses, cohesives i inclusives que respectin els drets fonamentals en unes economies de mercat socialment sanes.

L'agenda social renovada no es pot limitar als àmbits socials tradicionals; ha de ser transversal i multidimensional i incloure diferents àmbits, des de polítiques de mercat de treball fins a l'educació, la sanitat, la immigració i el diàleg intercultural.

8.1. Dimensió social d'Europa: un nou impuls

Hi ha diversos factors que des dels darrers anys afecten la dimensió social d'Europa.

La globalització és el primer d'aquests factors, i fa necessària una agenda social molt més àmplia que permeti a Europa aprofitar plenament les oportunitats que comporta la globalització, ajudar els ciutadans a adaptar-se a les realitats canviants i mostrar-se solidària amb els perjudicats.

En segon lloc, el ràpid canvi tecnològic té un gran impacte en la societat i profundes repercussions sobre les polítiques socials. Per exemple, incrementa la demanda de qualificacions, cosa que augmenta les diferències entre les persones qualificades i les no qualificades. El principal problema a llarg termini és com dotar millor a les persones amb els tipus de capacitats i competències necessàries per a un nou tipus d'economia.

El tercer factor són els canvis demogràfics que impulsen els canvis socials i requereixen respostes polítiques innovadores. L'augment de l'esperança de vida és un dels més grans actius que té Europa. Tanmateix, en combinació amb el descens de la fertilitat, l'envelliment de la població europea exigeix canvis importants en la nostra manera de viure, treballar i preparar-nos per a la jubilació.

En quart lloc, és probable que la demanda d'immigrants, en particular dels que tinguin capacitats específiques, augmenti durant els pròxims anys a causa del canvi demogràfic i de l'escassetat en el mercat laboral en determinats sectors i regions. En conseqüència, la immigració comportarà un repte social que cal afrontar.

Finalment, el canvi climàtic i les noves pautes d'utilització de l'energia crearan noves oportunitats i tindran un impacte social. La UE pot ajudar a aprofitar-les per al desenvolupament econòmic i la creació de "llocs de treball verds", al mateix temps que es mostra solidària amb els grups vulnerables.

8.2. Objectius de l'agenda social renovada

L'Agenda Social Renovada es basa en tres objectius interrelacionats de la mateixa importància:

1) **Crear oportunitats:** crear oportunitats significa generar més i millors llocs de treball i facilitar la mobilitat. En societats en què es considera que totes les persones tenen el mateix valor, no hi hauria d'haver obstacles que marginin a ningú. Això significa garantir que tots tinguin l'oportunitat de desenvolupar el seu potencial a la vegada que es respecta la diversitat d'Europa, s'aborden les discriminacions tant manifestes com indirectes i es lluita contra el racisme i la xenofòbia.

2) **Proporcionar accés:** tenint en compte els diferents punts de partida de la vida, no es poden garantir les oportunitats sense millorar l'accés per a les persones més desfavorides. Tots els ciutadans han de tenir accés a una educació, una protecció social, una atenció sanitària i uns serveis d'alta qualitat que poden ajudar a superar les desigualtats respecte al punt de partida i permetre gaudir d'una vida més llarga i saludable. La joventut d'Europa ha d'estar equipada per aprofitar les oportunitats. Tots els europeus haurien de tenir accés a l'educació i al desenvolupament de les capacitats durant tota la vida, per a poder adaptar-se així als canvis i tornar a començar.

3) **Demostrar solidaritat:** els europeus tenen en comú un compromís amb la solidaritat social entre generacions i regions, entre els més acomodats i els més modestos i entre els estats més rics i els més pobres. La solidaritat forma part del funcionament de la societat europea i del compromís d'Europa envers la resta del món. La igualtat real d'oportunitats depèn tant de l'accés com de la solidaritat. La solidaritat significa acció per a ajudar els desfavorits, aquells que no es poden beneficiar d'una societat oberta i en ràpid procés de canvi.

Significa estimular la inclusió i la integració socials, la participació i el diàleg i lluitar contra la pobresa. També significa ajudar els qui estan exposats als problemes temporals i transitoris de la globalització i el canvi tecnològic.

8.3. Prioritats

Les prioritats de l'Agenda Social Renovada són les que s'esmenten a continuació.

1) Nens i joves: l'Europa del demà

El futur d'Europa depèn de la seva joventut. Tanmateix, molts joves es troben frustrats per no tenir oportunitats i accés a un ensenyament i una formació que els permeti aprofitar al màxim les seves capacitats. És necessari actuar per trencar el cercle viciós de la pobresa infantil, uns estils de vida poc saludables, el fracàs escolar i l'exclusió social dels nens. També cal abordar els problemes de l'elevat atur juvenil, l'excés d'alumnes que abandonen de manera prematura el sistema educatiu, i també la inseguretats en la feina i les desigualtats salarials relatives que afecten els joves. Tots els nens necessiten rebre una educació que els prepari i els doni una oportunitat en la societat. Cal animar-los a assolir uns nivells de qualificació i formació diferents i més alts que els que van obtenir els seus pares.

2) Invertir en recursos humans, més i millors llocs de treball i noves capacitats

La nova Agenda Social forma part integrant de l'Estratègia de Lisboa i de la Estratègia de la UE per a un Desenvolupament Sostenible. Una de les més grans contribucions al benestar que pot fer la UE és estimular el creixement i l'ocupació, ja que una economia sana és la base de la prosperitat i la millor manera d'escapar de la pobresa és un lloc de treball.

L'educació i la inversió en capital humà en general és fonamental per a garantir la participació en el mercat laboral i la inclusió social i també per a augmentar la competitivitat de la UE. En un món on es produeixen canvis amb tanta rapidesa, la gent necessita accedir a oportunitats en diferents moments de les seves vides. Això implica un compromís amb l'aprenentatge permanent i una renovació contínua de les capacitats en consonància amb les necessitats presents i futures del mercat laboral.

3) Mobilitat

La lliure circulació de persones constitueix una gran font d'oportunitats per als ciutadans i ajuda a impulsar el creixement econòmic i la competitivitat. La mobilitat dels europeus és cada vegada més gran. La UE té un sòlid marc jurídic vigent que preveu la lliure circulació de treballadors. A més proporci-

Prioritats agenda social

Les prioritats de l'Agenda Social Renovada són:

- Nens i joves.
- Invertir en recursos humans, més i millors llocs de treball i noves capacitats.
- Mobilitat: lliure circulació de treballadors.
- Una vida més llarga i saludable.
- Lluitar contra la pobresa i l'exclusió social.
- Lluitar contra la discriminació.
- Oportunitats, accés i solidaritat en el context internacional.

ona ajuda pràctica per facilitar la mobilitat i eliminar possibles obstacles, incloent-hi l'ajuda a la lliure circulació de treballadors per mitjà del Pla d'Acció de Mobilitat Laboral de la UE.

La UE també dóna suport a la mobilitat d'estudiants i joves per mitjà de diversos programes europeus transnacionals, com el Programa Erasmus, cosa que n'augmenta les capacitats lingüístiques i interculturals, i també l'ocupabilitat, i els permet obrir-se més a futurs llocs de treball i a la mobilitat geogràfica.

4) Una vida més llarga i saludable

La societat europea es troba immersa en un procés d'envelliment que exigeix diverses respostes polítiques: des de donar suport a la investigació sobre com la tecnologia de la informació pot millorar la salut i el benestar de les persones grans fins a avaluar quines reformes d'assistència sanitària i pensions són necessàries per a satisfer les necessitats d'una població en procés d'envelliment al mateix temps que es garanteix la continuïtat del finançament públic.

La UE dóna suport als esforços dels estats membres per garantir la viabilitat financera dels sistemes de protecció social, incloent-hi la salut, per assegurar en el futur unes pensions adequades i mantenir la qualitat i l'accessibilitat dels serveis.

5) Lluita contra la pobresa i l'exclusió social

La pobresa afecta en particular els aturats, les persones amb discapacitat i les persones grans; les dones presenten un risc desproporcionadament alt. Ni tan sols l'ocupació és una garantia contra la pobresa: augmenta la pobresa de persones que treballen. Hi ha obstacles i factors desmotivadors que impedeixen a determinats grups accedir plenament a l'ocupació, la formació, l'educació, l'habitatge o l'assistència sanitària, o bé els dissuadeix de fer-ho.

La UE ajuda a coordinar els esforços per promoure la inclusió activa com a part de la lluita contra la pobresa. És a dir, la integració en el mercat laboral, la rendibilitat del treball i l'aprenentatge permanent, en especial d'aquells que es troben més allunyats del mercat laboral,

6) Lluita contra la discriminació

La recerca d'oportunitats significa enfrontar-se sistemàticament a la discriminació i lluitar contra el racisme i la xenofòbia. A més de la sòlida protecció legislativa pel que fa a la igualtat entre homes i dones, la UE disposa de legislació que prohibeix la discriminació en l'ocupació per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i també la discriminació per motius d'origen racial o ètnic en l'ocupació, l'educació, la protecció social i l'accés a béns i serveis.

7) Oportunitats, accés i solidaritat en el context internacional

La UE coopera amb socis nacionals i internacionals per promoure normes socials exigents que protegeixin els treballadors, els consumidors i el medi ambient. Una acció coordinada de la UE ajuda a donar forma a l'agenda internacional i aprofita els avantatges de la globalització. La Comissió prestarà cada cop més atenció a la projecció de les seves polítiques socials a escala externa i a l'impacte social a escala mundial de les seves polítiques internes.

S'incorporaran aspectes relacionats amb el treball digne i les preocupacions socials en els acords entre la UE i tercers països, i es reforçarà la dimensió social del comerç i les polítiques relacionades.

8.4. Instruments

Els instruments de què disposa l'Agenda Social Renovada per a portar a terme aquestes tasques són els següents:

1) Legislació: la UE ha posat en marxa un marc legislatiu sòlid per al benestar dels europeus, ha establert i consolidat els seus drets com a ciutadans, consumidors i treballadors en molts àmbits, incloent-hi la mobilitat, la salut, la Seguretat Social, les condicions de treball, la informació i la consulta, la igualtat entre homes i dones, i la no-discriminació.

2) Diàleg social: el Diàleg Social Europeu és una de les bases del model social europeu i exerceix un paper fonamental en l'elaboració de les polítiques de la UE. La Comissió demana als interlocutors socials que aprofitin plenament les possibilitats que ofereix el Diàleg Social Europeu. El coneixement i experiència d'aquest són els més adequats per a detectar els canvis en la realitat social i tenir un paper definit que ajudi a donar respostes. La UE continuarà facilitant el diàleg social, fins i tot a escala sectorial/industrial, i també l'aplicació d'acords marc europeus dels interlocutors socials nacionals.

3) Mètode obert de coordinació: els Mètodes Oberts de Coordinació (MAC) són fonamentals per a l'Agenda Social de la Unió Europea. Els motius són que han ajudat els estats membres a desenvolupar una visió compartida dels reptes socials, han afavorit la voluntat de cooperació i d'aprendre de les pràctiques dels altres, han creat un nou dinamisme per promoure i aplicar reformes, i han fomentat l'elaboració de polítiques més basades en el coneixement i orientades a la transparència i a la participació.

El MAC Social il·lustra com la cooperació voluntària entre els estats membres recolzada per la UE pot tenir efectes pràctics pel principi de subsidiarietat en els seus esforços conjunts per combatre la pobresa i l'exclusió, i també per garantir uns sistemes de benestar moderns, viables i equitatius.

4) Finançament de la UE: la Política de Cohesió i els Fons Estructurals són fonamentals per a promoure les oportunitats, l'accés i la solidaritat, i reforcent tant la competitivitat com la cohesió social.

5) Associació, diàleg i comunicació: les oportunitats, l'accés i la solidaritat per a tothom només es pot aconseguir amb l'associació de les institucions europees, els estats membres, les autoritats regionals i locals, els interlocutors socials, la societat civil i altres parts interessades, incloent-hi els socis externs pertinents. Les empreses, en estreta col·laboració amb altres parts interessades, també poden contribuir activament als objectius de l'Agenda Social Renovada, per exemple en àmbits com la inclusió social i el desenvolupament de capacitats.

Resum

Disposar d'un mercat de treball que funcioni correctament és un repte molt important per tal d'assegurar la bona marxa d'un àmbit territorial (Europa, Espanya, Catalunya, etc.) tant des d'un punt de vista econòmic com social.

Les nostres empreses necessiten ser competitives dins d'un mercat globalitzat. Per a aconseguir-ho, cada vegada més s'han de basar en uns recursos humans amb un nivell de formació adequat i actualitzat permanentment, i que a la vegada disposin de les habilitats necessàries (treball en equip, autonomia, iniciativa, etc.).

Els canvis ràpids als quals estem sotmesos fan que, sovint, els coneixements dels treballadors no s'adaptin amb la mateixa velocitat a les necessitats de les empreses. A més, la manca d'inversió en recursos humans per part de les empreses i l'existència de persones amb dificultats d'inserció laboral (persones amb baixes qualificacions, o amb qualificacions que han quedat obsoletes, i d'altres amb especials dificultats, com ara aquelles que tenen algun tipus de discapacitat) són problemes que s'han agreujat amb la crisi econòmica i que han fet que la lluita contra l'atur i a favor de la inclusió social esdevinguin els principals objectius de la política d'ocupació actual.

A més, els diferents canvis socials tenen i han tingut un efecte clar sobre el funcionament del mercat de treball. L'allargament de l'esperança de vida, l'envelliment de la població, la incorporació de la dona al mercat de treball, la necessitat de conciliar la vida familiar i la professional en són exemples clars.

Cal afegir que l'entorn en què estem immersos té un model social propi que no es dóna en altres zones del món i que es basa en la protecció social, l'educació, la sanitat, l'habitatge, la seguretat i la igualtat –entre altres aspectes. D'altra banda, perquè funcioni correctament –és a dir, per a garantir els ingressos suficients per a fer front a les despeses necessàries per al seu correcte funcionament, es requereixen unes taxes d'ocupació molt altes. Però a més, està demostrat que l'ocupació és la millor protecció contra l'exclusió social.

La importància de tot plegat ha fet que els països de la Unió Europea, a més de treballar separatament per a aconseguir els objectius de plena ocupació i cohesió social, es comprometessin a treballar, també conjuntament; de fet, aquest segon aspecte ha anat prenent un paper molt més destacat que el primer, tal com es reflexa a l'Agenda Social Europea.

L'Estratègia Europea d'Ocupació és la materialització d'aquest procés. Aquesta estratègia ha evolucionat des d'un inici, en què des d'Europa només es marcaven directrius i objectius globals, passant per Luxemburg, on s'establien di-

rectrius en un pla d'acció que s'avaluava i es recomanaven nous objectius, fins a l'Estratègia de Lisboa, que fixava per primera vegada objectius quantificables per a l'any 2010. L'estratègia de Lisboa renovada va integrar al 2005 les directrius per a l'ocupació amb les directrius econòmiques en els programes nacionals de reforma.

L'estratègia Europa 2020 fa un pas més fixant com a prioritat un nou tipus de creixement econòmic que sigui a la vegada intel·ligent, sostenible i integrador. La finalitat última d'aquesta estratègia és convertir la UE en una economia caracteritzada per uns alts nivells d'ocupació, productivitat i cohesió social.

Els objectius que s'han marcat per al 2020 són ambiciosos però necessaris per actuar en moments de crisi i adaptar les economies i societats europees a un moment de transformació en què cal enfrontar-se també a les debilitats estructurals d'Europa i a la intensificació dels reptes mundials. Només així podrem seguir mantenint un model social europeu que ens permeti gaudir d'una elevada qualitat de vida.

En tot aquest procés cal també fomentar una més gran participació i responsabilització per part de tothom, i fonamentalment de les empreses (en termes de responsabilitat social) i dels treballadors.

Exercicis d'autoavaluació

1. La política d'ocupació...
 - a) és independent de les polítiques econòmica i estructural.
 - b) ha d'estar coordinada amb les polítiques econòmica i estructural.

2. Quina d'aquestes característiques de la política d'ocupació no és correcta?
 - a) Assegurar la flexibilitat i la seguretat de l'ocupació.
 - b) L'eficàcia dels sistemes de formació.
 - c) L'augment de l'eficàcia i eficiència dels serveis públics d'ocupació.
 - d) El foment de l'autoocupació.
 - e) El fet de passar de mesures actives a passives.
 - f) Mesures específiques per als col·lectius més desfavorits.

3. El concepte d'ocupabilitat...
 - a) significa aconseguir que els treballadors disposin dels elements suficients (qualificació i versatilitat) per a trobar feina ràpidament.
 - b) significa aconseguir que el treballador pugui romandre en el mateix lloc de treball al llarg de la seva vida laboral.
 - c) Cap de les dues respostes anteriors no és correcta.

4. L'augment de la flexibilitat de les empreses i de la seguretat de l'ocupació necessita...
 - a) un nivell elevat de protecció social combinat amb mesures de control i normes d'aplicació estrictes per a evitar que es redueixi l'incentiu per treballar.
 - b) un nivell alt de producció i de consens social.
 - c) Les dues respostes anteriors són correctes.

5. La problemàtica que envolta la desocupació estructural obeeix...
 - a) al nombre de persones que es queden sense feina.
 - b) a la durada dels períodes de desocupació.
 - c) Les dues respostes anteriors són correctes.

6. La cimera de Luxemburg (final de 1997) va comportar...
 - a) la coordinació de les polítiques d'ocupació dels estats membres de la Unió Europea, a partir d'unes orientacions i d'uns objectius comuns verificables per mitjà d'un procediment comú d'avaluació de resultats.
 - b) el desenvolupament, amb caràcter voluntari, de les cinc àrees clau d'intervenció establertes en la cimera d'Essen (1994).
 - c) l'aprovació del nou tractat de la Unió (Tractat d'Amsterdam) en el qual es va incloure un títol sobre l'ocupació.

7. Quins dels aspectes següents no forma part dels pilars establerts en la cimera de Luxemburg?
 - a) Reforçar les polítiques d'igualtat d'oportunitats.
 - b) Desenvolupar l'esperit d'empresa.
 - c) Potenciar la responsabilitat social de les empreses.
 - d) Millorar la capacitat d'inserció professional.
 - e) Afavorir la capacitat d'adaptació de les empreses i els treballadors.

8. L'objectiu global per al 2010 de les mesures establertes en el Consell Europeu de Lisboa és...
 - a) situar la taxa d'ocupació (de la població entre els setze i els seixanta-quatre anys) en el 70%.
 - b) situar la taxa d'ocupació de les dones en el 60%.
 - c) Les respostes a i b conjuntament són correctes.
 - d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

9. Per a assolir l'objectiu global per al 2010 establert en el Consell Europeu de Lisboa, què és necessita?

10. Els plans nacionals d'acció per a l'ocupació són...
 - a) el resultat de la integració de les polítiques que es pretenen aplicar en els Estats membres amb la finalitat de donar resposta a les directrius de l'EEO.
 - b) on es concreten, en l'àmbit europeu, les directrius i recomanacions de l'EEO.
 - c) on s'analitza la situació de l'ocupació en el conjunt dels estats membres.
 - d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

11. Arran de l'avaluació efectuada per la Comissió Europea respecte a la situació del mercat de treball espanyol l'any 2013, quines són les mesures previstes en el PNR?

12. L'Estratègia de Lisboa renovada que s'implementa el 2005 implica...
 - a) una continuació de la vigent des de l'any 2003, amb el manteniment dels PNAE anuals.

- b) unes directrius integrades de caràcter macroeconòmic, microeconòmic i d'ocupació.
- c) un canvi en els objectius de l'Estratègia inicial.

13. L'Estratègia Europea d'Ocupació Europa 2020 actual pretén un creixement que sigui...

- a) intensiu en mà d'obra.
- b) basat en els serveis a la indústria.
- c) intel·ligent, sostenible i integrador.

14. Amb vista a fomentar l'aprenentatge permanent, i dins del concepte responsabilitat social de les empreses, quin són els nivells en els quals les empreses han de desenvolupar un paper fonamental?

15. Quin d'aquests aspectes no és una prioritat de la l'Agenda Social Europea?

- a) Una vida més llarga i saludable.
- b) La inversió en tecnologia.
- c) La lluita contra la pobresa i l'exclusió social.

Solucionari

1. b.

2. e.

3. a.

4. c.

5. c.

6. a.

7. c.

8. c.

9. Per a aconseguir aquest repte és necessari, per una banda, avançar en l'economia del coneixement i aprofitar totes les possibilitats que ofereixen les noves tecnologies i, per l'altra, elevar els nivells d'ocupació, afavorir la inclusió social i modernitzar els sistemes de protecció social i els sistemes educatius.

10. a.

11.

- L'elaboració d'una estratègia plurianual d'activació 2014-2016 que modifiqui l'estructura de la despesa en polítiques actives segons els resultats de l'avaluació de l'efectivitat de les diferents mesures.
- Foment de la inserció laboral per mitjà d'una formació que s'adapti a les necessitats dels sectors productius, desenvolupant en especial la formació professional dual.
- Vincular les polítiques actives i passives d'ocupació amb l'objectiu de millorar la recerca activa de feina.
- Millorar la intermediació laboral amb la creació d'un portal únic d'ocupació i la posada en marxa de la col·laboració entre els serveis públics d'ocupació i les agències privades de col·locació.
- Foment de l'ocupació i de l'emprenedoria dels joves, estimulants la contractació a temps parcial amb vinculació formativa i establint una quota fixa de Seguretat Social (50 euros durant sis mesos) per als joves autònoms.

12. b.

13. c.

14.

- Contribuir a una millor definició de les necessitats de formació mitjançant una associació més estreta amb els agents que dissenyen els programes d'educació i formació.
- Fomentar el pas dels joves de la vida escolar a la vida laboral, per exemple facilitant l'accés a llocs d'aprenentatge.
- Valorar l'aprenentatge, en particular mitjançant l'acreditació de l'aprenentatge pràctic previ.
- Crear un entorn que estimuli l'aprenentatge permanent de tots els treballadors, en particular dels que tenen un nivell educatiu i de qualificació més baix, i també dels de més edat.

15. b.

Bibliografia

Cimera extraordinària sobre l'ocupació (1997, 21-22 de novembre). *Conclusions de la Presidència*. Luxemburg. Consell Europeu: Unió Europea.

Comunicació de la Comissió (2003). *El futur de l'Estratègia Europea de l'Ocupació (EEO) "Una estratègia per a la plena ocupació i millors llocs de treball per a tothom"*. COM (2003) 6 final. Brussel·les.

Comunicació de la Comissió (2008). *Agenda social renovada: oportunitats, accés i solidaritat en l'Europa del segle XXI*. COM (2008) 412 final. Brussel·les.

Comunicació de la Comissió (2010). *Europa 2020. Una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible e integrador*. COM (2010) 2020 final. Brussel·les.

Comunicació de la Comissió (2011). *Estratègia renovada de la UE per a 2011-2014 sobre la responsabilitat social de les empreses*. COM (2011) 681 final. Brussel·les.

Comissió de les Comunitats Europees (2001). *Llibre Verd: fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses*; Brusel·les: Serveis de la Comissió Europea.

Consell Europeu de Lisboa (2000, 23 i 24 de març). *Conclusions de la Presidència*. Consell Europeu: Unió Europea.

Consell Europeu d'Essen (1994, 9 i 10 de desembre). *Conclusions de la Presidència*. Consell Europeu: Unió Europea.

Consell Europeu d'Estocolm (2001, 23 i 24 de març). *Conclusions de la Presidència*. Consell Europeu: Unió Europea.

Consell Europeu de Brussel·les (2003, 20 i 21 de març). *Conclusions de la Presidència*. Consell Europeu: Unió Europea.

Consell Europeu de Brussel·les (2005, 22 i 23 de març). *Conclusions de la Presidència*. Consell Europeu: Unió Europea.