



Arxiu històric FUNDACIÓ JAUME BOFILL

Informe sobre los trabajos comunitarios relativos a las cualificaciones profesionales

Centre Europeu per al Desenvolupament de la
Formació Professional (CEDEFOP)

SETEMBRE 1991

FUNDACIÓ
JAUME
BOFILL

Llistat d'assistents al FORUM SOCIAL



AICAR MANZANARES, Joan	Mutua General
ALARCON, Manuel R.	Universitat Autònoma de Barcelona
ALOS I MONER, Ramón	CC.OO
ALVAREZ, Josep Ma.	U.G.T.
ANDREU GENE, Ester	
ANGULO ARRESE, Joan	Departament de Treball (Generalitat de Catalunya)
ARGIMON, Miquel A.	Comissió de les Comunitats
ARMENGOL FERRER, Josep	
BACARIA, Jordi	Universitat Autònoma de Barcelona
BALLESTIN, Immaculada	Patronat Català Pro Europa
BARENYS, Rosa	Ajuntament S.Coloma de Gramenet
BAYARRI i CATALAN, Victor	Departament de Benestar Social (Generalitat de Catalunya)
BELTRAN i RUIZ, Anna	Patronat Català Pro Europa
BILBAULT, Xavier	Fondation Europe et Société
BLOT, Stéphane	
BOVE BERTRAN, Josep	EMI
CAMPAÑÁ, Joaquim	PIMEC
CANALS VILÀ, Angels	Departament de Sanitat (Generalitat de Catalunya)
CARDOY, Imma	
CARDÚS, Salvadó	Universitat Autònoma de Barcelona
CASAS, Dolors	Patronat Català Pro Europa
CASES PALLARES, Miquel	Fundació Trini Jove
CLAVERA, Joan	Universitat Autònoma de Barcelona
COLINA, Miguel	Ministerio de Trabajo (Madrid)
COLOME i ESPINET, Albert	CPAC
COLL, Anna	Patronat Català Pro Europa
CONESA, Josep	Bufete Conesa & Miralles
CORNUDELLA FEIXA, Joan	ESADE
COSCUBIELA, Joan	CC.OO
de VILAS, Cristina	
DIAZ FANDOS, Germán	Comissió Relacions Sindicals

ESPI, Emili	Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero
ESPUNY, Ma. Angels	CC.OO
ESTEVE GARCIA, Francina	Estudi General de Girona
ESTRADA, Anna	Patronat Català Pro Europa
FALGUERA I BARÓ, Miquel	CC.OO
FAYOS LOPEZ, Jordi	Confederació de Treballadors de Catalunya
FERNANDEZ G.Carvajal	González de Carvajal Gabinete Juridico
FERNANDEZ, Ricard	Iniciativa per Catalunya
FERNANDEZ, Ricardo	Empleo y Desarrollo
FERRER MALLOL, Joaquim	Comissió Interdepartamental del Programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI). Generalitat de Catalunya
FINA, Lluís	D.G.V . Comissió de la C.E. (Mercat de Treball)
GARCIA, Ma. Isabel	Universitat de Barcelona
GINE i DAVI, Jaume	Patronat Català Pro Europa
GINER, Salvador	CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados) Barcelona
GONZALEZ DORREGO, R.	D.G.V. Comissió de la C.E. (Participació social en l'empresa)
GUTIERREZ i SUAREZ, Jordi	CC.OO
HERCE SANMIGUEL, J.Ant.	FEDEA (Madrid) (Ex membre de la Cèl.lula de Prospectiva de la Comissió de la C.E.
HERRERA FONTANALS, Josep	Cambra de Comerç Industria i navegació
HIDALGO, Ciriaco	U.G.T.
HORTAL, Anna	ADELS
JULIÀ, Josep Ma.	CPAC
LEBRUN, Jean François	D.G.V. Comissió de la C.E.
LLORENS i LLORENS, Pau	CC.OO
LOPEZ BULLA, Josep LL.	CC.OO
LOPEZ-REY, Carlos Luis	Universitat de Barcelona
LOPEZ-PINTO, Bernat	Cooperatives i Societats Anònimes Laborals (Departament de Treball Generalitat de Catalunya)
MARTINEZ CASAÑE, Júlia	Col.legi de Químics
MARTINEZ, Diego	U.G.T.

MAS SALINAS, Jordi	
MERCE, Ramón	Comité Econòmic i Social de la C.E. en representació del Grup I (Indústria)
MIER i ALBERT, Joan	Patronat Català Pro Europa
MILLO ROCHE, Josep E.	Delegat Territorial del Departament de Treball a Girona
MIR i SALA, Narcís	Patronat Català Pro Europa
MOLINER, Francesca	Ajuntament de Barcelona
MORA, Lluïsa	
MORAGAS, Bet	Patronat Català Pro Europa
MULLERAT, Ramón Ma.	Bufet Mullerat & Rosell
MUNS i ALBUIXEC, Joaquim	Societat Catalana d'Economia
NAVARRO SIMON, Alexandra	ADICEC
NONELL, Rosa	Universitat de Barcelona
NOVELLA, Joaquim	Universitat de Barcelona
NOVELLA, Pere	Ajuntament de Barcelona
OLTRA, Enric	Ajuntament de Barcelona
ORDINAS-KOENIG, Miquel	Patronat Català Pro Europa
PAR LOPEZ-PINTO, Conxa	ADICEC
PARCERISAS VAZQUEZ, Silvia	Abogado Economistas Asociados
PELLISE, Cristina	Universitat de Barcelona
PARDELL, Agnès	Universitat Autònoma de Barcelona
PEREZ AMOROS, Francisco	Universitat de Barcelona
PORTA, Jordi	Fundació Jaume Bofill
REBOREDO, Rosa	Departament de Benestar Social (Generalitat de Catalunya)
RIBA i CUNILL, Montse	Gabinet d'Actuacions Exteriors (Departament de Presidència. Generalitat de Catalunya)
RIUS, Victor	Iniciativa Per Catalunya
RIPOLL BURCET, Rosa	TEMPO GRUP
ROCA, Jaume	Patronat Català Pro Europa
RODRIGUEZ de Azero M.	Adamson Associates
ROJO, Eduardo	Universitat de Barcelona
ROSSIGNOL, Nancy	Vice-Cònsul de Bèlgica

ROVIRA, Guillem	Patronat Català Pro Europa
SALIDO, J.Luis	Foment del Treball
SEGURA I RODA, Isabel	Gabinet Assessor de Presidència
SERRA, Víctor	PIMEC
SERVITJE, Josep Ma.	Departament de Treball (Generalitat de Catalunya)
SILVESTRE, J.J.	Université d' Aix en Provence
SOLE MAÑE, Maria	Societat Catalana d' Economia
TERRIBAS, Jaume	Societat Catalana d' Economia
TORREJON, Natividad	Departament de Treball (Generalitat de Catalunya)
VALL ABAD, Gonzalo	Fundació Paulino Torras Domenech
VALLEJO CALDERON, Carles	CC.OO
VERGES, Josep	Societat Catalana Economia
VIDAL i CODINA, Francesc	Delegat Departament de Treball (Generalitat de Catalunya)
ZINGONE, Gaetano	D.G.V. Comissió de la C.E. (Relacions industrials)

Comunicació en el Seminari sobre la Política Social a la CEE: "Interrogants i realitats de l'EUROPA SOCIAL", Patronat Català Pro Europa, Barcelona 28-29 d'Octubre de 1991

IMPACTE MACROECONOMIC EN EL NIVELL REGIONAL, MOBILITAT DE FACTORS I NIVELLAMENT ECONOMIC

Dr. Jordi Bacaria, Institut Universitari d'Estudis Europeus-Universitat Autònoma de Barcelona

El significat de la cohesió econòmica i social

L'article 130a de l'Acta Unica proposa la acció dirigida a reforçar la cohesió econòmica i social, que té per objectiu reduir les diferències entre les diverses regions i el retard de les regions menys afavorides. L'article 130b, estableix que aquests objectius de cohesió i desenvolupament harmònic, han d'assolir-se mitjançant l'ús dels Fons estructurals i del BEI. Malgrat això, l'article 130b, també diu que els Estats membres conduiran la seva política econòmica i la coordinaran per tal d'assolir els objectius del 130a. Així s'enten que la responsabilitat de la cohesió econòmica i social i la convergència econòmica, correspon als Estats membres perquè disposen dels instruments més importants de política micro i macroeconòmica. El principi de subsidiarietat està present en aquesta proposició, doncs, malgrat les decisions de política econòmica corresponen als Estats, la coordinació significa que el nivell de decisió

reducció de la taxa d'inflació. La inversió, la rendabilitat i la competitivitat, podrien no ésser les adequades, el pressupost i el dèficit podrien ésser excessius i el desequilibri extern no ser sostenible. En aquest cas, l'estabilitat de preus no podria mantenir-se massa temps". Doncs bé, aquest procés també es operatiu entre les regions. Si es produeix aquest desequilibri entre les regions d'un mateix país tot mantenint les rigideses en la mobilitat dels factors (treball i capital), l'estabilitat de preus en el país tampoc es podria mantenir durant molt de temps, ja que les diferències en la productivitat regional (amb nivells salarials harmònics), podrien generar tensions inflacionistes, a la vegada que augmentaria l'atur. Així doncs, la imperfecta mobilitat dels factors, no només té conseqüències en les diferències regionals, sinó que afecta plenament els objectius macroeconòmics d'equilibri intern (estabilitat de preus i atur).

Causas de les diferències econòmiques regionals

Una de les explicacions per l'existència i manteniment de desigualtats regionals, i que és de gran interès en el cas del mercat interior europeu, és el principi formulat per Myrdal de la "causalitat cumulativa". Això vol dir, que en una situació d'economies d'escala en la producció (costos decreixents associats al creixement de la producció) o

d'economies d'aglomeració (disminució de costos per la proximitat d'altres empreses i activitats), la regió que té una avantatge inicial veu créixer el seu avantatge amb l'augment de la producció, de manera que les regions inicialment més ben situades tenen sistemes productius amb costos decreixents mentre que la resta de regions té més dificultats en assolir el nivellament.

Ací cal afegir els possibles efectes de la Unió Monetària i la necessària distinció entre la zona monetària òptima si es considera des de la dimensió regional i la zona monetària realizable si es considera des de la dimensió estatal. Obviament una o altra consideració portarien a resultats diferents en la retribució real del treball i per tant en la mobilitat del factor i en les conseqüències en termes d'atur regional.

Malgrat tot, com es palesa en les regions industrials en decliu o el procés de desindustrialització en antigues regions industrials de països avançats, aquest principi de "causalitat cumulativa" no sempre és s'acompleix, especialment quan hi ha canvi tecnològic (l'accent en les economies d'escala, els efectes del canvi tecnològic i el model regional d'innovació, en lloc de les economies d'escala, diferència en la innovació de procés o de procute) o una nova divisió espacial del treball (economies d'escala a escala internacional que possibilita la localització de determinades branques de producció en regions perifèriques).

Certament els diferents principis, comporten diferents aplicacions de política regional.

Les causes de les diferències regionals en la renda i l'atur, tal com diu el Quart Informe de la Comissió sobre l'evolució de les regions³, "són el reflexe de les diferències interregionals referides a la manca de competitivitat i baixa productivitat de les regions problemàtiques. Els factors que determinen una inversió regional més gran són la formació de la mà d'obra i un ambient innovador i de investigació". De fet aquests factors de fet són els que ens conceptualitzen el "districte industrial" o bé el "milieu" i que en àmbit de l'estudi dels quatre motors per a Europa hem definit per a les quatre regions com un tipus de "districte tecnològic regional"⁴.

Cal constatar relacionar amb l'anterior, un element nou, derivat de la diferències regional, en capital, infraestructures de transport, innovació, formació, etc. com és el de les competències regionals en determinades polítiques microeconòmiques i les polítiques de captació d'inversions quan hi ha concurrència regional. La concurrència en la captació d'inversions pot perjudicar en determinats casos les regions menys afavorides, sense

³ COM(90) 609 final, Brusel·les, 9/1/91

⁴ G. Colletis, Les quatre moteurs pour l'Europe, Conclusions et recommandations, CERAT, juillet 1991. J. Bacaria, "Les quatre moteurs pour l'Europe, un exemple de coopération inter-regionale", Colloque la Prospective au Coeur des Regions, Lille, 23-24 d'octobre, 1990.

afavorir la resta que entren en un tipus de "guerra de preus". Algunes solucions cooperatives poden ajudar a resoldre el "conflicte", especialment el de les regions menys afavorides que per manca de infraestructures, ambient innovador i formació inadequada, no poden entrar en el "mercat" de captadors, al mateix temps que evita la destrucció concurrencial.



SEMINARI SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL A LA CEE
"Interrogants i realitats de l'Europa Social"
Patronat Català Pro Europa
Barcelona, 28 i 29 d'octubre de 1991

Comunicació sobre "Principis per una política europea de benestar social" a la 3a. ponència : "La política social comunitària".

Víctor Bayarri i Catalán



ESQUEMA

1. El repte de construir l'Europa del Benestar.

1.1. 1993. L'escenari d'una Europa a dues velocitats.

1.2. Dissenyar i realitzar una política comunitària de benestar social per una Europa social.

2. Per un model europeu de benestar social.

2.1. Definir una política social comunitària en funció del model de societat que es vol desenvolupar. Raó de ser d'un model europeu de benestar social.

2.2. Un model fonamentat en uns principis i criteris comuns.

3. Principis per una política europea de benestar social.

3.1. Objectius bàsics d'un model europeu de benestar social.

3.2. Principis.

3.3. Criteris.

4. El paper de les regions en la construcció de l'Europa del Benestar.

5. Consideracions finals.



1. El repte de construir l'Europa del Benestar.

1.1. 1993. L'escenari d'una Europa a dues velocitats.

En el procés d'unificació europea l'any 1993 esdevindrà, de ben segur, una referència històrica per a les properes generacions.

El Mercat Interior Europeu representarà un avenç sense precedents en la construcció d'una Europa unida. La lliure circulació de les persones, dels capitals i les mercaderies canviaran, en pocs anys, de manera radical les relacions entre els països, les empreses i les persones arreu de la Comunitat. En aquest sentit, i des d'un punt de vista econòmic -o més adientment: financer, mercantil i laboral- la valoració d'aquest fet ha de ser clarament positiva. Podem dir que l'Europa dels Dotze ha accelerat, d'una manera potser irreversible, el vehicle de la integració econòmica.

Tanmateix, aquesta "alta velocitat" de la construcció europea pel que fa als aspectes econòmics contrasta, molt marcadament, amb la "via lenta" en què es troben molts aspectes socials. Si es manté l'objectiu final de crear una Unió Europea, cohesionada econòmicament i social, la dualitat d'aquest procés pot esdevenir nefasta, o, com a mínim, paradoxal. La unificació econòmica, generadora -sobre tot- de riquesa material, no comptarà amb una solida base si no es complementa, en igualtat de condicions, amb una política social profunda i harmonitzadora.

Avui, a Europa -a l'Europa comunitària-, hi ha més de 50 milions de persones que viuen per sota del llindar de la pobresa; 13 milions estan en situació d'atur, 2 milions no disposen d'un habitatge mínimament digne i moltes més pateixen greus situacions de marginació o exclusió social. Paradoxalment la supressió de les fronteres donarà un nou dinamisme a l'Europa occidental, la farà més competitiva, però també provocarà -si no es posen les condicions per evitar-ho- que més persones quedin al marge d'aquesta societat altament competitiva.



Aquest fenomen, previsible hores d'ara, significarà la implantació d'una societat dual en la que les "minories excloses" cada cop reaccionaran d'una manera més agressiva respecte la "societat" que els hi ha atorgat un paper buit de contingut.

Tanmateix, aquest escenari futur, pot ser un altre. El d'una Europa forta econòmicament i cohesionada socialment. Per a què això esdevingui una realitat ens cal, però, una política comunitària de benestar social que respongui a uns objectius comuns.

1.2. Dissenyar i realitzar una política comunitària de benestar social per una Europa social.

La política social comunitària actual és totalment subsidiària respecte la política econòmica. La "Carta Comunitària dels drets fonamentals dels treballadors", adoptada el 9 de desembre ^{de 1984} pels estats membres de la Comunitat n'és un exemple evident. Aquesta Carta Social és clarament insuficient, tant pel seu contingut -referit fonamentalment al món del treball- com per la seva forma -una declaració de intencions, en absolut vinculant pels estats membres-.

Així mateix, les actuacions de caràcter social que desenvolupa la Comissió de les Comunitats Europees són marginals pel que fa als pressupostos destinats. Iniciatives, fins i tot tant emblemàtiques, com les derivades del Fons Social Europeu, del programa de lluita contra la pobresa -Pobresa 3- i d'altres programes adreçats a persones amb dificultats d'integració social i laboral, com ara són els programes HELIOS, EUROFORM, NOW, HORIZON, HELIOS i FORCE, són irrelevants pel que fa a la seva incidència real. De fet els pressupostos destinats per algunes de les ciutats o regions comunitàries a benestar social, superen la quantitat global que la Comunitat destina al conjunt dels programes esmentats.



Si volem construir una Europa en la que la qualitat de vida i el benestar social per a tots els ciutadans siguin els seus trets més destacats, cal que la Comunitat es doti d'una política comú en matèria de benestar social. Aquesta política social, per a ser eficient i eficaç ha de complir condicions bàsiques següents:

- La política social comunitària a realitzar ha de definir-se en funció del model de societat que es vol per Europa; donant contingut i vinculació jurídica en aquesta política, a través de les mesures legislatives adients. En aquest sentit -per coherència democràtica- el Parlament Europeu ha de veure ampliades les seves competències.
- Ha de dotar-se a la Comissió dels recursos suficients
-pressupostaris, tècnics i humans- per a realitzar una política social coherent i efectiva.

Aquestes condicions, però, solament seran viables si els europeus -i molt especialment els seus governants- es posen d'acord respecte els eixos fonamentals que han de vertebrar la futura societat europea.

2. Per un model europeu de benestar social.

2.1. Definir una política social comunitària en funció del model de societat que es vol desenvolupar. Raó de ser d'un model europeu de benestar social.

Per a definir una política social comunitària que no respongui a un esquema d'actuació marginal cal, abans, que definim el tipus de societat en la que volem viure. Cal que proposem un model de societat amb uns valors i uns ideals engrescadors, només així es podrà construir una Europa sòlida i equilibrada, una Europa en la que les persones siguin el més important.

Cap col·lectiu humà ha aconseguit, al llarg de la història, bastir una estructura sòlida -empresa, associació, nació- si no han compartit un projecte, uns ideals i uns valors. Aquests són els que permeten que una persona -en la mesura que té canals de participació- es senti identificada amb aquella nova realitat que es vol bastir.

Hores d'ara la Comunitat Europea ha aconseguit fixar un primer projecte, atractiu i interessant: el Mercat Únic. Tanmateix han d'arribar a ser els propis ciutadans europeus els que s'engresquin amb la idea d'Europa i no tant sols els seus governants. Cal construir Europa des de la base. Per a què això esdevingui una realitat, tots plegats hem de fer un esforç d'imaginació i creativitat. Hem d'aconseguir sintetitzar en unes poques idees -i ideals- els elements clau que permetin aquest engrescament col·lectiu.

Al meu entendre un d'aquests elements clau, sinó el més important, és el de ser capaços de definir el model de societat en la que volem viure, de definir, a la fi, l'Europa que volem. I aquesta és una tasca que els polítics junt amb els ciutadans han de fer plegats.

Per a mi aquesta Europa del futur ha de respondre a les inquietuds i als anhels més profunds dels seus ciutadans, de les persones que hi viuen, de totes elles. Crec que això solament és factible si es prioritza un model fonamentat en el benestar social i la qualitat de vida, en el que l'economia -i més concretament la producció i distribució de béns i serveis- sigui un vehicle més per aconseguir-ho, i no un fi en si mateixa. De fet, des d'una lògica humanista, les polítiques han d'estar al servei dels ciutadans i no al revés. Per aquesta raó, el model de benestar social que li cal a Europa ha de potenciar que les diferents àrees de govern -a tots els nivells territorials- defineixin les seves polítiques en funció d'aquest servei als ciutadans i d'aconseguir que aquests gaudeixin del major i millor benestar social possible.

2.2. Un model fonamentat en uns objectius, principis i criteris comuns.

En aquest sentit totes les àrees de govern -tan europees, com estatals, regionals o locals- han de respondre coherentment als objectius, principis i criteris d'aquest model. Entre aquestes àrees destacaria, però, les següents:

- Treball.
- Economia.
- Cultura.
- Educació.
- Salut.
- Medi Ambient.
- Habitatge i urbanisme.
- Protecció social.
- Benestar Social.
- Lleure/oci.

És evident que les polítiques socials dels diferents països comunitaris són molt heterogènies, fins i tot dins d'aquests mateixos països. I aquesta ha estat la raó esgrimida per a no fer un major esforç d'harmonització en aquest sentit. Tanmateix no es tracta de dissenyar i aplicar una política social europea uniforme i sense matisos, això no seria convenient ni tant sols en el si d'un dels estats membres, i molt menys seria necessari en una futura Unió Europea. En realitat es tracta, com ja hem dit, de perfilar i definir els objectius, principis i criteris del model de benestar social que es vulgui desenvolupar. A partir d'això han de ser els diferents governs estatals, regionals o locals qui, d'acord amb les respectives competències, han de definir i aplicar les polítiques òptimes per a desenvolupar-lo. Fer-ho d'un altra manera seria contradictori amb el propi model que proposem.

3. Principis per una política europea de benestar social.

3.1. Objectius bàsics d'un model europeu de benestar social.

Les persones, tant individualment com col·lectivament, la seva qualitat de vida i sobre tot la potenciació, al màxim nivell possible, de l'exercici ple de llur ciutadania -entesa aquesta com a conjunt de drets i deures- haurien de ser l'objectiu bàsic d'un model europeu de benestar social.

Aquestes persones però no poden ser enteses, des de la perspectiva d'aquest model, com a receptors passius d'una política social determinada. Una concepció semblant significaria perpetuar un tipus de política assistencialista, canviant només alguns aspectes formals.

Els europeus, tots, sense exclusions, han de poder ser ciutadans, participants per tant, a través de tots els canals i mecanismes possibles, de la vida pública i dels interessos comuns. Això forma part de l'objectiu bàsic d'aquest model i alhora ha de significar un principi fonamental en l'aplicació del mateix, com veurem tot seguit.

3.2. Principis.

Si volem dissenyar polítiques de benestar social coherents amb els objectius proposats, aquestes han de respondre a uns principis bàsics, els quals, així mateix, han de fonamentar-se en els valors superiors de la llibertat, la igualtat i la justícia. Considero que, entre d'altres, caldria destacar els principis següents:

***Universalitat.** Tots els ciutadans han de ser objecte -i subjecte- d'una política global de benestar social. Tots han de tenir el mateix dret d'accedir als recursos derivats de les diferents actuacions públiques sectorials. En aquest sentit, les institucions públiques han de vetllar per a complementar la pròpia capacitat de resposta dels ciutadans.



***Corresponsabilitat.** En la construcció d'una societat millor, d'una Europa més justa i solidària, tots els ciutadans i totes les institucions -públiques o privades- som solidàriament responsables. Tothom té el dret i el deure -d'acord amb les seves possibilitats i condicions- ha participar en aquest procés.

***Subsidiarietat.** L'actuació de les institucions públiques, tant pel que fa al marc legal com a la seva acció executiva ha de respectar i potenciar la lliure elecció i la pròpia capacitat de resposta dels ciutadans, bé sigui aquesta individual -persones- o col·lectiva -famílies, associacions-.

D'acord amb aquest principi s'ha de pretendre que cada persona sigui, o esdevingui, capaç de respondre davant de llurs necessitats i reptes. De tal manera que el primer graó de resposta social sigui sempre la persona.

Han de reconèixer-se i potenciar-se, així mateix, les múltiples manifestacions de solidaritat natural i el destacat paper que, en la provisió de benestar i qualitat de vida, representa el sector privat. Tan el sector privat lucratiu -empreses- com el no lucratiu -associacions, fundacions, etc.-, en totes llurs variants i formes.

En aquest sentit, les institucions públiques han d'actuar simultàniament, proveint benestar de manera directa -sempre que calgui- i promovent, al màxim nivell possible la capacitat autònoma de resposta dels ciutadans i de la societat. Una resposta única o predominant en un sol d'aquests sentits, per part de les institucions públiques, provocaria uns efectes clarament negatius i faria inviable el model que proposem.



***Complementarietat.** A través del diàleg i la cooperació permanent han de crear-se les condicions per a complementar, amb la màxima eficàcia possible, les accions d'aquelles institucions -públiques i/o privades- que actuen sobre unes mateixes persones, col·lectiu, sector o territori.

Aquesta complementarietat també ha de tenir una clara expressió pel que fa a la relació entre els diferents professionals i voluntaris que actuen en els diversos àmbits del benestar social. I d'aquests amb les persones objecte de l'acció que es desenvolupa.

***Participació.** La persona, i la seva integració activa en la societat, són l'eix i l'objectiu fonamental del model de benestar social que proposem.

Per aquest motiu s'ha de cercar que la persona passi ha ser considerada subjecte actiu -protagonista de la pròpia integració social- i no com fins ara -en aquelles actuacions que responen a un model assistencialista- un objecte passiu.

També ha de potenciar-se la participació col·lectiva, a través del moviment associatiu i voluntari, en totes llurs vessants.

3.3. Criteris.

Un model de benestar social que respongui als objectius i als principis esmentats, cal que s'implanti d'acord amb uns criteris metodològics bàsics. De tal manera que qualsevol tasca de planificació, programació i aplicació de les mesures que se'n derivin sigui coherent amb aquests.

Sense entrar en un major detall conceptual -donades les característiques i propòsit d'aquesta comunicació- cito els criteris que considero més rellevants per a la planificació, la programació i l'aplicació de qualsevol política -sectorial o global- que pretengui implantar un model de benestar social. Al meu entendre són els següents:

- Investigar, planificar i avaluar de manera permanent.
- Prioritzar les actuacions integrals i interdisciplinàries.
- Aconseguir el màxim desenvolupament i estructuració comunitàries possibles.
- Prevenir.
- Motivar eficaçment els diferents actors -professionals, voluntaris, etc.- del treball social i comunitari -entesos aquests en el sentit més ampli-.
- Aconseguir que aquests diferents actors es complementin i interactuin positivament.
- Descentralitzar i/o desconcentrar, en cada àmbit i/o territori d'acord amb les necessitats i possibilitats.
- Cercar l'òptima rendibilitat econòmica-social dels recursos.



4. El paper de les regions en la construcció de l'Europa del Benestar.

En el procés de construcció europea les regions -siguin aquestes comunitats autònomes, Länder o bé nacionalitats històriques en el si dels estats membres- han de tenir un paper destacat.

Pel que fa a la Comunitat Europea aquest paper ha d'anar més enllà d'una funció merament consultiva. A les regions s'els té que reconèixer una funció en el si de la Comunitat al nivell de les responsabilitats de govern que moltes d'elles ja assumeixen hores d'ara.

La proximitat i la capacitat de comunicació i identificació, que els governs d'aquestes regions tenen respecte els seus ciutadans, així com la representativitat -els seus governs, com ara és el cas de Catalunya, són escollits democràticament- i la competència creixent que tenen les regions en política social són raons de pes per a que aquestes siguin considerades com un referent bàsic en el disseny en l'aplicació d'una política social comunitària.

L'Unió Europea, que tantes persones anhelem, sols és viable des del respecte per la diversitat d'identitats culturals, socials i nacionals que representen les regions europees d'avui. El reconeixement de la seva identitat i del paper que aquestes poden realitzar en la construcció d'Europa ha de ser, en aquest sentit, una constant per a les institucions comunitàries.



5. Consideracions finals.

Els principis i criteris expresats anteriorment i per tant el model proposat han d'entendre's sempre en un sentit dinàmic i evolutiu. En realitat el més important són les persones i en funció d'elles i d'una realitat canviant han d'adequar-se progressivament les mesures que es projectin i implementin.

Cal destacar, un cop més, que un model com el proposat ha de ser la resultant d'un debat continuat, en el que tots els ciutadans tinguin "veu i vot". Les institucions públiques europees i, molt especialment, les comunitàries ha de fer que això sigui possible.

Finalment, crec que en el context històric actual -1991- la visió de l'Europa del futur ha de ser una visió en la que puguin participar tots els països que la formen. Hem de pretendre la construcció d'una sola Europa. Una Europa, així mateix, oberta a la resta del món des d'uns principis de solidaritat i cooperació.

CONTRIBUTION DES COMITES DE GROUPE

AU DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

(Séminaire: L'EUROPE SOCIALE: INTERROGANTS ET REALITÉS)

Barcelone, le 28/29 octobre 1991

Fondation Europe et Société

- X. Bilbault -

21/10/1991

CONTRIBUTION DES COMITES DE GROUPE

AU DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Les formes du dialogue social tel qu'il peut être imaginé et mis en oeuvre en Europe sont évidemment solidaires de l'évolution récente de l'économie de la Communauté et de l'évolution des Groupes Industriels et de service qui la composent. L'idée de grand marché et l'échéancier rigoureux qui préside à son lancement ont eu, naturellement, des effets importants sur la taille et les implantations des Groupes industriels en Europe et dans le monde.

Corrélativement, les progrès techniques se traduisant, en particulier, par des effets de masse au niveau de la production ont accéléré les opérations d'implantation géographique des Groupes en Europe aux lieux considérés par eux comme optimisant au mieux le transport et la distribution des produits et des services.

Ces deux facteurs ont donc conduit à des fusions, absorptions et créations de groupes aux implantations géographiques souvent multiples et dépendant d'avantage de considérations économiques que de normes législatives ou conventionnelles purement nationales. De la sorte, les conditions du dialogue social en Europe ont, en quelques années, changé de nature et les acteurs sociaux recherchent aujourd'hui comment organiser les processus de l'information dans l'entreprise, en tenant compte de cette évolution.

La Commission, de son côté, à travers ses propositions successives de Société européenne a toujours pris en compte un type de structure intérieure aux Groupes, de caractère transeuropéen, dont l'objet

serait de donner aux partenaires sociaux: dirigeants de l'entreprise et représentants des salariés, les moyens de l'information et de l'émission d'avis à chaque moment de la vie de l'Entreprise.

Nous nous efforcerons donc, à partir des législations existantes de constater les évolutions parallèles des réflexions de la Commission et des réalisations de quelques groupes principalement français. Cette analyse conduira naturellement à certaines interrogations sur l'avenir des "Comités de groupe" dans l'Europe communautaire.

& &
&

La plupart des pays de la Communauté ont inscrit dans leurs législations l'obligation pour les entreprises de posséder des instances représentatives du personnel dont les attributions peuvent concerner, comme en France l'organisation de prestations sociales de diverses natures au service du personnel mais surtout l'information, le débat et l'émission d'avis sur les grands événements de la vie de l'entreprise.

Institués par l'ordonnance du 22 février 1945, la loi du 16 mai 1946 et la loi du 18 juin 1966, les Comités d'entreprise français sont devenus progressivement pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le lieu de concertation entre les représentants de la Direction et ceux du personnel: représentants élus et délégués syndicaux; Ils doivent en effet être consultés sur de nombreuses questions, en particulier: formation professionnelle, marche générale de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi, résultats financiers de l'entreprise. Dans ces domaines, les pouvoirs du Comité d'entreprise sont uniquement consultatifs; dans le domaine des oeuvres sociales, au contraire, il a un pouvoir de gestion et de décision. La législation française a été d'application constante depuis cette création.

En Allemagne, le processus d'information du personnel est prévu dans la structure juridique elle-même instituant la constitution des

Sociétés: le Conseil de surveillance, où sont présents les représentants des salariés; mais, de son côté, le Conseil d'entreprise, relevant de la loi fédérale sur l'entreprise de 1972 est une instance qui dispose de droits d'information étendue mais qui a aussi pour tâche de veiller au respect par l'entreprise de la législation, et des règlements existant en faveur des travailleurs.

De telles structures représentatives existent dans la plupart des pays européens; c'est ainsi que l'Espagne, la Belgique, les Pays-Bas, l'Italie, entre autres, connaissent des formes de Conseil d'entreprise aux fonctions étendues pour l'information des travailleurs et dont les avis peuvent être émis sur des sujets diversifiés, notamment dans le domaine de la Formation professionnelle ou, dans certains cas de l'organisation du travail et de l'évolution de l'emploi. La Grande-Bretagne, de son côté ne connaît pas d'institution légale du même type, mais des Comités consultatifs d'entreprise de création conventionnelle; 34% des établissements faisant l'objet d'une études sur les relations industrielles disposaient d'un tel comité en 1984.

La Commission a donc eu divers modèles où pulser les contours d'une éventuelle législation européenne en la matière. S'il fallait synthétiser les bases de l'expérience à laquelle elle s'est référée, l'on pourrait dire qu'elle s'est inspirée à la fois des législations prévoyant ouvertement un Comité - ou Conseil - d'entreprise, qu'elle a pris en compte certaines expériences d'élection par les salariés de représentants aux conseils d'administration - ou de surveillance - des entreprises de certains pays et qu'elle a pris délibérément le parti de rendre, si possible assez systématique, l'organisation des relations industrielles entre directions et salariés d'entreprise, ceci, à l'échelle géographique d'implantation des Groupes et, par conséquent au plan européen lorsque nécessaire.

&

&

&

L'exposé des motifs de la proposition de directive du Conseil faite par la Commission le 25 janvier 1991 et corrigée par la proposition modifiée du 16 septembre 1991, faisant suite aux avis exprimés par le Parlement et par le Comité Economique et Social, apporte une bonne synthèse des propositions successives qu'elle a été amenée à faire depuis une vingtaine d'années, le premier texte datant de 1970. Dans les faits, la Commission a été partagée entre plusieurs tendances.

En 1970 et 1975, avec la proposition Vredeling, le but proposé par la Commission était d'uniformiser le droit des sociétés dans l'Europe communautaire, de le rendre applicable par directive et, par conséquent, de proposer dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs un type de structure largement inspiré de la tradition allemande: conseil de surveillance faisant place aux représentants salariés et comité d'entreprise dont le rôle serait assez voisin des traditions françaises et allemandes, par son contenu juridique. Le tonne suscité dans la Communauté, notamment en Grande Bretagne, par cette proposition d'uniformisation a conduit la Commission à la retirer en 1982 et à remettre à plus tard la présentation de tout projet officiel d'information et de consultation des personnels.

Par contre, la proposition de directive de la Commission du 25 janvier 1991 est née d'un ensemble de réflexions.

En premier lieu, l'idée de subsidiarité a été appliquée dans ce domaine. Elle conduit à proposer de ne rien changer aux législations applicables dans chaque pays et à leur domaine d'application et ne propose donc de structure d'information et de concertation nouvelle que pour les questions transcendant l'échelle nationale et correspondant à l'action de Groupes européens de grande taille et d'implantation européenne multiple.

Par ailleurs l'application du même principe conduit à faire confiance aux partenaires sociaux pour définir les meilleures structures de concertation à mettre en oeuvre et ne faire de proposition institutionnelle qu'à minima et pour les cas d'échec des négociations entre partenaires sociaux.

Dans ces conditions, cette proposition est distincte de la proposition de Société européenne du 25 août 1989 qui prévoyait elle-même des structures de représentation des travailleurs mais dans un cadre limité aux seules entreprises qui auraient fait le choix de s'organiser juridiquement sous l'empire de cette réglementation.

A vrai dire, il est probable que sans les développements considérables des groupes industriels et de service en Europe dans le cadre de la préparation du grand marché, une telle proposition n'aurait pu voir le jour. Elle s'inscrit en effet, dans un large mouvement de promotion du dialogue social européen, en réponse aux bouleversements économiques; le témoignage le plus net en est peut-être le résultat des entretiens de Val Duchesse où organisations patronales et syndicales européennes soulignaient que la bonne "motivation du personnel" impliquait une bonne compréhension par "l'ensemble du personnel" de la "nécessité économique et sociale" du "changement structurel et technologique" ceci impliquant que les travailleurs ou leurs représentants soient "informés et consultés..."

& &
&

Dans le domaine des relations industrielles, l'évolution de la position des Entreprises en Europe a subi des évolutions notables. On peut distinguer trois époques dans leur évolution: la mise en application exclusive des réglementations nationales, c'est à dire la création de Comités - ou de Conseils - d'entreprise sur un plan national; l'instauration de Comités nationaux de Groupe qui ont tenté de prendre en compte une notion de diversification en plusieurs branches d'activité dans les modes de représentation du personnel; l'émergence, enfin, d'une idée de Comité de Groupe européen prenant en compte non plus seulement une diversification entre plusieurs activités mais aussi une diversité d'implantations géographiques en Europe. Cette triple évolution a, bien entendu, suivi l'évolution économique.

La première période a peut-être duré jusqu'aux débuts des années 1970. Les règles du jeu de la représentation sont alors nationales; chaque société lorsqu' elle a des représentations ou des filiales hors de son pays les gère d'un point de vue strictement national et les représentations du personnel ont, pour hinterland exclusif, celui que leur définit la loi nationale. Dans ce cadre, cependant, peuvent exister plusieurs établissements dans le même pays, disposant chacun de son Comité d'Etablissement, le Comité d'Entreprise se situant au niveau de la Société Industrielle holding; les holdings purement financiers sont d'ailleurs assez largement exclus de ce schéma.

Lorsqu'un Groupe Industriel a des implantations dans plusieurs pays, une triple conjonction d'intérêts rend donc les représentations nationales étanches les unes par rapport aux autres.

Les raisons juridiques, en premier lieu, sont très fortes puisque le Droit applicable dans chaque pays doit évidemment être respecté et qu'un tel Droit est d'inspiration nationale.

Les raisons de caractère socio-économique, en second lieu, font que les salariés des groupes sont attachés à leurs entreprises bien d'avantage pour ce qu'elles permettent d'affirmation nationale, face à la concurrence internationale que pour leur capacité à mettre en oeuvre une structure de l'emploi de caractère multinational ou multiculturel.

Les raisons de management, enfin, conduisent les dirigeants des Groupes à éviter dans la mesure du possible toute forme de collusion entre les salariés de leurs divers établissements, spécialement quand ceux-ci sont à l'étranger ou quand plusieurs secteurs industriels hétérogènes par nature coexistent au sein de la même entreprise.

Cette situation va perdurer longtemps et inspire encore largement l'attitude des entreprises, notamment si elles sont de dimension moyenne ou petite ; - d'ailleurs, pour ces dernières, des formes d'affirmation de soi face à la concurrence peuvent être aussi bien d'inspiration régionale ou provinciale -. Curieusement, l'évolution, dans les années 1970 va plutôt provenir, dans un premier temps, de la nécessité d'apporter aux salariés une information multibranche lorsqu'un

des établissements européens de l'Entreprise sont présents aux rencontres, mais celui-ci fait place à un nombre égal de représentants de l'UITA; la Direction Générale n'y a pas limité son intervention à une présentation des résultats du Groupe, mais l'a étendu aussi aux perspectives d'investissement et d'emploi en Europe. Le Groupe BSN a été le premier à expérimenter cette formule qui a trouvé sa justification dans la nécessité de gérer socialement les objectifs de redéploiements industriels consécutifs à une forte croissance du Groupe réalisée par voie d'acquisitions (acquisition de "Générale Biscuit" en particulier).

Le Groupe Thomson a eu une démarche un peu différente; dans un accord signé en octobre 1986, Thomson Grand public et la FEM (Fédération européenne de la métallurgie) ont créé deux structures distinctes: l'une, le Comité de liaison entre Thomson Grand Public et des représentants de la FEM, l'autre, la Commission de Branche, constituée de représentants des Comités et Conseils d'entreprise en Europe de Thomson Grand Public. Il s'agissait ainsi du premier accord formel instituant une représentation européenne des salariés d'un Groupe, ou, tout au moins de l'une de ses branches faisant place cependant, à une instance de dialogue avec le syndicat européen de la branche, représenté en propre au sein du Comité de liaison.

Après quelques hésitations, la majorité des Groupes qui ont été amenés par la suite à formaliser l'existence d'un Comité Européen de groupe a préféré organiser de tels comités sur la base d'une représentation salariée interne aux Sociétés du Groupe, la Fédération européenne de branche n'intervenant que comme caution du caractère représentatif du mode de désignation des représentants du personnel. En France, l'exemple le plus récent d'un tel Comité est celui qui résulte de la signature d'un accord au sein du Groupe ELF le 19 juillet 1991. Par rapport aux deux exemples précédents, il présente plusieurs spécificités:

- d'une part, il engage toutes les branches du Groupe: Hydrocarbures, Chimie et Santé / Beauté / Bio-activités; c'est ainsi que les Directeurs de branche seront tous trois présents dans ce Comité européen.

- en second lieu, il a été négocié conjointement aussi bien avec les délégations syndicales françaises du Groupe ELF qu'avec la Fescid,

Fédération européenne des industries Chimie/pétrole. L'ensemble des organisations a signé cet accord: tant les syndicats français représentés dans le Groupe ELF - à l'exception de la CGT qui n'a pas apporté sa signature à l'accord -, qu'européenne: Fescid, en tant que telle, CES représentée par la Fescid, certaines organisations françaises étant adhérentes seulement au niveau de la CES, et CEC représentée par la FICCIA.

- enfin, le nombre des représentants du personnel est prévu avec rigueur, pays par pays et branche par branche, laissant cependant aux instances françaises un nombre de représentants plus important, à proportion de la population salariée représentée. Il y aura ainsi, pour chaque branche, au total, 15 représentants du personnel des sociétés présentes dans les divers pays européens, hors la France; pour la France, chaque branche se voit attribuer 10 représentants du personnel. Les attributions du Comité ainsi constitué sont d'information et de consultation dans des domaines très variés, puisqu'ils couvrent les domaines économiques (perspectives à moyen terme du Groupe, recherche et développement, par exemple), financier (budgets et résultats du Groupes) et social (politique de l'emploi).

Les exemples apportés ci-dessus sont ceux d'accords formalisés. Il existe, cependant, un assez large mouvement de divers grands Groupes industriels européens pour concevoir l'information des représentants de leurs personnels à l'échelle des problèmes d'adaptation au marché européen qui se posent à eux ou en prenant en compte la diversité de leurs implantations géographiques. D'ailleurs, les structures juridiques des sociétés dans certains pays européens tel l'Allemagne disposent, en elle-même de certaines possibilités d'information et de consultation des représentants du personnel à l'échelle européenne. Il en est ainsi, en particulier du Groupe Volkswagen qui semble avoir ouvert un tel dialogue avec les représentants du personnel par le biais du Conseil de surveillance et du Comité d'entreprise. D'autres Groupes ont été amenés à organiser avec les représentants du personnel des réunions d'une forme de conseil européen sans que leur formalisation en ait été faite. Cette démarche

rejoint assez bien le pragmatisme britannique qui a permis la création de Conseils d'entreprise en Grande Bretagne bien qu'aucune législation ne les ait prévus. Parmi les Sociétés qui semblent s'orienter dans cette voie, on peut citer en particulier le Groupe Nestlé qui a organisé une première réunion commune entre sa Direction générale et l'UITA le 10 décembre 1990.

& &
&

L'on voit bien, encore aujourd'hui, le caractère hésitant et diversifié de ces structures. Il faut donc s'interroger sur les chances que la proposition de création dans les Groupes européens de Comités de Groupe, faite cette année par la Commission, a de recueillir l'assentiment - certes du Conseil - mais aussi des acteurs de l'Economie européenne. Il nous semble que des réflexions peuvent être formulées dans les directions principales suivantes.

En premier lieu, il faut noter le caractère relativement lourd de toute structure formelle de ce genre. Si les salariés de toutes les implantations d'un Groupe doivent être représentés dans un tel Comité, on est très vite confronté à la création d'une sorte de colloque annuel ou biennuel d'une centaine de personnes impliquant la mise en oeuvre de traductions simultanées et accompagné de tout l'appareillage requis par ce type de réunion. On peut, certes, imaginer une certaine diversification de ces rencontres par centres d'intérêt mais ceci ne rendra pas plus simple leur gestion. Ces Comités devront donc "inventer" leurs méthodes de travail et organiser les conditions de préparation de certains consensus tant entre les représentants du personnel eux-mêmes qu'entre ceux-ci et leur direction générale. D'ailleurs, diverses traditions syndicales sont peut-être susceptibles de faciliter le bon fonctionnement de tels Comités. Ainsi, certaines méthodes de négociation en Suède, le type de relations sociales établies en Allemagne dans le cadre de la législation, les techniques de travail des caisses de retraites complémentaires en France peuvent fournir des points de repère pour

que ces Comités de Groupe ne conduisent pas à la création d'une nouvelle strate bureaucratique mais s'ouvrent à l'efficacité économique et sociale

Cependant, le coût ainsi pris en charge par un Groupe a pour contrepartie, aux yeux de sa Direction générale, l'insertion plus forte de l'idée européenne au sein de l'entreprise et une forme de mobilisation multiculturelle des personnels autour de ses objectifs et de ses perspectives de développement. L'ouverture du grand marché rend certainement nécessaire pour les entreprises la promotion d'une image de marque forte et un large consensus du personnel autour des grands objectifs exprimés en terme de compétition. Une partie de la réussite de ces Comités de Groupe résidera certainement dans la capacité qu'ils auront de contribuer à la création de tels consensus.

Du point de vue syndical, de telles structures obligent à une certaine réorientation des méthodes de travail des Organisations et renforcent nécessairement le rôle coordinateur des Fédérations européennes, les traditions syndicales demeurant souvent, très largement nationales. En effet, c'est peut-être pour les Organisations syndicales que les difficultés les plus notables devront être surmontées. Celles-ci, bien entendu, ont su organiser depuis longtemps leur coopération sur un plan international mais cette pratique est toute autre que celle qui consistera, dans l'action, à déterminer des formes de revendication communes, des méthodes d'analyse valable dans une diversité de lieux, de pays et parfois de types d'industries; un certain réaménagement des rapports de force se produira selon toute vraisemblance, car l'on sait que la capacité de négociation des organisations syndicales, selon les pays, est significativement différente. Ce sont donc les Organisations Fédérales européennes qui, même indirectement, devront progressivement prendre le pas pour affirmer des communautés de vue et dégager des tendances majoritaires ou consensuelles au sein des Comités de Groupe. Les Directions des Groupes ne s'y sont d'ailleurs pas trompé, puisque toutes ont choisi d'accepter de telles organisations comme partenaires principaux de la négociation en vue de la création des Comités de Groupe.

Il y a cependant une forme de paradoxe dans le fait que les Fédérations syndicales européennes de branche se sont vues reconnaître un rôle majeur par les entreprises, tandis que les structures patronales européennes leur ont dénié, jusqu'à présent, toute autorité pour négocier des accords de branche au niveau européen. Si des contacts nombreux existent entre organisations patronales et syndicales à l'échelle européenne, le nombre d'accords de branche négociés en commun est encore à peu près nul. Il est clair que cette contradiction ne pourra guère durer.

On ne peut donc nier que la proposition de la Commission porte en elle un certain côté prophétique et des risques non négligeables: son côté prophétique est la formalisation de structures que peu de Groupes Industriels ou de service sont prêts à développer formellement aujourd'hui, quoique le mouvement puisse paraître lancé par les quelques expériences passées en revue; ses dangers relèvent d'un certain risque bureaucratique et du décalage existant entre les engagements syndicaux et patronaux du point de vue du dialogue social au niveau européen.

En contrepartie, la création de tels Comités entraîne nécessairement une mobilisation de l'ensemble d'un Groupe autour de ses axes de développement européens; elle impliquera certaines révisions des politiques de gestion du personnel en les européanisant de façon plus nette et modifiera probablement de façon significative les méthodes et les objectifs du dialogue social pour chacun des partenaires tant au sein de l'entreprise qu'au niveau européen.

Pour ces raisons, la proposition de la Commission est incontestablement un facteur de dynamisme et de remise en question; de plus, indirectement, sa mise en oeuvre devrait faciliter l'application du principe de la libre circulation des personnes en créant de réelles structures européennes de l'emploi dans le cadre des entreprises à implantations pluri-nationales.

Paris, le 22 juillet 1991

N° 33

ELF AQUITAINE SIGNE UN ACCORD SUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT D'UNE INSTANCE EUROPEENNE D'INFORMATION ET DE CONCERTATION

Monsieur Loïc LE FLOCH-PRIGENT, Président d'ELF AQUITAINE, et les organisations syndicales mentionnées ci-après ont signé le 19 juillet 1991 un accord concernant la mise en place et le fonctionnement d'une Instance Européenne d'Information et de Concertation.

Dans la perspective de la construction de l'Europe et pour répondre à l'objectif fixé par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, les parties signataires ont prévu de mettre en place conventionnellement cette Instance. En concluant cet accord elles expriment leur volonté commune de développer dès à présent le dialogue social au sein d'ELF AQUITAINE au niveau européen.

L'Instance Européenne d'Information et de Concertation est une structure d'échanges et de dialogue qui doit permettre l'information et le débat sur les questions et perspectives économiques, financières et sociales qui, par leurs répercussions sur l'activité des sociétés, rendent utile un examen global au niveau européen.

Le rôle de l'Instance est de compléter la mission des organes similaires existant aux niveaux nationaux. En aucun cas, elle ne peut se substituer à eux ni porter préjudice aux différents droits des salariés et de leurs représentants dans chacun des pays.

Le personnel concerné est celui travaillant dans un établissement d'une filiale d'ELF AQUITAINE située dans les pays de la Communauté Economique Européenne et, selon des modalités particulières, de l'Association Européenne de Libre Echange.

DIRECTION DES RELATIONS PUBLIQUES
ET DE LA COMMUNICATION
DEPARTEMENT PRESSE

10ur Elf, Cedex 45, 92076 Paris la Défense. Tél.: 33 (1) 47.44.97.70. Téléx.: elfa 015400F. Fax: 33 (1) 47.44.68.21

elf aquitaine

Présidée par le Président de la Société Nationale ELF AQUITAINE, assisté des principaux directeurs du Groupe, l'Instance Européenne d'Information et de Concertation comprend 45 représentants du personnel des filiales européennes - hors France - et 35 représentants du personnel et coordinateurs des organisations syndicales des filiales françaises du Groupe.

La répartition des représentants des filiales européennes est définie en tenant compte de l'importance des effectifs et des différentes activités selon les pays, et, autant que faire se peut, des différentes tendances et catégories professionnelles.

L'Instance Européenne d'Information et de Concertation fonctionnera pendant 2 ans à titre expérimental. Au terme de cette période, les conditions de renouvellement et de fonctionnement seront réexaminées avec les parties signataires en tenant compte notamment de l'évolution des implantations européennes d'ELF AQUITAINE. Le fonctionnement de cette Instance tiendra compte, en tout état de cause, de l'évolution de la législation communautaire.

L'accord qui est ouvert à la signature de toute organisation syndicale au niveau européen ou national, représentative dans l'une des sociétés européennes d'ELF AQUITAINE, a été signé au niveau européen par :

. M. Franco BISEGNA, Secrétaire Général de la FESCID (Fédération Européenne des Syndicats de la Chimie et des Industries Diverses), fédération de la Confédération Européenne des Syndicats, pour le compte de 22 organisations syndicales de 8 pays européens.

. Le Dr Klaus ALBERTI, Vice Président de la FICCIA (Fédération Internationale des Cadres de la Chimie et des Industries Annexes), fédération de la Confédération Européenne des Cadres, pour le compte de 3 organisations syndicales de 3 pays européens.

Au niveau français, la CFDT, la CFE-CGC, la CFIC et la CGTFO ont signé cet accord directement ou par l'intermédiaire des organisations européennes précitées.

CUBEP

Trabajo sobre los trabajos de los
trabajadores a las calificaciones de los

INDICE

Página

1.	El reconocimiento y la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional en la CEE.	4
	Observaciones preliminares	4
1.1	Estado de los trabajos de la Comunidad sobre las directivas relativas al "reconocimiento mutuo" de diplomas, títulos y certificados de educación y formación profesional	4
	Recap. : Actividades de la Comisión (en particular los documentos referentes)	7
1.2	El programa de "Correspondencia de las cualificaciones de formación profesional" a escala comunitaria	8
	Premisas	8
	Balance de los trabajos correspondientes	9
2.	Hacia una información comparativa de mayor precisión en cuanto a las exigencias de los perfiles profesionales en los mercados de trabajo comunitarios	11
2.1	Trabajos de la Comisión en este contexto	11
2.2	Enfoque del CEDEFOP. Observaciones preliminares	14

Trabajos de investigación del CEDEFOP	15
3. ¿Nuevas cualificaciones? Hacia un concepto nuevo de la profesionalidad (elementos de reflexión partiendo de la base de estudios del CEDEFOP)	20
4. "EUROQUALIFICACION" - Un proyecto transnacional	23
4.1 Presentación	23
4.2 Los organismos implicados	24
4.3 Los campos profesionales recogidos	25
4.4 Las actividades transnacionales de formación profesional	26

1. El reconocimiento y la correspondencia de cualificaciones de formación profesional en la CEE

Observaciones preliminares

El proceso migratorio intracomunitario de trabajadores y especialistas poco o levemente cualificados continuará probablemente disminuyendo.

Tanto para los especialistas con altas calificaciones como para los cuadros ("categorías" profesionales con una movilidad potencial aumentada), el reconocimiento de certificados de formación profesional a nivel de los doce Estados miembros puede facilitar su libertad de circulación intracomunitaria.

El término "reconocimiento" en el contexto de las distintas directivas se refiere tan sólo (cf. punto 1.1 infra) a lo que se podría denominar el "effectus civilis", es decir el derecho de acceso a una profesión o a una inserción en la vida profesional en condiciones equivalentes.

Para el pedagogo, este "reconocimiento" conlleva además una equivalencia de los títulos académicos adquiriendo así acceso a los distintos niveles de enseñanza.

1.1 Estado de los trabajos de la Comunidad sobre las directivas referentes al "reconocimiento" de diplomas, títulos y certificados de educación y formación profesional

Desde los años sesenta, la Comunidad Europea ha adoptado una serie de directivas específicas concerniente al reconocimiento de diplomas, certificados y títulos que sancionan la formación profesional. La mayoría de dichas directivas afecta a las denominadas profesiones liberales y está llevada a la práctica por los propios Estados

miembros. Tiene como fundamento jurídico el artículo 57 del tratado de institución de la Comunidad Económica Europea, cuyo primer párrafo dice así: "Con objeto de facilitar el libre acceso a actividades no de asalariados y al ejercicio de las mismas, el Consejo.....fija.....las directivas destinadas al reconocimiento mutuo de diplomas, certificados u otros títulos." En resumen, a mediados de la última década, se fijaron las directivas para algunas profesiones, en particular las profesiones del sector de sanidad. Debiendo reunir estas directivas hasta 1987 el voto unánime de los Estados miembros, es suficiente, desde la modificación de los tratado en el marco del Acta Unica, que alcancen una mayoría cualificada.

A partir de este contexto, se ha modificado el enfoque, pues presentaba además el inconveniente de precisar de largas negociaciones para alcanzar una "armonización" profunda de los contenidos de la formación respectiva - por ejemplo, de médico, farmacéutico o enfermera. El nuevo enfoque tiende a implantar los sistemas generales de reconocimiento mutuo de las calificaciones de formación profesional para todos los diplomas profesionales de un nivel determinado, siempre que esté "reglamentado" el acceso a dichas profesiones, es decir limitado a aquellas personas que hayan seguido la trayectoria específica de la formación correspondiente o dispongan de certificados reconocidos por las autoridades competentes. En virtud de estos sistemas, deberían poderse superar los posibles obstáculos para las personas procedentes de los Estados de la Comunidad Europea. Y este es precisamente el objetivo de la directiva 89/48/CE, datada del 21 de diciembre de 1988, referente a los diplomas de enseñanza superior que sancionan las formaciones profesionales con una duración mínima de tres años.

Seguidamente, la Comisión de las Comunidades Europeas remitió al Consejo una propuesta de "directiva del Consejo relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de las formaciones profesionales" que complementa la directiva citada anteriormente. Esta directiva concierne a las profesiones abiertas a diplomas de enseñanza secundaria completa o a titulados de diplomas equivalentes, sancionando una formación profesional extraescolar, o bien a un diploma alcanzado al término de una formación superior a uno o dos años al máximo.

Asimismo, esta propuesta se refiere exclusivamente a las profesiones "reglamentadas", es decir a aquellas profesiones cuyo ejercicio profesional está vinculado a la obtención de un certificado reconocido.

Ambos enfoques tienen por objetivo una aproximación de las correspondientes disposiciones jurídicas y una igualdad de tratamiento ante la jurisprudencia. De acuerdo con la incumbencia propia de la Comunidad Europea, dicho reconocimiento solamente se remite al "acceso al ejercicio de la profesión".

La puesta en función de los sistemas generales presentará sin duda ciertas dificultades, ya que éstos se basan en una "confianza mutua" y no pretenden armonizar los contenidos.

La Comisión de las Comunidades Europeas confía el trabajo de presentación, actualización y elaboración a comisiones especializadas, o sea a "comités consultivos" permanentes, pero, por regla general, no están previstos medios de financiación, medidas y/o programas específicos para la realización de las directivas. Por lo que se refiere a la aplicación de las directivas generales, la Comunidad Europea se remite a las instancias

competentes de los Estados miembros en cuanto a valorar la necesidad de criterios previos al reconocimiento, por ejemplo si deben someterse los candidatos a exámenes de acceso o justificar una experiencia profesional. Este caso puede presentarse cuando para el mismo diploma la formación exige uno o varios años menos que en el país de acogida. Ahora bien, en la mayoría de los casos, esta función sobrepasa la misión de los órganos nacionales. Por ello es necesario disponer de informaciones fiables, tanto sobre los sistemas de educación y formación, como sobre la terminología comparativa de títulos profesionales y/o especialidades, pero de momento dichas informaciones se encuentran solamente en estado inicial.

Recapitulación:

Actividades de la Comisión, en particular en el marco de los DG III, VII y de la TFRH

DG III

Reconocimiento mutuo de los diplomas:

- Directivas "transitorias":

Reconocimiento de los conocimientos técnicos basados en una experiencia profesional, en lo referente a las profesiones artesanales y comerciales.

- Directivas específicas:

Médicos, enfermeros responsables de cuidados generales, dentistas, veterinarios, comadronas, farmacéuticos, arquitectos, etc.

- Directivas 89/48 CEE relativas a un sistema general de reconocimiento de los diplomas de enseñanza superior que sancionan las formaciones profesionales con una duración de un mínimo de tres años (JOCE L 19 del 24.1.1989, p. 16) Entrada en vigor prevista 1/91.

- Propuesta de Directiva "bis" relativa a un segundo sistema general de reconocimiento de las formaciones profesionales.

que completa la Directiva 89/48 CEE (presentada por la Comisión el 8.8.89 COM (89) 372 final.

TFRH

- Informes de Jallade y Lemke sobre las profesiones reglamentadas 01/89: Jallade (Francia, Bélgica, Luxemburgo) Lemke (RFA, Holanda, Dinamarca)

Estos informes recogen informaciones interesantes sobre las distintas categorías de las profesiones reglamentadas (por ejemplo, una actividad profesional en el marco de una profesión; un nivel determinado de la misma profesión; las profesiones a título independiente en general; una gran cantidad de profesiones del sector público y semi-público; algunas profesiones reglamentadas ejercidas a título asalariado en el sector privado), los sectores que comprenden más profesiones reglamentadas, los problemas que se plantean, así como una serie de indicaciones en el área del reconocimiento de diplomas.

- 1.2 El programa comunitario de "Correspondencia de las cualificaciones de formación profesional" (Decisión del Consejo de Ministros del 16 de julio de 1985)

Premisas

Los Estados miembros han sido invitados a clasificar los diplomas de formación reconocidos por sus Estados y a formular las informaciones sobre los servicios competentes, los organismos de formación, etc. Se establece la "Correspondencia de las cualificaciones de formación profesional" sólo en la medida que dichas calificaciones sean comparables en un marco de referencia, o sea a las tareas y actividades profesionales definidas de común acuerdo (cf.

Decisión 85/368/CEE del Consejo citada previamente). No se verifican los contenidos de las formaciones ni los criterios

necesarios para acceder a los exámenes de formación, como tampoco es necesaria una armonización de las formaciones. Sin embargo, los Estados miembros están sujetos a establecer la correspondencia sólo de aquellas formaciones, cuyas exigencias hayan sido definidas en común, es decir, se les exhorta para que procedan a un autocontrol.

La Comisión de las Comunidades Europeas coordina los trabajos al respecto y se encarga de publicar los resultados del programa, cuya realización técnica y seguimiento asegura al CEDEFOP (cf. el Informe interino de la Comisión del 12 de junio 1990, COM (90)225 final). De acuerdo con la agenda del CEDEFOP concertada con la Comisión, de aquí a finales de 1992 se habrán pasado revista a todas las profesiones indicadas a nivel trabajador/empleado cualificado que participan en la libertad de circulación de los trabajadores.

Balance de los trabajos

A finales de 1990, se concluyó, desde el punto de vista de los trabajos técnicos con los expertos, la mitad del programa de puesta en obra de la decisión 85/368/CEE del Consejo del 16 de julio de 1985, relativa a la correspondencia de las cualificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas (cf. asimismo el Informe interino citado anteriormente). El cuadro siguiente indica el estado de elaboración de los trabajos correspondientes en octubre de 1990:

Sector/grupo profesional	Número de figuras profesionales que son objeto de la descripción establecida de común acuerdo	Fecha de publicación en el J.O.C.E
Hostelería-restauración 03.07.1989 (HORECA)	8	C 166,
Reparación automóvil 03.07.1989	9	C 168,
Construcción 20.11.1989	13	C 292,
Electricidad/electrónica 22.12.1989	10	C 321,
Agricultura/horticultura/ silvicultura 02.04.1990	26	C 83,
Textil - indumentaria 08.10.1990	9	C 253,
Textil - industria próx.	22	Publicación
Metal próx.	20	Publicación
Química e industria de procesos próx.	5	Publicación
Oficina/administración, Banca y Seguros próx.	6	Publicación
Comercio (al por mayor y al por menor) próx.	6	Publicación
Total	134	

N.B.: El CEDEFOP estima que son cerca de 250 el número de profesiones que deben plantearse a este nivel II

Además de los servicios competentes de los gobiernos de los Estados miembros, los organismos representativos de los interlocutores sociales participan desde el principio en este programa comunitario. Deben considerarse los resultados como informaciones que permitan a los asalariados un mejor uso de sus calificaciones.

En 1991, además de los trabajos programados por el CEDEFOP (ver Anexo 1), la Comisión, en cumplimiento de la resolución del Consejo de Ministros del 26 de noviembre de 1990, pidió a los coordinadores nacionales del programa y al CEDEFOP que ayudase a los Estados miembros en su labor de establecimiento de los informes previstos en la Decisión de 1985 concerniente a una evaluación del impacto de los resultados en esta primera etapa de la puesta en marcha.

2. Hacia una información comparativa de mayor precisión en cuanto a las exigencias de los perfiles profesionales en los mercados de trabajo comunitarios

2.1 Trabajos de la Comisión en este contexto

- . 1987: estudio de factibilidad en cuanto a la institución de un observatorio europeo de las profesiones y cualificaciones profesionales (como, a título de ejemplo, de "las profesiones en el sector de la informática").
- . 1989: Resolución del Consejo de Ministros del 30 de noviembre de 1989 (89/C 328/01), referente a la institución de un observatorio del empleo a escala comunitaria, en el que se exhorta la Comisión para que "...reúna informaciones sobre

las perspectivas de desarrollo del empleo y de las cualificaciones en los sectores de actividad más afectados por la creación del mercado interior" (Responsable: DG V).

- . 1990 (octubre): en la TFRH se pone en marcha un grupo de trabajo sobre "cualificaciones". Entre los primeros resultados-balance de este grupo figuran los cuadros-resúmenes de las gestiones iniciadas en cuanto al tratamiento de calificaciones en los programas PETRA, FORCE y EUROTECNET, siguiendo los temas y los programas. (En el texto de la Decisión del Consejo que instituye el programa FORCE - 90/267/CEE - art. 5, f; y Anexo, acción II-3-; - figuran disposiciones relativas a las "previsiones de las evoluciones en materia de calificaciones y de profesiones").
- . En particular (o particularmente) el programa EUROTECNET ha publicado, en junio de 1990, un manual que permite seguir los cambios relacionados con los perfiles profesionales de aquellas profesiones más afectadas por las nuevas tecnologías de información. (Las propuestas metodológicas que figuran en dicho manual coinciden esencialmente con la investigación "Repertorio de los perfiles profesionales" del CEDEFOP, ver seguidamente puntos 2.2 y 2.3).
- . 1991 (marzo). "Skill needs project. An overview", este es el título del documento de trabajo de la TFRH que - a raíz de una demanda del Parlamento Europeo a la Comisión - propone una investigación comparativa sobre los déficits y las futuras exigencias de calificaciones con vistas al mercado interior y a una Europa social. Este documento tiene presente la necesaria subsidiariedad con respecto a los diferentes enfoques en curso en la Comisión sobre este tema.

2.2 El concepto de la transparencia de la información con respecto a los contenidos de las cualificaciones profesionales o perfiles profesionales. CEDEFOP

Observaciones preliminares

La constatación de la existencia de "diferencias nacionales" y su aceptación no implican, sin embargo, una solución al problema de la libre circulación de los trabajadores. Se trata, por ello, de averiguar mediante qué instrumento se facilitaría esta movilidad.

En lo referente al particular se estima que:

a) Es probable que la futura movilidad de los trabajadores se refiera, sobre todo, a los flujos de personas extra-comunitarias (del Este y del Sur) y, de modo más limitado, a los flujos endocomunitarios concerniendo probablemente a los titulados de calificaciones medianas/altas (y pertenecientes a las profesiones llamadas reglamentadas) (ver punto 1, anterior).

b) Hay que tener presentes, a modo de comparación, las diferencias que existen en los Estados miembros; diferencias que atañen a la estructura y la organización de los sistemas de producción, pero, sobre todo, a la estructura y la organización de los sistemas de formación profesional, de los sistemas de cualificación.

c) De añadidura, los certificados de formación profesional no proporcionan, por lo general, más que una parte de los requisitos profesionales de un trabajador, y, por otra parte, los empresarios quieren conocer el auténtico perfil de un trabajador que se presenta a un puesto de trabajo.

d) Un proceso espontáneo de homologación de los standards de formación está en curso en los contextos nacionales; este proceso es también debido a una homogeneidad creciente en la demanda de niveles de competencias por parte de la empresa a causa de la utilización de las nuevas tecnologías, cada vez más extendidas en las actividades de producción.

e) Finalmente, hay que subrayar la manera en que las distintas clasificaciones nacionales de las profesiones - acorde con la especificación de las tareas indicadas y su nivel de dependencia/autonomía - complican de modo considerable los trabajos de comparación.

Por lo tanto, hay que plantearse la cuestión de si es útil y posible el esforzarse en la elaboración de una nomenclatura formalizada y jerarquizada de las profesiones y calificaciones. Parece ser seguramente más útil el buscar una transparencia que una correspondencia entre las calificaciones, es decir elaborar una información más completa sobre los empleos en los Estados miembros.

Trabajos de investigación del CEDEFOP

Sobre la base de estas reflexiones, el CEDEFOP experimenta desde 1990, independientemente del programa "Correspondencia de las cualificaciones de formación profesional" e inscribiéndolo en su Programa de trabajo para el año 1991, un proyecto de estudios con vistas a la realización del llamado REPERTORIO COMUNITARIO DE LOS PERFILES PROFESIONALES.

1. Este repertorio deberá constituir una herramienta de lectura y un instrumento de información comparada.

Recopilaciones en el repertorio: ¿cuáles? ¿cómo?
¿a qué fin?

¿CUALES? Se puede pensar en recoger los grupos de tareas profesionales homogéneas, es decir relacionadas entre sí en el mismo objetivo del ejercicio de una determinada función profesional. Esto permitiría la comparación, a través de los Estados miembros, entre los grupos de tareas profesionales y seguidamente entre las "profesiones".

¿COMO? Siendo el objetivo final la comparación de perfiles profesionales, el repertorio debería utilizar un método que permita alcanzar este objetivo. El análisis comparativo a escala internacional depende de la existencia de un lenguaje común, sin el cual parece difícil conseguir las definiciones de los perfiles comparables entre sí.

El establecimiento de una metodología al respecto y de su verificación constituyen los principales objetivos operativos a proseguir en 1991.

Se trata pues de una "experiencia" que debe verificar las condiciones para la "puesta en servicio" del Repertorio.

¿A QUE FIN? En primer lugar a fin de facilitar la aproximación de los contenidos de oferta de formación profesional a nivel transnacional (ver punto 2.2, d) supra), así como los mecanismos de orientación profesional - inicial y continua - en los Estados miembros, de acuerdo con el enfoque de la calificación en otro Estado miembro. Será posteriormente utilizado como instrumental de formación, basándose en un lenguaje común, mediante el cual los empresarios y los trabajadores de los distintos Estados miembros puedan "traducir" mejor los expedientes de competencias profesionales sobre los que deben entenderse.

1 "Perfil profesional": es la descripción del conjunto de elementos que concurren a identificar un campo funcional en los procesos de trabajo y las figuras profesionales correspondientes. En resumen, el conjunto de actividades y tareas profesionales, así como las competencias para desarrollarlas.

EL REPERTORIO, PARA QUIEN, PARA HACER QUE?

PARA QUIEN?

1. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA CONCERTACION/ORGANIZACION DE LA FORMACION EN EL SECTOR/CAMPO EN CUESTION (Interlocutores sociales)

¿PARA HACER QUE?

- a) Orientar los objetivos de la formación en el sector/campo correspondiente, teniendo en cuenta el análisis comparativo propuesto por el Repertorio sobre el contenido de la formación profesional de las figuras profesionales en otros Estados miembros;
- b) Utilizar el Repertorio como sistema común de denominación y definición de los perfiles profesionales;
- c) Utilizar el Repertorio como sistema común de clasificación de las cualificaciones profesionales;

2. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LA GESTION DE LA FORMACION PROFESIONAL (Operadores)

- a) Orientar los contenidos y los procesos de formación teniendo en cuenta igualmente las informaciones que puede proporcionar el Repertorio sobre las prácticas de formación profesional en otros Estados miembros;
- b) Utilizar el Repertorio como fuente principal de información para el fomento de intercambios y relaciones entre los operadores de formación de otros Estados miembros;
- c) Utilizar el Repertorio como recurso de información en el marco de actividades internacionales (seminarios, estudios, proyectos de investigación, etc.) y especialmente en el marco de los grandes programas comunitarios.

3. INSTANCIAS ENCARGADAS DE LAS POLITICAS COMUNITARIAS DE FORMACION PROFESIONAL (Comisión de las CEE)

Utilizar el Repertorio como instrumento técnico de base que puede favorecer una concertación y definición común de las cualificaciones profesionales (por ejemplo, en el contexto del proyecto de "Correspondencias")

El Repertorio como producto

El prototipo del Repertorio estará compuesto por tres secciones:

(a) Contexto: o sea, un módulo descriptivo del campo o sector profesional (p.ej. electrónica, metal, turismo, etc.), de las estructuras, de las trayectorias de formación profesional, de las condiciones de acceso al empleo, etc. Esta parte del repertorio indicará el nivel comunitario, con referencias específicas a países concretos, dado el caso;

(b) Fichas: comparación de los perfiles profesionales en los sectores tratados y sobre todo relativa a las "tareas profesionales" así como a las "competencias" vinculadas a estas tareas, brevemente enunciadas. Tratarán el nivel comunitario (elementos comunes de los descriptores) y el nivel nacional (elementos específicos de cada país).

(c) Tendencias: o sea un módulo de análisis de los indicadores de cambios (sector y calificaciones) a nivel comunitario.

El Repertorio como antecedente

El proyecto "Repertorio comunitario" es por lo tanto una tarea de estudios y de investigación que puede ser considerada como antecedente de los trabajos más eficaces de la "Correspondencia", y sirve también para otras tareas de estudios de investigación y análisis comparativas, en particular, sobre sistemas de calificación en los Estados miembros; se trata por ello de un punto de partida y no de un punto final.

Los elementos de comparación entre la correspondencia de calificaciones de formación profesional figuran en anexo 2.

3. ¿Nuevas cualificaciones? Hacia un concepto nuevo del profesionalismo. (Ciertos elementos de reflexión que forman parte de la base de conocimientos del CEDEFOP; ver anexo bibliográfico).

a) Jóvenes:

- Los excedentes en recursos estructurales de la oferta de formación profesional (en razón del declive demográfico que afecta a estos grupos de edad) pueden dedicarse de preferencia a una formación en el marco de las tecnologías de la información, las tecnologías de diseño (partiendo de materiales nuevos y nuevos tratamientos de los materiales), las técnicas de marketing y de sistemas.
- El atractivo de la formación profesional para los jóvenes se basa con frecuencia hoy en día en medidas de subvención, que a veces incluso inducen efectos inversos (una explosión de la oferta de formación privada, cuya calidad y pertinencia no están controladas; el ejercicio en el joven de una especie de práctica redundante del curso de formación, etc.). Se deberían elaborar sistemas de certificación más flexibles, mediante becas de formación - acordadas, en la medida de lo posible, con los empresarios - que facilitarían a la vez una alternancia entre el trabajo y la construcción de una carrera profesional más flexible en cada individuo.
- La orientación profesional debe de preferencia hacer hincapié en los aspectos de la demanda del mercado, traducida a términos de perfiles profesionales. Hasta el presente dicha demanda debía ser interpretada por los orientadores de manera demasiado imprecisa, por denominaciones de profesiones que varían incluso de empresa

a empresa. (Utilización eventual de los resultados del "Repertorio de los perfiles profesionales")

b) Formación continua de los trabajadores (adultos):

- Los repertorios sobre las exigencias profesionales en el proceso de trabajo demuestran ser criterios esenciales con fines de política de actualización y reciclaje profesional. (Esto permite volver a un análisis de los indicadores demográficos que subraya la estabilidad relativa de la población activa, y por otra parte a un análisis de los cambios rápidos resultantes de las nuevas aplicaciones tecnológicas en el seno de esta población). Por consecuencia, los citados repertorios facilitarían la modularización necesaria para esta formación de actualización y reciclaje.
- Parece además ser apropiada una fórmula de este tipo para limitar los gastos de la formación en las empresas, en un momento en el que la "horizontalidad" y la "transferibilidad" potencial de las calificaciones ponen alerta a algunos gestores de empresas frente a las inversiones crecientes en formaciones largas y complejas.
- La movilidad de los trabajadores y el aprendizaje individualizado se verán asimismo facilitados por un enfoque modular que evite los ciclos "cerrados" y largos que llevan a los perfiles terminales. El objetivo sería formar para los "campos funcionales del trabajo" (ver ejercicio "Repertorio de los perfiles profesionales").
- Por otra parte, cuanto más se extienda la oferta de estas cualificaciones, más se beneficiará el mercado de trabajo en su totalidad de una amplitud de opciones de puestos de trabajo (ver los diferentes informes sobre la discrepancia existente en la actualidad entre el tipo de perfiles exigido por los sistemas productivos y aquel

ofrecido en los diferentes mercados de trabajo). Un buen ejemplo de las primeras reacciones al respecto ofrece la expansión de oferta de cursillos en muchas universidades y la disposición de "créditos de formación" en otros ficheros de ofertas de formación profesional.

- c) En lo concerniente a las "perspectivas globales" de las calificaciones y a modo de resumen:

- Europa deberá desarrollar e invertir en los conocimientos al igual que en capital. Esto supone el apostar por aquellas cualificaciones que correspondan a una serie de perfiles profesionales basados sobre ciertas tecnologías aplicadas (electrónica, telemática, química, etc.), sobre perfiles en el campo de la gestión de dichas tecnologías, y también sobre ciertos componentes de los perfiles que aluden al "comportamiento mental", (lo que es objeto cada vez más intenso de estudios como "cualificaciones claves", siguiendo una terminología aún no claramente definida). Finalmente, las conexiones entre el desarrollo y el medio ambiente nos obligan de ahora en adelante a tener en cuenta las formaciones específicas de este campo.

- Dichos desarrollos inducirán en los actores de la formación el establecimiento de itinerarios modulares, cuyo integrante dominante será cada vez más el saber tecnológico, si se compara con la "repetición" que caracterizaba a la esencia de la formación correspondiente en una etapa de empleo intensivo de la mano de obra.

Se trata aquí del conocimiento de los procesos - concepto, fabricación, puntos críticos, calidad, etc. -, pero también de la manera de responder a situaciones nuevas, de la manera de integrarse mejor en un grupo de trabajo, de ciertas coordenadas de un mercado particular de una serie de productos o servicios.

- (Por otra parte, dicho concepto de la formación profesional extendido a todos los niveles, de mayor integración en cuanto a las figuras profesionales específicas a la que nos conduce la coyuntura demográfica y la tecnología, permite una visión más enriquecedora de la profesionalidad, más cercana al antiguo concepto del "artesano", en el que era primordial la comprensión global de un proceso).

4. "EUROCUALIFICACION". Un ejemplo de proyecto transnacional

4.1 Presentación

EUROCUALIFICACION es el proyecto común que se han dado 13 organismos nacionales de la formación para proseguir y desarrollar a escala comunitaria sus intercambios transnacionales.

Estos intercambios serán animados y coordinados por un importante dispositivo común de asistencia técnica transnacional, cuyo papel esencial es el de la coordinación y la interacción de los grupos actores: los expertos profesionales creadores del programa y los operadores locales responsables de su experimentación.

El grupo de expertos, compuesto por dos colegas, el de los especialistas en empleo/formación y el de los ideadores - realizadores del programa, elaborará, en 14 campos profesionales, los dispositivos y nuevos contenidos de la formación con objeto de facilitar a unas cincuenta profesiones la experimentación de módulos complementarios y compatibles con los dispositivos existentes.

Estos nuevos módulos, que incluirán una formación lingüística y la preparación de una estancia en el

extranjero, serán puestos en marcha por el grupo de operadores locales y nacionales.

Tras la creación de consultorios locales, que agrupen centros de formación, redes de empresas y colectividades locales, los operadores seleccionarán a los candidatos a los que propondrán seguidamente - según sean o no calificados - las formaciones adaptadas a su nivel y situación/empleo respectivos.

Dicho programa será desarrollado enteramente con una duración de 4 años:

1er año: preparación;

2o. año: experimentación;

3er año: pre-balance, primera ampliación;

4o. año: balance y propuestas de generalización.

4.2 Los organismos implicados

Se trata de organismos públicos o semi-públicos que, en su totalidad, se ocupan en el país respectivo de tratar a nivel nacional los problemas de formación y las calificaciones profesionales a efectos de una reinserción y estabilización en el empleo de las poblaciones jóvenes y adultas.

En Bélgica

FOREM: La Oficina comunitaria y regional de la Formación profesional y del empleo (Comunidades francesas y germanófonas).

VDAB: Le Vlaamse Dienst voor Arbeidssmiddeling en Beroepsopleiding (Comunidad flamenca).

En Dinamarca

Ministerio de Trabajo

En España

INEM: El Instituto Nacional de empleo

En Francia

AFPA: La Asociación nacional para la formación profesional de Adultos

En Gran Bretaña

DALI: The London Institute

En Grecia

QAED: La Oficina de empleo y de mano de obra

En Irlanda

FAS: Foras Aiseabha Soathair, Training and Employment Authority

En Italia

ENAI: Ente nazionale ACLI istruzione professionale

En Luxemburgo

Ministerio de Educación nacional de Luxemburgo

En Holanda

CITO: Cito Instituut voor Toetsontwikkeling

En Portugal

IEFP: Instituto de empleo y formación profesional

En la R.F.A.

Ministerio de Ciencias de la Educación

4.3 Los campos profesionales recogidos

Una primera elección de 14 campos profesionales ha sido objeto de las negociaciones entre los interlocutores

asociados con el fin de responder a las prioridades e intereses de cada país.

1. Restauración - Hostelería - Turismo
2. Transportes
3. Telecomunicaciones y comunicación de masas
4. Electricidad - Electrónica
5. Oficina (Banca - Seguros)
6. Medio ambiente
7. Desarrollo regional
8. Comercio
9. Industria agro-alimentaria
10. Mecánica (Transformación de metales - Producción)
11. Construcción - Obras públicas
12. Reparación automóvil y mantenimiento de vehículos
13. Industrias gráficas
14. Textil

4.4 Las actividades transnacionales de formación profesional

Todas estas actividades se componen de tres partes que representarán la característica transnacional permanente de EUROQUALIFICACION:

- a) Una formación profesional cualificadora cuyos contenidos permitirán completar los dispositivos nacionales existentes por módulos o integrantes susceptibles de hacer más coherente la oferta de formación europea y de facilitar así la movilidad de los trabajadores y la asociación de empresas.
- b) una formación lingüística;
- c) una estancia en el extranjero.

Sus contenidos y la duración habrán sido determinados según los públicos y la naturaleza de los dispositivos pedagógicos, teniendo a la vez en cuenta los niveles de cualificación y la preparación de los participantes a efectos de una movilidad más amplia europea.

Los niveles a alcanzar son los siguientes:

- para dos terceras partes, las formaciones calificativas nivel 2 europeo,
- para una tercera parte, los niveles 3 y 4.

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TITULO: "Correspondencia de las calificaciones de formación profesional" (programa comunitario) REF.1991 1.1071
REF.1990 1.1070

NATURALEZA DEL PROYECTO: Asistencia directa en la ejecución de decisiones comunitarias (puesta en marcha de la Decisión del Consejo de julio de 1985) y gestión de dicho programa bajo el control político de la Comisión de las Comunidades Europeas

RESPONSABLE: Burkart Sellin
CON LA COLABORACION DE: Benoist Bazin
Marie-Françoise Chatelain

o PROYECTO NUEVO	LINEAS DIRECTRICES 1989-1992
X PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR	II.A.a.+ c
o EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES	

CONTENIDO DE LA ACCION PREVISTA PARA 1991

1. Trabajos/estudios preparatorios:
Estudios preparatorios en los sectores/grupos profesionales:
 - Obras públicas/Construcción
 - Artes gráficas
 - Trabajo en madera
 - Hierro/acero
 - Cuero
2. Preparación/organización y evaluación de 8 reuniones formales "Correspondencia"
 - 1 reunión "Transporte"
 - 1 reunión "Turismo"
 - 2 reuniones "Agro-alimentaria"
 - 2 reuniones "Obras públicas/Construcción"
 - 2 reuniones "Artes gráficas"

Dichas reuniones están destinadas a alcanzar un acuerdo común entre todos los Estados miembros en cuanto a las descripciones profesionales respectivas.

3. Establecimiento de los cuadros comparativos de certificados, diplomas, etc.
 - Proseguimiento/conclusión de los trabajos de 1990 y establecimiento de cuadros para los sectores/grupos profesionales definidos en el informe provisional (COM(90)225 final) del 12 de junio de 1990, página 6: Turismo, Transportes, Agro-alimentación y Obras Públicas, con objeto de su publicación en el B.O.C.E.

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TITULO: "Correspondencia de las calificaciones de formación profesional" (programa comunitario) REF.1991 1.1071
REF.1990 1.1070

NATURALEZA DEL PROYECTO: Asistencia directa en la ejecución de las decisiones comunitarias (puesta en marcha de la Decisión del Consejo de julio de 1985) y gestión de dicho programa bajo el control político de la Comisión de las Comunidades Europeas

RESPONSABLE: Burkart Sellin
CON LA COLABORACION DE: Benoist Bazin
Marie-Françoise Chatelain

o PROYECTO NUEVO LINEAS DIRECTRICES 1989-1992
X PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR II.A.a.+ c
o EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES

4. Difusión de un folleto de información común TFRH-CEDEFOP, como base para medios de información suplementarios en los Estados miembros. Propuesta de una base de datos para la documentación e utilización multilingüe de los resultados de los trabajos de la Correspondencia publicados en el B.O.C.E. (ver también ficha Base de datos No. 3.3171 del programa "Correspondencia de las calificaciones en la CE")
Se realizarán estos trabajos bajo reserva de su aprobación por la TFRH.
5. El Centro preparará para la Comisión un informe de evaluación de los trabajos del año en este proyecto, conteniendo igualmente detalles sobre la mejora del procedimiento actual. Dicho informe debe responder a los deseos expresados en la Resolución del Consejo de Ministros del 26.11.1990, y debe complementar los informes nacionales de evaluación del impacto de los trabajos publicados.

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TITULO: "Correspondencia de las calificaciones de formación profesional" (programa comunitario) REF.1991 1.1071
REF.1990 1.1070

NATURALEZA DEL PROYECTO: Asistencia directa en la ejecución de decisiones comunitarias (puesta en marcha de la Decisión del Consejo de julio de 1985) y gestión de dicho programa bajo el control político de la Comisión de las Comunidades Europeas

RESPONSABLE: Burkart Sellin
CON LA COLABORACION DE: Benoist Bazin
Marie-Françoise Chatelain

o PROYECTO NUEVO	LINEAS DIRECTRICES 1989-1992
x PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR	II.A.a.+ c
o EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES	

PRODUCTOS TRATADOS

1. Elaboración de publicaciones en el Boletín Oficial sobre las profesiones de los sectores/grupos profesionales:
 - Textil/Industria
 - Metal
 - Oficina/administración
 - Banca/seguros
 - Química e industria de procesos
 - Comercio
 - Transporte
 - Turismo
 - Agro-alimentaria
 - Obras públicas/Construcción
2. Folleto de información común TFRH - CEDEFOP
3. Informe de evaluación destinado a la Comisión sobre el desarrollo de los trabajos, detallando asimismo las medidas ulteriores a efectos de una mejora del procedimiento actual (a finales de año).
4. Dossiers terminológicos
5. Una propuesta de base de datos (ver ficha "Base de datos").

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TTULO: Repertorio sobre los perfiles profesionales a escala comunitaria	REF.1991 1.2151 REF.1990 1.2150
---	------------------------------------

NATURALEZA DEL PROYECTO: Investigación y puesta en marcha
de la Resolución del Consejo de
Ministros del 26.11.1990
(Análisis y síntesis comparativa)

RESPONSABLE:	Duccio Guerra
CON LA COLABORACION DE:	Gesa Chomé Peter Grootings Burkart Sellin, Norbert Wollschläger

o PROYECTO NUEVO 1989-1992	LINEAS DIRECTRICES
X PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR	II.A.b.+ c
o EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES	

CONTENIDO DE LA ACCION PREVISTA PARA 1991

- a) En 1990, el CEDEFOP adopta un método de investigación, análisis y presentación de los datos sobre perfiles profesionales, seguidamente a un trabajo conjunto con el BIBB (Alemania), el CEREQ (Francia), el CIEB (Holanda), el ISFOL (Italia) y el NCVQ (Reino Unido).
Dicho método, ilustrado por ejemplos de perfiles concernientes a las actividades en el tratamiento del metal, en los trabajos de oficina y en las profesiones del sector turismo, es enviado a la Comisión para su examen.
Este trabajo tenía el doble objetivo de:
- presentar a los destinatarios (conceptores y planificadores en los organismos de formación profesional, los empresarios y los trabajadores) los primeros ejemplos de un instrumento de información que compara las exigencias profesionales prácticas (tareas y competencias) resultantes de los mercados de trabajo en los países comunitarios;

- presentar a la Comisión y al Comité consultivo de la formación profesional un medio para avanzar en este campo eminente de la transparencia y la observación de la evolución de las calificaciones y las profesiones con vistas al Mercado único. De añadidura, es un instrumento que facilita la "traducción" de algunas informaciones que deben ser tratadas en el desarrollo de los programas comunitarios, en primer lugar de los programas FORCE y EUROTECNET.

2/...

TITULO: Repertorio sobre los perfiles	REF.1991 1.2151
profesionales a escala comunitaria	REF.1990 1.2150

NATURALEZA DEL PROYECTO: Investigación y puesta en marcha de la Resolución del Consejo de Ministros del 26.11.1990
(Análisis y síntesis comparativa)

RESPONSABLE:	Duccio Guerra
CON LA COLABORACION DE:	Gesa Chomé, Peter Grootings Burkart Sellin, Norbert Wollschläger

☐ PROYECTO NUEVO	LÍNEAS DIRECTRICES 1989-1992
☒ PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR	II.A.b.+ c
☐ EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES	

- b) En la mayoría de los casos - ya que no se establece la distinción "a priori" de los niveles de calificación -, se hará hincapié en los perfiles que corresponden a los grupos profesionales llamados "intermediarios", así como en las profesiones de todos aquellos niveles más afectados por las innovaciones tecnológicas y cuya movilidad profesional y geográfica esta considerada como relativamente importante.

Las evoluciones recientes y en curso de estos grupos profesionales compondrán asimismo uno de los resultados de este trabajo.

- c) En 1991, el resto de los observatorios nacionales de las profesiones será invitado a unirse al ejercicio, en una fase de dos años que debe ser considerada como experimental, para poder sacar el ejercicio a prueba en todos los Estados miembros.

La prueba pasa por consultas con los representantes de los interlocutores sociales y las organizaciones profesionales a nivel nacional.

Primeramente, se hará esta prueba con los doce organismos nacionales que tratan de cerca el seguimiento de las calificaciones y profesiones en los diferentes mercados de trabajo, así como con los interlocutores sociales a un nivel comunitario (reunión prevista para el mes de marzo).

Seguidamente, en una de las reuniones previstas con los coordinadores nacionales sobre la "Correspondencia de calificaciones de formación profesional", así como con los representantes de los Estados miembros a nivel de decisión política, deberá también ser probada la propuesta del CEDEFOP a efectos de una consolidación del Repertorio.

(las fechas recomendadas - en vista de la necesidad de disponer de ejemplos completos en los campos profesionales nombrados a continuación - son el 17 y 18 de octubre).

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TITULO: Repertorio sobre los perfiles REF.1991 1.2151
 profesionales a escala comunitaria REF.1990 1.2151

NATURALEZA DEL PROYECTO: Investigación y puesta en marcha de la
Resolución del Consejo de Ministros del 26.11.1990
(Análisis y síntesis comparativa)

RESPONSABLE: Duccio Guerra
CON LA COLABORACION DE: Gesa Chomé, Peter Grootings
 Burkart Sellin,
 Norbert Wollschläger

o PROYECTO NUEVO LINEAS DIRECTRICES 1989-1992
X PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION II.A.b.+ c
 DE UN PROYECTO ANTERIOR
 EXPLOTACION DE TRABAJOS
 ANTERIORES

Se completarán, sobre la base de estudios precedentes de que
dispone el CEDEFOP, los siguientes campos profesionales:

- la mecánica y el trabajo de metales;
- los servicios financieros;
- la administración y la gestión
- el turismo;
- el medio ambiente; especialmente en las industrias
química y metalúrgica, y en lo concierne a las
figuras profesionales específicas del medio
ambiente,
así como a las profesiones relacionadas con la
restauración del patrimonio histórico y natural;
- la comunicación de masas.

PROGRAMA DE TRABAJO 1991

TITULO: Repertorio sobre los perfiles profesionales a escala comunitaria	REF.1991 1.2151 REF.1990 1.2151
--	------------------------------------

NATURALEZA DEL PROYECTO: Investigación y puesta en marcha de la Resolución del Consejo de Ministros del 26.11.1990
(Análisis y síntesis comparativa)

RESPONSABLE:	Duccio Guerra
CON LA COLABORACION DE:	Gesa Chomé, Peter Grootings Burkart Sellin, Norbert Wollschläger

o PROYECTO NUEVO	LINEAS DIRECTRICES 1989-1992
x PROSEGUIMIENTO/CONCLUSION DE UN PROYECTO ANTERIOR	II.A.b.+ c
o EXPLOTACION DE TRABAJOS ANTERIORES	

PRODUCTOS TRATADOS:

- 1 Documento CEDEFOP de naturaleza metodológica (en 5 idiomas)
- Los módulos de un "Repertorio comunitario sobre los perfiles profesionales" en:
 - . Los servicios financieros
 - . La administración y la gestión
 - . La mecánica y el trabajo de metales, y eventualmente:
 - . El turismo
 - . El medio ambiente
 - . La comunicación de masas

Los cuadros recapitulativos de estos módulos servirán de ejemplos para la reunión-prueba del mes de octubre.

(El Centro se esforzará en elaborar diferentes versiones lingüísticas de estos módulos, sin poder planificar de momento ni su número, ni sus idiomas).

- Un informe preparado en estrecha colaboración con la TFRH y la DGV identificando los perfiles profesionales (al igual que las profesiones) con mayor movilidad potencial a causa de la innovación tecnológica y de su influencia en los mercados de empleo aún nacionales.
 - Publicación de algunos informes nacionales (en idioma original y en inglés) sobre los campos de actividad estudiados en 1989 y 1990; especialmente en los sectores: transporte, química e industria de procesos, y comercio (segundo semestre anual, tras la selección de estos informes).
 - Contribuciones al No. 2/91 de la revista "Formación profesional (ver ficha "Publicaciones periódicas" No. 3.4121).
-

CORRESPONDENCIA DE LAS CALIFICACIONES - REPERTORIO DE LOS PERFILES: ELEMENTOS QUE DEFINEN SUS ENFOQUES

INDICATIVO	CORRESPONDENCIAS DE LAS CALIFICACIONES	REPERTORIO PERFILES
1. NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD	sobre todo <u>política/administrativa</u>	sobre todo política
2. FUNDAMENTO DE LA ACTIVIDAD	actividad fundada en el <u>consenso de los interlocutores implicados (delegaciones nacionales)</u>	actividad fundada en el <u>análisis técnico</u> de la estructura de las calificaciones en los sectores/"áreas" tenidos en cuenta.
3. OBJETIVOS INTERNOS	a) identificar los elementos <u>correspondientes a cada calificación</u>, en cada <u>contexto nacional</u>; b) <u>formalizar jurídicamente</u> la correspondencia de las <u>calificaciones</u> sobre la base de protocolos de acuerdo	a) identificar a todos los elementos <u>comunes</u> y no a aquellos que <u>caracterizan a las calificaciones</u> en cada uno de los contextos nacionales; b) <u>permitir la confrontación entre los elementos que caracterizan las calificaciones</u> (rol, tareas profesionales, condiciones de acceso, contenido de la formación profesional) en los contextos nacionales.
4. OBJETIVOS EXTERNOS	presentar una <u>regla comunitaria</u> que fije los contenidos de las calificaciones con vistas a la movilidad de los trabajadores en el mercado de 1993.	presentar una <u>información fiable</u> sobre la estructura de las calificaciones y su fondo (sistema económico, organización del trabajo, sistema de la formación) en cada Estado miembro, con objeto de activar una <u>dinámica de aproximación</u> en Europa de los contenidos de calificaciones y los procedimientos que las producen.
5. GRUPOS-DIÁNA	todos los sujetos que, a títulos diversos, operan en el marco económico y social y, en particular, en el marco de los subsistemas del trabajo y de la formación.	Responsables de la <u>concertación/decisión/gestión</u> de la formación profesional para los sectores considerados
6. PROCEDIMIENTO 6.1 <u>método</u>	- elección de los sectores de producción y selección de	- elección de los sectores (p.ej. Turismo)

un grupo de calificaciones de nivel II (trabajador calificado)

- gestión centralizada de las reuniones al nivel comunitario de las delegaciones nacionales;
- recopilación (con uniformidad terminológica) de un documento final que haya sido objeto de un consenso;
- publicación en el Boletín Oficial.

6.2. duración

Para el conjunto de los sectores y para las calificaciones del nivel II, el procedimiento tiene una duración relativamente larga (algunos años).

6.3. actualización

Es necesaria con gran probabilidad la repetición de todo el procedimiento.

6.4. gastos

Relativamente altos por causa de las reuniones internacionales en 9 idiomas y con doce delegaciones nacionales (alrededor de 35 personas) para cada sector; más los gastos para el equipo de terminología.

7. PRODUCTO

- descripción de las tareas profesionales que caracterizan las calificaciones tenidas en cuenta; concebidas como resultado del acuerdo sobre los elementos comunes de estas calificaciones en los 12 contextos nacionales;
- denominación de los certificados/títulos profesionales existentes en los doce Estados miembros, así como de las instancias que los reconocen, en el momento de los trabajos de puesta en confrontación.

o campos de actividades profesionales (p.ej. trabajo de oficina) y análisis del conjunto de calificaciones (no jerarquizada por niveles;

- recopilación de las "nomenclaturas generales" para cada sector o "área" (por expertos del sector);
- gestión descentralizada y simultánea de las y de naturaleza técnica de las reuniones nacionales;
- publicación de un DOCUMENTO CEDEFOP.

Para el conjunto de los sectores/"áreas" y calificaciones de todos los niveles, el procedimiento puede alcanzar (según las disponibilidades de presupuestos) una duración relativamente breve (aprox. dos años).

Revisión de las nomenclaturas generales y actualización del repertorio mediante cuestionarios.

Relativamente escaso: contratos a tres expertos por cada sector y pequeños contratos para los informes nacionales.

- repertorio comunitario (fichas comparativas) de los perfiles profesionales descritos conforme a todos los elementos que las caracterizan (denominación, rol, tareas prof., condiciones de acceso, trayectoria y contenido de la formación profesional);
- el repertorio tendrá en cuenta igualmente los elementos del contexto económico (estructura, estática y dinámica, de la empresa, organización del trabajo, etc.) y

8. EFICIENCIA

A poner en relación con la capacidad de influencia que tendrán las informaciones oficiales comunitarias sobre los interlocutores del contrato de trabajo con respecto a la movilidad de los trabajadores en el mercado comunitario.

social] (estructura de la demanda y la oferta sistema de educación y de formación profesional; sistema de cualificaciones, etc.);
- debería igualmente tener en cuenta los principales cambios en las exigencias profesionales que se producen en un determinado período de tiempo.

A poner en relación:

- con la mejora del nivel de información sobre las cualificaciones profesionales en los diferentes sectores/"áreas";
- con la creación de sistemas comunes de clasificación de las calificaciones profesionales;
- con la creación de nomenclaturas comunes y por ello la utilización de una terminología común;
- con el inicio de una dinámica de intercambio y aproximación en el contexto comunitario entre los usuarios del repertorio (ver punto 5).

Aparte de la lista de documentos CEDEFOP publicados (periódicos y no periódicos), que están siempre a disposición del lector, figuran seguidamente las referencias a algunos documentos - incluso no publicados - que el CEDEFOP considera como una documentación de respaldo a las informaciones e indicaciones que contiene el dossier precedente.

Se ha hecho la selección conforme a dos criterios: por una parte, las referencias actualizadas en función de la disponibilidad de informaciones, y, por otra parte, la puesta en relieve de una serie de resultados de trabajos del Centro que tienen una influencia más directa sobre los temas tratados aquí.

1. Los efectos de las evoluciones demográficas sobre la formación

- Informes EUROSTAT. Demographic analysis and Labour Force.

- Estudios sobre la financiación de la formación profesional inicial (FOCUS I) (publicados en 1986 en diferentes idiomas) en España y Portugal (1988/89) para su publicación.

- Estudios sobre la financiación de la formación profesional continua (FOCUS II) (1988/89) D,I,F,DK,P,IRL,GR y NL - 1991. Documentos CEDEFOP (en varios idiomas)

- Informes de síntesis de estudios FOCUS II, Horst Lenke (DE), CEDEFOP - Informes de síntesis de estudios FOCUSII, G. Dupont, F. Oliveira Reis Documento de trabajo (FR), CEDEFOP

2. La evolución del empleo y su impacto sobre la cualificación profesional

- Informes sobre una serie de conferencias en cuanto a la problemática de la inserción de jóvenes. Informes sobre las conferencias celebradas en Sitges, Castelvigo, y Nijmegen (documento de trabajo en FR) - por publicar (FR, EN, DE), CEDEFOP

- Orientación e información profesional de adultos. Resumen del informe de síntesis. CEDEFOP, 1990

- Relaciones entre la formación y el empleo, sus consecuencias en las políticas de formación profesional y en el mercado de trabajo. Un estudio franco-alemán, publicado por el CEDEFOP en 1979 (agotado)

- Relaciones entre la enseñanza, el empleo y la productividad y su impacto en las políticas de enseñanza del mercado de trabajo - cotejo entre el Reino Unido y Alemania
CEDEFOP 1986 (DE, EN, FR, IT)

- Mujeres y creación de empresas
CEDEFOP flash 2/89 (documento para referencias ulteriores)

- Empleo en Europa
Comisión: 1989 y 1990

3. Las evoluciones en el campo de las cualificaciones profesionales como resultado de los cambios en la organización laboral

- Informe sobre la política de formación continua en el seno de las grandes empresas - estudios de casos en UK, F, NL, E, B (documento de trabajo en FR) - por publicar (FR, EN, DE) como documento CEDEFOP, 1989

- El papel de la empresa en la producción de cualificaciones intermediarias - estudio comparativo F/D, Ingrid Drexel, 1990 publicada en DE, EN y FR, CEDEFOP

- La formación para la gestión de pequeñas y medianas empresas en el seno de la Comunidad Europea, Documento CEDEFOP, 1989

- Revista "Formación profesional" No. 3/89. CEDEFOP

- Formación de los formadores de jóvenes en empresas
- CEDEFOP, 1989 (en 9 idiomas)

- Los formadores de adultos en y para empresas - estudios correspondientes de Holanda, Francia, Reino Unido, Alemania e Italia (estudios nacionales e informe de síntesis) por publicar. (CEDEFOP)

- Description of a framework of "macroprofiles" (archetypes) for office work. CEDEFOP, 1991
Este documento ha sido realizado sobre la base de investigaciones llevadas por la Fundación Agnelli (Italia) para las calificaciones en el sector "automóvil", "trabajos de oficina" y "agricultura".

- "Skills shortages in Europe". Publicación de la Comisión IRDAC (Industrial Research and Development

Advisory Committee of the Commission of the EC), noviembre 1990

- "Skills implications of information technologies for the EC". Documento de trabajo elaborado por la Comisión (TFRH) y aún sin publicar. En particular el capítulo 10 ("Skills implications of Information Technologies for the EC").



LES ENJEUX ET LES OBJECTIFS DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DANS LE CADRE DE L'INTÉGRATION EUROPÉENNE

1. HISTORIQUE

La libre circulation des personnes est un objectif fondamental du Marché intérieur et plus généralement de l'intégration européenne. Cette libre circulation est notamment essentielle pour permettre le développement d'une "conscience européenne" et d'une citoyenneté européenne. Permettre une libre circulation entre les Etats membres est également un lieu privilégié de l'action communautaire.

La libre circulation des personnes correspond aussi à un besoin économique. Ce besoin s'est toutefois modifié depuis la signature du Traité de Rome. En effet, à cette époque, les économies développées du Nord de la Communauté étaient demanderesses de main-d'œuvre peu qualifiées originaire du sud pour les industries lourdes et extractives (voir annexe 3 et 4).

Depuis la fin des années 60, on a assisté à un affaiblissement de ces flux et actuellement, on constate que les populations intra-communautaires sont peu mobiles, de l'ordre de 5 millions de ressortissants résidant dans un autre Etat de la Communauté dont 50% font partie de la population active (voir annexe 1 et 2).

On voit par contre se développer une mobilité "fine" des travailleurs qualifiés et surtout très qualifiés qui circulent en Europe suite aux besoins des entreprises de coopérer et d'acquérir une dimension européenne. On pressent qu'à l'avenir, cette mobilité devrait augmenter mais elle restera quantitativement peu comparable aux flux massifs des travailleurs peu qualifiés connus précédemment. Par ailleurs, dans tous les pays développés, on assiste à une diminution des flux de mobilité régionale (voir annexe 15).

Pour les ressortissants de pays extra-communautaires, on estime leur population à ± 8 millions de personnes dont 3,5 millions font partie de la population active. Ces chiffres peuvent varier fortement d'une année à l'autre en raison des politiques d'obtention de la nationalité développées dans certains pays (voir annexe 1 et 2). A ce chiffre, il faut ajouter un nombre de clandestins qui par définition est inconnu mais doit représenter malgré tout plusieurs millions pour l'ensemble de la Communauté (voir annexe 18).

2. PERSPECTIVES

L'offre et la demande d'emploi à une échelle européenne ne devraient-elles pas se développer à l'avenir pour toute une série de raisons ?

2.1. MOBILITE INTRA-COMMUNAUTAIRE

a. L'offre d'emploi en situation de mobilité

- demande de spécialistes, pénurie d'emploi et segmentation sur le marché de l'emploi (voir annexe 6)
- développement des concentrations et des fusions (voir annexe 16)
- ouverture des marchés publics à l'échelle européenne (et principalement dans le cadre des travaux publics)
- développement de la coopération entre les entreprises (voir annexe 5)
- meilleure présence à l'étranger et sur les marchés étrangers,...
- période de croissance économique envisageable dans les années à venir (voir annexe 7).

b. La demande d'emploi en situation de mobilité

- besoin de formation à une échelle européenne
- "plus la formation augmente, plus la mobilité augmente"
- développement des communications et des coopérations frontalières
- actions pour lutter contre les obstacles existants dans le domaine de la libre circulation des personnes et possibilité de rechercher un travail à une échelle européenne par l'abaissement des barrières existantes
- recherche de meilleures conditions de travail

En conclusion, des mouvements de mobilité intra-communautaire sont prévisibles. Ils seront importants qualitativement mais non quantitativement.

2.2. MOBILITE EXTRA-COMMUNAUTAIRE

La situation vis-à-vis des pays extra-communautaires présente également d'importantes potentialités car il existe tant dans les pays du versant sud du bassin méditerranéen que dans les pays de l'est européen toute une série de facteurs (démographiques, économiques et politiques) qui augmenteront la pression à l'émigration de ces régions vers la Communauté. On peut donc se demander si les problèmes "d'immigration et d'intégration" ne sont pas devant nous (voir annexe 8 et 9).

3. BESOINS D'INSTRUMENTS

Toutes ces perspectives imposent que des instruments soient définis afin de pouvoir répondre aux besoins des utilisateurs, notamment travailleurs et employeurs.

Ces instruments doivent avoir pour objectif de permettre l'exercice de la libre circulation telle qu'elle est instituée par les traités constituant la Communauté Européenne. Par libre circulation, on peut entendre tant la libre circulation des travailleurs salariés que la libre prestation de services impliquant une mobilité géographique.

Ainsi, au niveau communautaire, toute une série d'actions ont été menées. Depuis 1968, les travailleurs salariés d'origine communautaire ont le droit de se déplacer et de travailler partout dans la Communauté et des dispositions réglementaires ont été prises dans le domaine de la sécurité sociale pour ces travailleurs.

D'autres actions ont été développées depuis lors. Et, la jurisprudence de la Cour européenne de justice a permis dans bien des cas de préciser et d'étendre les droits des travailleurs mobiles et de leur famille. Depuis le lancement du programme de l'objectif 92, demandant la réalisation de la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes, d'autres initiatives communautaires à caractère législatif ont ou seront lancées.

Cependant, un examen des problèmes rencontrés dans le cadre de la mobilité des travailleurs qualifiés indique que d'autres actions sont nécessaires pour permettre un plein examen de la liberté de circulation. Ces actions ne doivent pas se limiter uniquement à des initiatives à caractère législatif. Les instruments juridiques ne sont ni une condition nécessaire, ni une condition suffisante pour permettre le plein exercice de la libre circulation des travailleurs, mais ils la facilitent.

En effet, les problèmes rencontrés, par exemple, par le personnel qualifié et les entreprises sont de plusieurs ordres :

- coût élevé des rémunérations;
- conditions matérielles du détachement à l'étranger (par exemple au niveau du logement);
- langue et culture;
- travail du conjoint;
- éducation des enfants;
- manque d'harmonisation dans les domaines de la fiscalité et de la sécurité sociale;
- problèmes à caractère administratif;
- problème au niveau du contrat (loi applicable, juge compétent,...);
- représentation syndicale;
- place des conventions collectives.

Actuellement, à ces différentes questions, les entreprises apportent quelques réponses, car la mobilité de leur personnel qualifié est une nécessité pour elles. On estime que les sociétés européennes à structure multinationale comptent de 2 à 10% de leurs cadres en situation de détachement à l'étranger et la mobilité potentielle de l'ensemble des cadres est de l'ordre de 25 %.

Face à ces problèmes et à la nécessité d'éviter des situations de discrimination, il faut résoudre le problème de non-transparence des conditions dans lesquelles s'effectue la mobilité géographique. Il est donc impératif de développer des outils permettant d'améliorer cette transparence notamment en termes d'information sur les conditions de vie et de travail et sur les offres et demandes d'emploi disponibles. Le SEDOC est à cet égard un instrument essentiel car de par sa place dans les services publics de l'emploi il est le garant d'une politique non-discriminatoire.

4. EXAMEN DE FORMES POSSIBLES DE MOBILITE

4.1. Quelques scénarios possibles :

a. Le mouvement des gens qualifiés entre les technopôles

Mouvement d'attraction et de concentration de quelques centres régionaux en Europe (les Euro-villes : Barcelone, Lyon, Milan,...) au détriment du reste de la région et des régions trop éloignées des axes d'échange. Les gens qualifiés seront appelés à bouger entre ces centres afin d'améliorer la coopération industrielle.

b. La "descente" vers le sud des pensionnés, du loisir et de la haute technologie

Plusieurs catégories de personnes seront attirées par le "sun belt".

Le déplacement de pensionnés vers le sud impliquera le développement d'activités de services spécialisés (appel à du personnel non-qualifié et au secteur de la santé).

Il en est de même pour les activités de loisir.

c. Le potentiel d'émigration de certaines régions agricoles du sud.

Le Portugal et la Grèce ont encore plus de 20 % de leur main-d'oeuvre dans l'agriculture. A terme, la diminution de ces poches de sous-emploi impliqueront un exode rural.

d. Les évolutions démographiques différenciées entre l'Europe et les autres pays du bassin méditerranéen

Les évolutions démographiques opposées entre les pays du nord du bassin méditerranéen et ceux du sud de ce bassin impliqueront à terme des pressions importantes qu'il faudra maîtriser.

Il faut savoir que le PNB par tête dans les 7 pays arabes les plus pauvres est de l'ordre de 1000 \$ pour le doubler, c'est-à-dire arriver à la moitié de celui du Portugal, il faudra sur une période de 10 ans, des investissements nationaux ou étrangers de l'ordre de 1.000 milliards de \$.

e. L'extention des zones frontalières

L'évolution des infrastructures de transport (cfr. le futur TGV Lille-Bruxelles ou le tunnel sous la Manche par exemple) augmentera la zone transfrontalière. Il n'y a bien souvent pas de problème de langue ou de culture dans le cadre de la mobilité frontalière. le grand handicap est celui de la fiscalité.

Deux autres éléments iront renforcer l'importance croissante de la mobilité frontalière :

- le développement de programmes transfrontaliers (cfr le pôle des trois frontières)
- la coopération des services de l'emploi (cfr les écoles de formation continue communes entre la Hollande et l'Allemagne).

f. L'éducation et la formation, facteur de mobilité

Besoin d'un "cursus européen"

Nécessité de trouver des formations "pointues",...

g. Le développement de sociétés à caractère européen

Comme précisé précédemment, les entreprises dans les Etats membres ont tendance à s'europaniser. Cette tendance constitue pour elles, dans bien des cas, un facteur essentiel de succès. Cette européanisation implique des mouvements de personnel, surtout qualifié.

h. Le développement de la sous-traitance

Dans le secteur de la construction notamment, la sous-traitance rentrant dans la catégorie de la libre circulation des services pourrait se développer notamment en jouant sur les avantages comparatifs des différents Etats membres.

i. Le développement de pôles européens de recherche

La Recherche et le Développement seront un élément essentiel pour la compétitivité européenne. Il sera nécessaire que les chercheurs, les formateurs,... puissent se déplacer librement dans la Communauté.

4.2. Les types de mobilité

Mobilité de courte durée ou mobilité frontalière

(pas de mobilité résidentielle : retour chaque jour ou au moins une fois par semaine à son lieu de résidence)

Migrants de moyenne durée ou mobilité circulante

(impliquant une mobilité résidentielle réversible ou fréquente)

Migrants de longue durée

(impliquant une mobilité résidentielle définitive et une intégration)

4.3. La mobilité par type de qualification

Non-qualifié

Formation professionnelle

Enseignement supérieur et universitaire

En formation

Il ressort des statistiques disponibles et des perspectives envisageables que les flux de mobilité toucheront principalement le personnel qualifié. Cette mobilité sera principalement de type circulant (voir annexe 13 et 14).

Le personnel moyennement qualifié qui représente actuellement la partie la plus importante de l'emploi salarié ne devrait pas voir se développer dans la Communauté des potentialités importantes dans le domaine de la mobilité géographique.

Au niveau des peu qualifiés, les mouvements intra-communautaires futurs seront faibles notamment en raison du développement des systèmes de sécurité sociale et de la faiblesse de l'offre d'emploi de ce type. Cependant, l'existence de pratiques de travail au noir et l'existence de clandestins peut soutenir une offre pour ce type d'emploi. A l'exclusion des secteurs de service, et principalement domestique, l'évolution future dépendra d'un choix de "politique industrielle" : est-on prêt à exporter les processus de production, les entreprises et les secteurs qui ne peuvent pas faire face à la concurrence des pays où les conditions de travail sont "normalement" plus faibles ?

Les besoins en formation des pays de l'Est, mais peut-être à terme d'autres régions voisines, pourraient impliquer des processus de mobilité.

4.4 La mobilité par secteur d'activité

Dans les secteurs industriels, il apparaît que les pays du Nord (sauf UK) utilisent une proportion de main-d'oeuvre étrangère tant communautaire que non-communautaire supérieure à la part de cette dernière dans le total de l'emploi salarié.

A l'inverse, les pays du Sud utilisent une part de main-d'oeuvre étrangère, et principalement communautaire, dans les services, supérieure à cette dernière dans le total de l'emploi salarié.

Certains secteurs sont particulièrement utilisateurs de main-d'oeuvre étrangère :

- dans les pays du Nord : les industries extractives, les fabrications métalliques et la construction
- dans les pays du Sud: les banques et les autres services.

Il faut noter que les chiffres pour l'agriculture sont faibles car la méthode d'enquête ne permet pas de tenir compte de l'importance des travailleurs saisonniers qui semble loin d'être négligeable (voir annexe 11 et 12).

4.5. La mobilité par type d'entreprises

S'il semble clair que les grandes entreprises européennes seront demandeuses de main-d'oeuvre étrangère au niveau de leurs cadres et qu'elles ont les moyens d'assumer la gestion de leur flux de mobilité, il en est tout autrement pour les PME qui, elles aussi, auront un certain besoin de travailleurs étrangers, notamment très qualifiés, mais elles n'ont souvent pas les moyens de gérer ce besoin par elles-mêmes.

5. ACTEURS ORGANISANT LES FLUX DE MOBILITE

Les très qualifiés voient bien souvent la gestion de leurs flux de mobilité gérée par les entreprises ou par des agences privées.

Les SPE font plutôt face à leurs publics traditionnels qui sont les travailleurs moyennement et peu qualifiés. Ces travailleurs ont cependant des potentiels de mobilité plus faible que la catégorie précédente.

Les systèmes diasporiques gèrent les flux de mobilité extra-communautaires. Ce sont des acteurs essentiels pour comprendre les flux de mobilité de ce type.

Les universités commencent et certainement poursuivront des actions visant à développer la nationalité géographique des étudiants, des entreprises et des jeunes diplômés.

Les SPE pourraient, via le SEDOC et les instruments mis en place dans ce cadre, développer un rôle plus actif vis-à-vis des très qualifiés. Mais, ils ont surtout un rôle essentiel à jouer dans la fourniture, sur une base non-discriminatoire, d'information sur les conditions de vie et de travail, au sens large (voir annexe 17).

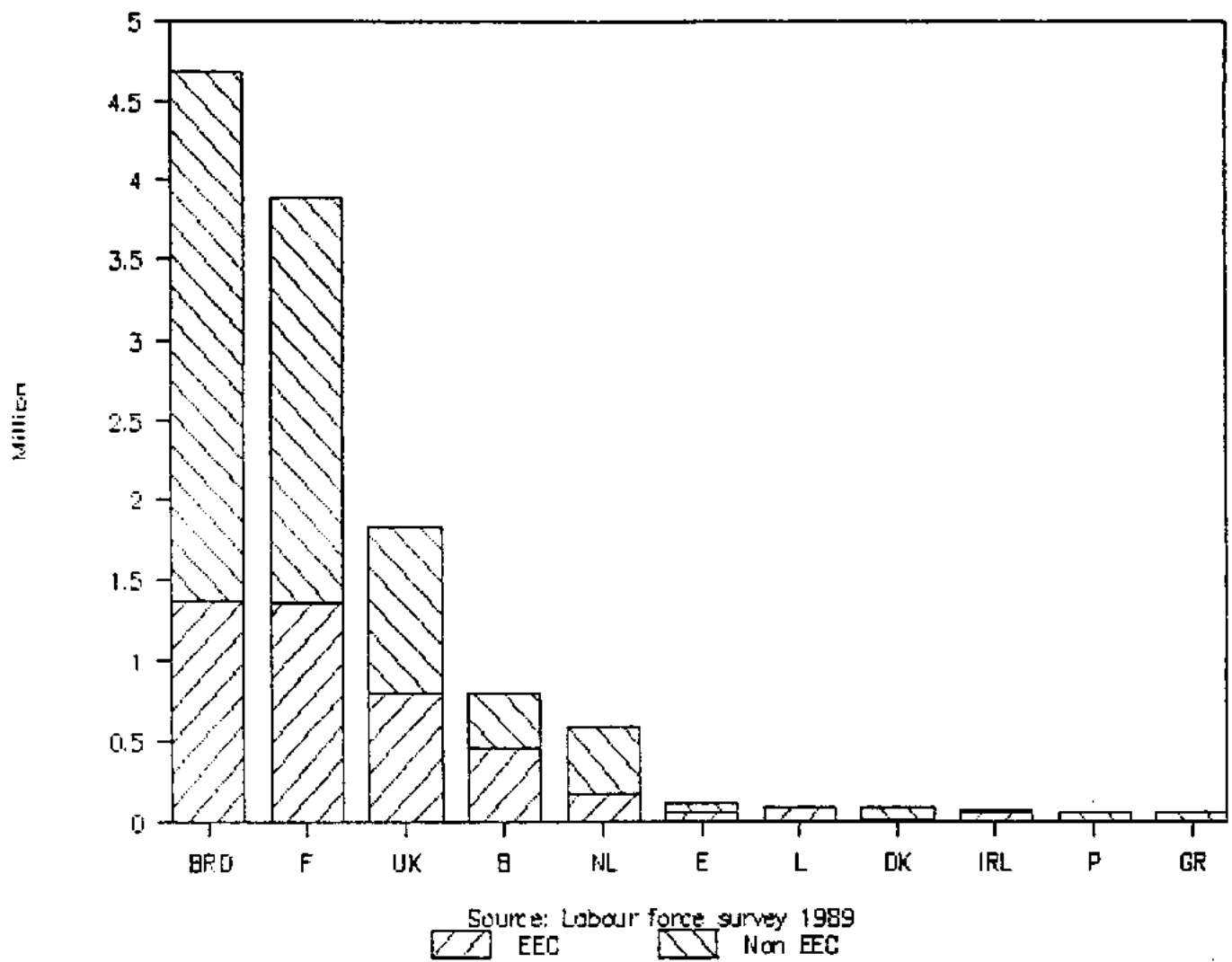
Il semble essentiel que face aux flux modérés mais sélectifs de mobilité à prévoir et aux différents acteurs présents, un système apte à organiser les collaborations entre acteurs et à satisfaire les besoins des utilisateurs soit mis en place.

Jean-François Lebrun

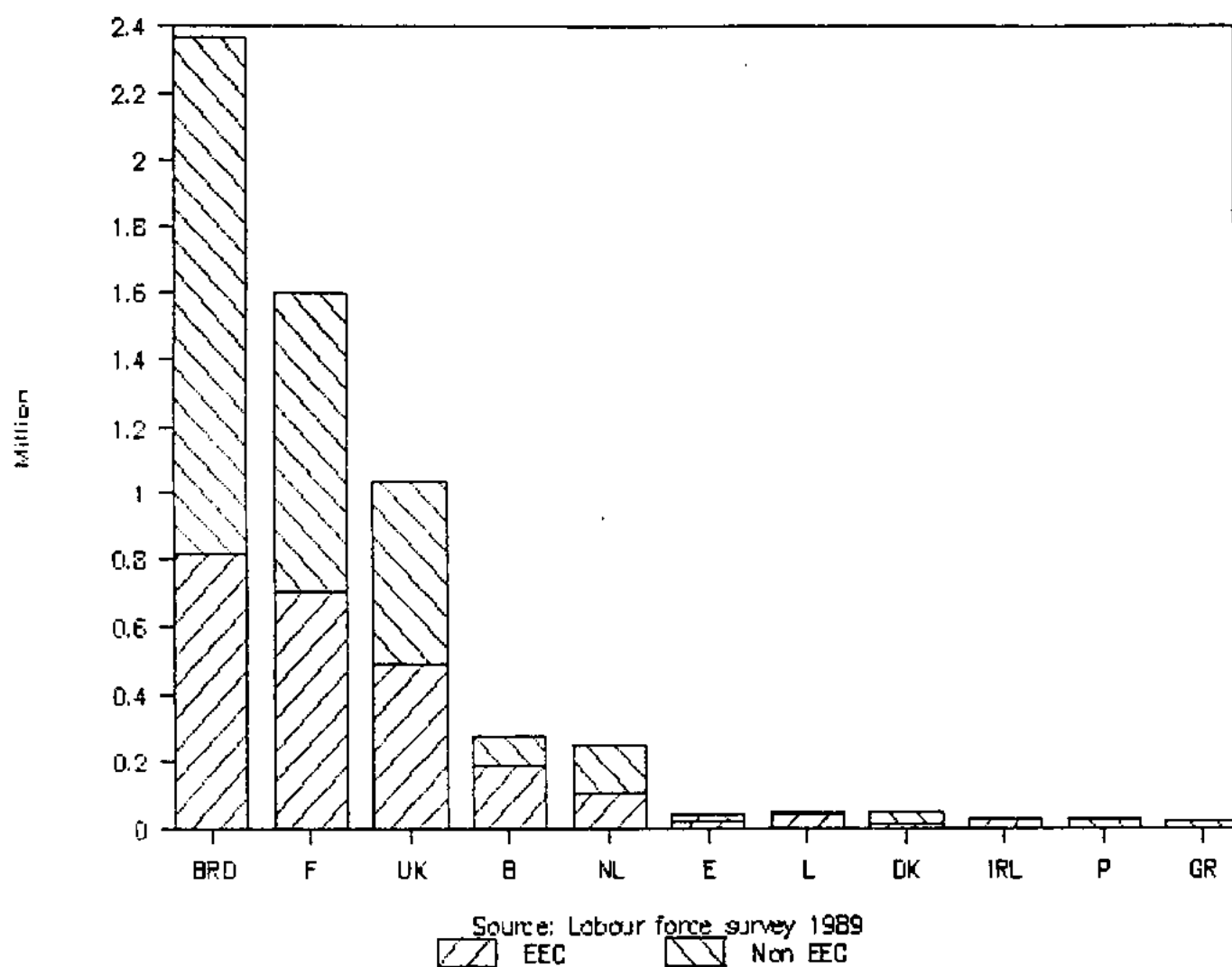
A N N E X E S

	Page
1. Populations étrangères : CEE et non CEE	1
2. Populations actives étrangères : CEE et non CEE	2
3. Carte de la mobilité des populations communautaires dans la CEE	3
4. Carte de la mobilité des populations non communautaires dans la CEE	4
5. Mobilité des cadres dans quelques multinationales (tableau analytique des entretiens)	5
6. Rapport entre le taux de chômage et le pourcentage d'emplois vacants	6
7. Les cycles longs en économie	7
8. Pyramide des âges dans la CEE et les pays arabes	8
9. Population entre 1950 et 2025 dans la CEE et les pays arabes	9
10. Estimations du "travail au noir"	10
11. Salariés par activités économiques et par nationalité en % du total	11
12. Salariés par activités économiques et par nationalité en millions	15
13. Salariés étrangers en RFA par qualification	19
14. Salariés étrangers communautaires en RFA par qualification	20
15. Mobilité régionale dans les pays de l'OCDE	21
16. Fusions et acquisitions au sein de la CE	22
17. Tableau synthétique.	23
18. Migrations régulières et irrégulières en Europe du Sud	24

Foreign population by nationality



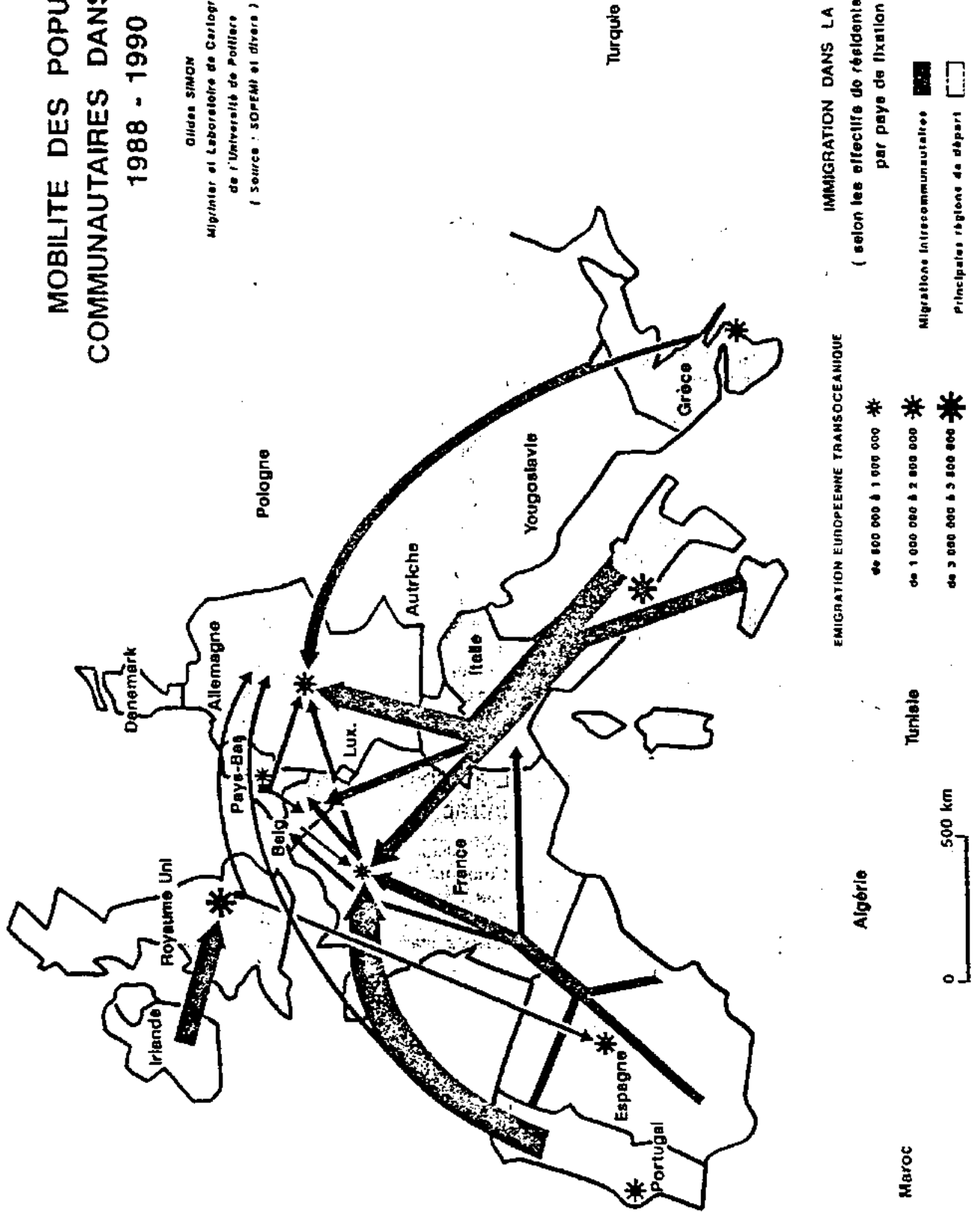
Foreign labour force by nationality



MOBILITE DES POPULATIONS COMMUNAUTAIRES DANS LA C.E.E.

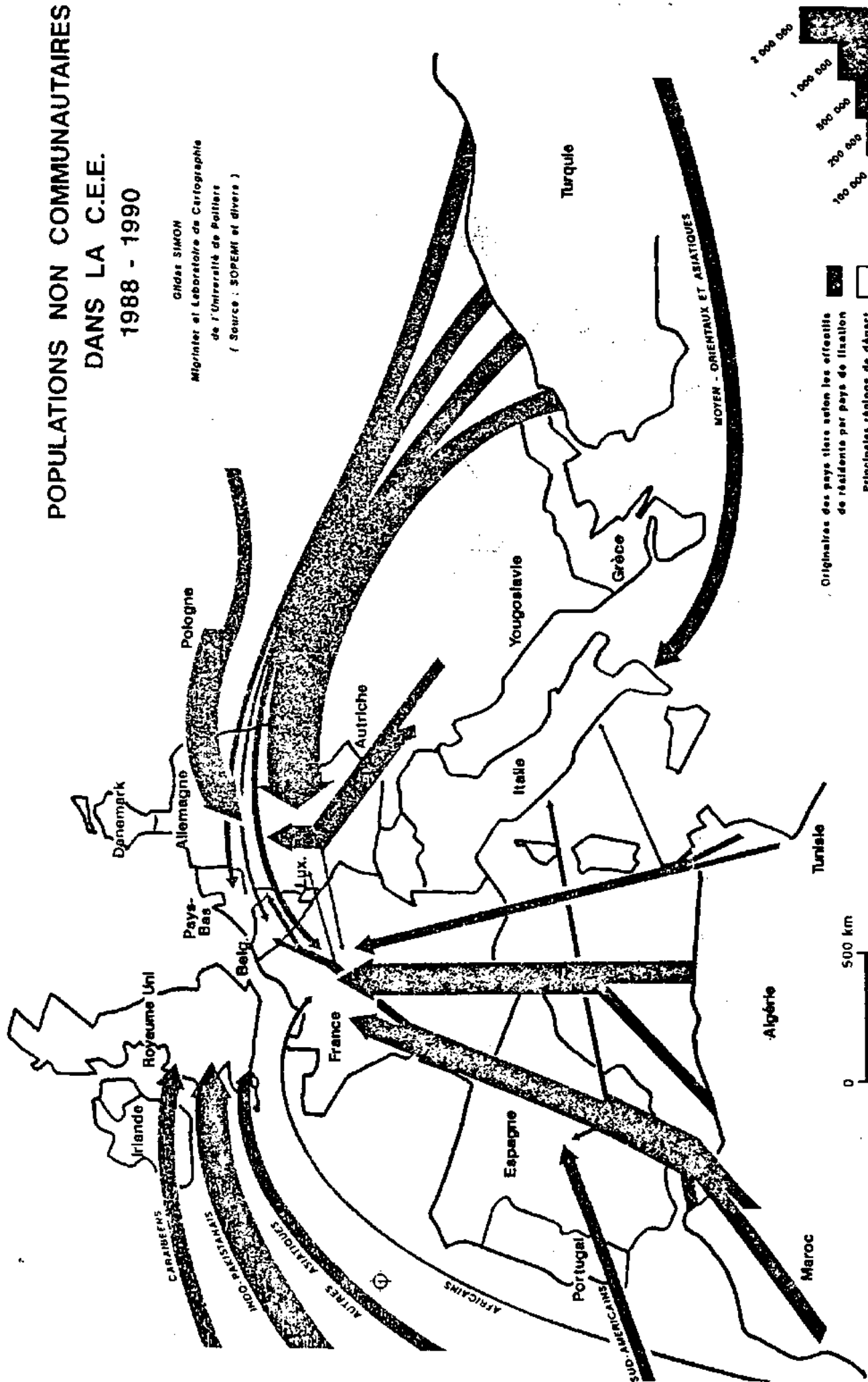
1988 - 1990

Gilles SIMON
Ingénieur et Laboratoire de Cartographie
de l'Université de Poitiers
(Source : SOFEMI et divers)



POPULATIONS NON COMMUNAUTAIRES DANS LA C.E.E. 1988 - 1990

Gilles SIMON
Migrinter et Laboratoire de Cartographie
de l'Université de Poitiers
(Source : SOPEMI et divers)



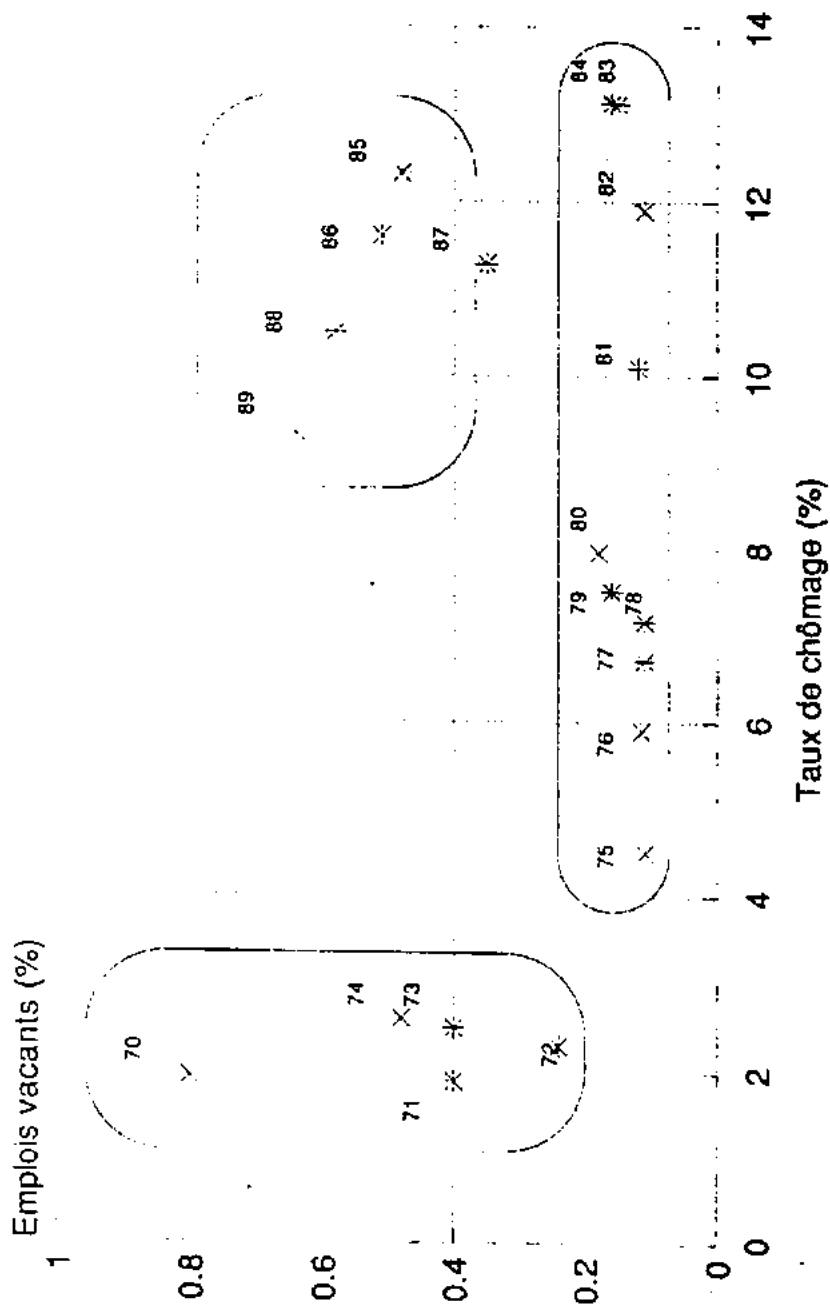
MOBILITE : TABLEAU ANALYTIQUE DES ENTRETIENS

CODE GROUPE	PART DE L'ENCADREMENT ACTUELLEMENT "MOBILE"	DUREE MINIMUM DE SEJOUR CONSIDERE COMME TRANSFERT	PRATIQUE DE LA MOBILITE DIAGONALE ENTRE FILIALES	EXISTENCE D'UNE CELLULE DRH SPECIALISEE	EXISTENCE DE CONDITIONS DE MOBILITE CODIFIEES
1	33 % * →	> 1 an	non	oui	non
2	5 % →	6 mois	non	oui	oui + ajustements
3	5 % →	> 1 an	N.A.	oui	oui + exceptions
4	10 % →	2 ans	oui	oui	oui
5	1 % →	6 mois	oui	oui	oui + ajustements
6	10 % →	> 1 an	oui	oui	oui + ajustements
7	5 % →	N.A.	non	non	non
8	20 % →	> 6 mois	non	oui	oui + ajustements
9	N.S.P. →	> 2 ans	non	oui	oui + ajustements
10	~ 10 % →	2 ans	oui	non	en cours d'élaboration
11	5 % →	1 an	N.A.	oui	non
12	10 % →	9 - 12 mois	oui →	oui	non
13	30 % →	> 6 mois	oui	oui	non
14	2 à 3 % →	> 1 an	non	oui	oui + ajustements
15	"potentiel 100 %"	> 2 ans	oui	oui	oui + ajustements
16	< 10 %	1 an	non	non	non
17	10 % *	6 mois	non	oui	oui
18	10 %	2 ans	non	non	non
19	"potentiel 90 %"	3 mois	non	non	non
20	3 à 4 %	6 mois	oui	oui	non
21	< 10 %	1 an	non	non	non
22	8 % →	3 ans	oui	oui	oui
23	2 % →	"pas de règle"	non	non	en cours d'élaboration
24	3 à 4 % →	> 1 an	non	oui	oui
25	8 % *	4 ans	oui	oui	oui + ajustements
26	30 % →	> 1 an	oui →	oui	principes gén. * + cas/cas
27	N.A. →	> 1 mois	non	non	oui
28	N.S.P. →	> 3 mois	non	oui	non
29	~ 1 % →	"cas par cas"	non	non	cas par cas
30	2 % →	> 1 an	non	non	non
31	1 % →	> 1 an	non	non	non
32	3 % →	6 mois	non	oui	oui + exception
33	6 % →	6 mois	non	non	oui
34	1 % →	> 6 mois	non	non	oui

* : Réponse portant sur la mobilité probable.

N.A. - N.S.P. = Réponse imprécise.

Rapport entre le taux de chômage et le pourcentage d'emplois vacants



Source : Banque Nationale de Belgique

LES CYCLES LONGS EN ECONOMIE

I — 1782-1845

A — Expansion:	1782-1802	— prospérité
	(1802-1815: guerre)	
	1815-1825	— récession
B — Stagnation:	1825-1836	— dépression
	1836-1845	— reprise

II — 1845-1892

A — Expansion:	1845-1866	— prospérité
	1866-1872	— récession
B — Stagnation:	1872-1883	— dépression
	1883-1892	— reprise

III — 1892-1948

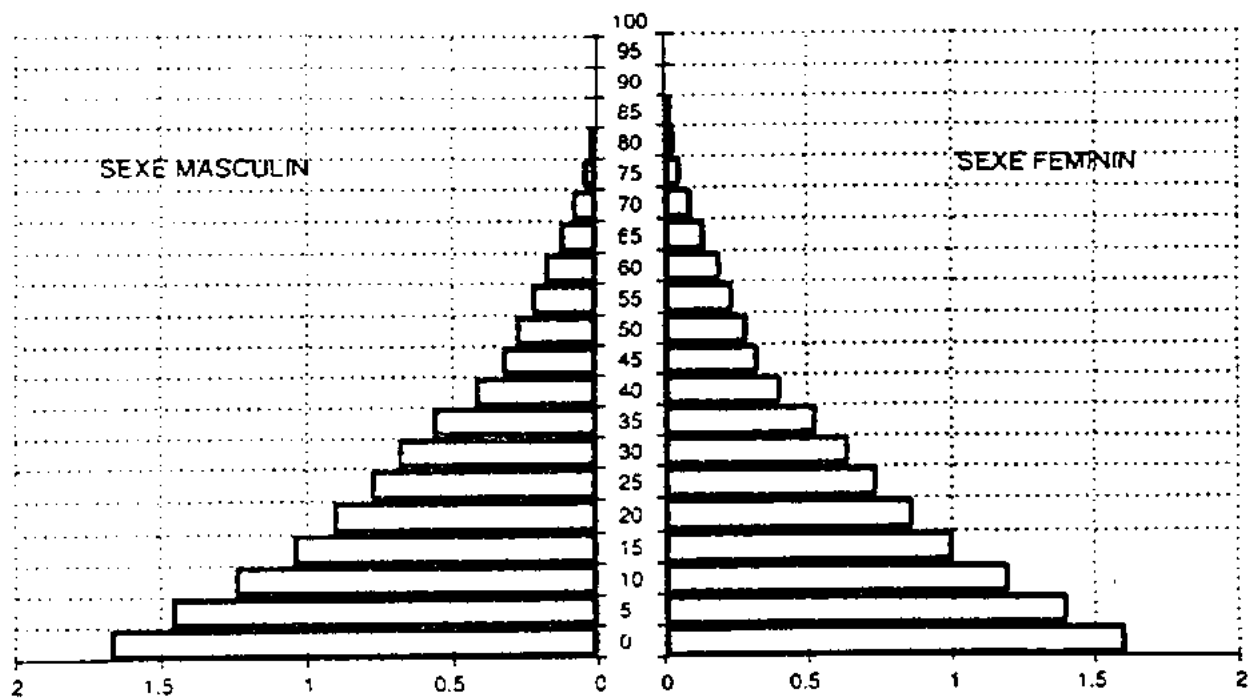
A — Expansion:	1892-1913	— prospérité
	(1914-1918: guerre)	
	1920-1929	— récession
B — Stagnation:	1929-1937	— dépression
	(1939-1945: guerre)	
	1937-1948	— reprise

IV — 1948-(1995?)

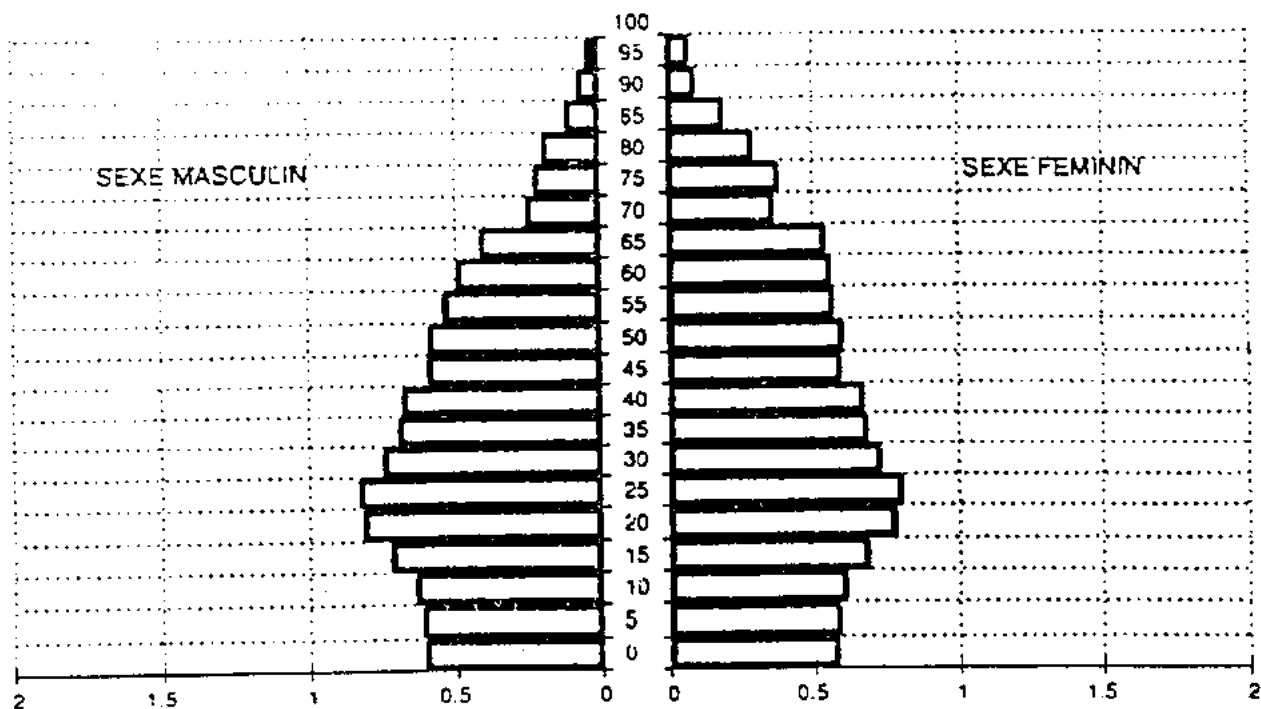
A — Expansion:	1948-1966	— prospérité
	1966-1973	— récession
B — Stagnation:	1973-1982	— dépression
	1982-(1995?)	— reprise

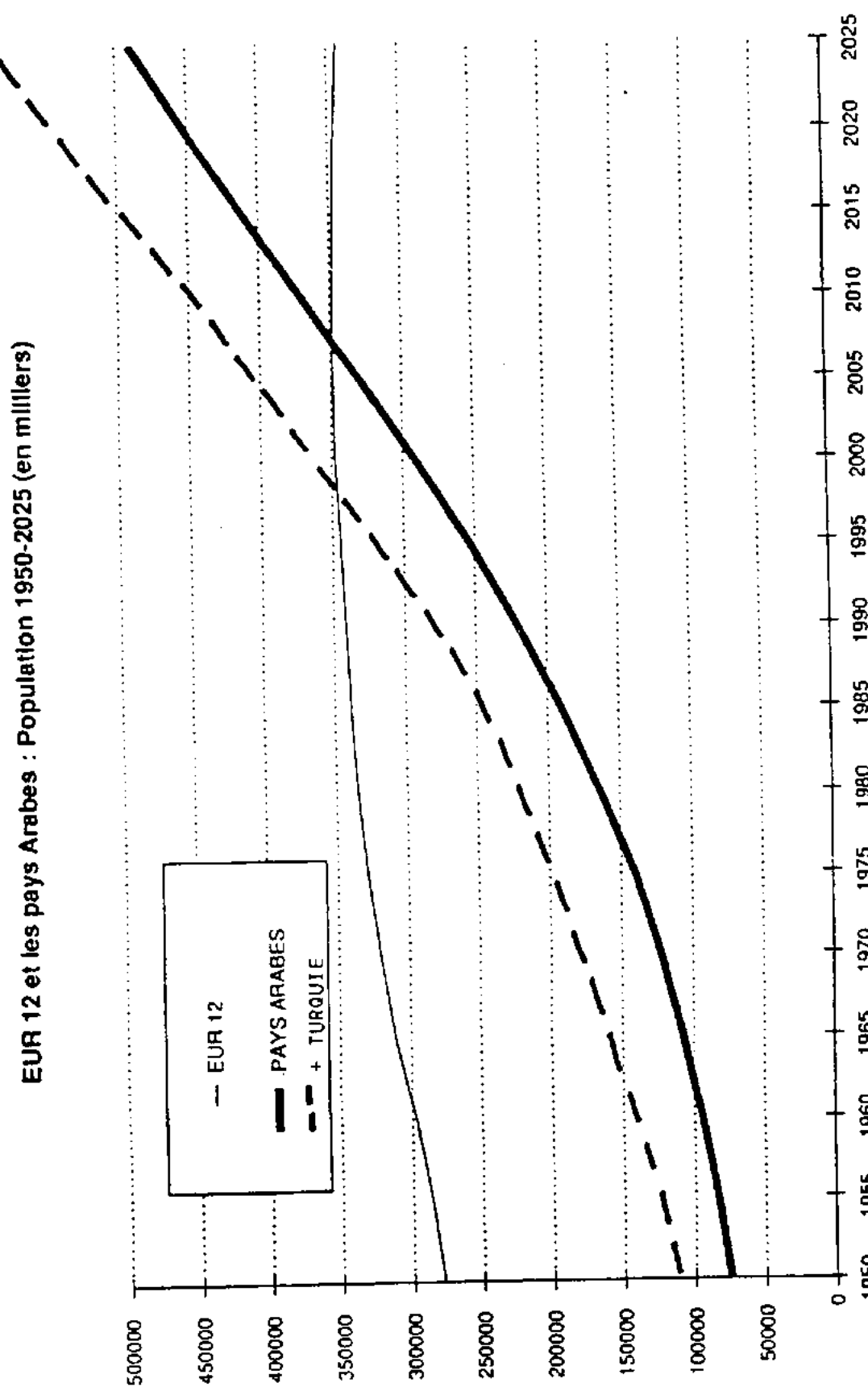
1990

Pyramide des âges des pays arabes
(en % de la population totale)



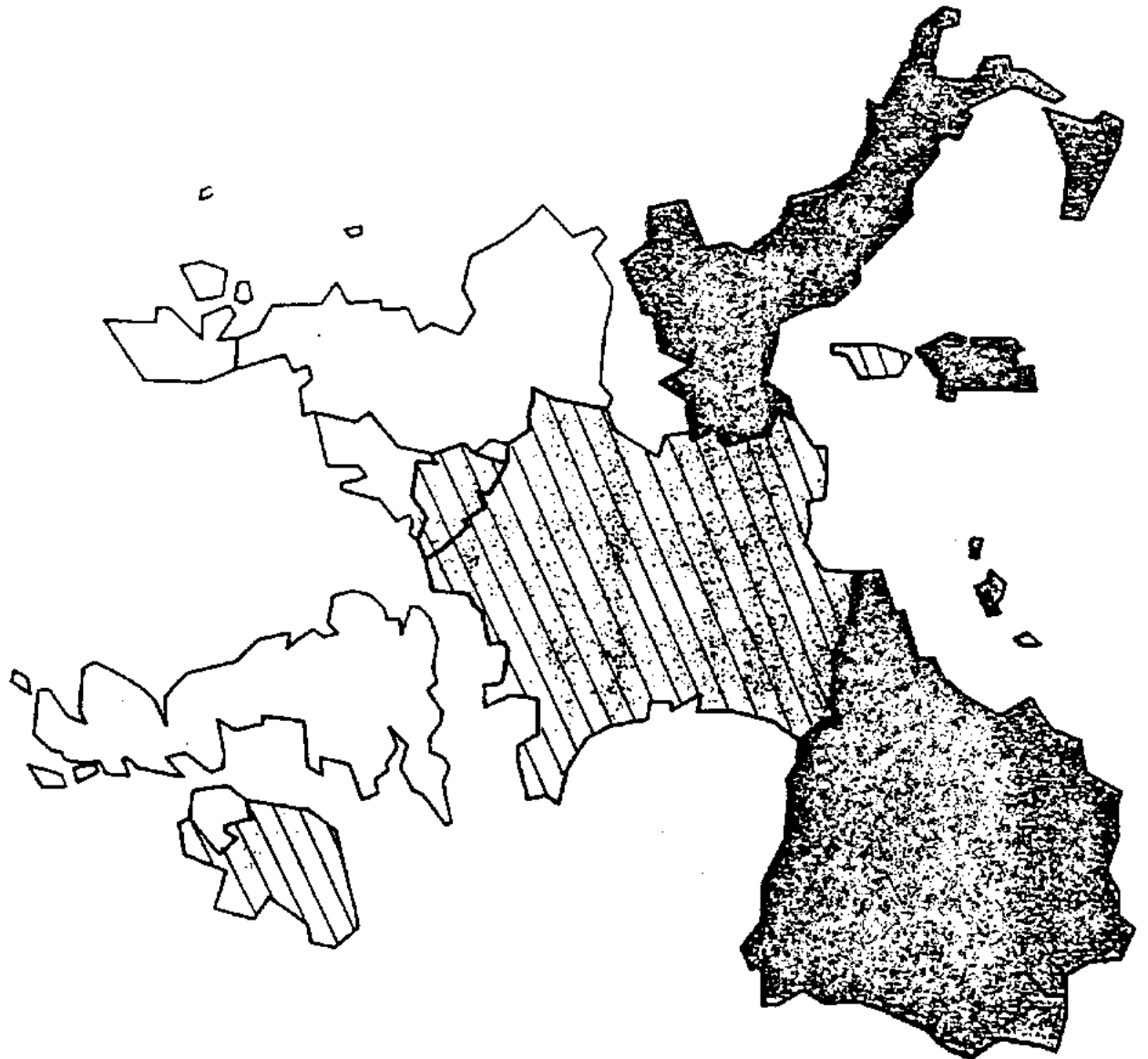
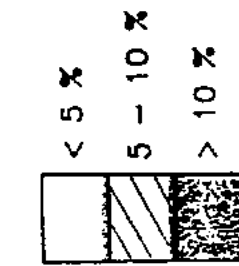
Pyramide des âges de la communauté européenne
(en % de la population totale)





SOURCE : OSCE Passé et futur des populations arabes 1991

Estimations du "travail au noir" en % du PIB



Employees by economic activity (NACE)

Agriculture

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	9155.4	119.1	147.6	1038.2	929.8	1604.4	1476.2	168.6	1912.0	5.9	282.5	880.9	590.2
Other EEC	21.3	0.5	0.8	5.0	0.1	0.5	10.7	0.4		0.1	0.5		2.7
Non-EEC	33.3	0.4	0.6	12.8	0.1	0.1	16.1	0.0		0.0	3.0	0.1	0.1
Total foreigners	54.6	0.9	1.4	17.8	0.2	0.6	26.8	0.4		0.1	3.5	0.1	2.8
Total employees	9210.0	120.0	149.0	1056.0	930.0	1605.0	1503.0	169.0		6.0	286.0	881.0	593.0

Energy and water

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	1886.4	43.4	24.0	454.2	46.9	142.8	270.3	13.8	214.0	1.6	62.9	41.9	570.6
Other EEC	21.6	1.6	0.0	7.5		1.2	4.2	0.2		0.3	0.6	0.1	5.9
Non-EEC	55.0	1.0	0.0	44.3	0.1		5.5	0.0		0.1	0.5		1.5
Total foreigners	74.6	2.6	0.0	51.8	0.1	1.2	9.7	0.2		0.4	1.1	0.1	7.4
Total employees	1961.0	46.0	24.0	506.0	47.0	144.0	280.0	14.0		2.0	64.0	42.0	578.0

Mineral extraction

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	4590.7	163.9	50.5	1322.7	87.6	433.0	636.6	34.2	713.0	10.7	170.8	166.3	801.4
Other EEC	128.7	16.4	0.2	73.5			19.0	0.7		3.2	3.6	0.2	11.9
Non-EEC	138.6	3.7	1.3	93.8	0.4		24.4	0.1		0.1	5.6	0.5	8.7
Total foreigners	267.3	20.1	1.5	167.3	0.4	0.0	43.4	0.8		3.3	9.2	0.7	20.6
Total employees	4858.0	184.0	52.0	1490.0	88.0	433.0	680.0	35.0		14.0	180.0	167.0	822.0

Metal manufacturing

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	11828.8	293.6	182.4	3866.0	117.7	883.9	1857.2	70.5	1447.0	3.3	377.7	213.1	2516.4
Other EEC	330.1	22.8	2.9	197.0	0.1	0.6	58.9	2.0		1.6	12.9	0.1	31.2
Non-EEC	514.1	6.6	2.7	370.0	0.2	0.5	79.9	0.5		0.1	12.4	0.8	40.4
Total foreigners	844.2	29.4	5.6	567.0	0.3	1.1	138.8	2.5		1.7	25.3	0.9	71.6
Total employees	12673.0	323.0	188.0	4433.0	118.0	885.0	1996.0	73.0		5.0	403.0	214.0	2588.0

Other manufacturing

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	13041.1	336.8	259.3	2412.5	450.4	1420.4	1805.2	114.5	2536.0	8.0	502.6	767.6	2427.8
Other EEC	207.8	13.0	1.7	91.0	0.2	0.2	62.0	2.3		2.8	11.7	0.6	22.3
Non-EEC	363.1	6.2	3.0	185.5	2.4	2.4	92.8	0.2		0.2	21.7	0.8	47.9
Total foreigners	570.9	19.2	4.7	276.5	2.6	2.6	154.8	2.5		3.0	33.4	1.4	70.2
Total employees	13612.0	356.0	264.0	2689.0	453.0	1423.0	1960.0	117.0		11.0	536.0	769.0	2498.0

Building

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	9537.3	199.7	184.4	1720.2	238.1	1098.1	1395.5	75.3	1751.0	4.6	412.5	380.4	2077.5
Other EEC	236.3	13.1	0.7	40.3	0.1	0.1	135.6	0.6		8.2	5.8	0.3	31.5
Non-EEC	263.4	5.2	1.9	127.5	0.8	0.8	105.9	0.1		0.2	2.7	7.3	11.0
Total foreigners	499.7	18.3	2.6	167.8	0.9	0.9	241.5	0.7		8.4	8.5	7.6	42.5
Total employees	10037.0	218.0	187.0	1888.0	239.0	1099.0	1637.0	76.0		13.0	421.0	388.0	2120.0

Total industry

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	40884.3	1037.4	700.6	9775.6	940.7	3978.2	5964.8	308.3	6661.0	28.2	1526.5	1569.3	8393.7
Other EEC	924.5	66.9	5.5	409.3	0.4	2.1	279.7	5.8		16.1	34.6	1.3	102.8
Non-EEC	1332.2	22.7	8.9	821.1	3.9	3.7	308.5	0.9		0.7	42.9	9.4	109.5
Total foreigners	2256.7	89.6	14.4	1230.4	4.3	5.8	588.2	6.7		16.8	77.5	10.7	212.3
Total employees	43141.0	1127.0	715.0	11006.0	945.0	3984.0	6553.0	315.0		45.0	1604.0	1580.0	8606.0

Distributive trades

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	23931.0	604.6	397.9	4274.2	686.6	2682.6	3485.6	201.4	4437.0	21.2	1078.9	793.6	5267.4
Other EEC	309.3	24.3	1.9	100.0	0.6	0.6	78.4	3.0		9.2	12.8	0.3	78.2
Non-EEC	405.7	10.1	4.2	181.8	2.8	2.8	107.0	0.6		0.6	13.3	2.1	80.4
Total foreigners	715.0	34.4	6.1	281.8	3.4	3.4	185.4	3.6		9.8	26.1	2.4	158.6
Total employees	24646.0	639.0	404.0	4556.0	690.0	2686.0	3671.0	205.0		31.0	1105.0	796.0	5426.0

Transport and communication

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	7529.3	248.2	192.3	1490.9	240.1	702.1	1259.6	59.3	1156.0	8.8	356.8	194.8	1620.4
Other EEC	81.8	5.6	1.0	34.8	0.3	0.3	17.0	0.5		1.0	4.2	0.1	17.0
Non-EEC	111.9	3.2	1.7	50.3	0.6	0.6	24.4	0.2		0.2	3.0	1.1	26.6
Total foreigners	193.7	8.8	2.7	85.1	0.9	0.9	41.4	0.7		1.2	7.2	1.2	43.6
Total employees	7723.0	257.0	195.0	1576.0	241.0	703.0	1301.0	60.0		10.0	364.0	196.0	1664.0

Banking, finance, insurance

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	9805.6	277.1	252.3	2158.2	168.2	645.2	1814.7	87.1	855.0	13.6	628.7	153.0	2752.5
Other EEC	139.0	9.1	1.7	21.3	0.2	0.2	57.0	1.6		4.8	10.0	0.4	32.7
Non-EEC	123.4	2.8	2.0	36.5	0.6	0.6	37.3	0.3		0.6	4.3	0.6	37.8
Total foreigners	262.4	11.9	3.7	57.8	0.8	0.8	94.3	1.9		5.4	14.3	1.0	70.5
Total employees	10068.0	289.0	256.0	2216.0	169.0	646.0	1909.0	89.0		19.0	643.0	154.0	2823.0

Public administration

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	9930.8	351.7	185.2	2466.2	245.6	657.6	2009.4	61.6	1683.0	12.3	388.3	310.9	1559.0
Other EEC	38.0	1.8	0.2	14.3			7.3	0.4		0.7	3.5		9.8
Non-EEC	59.2	0.5	0.6	30.5	0.4	0.4	9.3	0.0		0.0	1.2	1.1	15.2
Total foreigners	97.2	2.3	0.8	44.8	0.4	0.4	16.6	0.4		0.7	4.7	1.1	25.0
Total employees	10028.0	354.0	186.0	2511.0	246.0	658.0	2026.0	62.0		13.0	393.0	312.0	1584.0

Other services

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	24423.2	767.5	695.5	4218.7	444.2	1907.2	4430.6	187.3	4108.0	18.5	1574.8	632.7	5438.2
Other EEC	395.5	19.7	2.4	96.8	0.6	0.6	121.9	4.2		10.9	16.7	0.9	120.8
Non-EEC	476.3	12.8	9.1	169.5	4.2	4.2	114.5	1.5		0.6	18.5	6.4	135.0
Total foreigners	871.8	32.5	11.5	266.3	4.8	4.8	236.4	5.7		11.5	35.2	7.3	255.8
Total employees	25295.0	800.0	707.0	4485.0	449.0	1912.0	4667.0	193.0		30.0	1610.0	640.0	5694.0

Total services

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	75619.9	2249.1	1723.2	14608.2	1784.7	6594.7	12999.9	596.7	12239.0	74.4	4027.5	2085.0	16637.5
Other EEC	963.6	60.5	7.2	267.2	1.7	1.7	281.6	9.7		26.6	47.2	1.7	258.5
Non-EEC	1176.5	29.4	17.6	468.6	8.6	8.6	292.5	2.6		2.0	40.3	11.3	295.0
Total foreigners	2140.1	89.9	24.8	735.8	10.3	10.3	574.1	12.3		28.6	87.5	13.0	553.5
Total employees	77760.0	2339.0	1748.0	15344.0	1795.0	6605.0	13574.0	609.0		103.0	4115.0	2098.0	17191.0

Total

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	125659.6	3405.6	2571.4	25422.0	3655.2	12177.3	20440.9	1073.6	20812.0	108.5	5836.5	4535.2	25621.4
Other EEC	1909.4	127.9	13.5	681.5	2.2	4.3	572.0	15.9		42.8	82.3	3.0	364.0
Non-EEC	2542.0	52.5	27.1	1302.5	12.6	12.4	617.1	3.5		2.7	86.2	20.8	404.6
Total foreigners	4451.4	180.4	40.6	1984.0	14.8	16.7	1189.1	19.4		45.5	168.5	23.8	768.6
Total employees	130111.0	3586.0	2612.0	27406.0	3670.0	12194.0	21630.0	1093.0		154.0	6005.0	4559.0	26390.0

Not stated

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	323.0		17.8				107.1	2.9			24.0	8.0	163.2
Other EEC	8.1						5.3	0.1			1.4		1.3
Non-EEC	5.9		0.2				4.6				0.6		0.5
Total foreigners	14.0		0.2				9.9	0.1			2.0	0.0	1.8
Total employees	337.0		18.0				117.0	3.0			26.0	8.0	165.0

Source: Labour force survey 1989

Employees by economic activity (NACE) in percent of total

Agriculture

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	99.4	99.3	99.1	98.3	100.0	100.0	98.2	99.8		98.3	98.8	100.0	99.5
Other EEC	0.2	0.4	0.5	0.5	0.0	0.0	0.7	0.2		1.7	0.2	0.0	0.5
Non-EEC	0.4	0.3	0.4	1.2	0.0	0.0	1.1	0.0		0.0	1.0	0.0	0.0
Total foreigners	0.6	0.8	0.9	1.7	0.0	0.0	1.8	0.2		1.7	1.2	0.0	0.5
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Energy and water

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	96.2	94.3	100.0	89.8	99.8	99.2	96.5	98.6		80.0	98.3	99.8	98.7
Other EEC	1.1	3.5	0.0	1.5	0.0	0.8	1.5	1.4		15.0	0.9	0.2	1.0
Non-EEC	2.7	2.2	0.0	8.8	0.2	0.0	2.0	0.0		5.0	0.8	0.0	0.3
Total foreigners	3.8	5.7	0.0	10.2	0.2	0.8	3.5	1.4		20.0	1.7	0.2	1.3
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Mineral extraction

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	94.5	89.1	97.1	88.8	99.5	100.0	93.6	97.7		76.4	94.9	99.6	97.5
Other EEC	2.6	8.9	0.4	4.9	0.0	0.0	2.8	2.0		22.9	2.0	0.1	1.4
Non-EEC	2.9	2.0	2.5	6.3	0.5	0.0	3.6	0.3		0.7	3.1	0.3	1.1
Total foreigners	5.5	10.9	2.9	11.2	0.5	0.0	6.4	2.3		23.6	5.1	0.4	2.5
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Metal manufacturing

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	93.3	90.9	97.0	87.2	99.7	99.9	93.0	96.6		66.0	93.7	99.6	97.2
Other EEC	2.6	7.1	1.5	4.4	0.1	0.1	3.0	2.7		32.0	3.2	0.0	1.2
Non-EEC	4.1	2.0	1.4	8.3	0.2	0.1	4.0	0.7		2.0	3.1	0.4	1.6
Total foreigners	6.7	9.1	3.0	12.8	0.3	0.1	7.0	3.4		34.0	6.3	0.4	2.8
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Other manufacturing

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	95.8	94.6	98.2	89.7	99.4	99.8	92.1	97.9		72.7	93.8	99.8	97.2
Other EEC	1.5	3.7	0.6	3.4	0.0	0.0	3.2	2.0		25.5	2.2	0.1	0.9
Non-EEC	2.7	1.7	1.1	6.9	0.5	0.2	4.7	0.2		1.8	4.0	0.1	1.9
Total foreigners	4.2	5.4	1.8	10.3	0.6	0.2	7.9	2.1		27.3	6.2	0.2	2.8
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Building

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	95.0	91.6	98.6	91.1	99.6	99.9	85.2	99.1		35.4	98.0	98.0	98.0
Other EEC	2.4	6.0	0.4	2.1	0.0	0.0	8.3	0.8		63.1	1.4	0.1	1.5
Non-EEC	2.6	2.4	1.0	6.8	0.3	0.1	6.5	0.1		1.5	0.6	1.9	0.5
Total foreigners	5.0	8.4	1.4	8.9	0.4	0.1	14.8	0.9		64.6	2.0	2.0	2.0
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Total industry

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	94.8	92.0	98.0	88.8	99.5	99.9	91.0	97.9		62.7	95.2	99.3	97.5
Other EEC	2.1	5.9	0.8	3.7	0.0	0.1	4.3	1.8		35.8	2.2	0.1	1.2
Non-EEC	3.1	2.0	1.2	7.5	0.4	0.1	4.7	0.3		1.6	2.7	0.6	1.3
Total foreigners	5.2	8.0	2.0	11.2	0.5	0.1	9.0	2.1		37.3	4.8	0.7	2.5
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Distributive trades

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	97.1	94.6	98.5	93.8	99.5	99.9	94.9	98.2		68.4	97.6	99.7	97.1
Other EEC	1.3	3.8	0.5	2.2	0.1	0.0	2.1	1.5		29.7	1.2	0.0	1.4
Non-EEC	1.6	1.6	1.0	4.0	0.4	0.1	2.9	0.3		1.9	1.2	0.3	1.5
Total foreigners	2.9	5.4	1.5	6.2	0.5	0.1	5.1	1.8		31.6	2.4	0.3	2.9
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Transport and communication

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	97.5	96.6	98.6	94.6	99.6	99.9	96.8	98.8		88.0	98.0	99.4	97.4
Other EEC	1.1	2.2	0.5	2.2	0.1	0.0	1.3	0.8		10.0	1.2	0.1	1.0
Non-EEC	1.4	1.2	0.9	3.2	0.2	0.1	1.9	0.3		2.0	0.8	0.6	1.6
Total foreigners	2.5	3.4	1.4	5.4	0.4	0.1	3.2	1.2		12.0	2.0	0.6	2.6
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Banking, finance, insurance

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	97.4	95.9	98.6	97.4	99.5	99.9	95.1	97.9		71.6	97.8	99.4	97.5
Other EEC	1.4	3.1	0.7	1.0	0.1	0.0	3.0	1.8		25.3	1.6	0.3	1.2
Non-EEC	1.2	1.0	0.8	1.6	0.4	0.1	2.0	0.3		3.2	0.7	0.4	1.3
Total foreigners	2.6	4.1	1.4	2.6	0.5	0.1	4.9	2.1		28.4	2.2	0.6	2.5
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Public administration

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	99.0	99.4	99.6	98.2	99.8	99.9	99.2	99.4		94.6	98.8	99.6	98.4
Other EEC	0.4	0.5	0.1	0.6	0.0	0.0	0.4	0.6		5.4	0.9	0.0	0.6
Non-EEC	0.6	0.1	0.3	1.2	0.2	0.1	0.5	0.0		0.0	0.3	0.4	1.0
Total foreigners	1.0	0.6	0.4	1.8	0.2	0.1	0.8	0.6		5.4	1.2	0.4	1.6
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Other services

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	96.6	95.9	98.4	94.1	98.9	99.7	94.9	97.0		61.7	97.8	98.9	95.5
Other EEC	1.6	2.5	0.3	2.2	0.1	0.0	2.6	2.2		36.3	1.0	0.1	2.1
Non-EEC	1.9	1.6	1.3	3.8	0.9	0.2	2.5	0.8		2.0	1.1	1.0	2.4
Total foreigners	3.4	4.1	1.6	5.9	1.1	0.3	5.1	3.0		38.3	2.2	1.1	4.5
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Total services

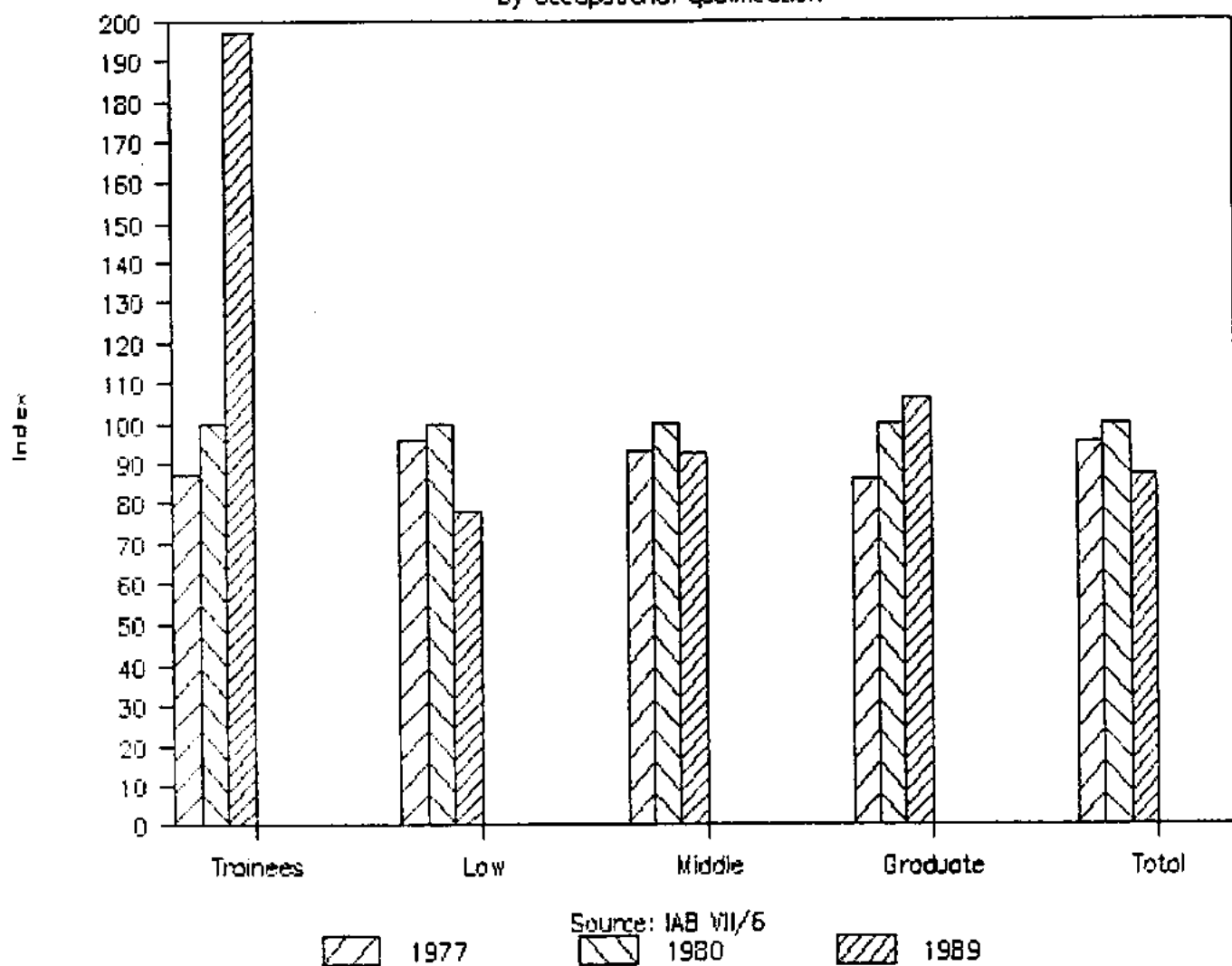
	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	97.2	96.2	98.6	95.2	99.4	99.8	95.8	98.0		72.2	97.9	99.4	96.8
Other EEC	1.2	2.6	0.4	1.7	0.1	0.0	2.1	1.6		25.8	1.1	0.1	1.5
Non-EEC	1.5	1.3	1.0	3.1	0.5	0.1	2.2	0.4		1.9	1.0	0.5	1.7
Total foreigners	2.8	3.8	1.4	4.8	0.6	0.2	4.2	2.0		27.8	2.1	0.6	3.2
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Total

	eur12	B	DK	BRD	GR	E	F	IRE	I	L	NL	P	UK
Nationals	96.6	95.0	98.4	92.8	99.6	99.9	94.5	98.2		70.5	97.2	99.5	97.1
Other EEC	1.5	3.6	0.5	2.5	0.1	0.0	2.6	1.5		27.8	1.4	0.1	1.4
Non-EEC	2.0	1.5	1.0	4.8	0.3	0.1	2.9	0.3		1.8	1.4	0.5	1.5
Total foreigners	3.4	5.0	1.6	7.2	0.4	0.1	5.5	1.8		29.5	2.8	0.5	2.9
Total employees	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100	100	100

Source: Labour force survey 1989

All foreign employees in Germany by occupational qualification



EC nationals in Germany

by occupational qualification

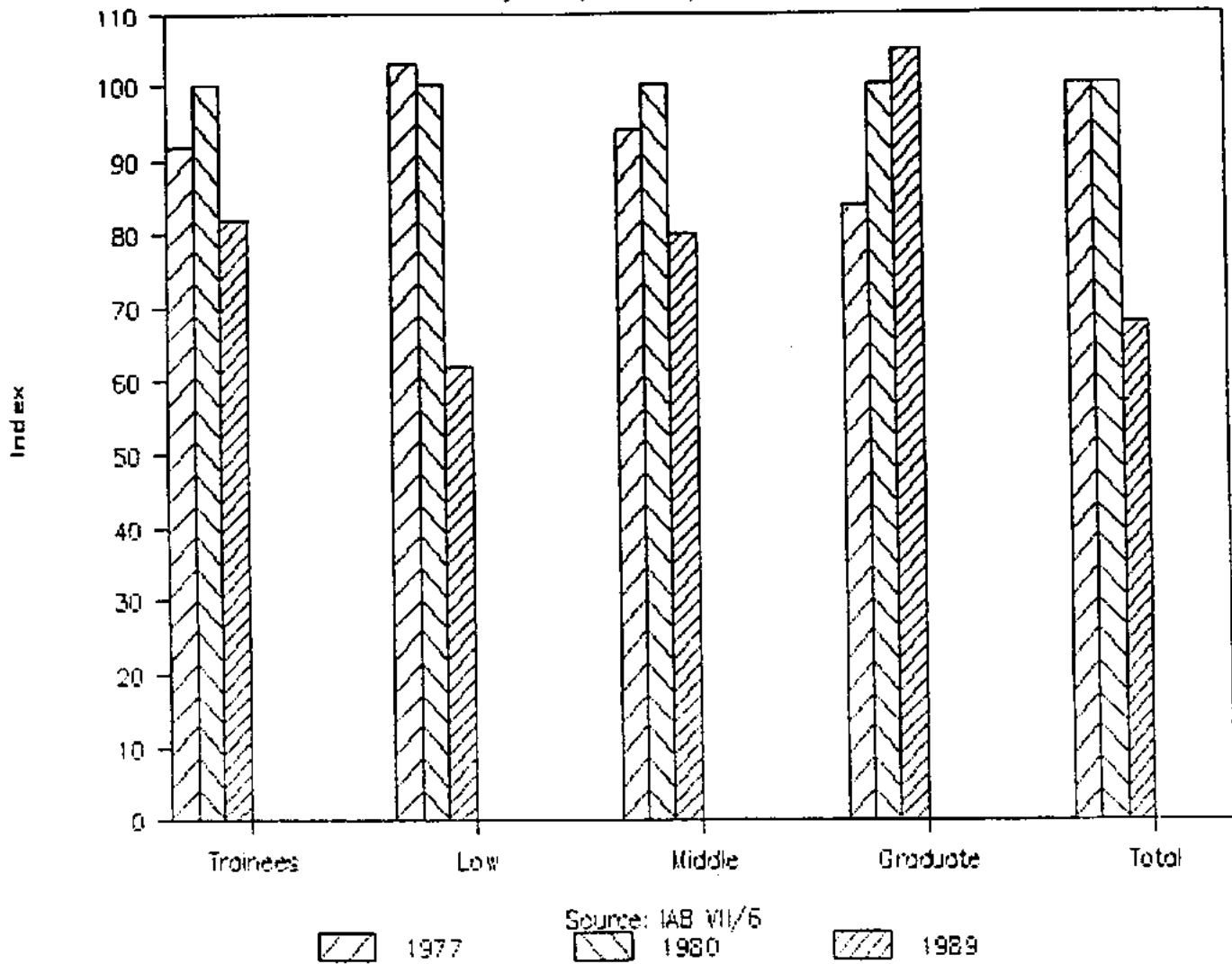


Tableau 3.3. Migrations internes dans certains pays de l'OCDE:
personnes ayant changé de région de résidence en pourcentage de la population totale^{a)}

	Australie	Canada	Finlande	France	Allemagne	Italie	Japon	Norvège	Suède	Royaume-Uni	Etats-Unis
1970	1.7	1.9	2.5	..	1.8	1.1	4.1	3.8	..	..	3.6
1971	1.9	1.9	1.7	..	1.8	1.1	4.0	3.1	..	..	3.4
1972	1.8	1.8	2.1	..	1.7	1.1	3.9	3.0	..	..	..
1973	1.9	1.8	2.3	..	1.7	1.0	3.9	3.0	4.8	..	..
1974	1.6	2.0	2.5	..	1.5	0.9	3.6	3.0	4.9	..	..
1975	..	1.8	..	..	1.3	0.8	3.3	2.9	4.8	1.2	..
1976	..	1.6	1.8	..	1.3	0.8	3.2	2.7	4.5	..	3.0
1977	1.7	1.7	1.5	..	1.3	0.7	3.1	..	4.0	1.0	..
1978	1.9	1.7	1.4	..	1.3	0.7	3.0	2.7	3.7	..	..
1979	1.7	1.7	1.5	..	1.3	0.7	3.0	2.6	3.9	1.2	..
1980	1.8	1.7	1.6	..	1.3	0.7	2.9	2.7	4.0	..	..
1981	1.8	1.8	1.5	..	1.3	0.7	..	2.6	3.5	1.1	2.8
1982	1.9	1.8	1.5	..	1.2	0.7	2.8	2.5	3.4	..	3.0
1983	1.5	1.5	1.5	..	1.1	0.6	2.7	2.5	3.4	0.9	2.7
1984	1.5	1.6	..	1.4	1.0	0.6	2.6	2.4	3.7	1.1	2.8
1985	1.6	1.5	1.6	1.2	1.0	0.6	2.6	2.4	3.9	1.2	3.0
1986	1.6	1.5	1.5	1.3	1.1	0.6	2.6	2.5	4.0	1.1	3.0
1987	1.6	1.5	1.6	1.3	1.1	0.5	2.6	2.6	3.9	..	2.8

a) Population âgée de 15 ans et plus pour l'Australie et le Royaume-Uni. Les données ne tiennent pas compte des personnes ayant changé de pays de résidence.

Sources: Australie: Australian Bureau of Statistics, *Internal Migration, Australia*, numéros divers. Migrations entre 8 États et territoires.

Canada: Données fournies par Statistique Canada, Division de la Démographie. Migrations entre 13 provinces et territoires.

Finlande: Office central de statistique, *Statistical Yearbook of Finland*. Migrations entre 12 provinces.

France: INSEE, données établies d'après les enquêtes annuelles sur la population active. Migrations entre 22 régions.

Allemagne: Statistisches Bundesamt, *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit*, Reihe 2.3, numéros divers. Migrations entre 11 Länder.

Italie: ISTAT, *Compendio Statistico Italiano*, numéros divers.

Japon: Bureau of Statistics, *Statistical Yearbook*, numéros divers. Migrations entre 47 préfectures. Données tirées du Basic Resident Register.

Norvège: Bureau central de statistique, *Statistical Yearbook*. Migrations entre 20 comtés.

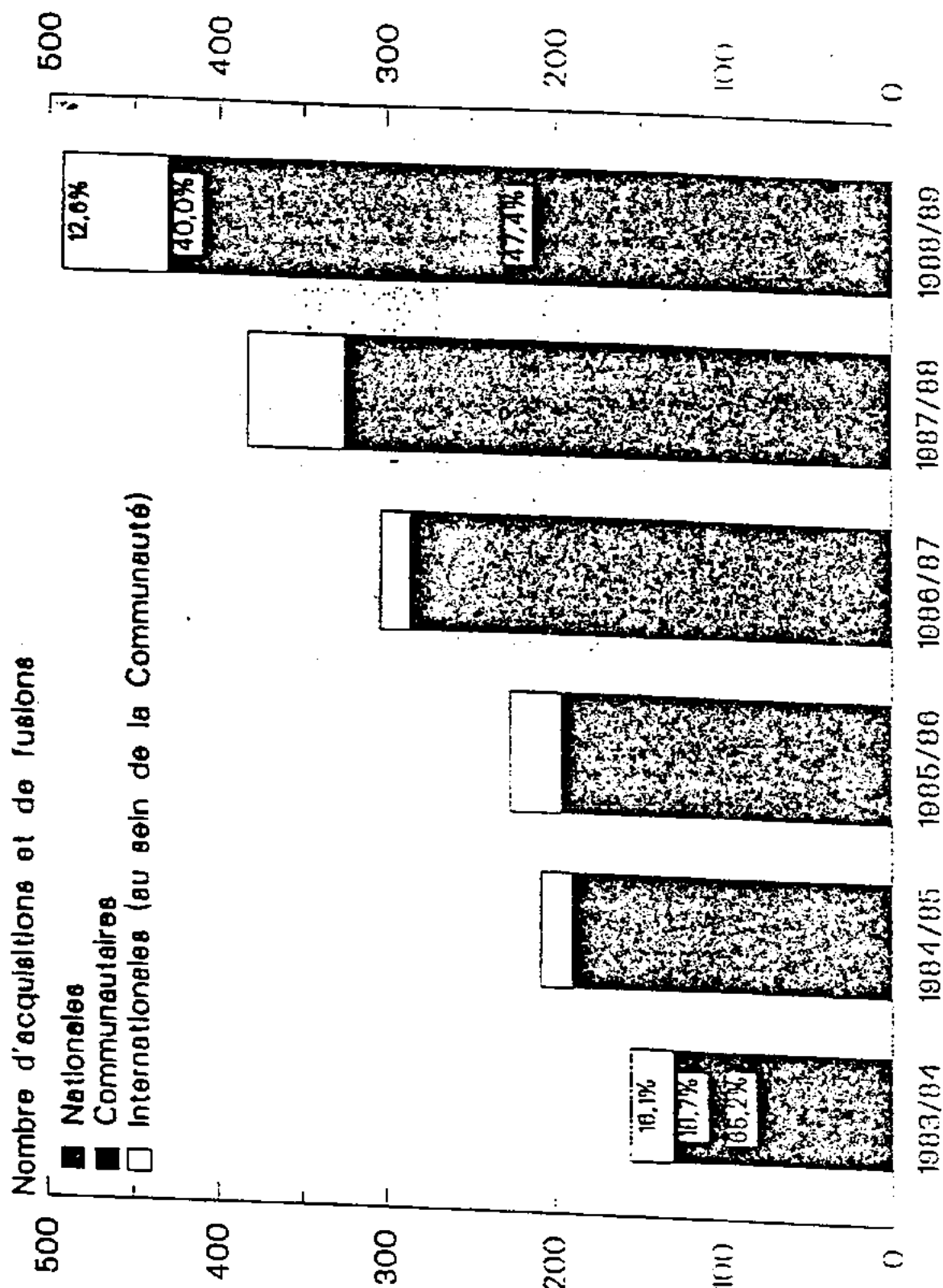
Suède: Statistiques de la Suède, *Statistical Abstract of Sweden*, numéros divers, et *Statistiska Meddelanden*, BE 1984:4. Migrations entre 24 comtés.

Royaume-Uni: Données de l'enquête sur la population active fournies par Jonathan Wadsworth du Centre for Labour Economics. Migrations entre 10 régions.

Irlande du Nord non comprise.

Etats-Unis: U.S. Department of Commerce, Bureau of the Census, *Geographical Mobility: March 1986 to March 1987*. Migrations entre 51 États.

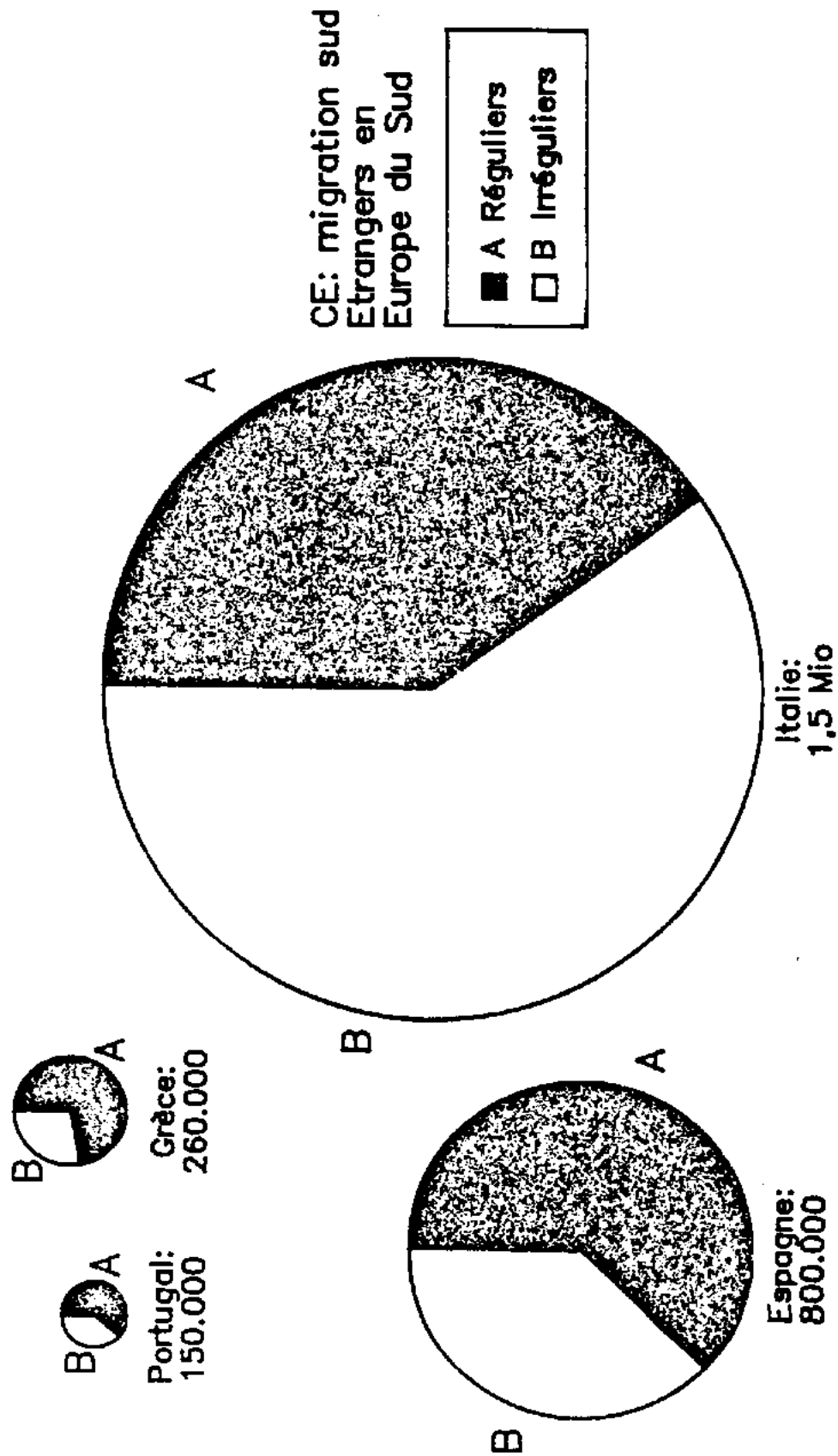
Fusions et acquisitions dans l'industrie au sein de la Communauté De 1983/1984 à 1988/1989



	Peu qualifiés	Moyennement qualifiés	Très qualifiés
Mobilité potentielle			
Pas de mobilité potentielle			
	Immigrés Clandestins et Travail au noir		
	Systèmes diasporiques	SPE	Agences privées
		Entreprises	



Prestations de service/Sous-traitance



(c) isoplan Saarbrücken/Bonn 1989

J. M. DIDIER & ASSOCIATES S.A.

THE SOCIAL DIMENSION OF THE EUROPEAN COMMUNITY

BARCELONA, 28 AND 29 OCTOBER 1991

*

*

*

CONTRIBUTION BY J.M. DIDIER & ASSOCIATES

TO THE SEMINAR ON THE SOCIAL POLICY OF THE EEC

ORGANISED BY

PATRONAT CATALA PRO EUROPA

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
PART A: OVERVIEW OF EC SOCIAL POLICY	
I. 1957. Treaty of Rome - minimal social provisions	1
II. Meagre results between 1958 and 1974	1
III. A voluntarist approach between 1974 and 1984	1
IV. Determination and pragmatism between 1985 and 1989	1
V. Review of EC existing and pending legislation in the social field	2
VI. Recent developments and future expectations	3
PART B: SUMMARY OF THE MAIN EC COMMISSION PROPOSALS AND OF ADOPTED DIRECTIVES/RESOLUTIONS, ETC. OF INTEREST TO INDUSTRY IN THE EC SOCIAL FIELD	
I. Employee involvement - social law	4
II. Employee involvement - company law	6
III. Working time	8
IV. Protection of employee rights	10
V. Health and safety	12
VI. Equal treatment/opportunities	15
VII. Education/training	17
VIII. Social Protection	18

PART A: OVERVIEW OF EC SOCIAL POLICY:

I. 1957, TREATY OF ROME - MINIMAL SOCIAL PROVISIONS

The EC Treaties of 1957 provided only a minimal basis for EC social policy which related only to free movement of workers, social security, equal pay and to a Social Fund. The binding provisions thus concern: freedom of movement for workers; social security for migrant workers; freedom of establishment (right to take up and pursue activities as self-employed persons); equal pay for men and women; European Social Fund. The non-binding provisions concern: the standard of living and working conditions and the social field in general; paid holiday schemes; vocational training.

II. MEAGRE RESULTS BETWEEN 1958 AND 1974

Results were achieved mainly in the fields of (a) free movement of workers, (b) social security of migrant workers, and (c) Social Fund assistance.

III. A VOLUNTARIST APPROACH BETWEEN 1974 AND 1984

In 1974, a European Social action programme was adopted. The programme set out three major objectives: (a) full and better employment in the Community, (b) improving living and working conditions, and (c) participation of social partners in Community decisions. However, still little progress was made in the EC social field, because of a variety of successive or simultaneous reasons, such as the priority given to the customs union, the need for unanimous decisions, the Community's enlargement, and more generally a lack of political will.

IV. DETERMINATION AND PRAGMATISM BETWEEN 1985 AND 1989

In February 1985, following the new medium-term social action plan adopted at the Fontainebleau Summit of June 1984, the new EC Commission headed by President Delors presented a programme which set out various social objectives: (a) completion of the internal market, (b) preparation and ratification of the Single European Act (which came into force on 1 July 1987), and (c) revival of the Val Duchesse social dialogue.

In 1989, EC Member States (UK dissenting) adopted a Community Charter of the basic social rights for workers - a not compulsory but rather a (basic) political manifesto/declaration of a European social identity. On the basis of this Charter, the EC Commission adopted a Social Action Programme with about 50 proposed measures for the implementation of the Social Charter by 1993. Both the Social Charter and the Social Action Programme have given an important boost to EC social policy.

V. REVIEW OF EC EXISTING AND PENDING LEGISLATION IN THE SOCIAL FIELD

In 1991 the achievements over more than 30 years since the creation of the EC, consisted of a wide variety of proposals, programmes, resolutions and recommendations, but the number of formal decisions is fairly limited:

- 1) In the field of workers' involvement, no EC Legislation has been approved. Proposals for workers' information/consultation (Vredeling draft - 1983), workers' participation in companies (Fifth Directive on company law - 1983 and the European Company Statute - 1989/1991), are still awaiting approval; a 1990/1991 proposal for a Directive on cross-border information and consultation (EWC) is under examination by the EC institutions in the coming months.
- 2) In the field of health and safety, there are Directives regarding safety signs (1977), vinyl chloride monomer (1978), chemical, physical and biological agents (original Directive of 1980, amended in 1988), major hazards of certain industrial activities (1982 - amended in 1987), lead (1982), asbestos (1983, amended in 1991), noise (1986), carcinogenic aromatic amines (1988), improvement in the safety and health of workers at the workplace (Framework Directive and first specific Directive of 1989), use of work equipment (1989), personal protective equipment (1989), VDU's (1990), heavy loads (1990), carcinogens (1990), biological agents (1990), as well as health and safety protection for atypical workers (1991). Final agreement is expected in the near future on proposals for Directives on, inter alia, pregnant women, temporary/mobile worksites, safety signs and vessels.
- 3) In the field of working time, no EC Legislation has been approved. Proposals for Directives regarding part time (1983) and temporary work (1984) have been awaiting a decision for several years. Proposals for Directives on the organisation of working time and atypical work will be further examined by the EC institutions in the coming months.
- 4) In the field of protection of employees' rights, there are four Directives, covering the cases of collective redundancies (1975), transfers of undertakings/business (1977), employers' insolvency (1980), and proof of employment relationship (1991). Proposals for Directives regarding the secondment of workers as well as amending the 1975 Directive on collective redundancies will be further examined by the EC institutions in the coming months.
- 5) In the field of equal opportunities, there are Directives on equal pay (1975) and on equal access to employment, vocational training and promotion and working conditions (1976), on statutory and occupational social security (1986) as well as a Resolution on a Third Action Programme for equal treatment (1991). There are also proposals for Directives on parental and family leave (1984), on equal opportunities in the field of statutory and occupational social security as well as on the burden of proof (1988), as well as for Recommendation on childcare (1991) and an EC Commission Recommendation and code of conduct on the protection of the dignity of women and men at work (1991).
- 6) In the field of vocational training, various action programmes have been adopted, inter alia, COMETT II (1988) and FORCE (1990).

VI. RECENT DEVELOPMENTS AND FUTURE EXPECTATIONS

With the 1989 Social Charter and Social Action Programme, the EC Social Dimension has gained increasing importance on the EC legislative agenda. In its Social Action Programme, the EC Commission lists some 50 operational measures to be taken in 1990 and 1991 to implement the Social Charter.

At an early stage the EC Commission presented many of the most controversial proposals, e.g. cross-border information and consultation in Community-scale undertakings, atypical workers and the organisation of working time. However, the question arises if and when such proposals may be agreed upon by the Member States. The final agreement of the proposals by the Member States depends on the voting procedure in the EC social field. Until now, the voting procedure has consisted mainly of unanimity (but qualified majority voting prevails in the field of health and safety). Thus, for instance, the issue of cross-border information and consultation will have to be decided upon through unanimity among the Member States. Consequently, although a lot of activity has been observed recently in the EC social field, such activity does not automatically mean that legislation will be adopted in the EC social field.

On the other hand, the rules of the game may be changed next year. At the moment the Member States are indeed considering at the Intergovernmental Conference on Political Union (which started December 1990) the possible revision of the social provisions in the EC Treaty.

The EC Commission and also the Luxembourg Presidency (January to July 1991) and Dutch Presidency (July to December 1991) presented controversial suggestions regarding such revision. One of the principle suggestions is to facilitate the decision-making process in the EC social field, through a considerable extension of qualified majority voting (1) for the adoption of EC social legislation; and through the enlargement of the role of the European Social Partners regarding the development of social legislation. More generally, the EC Commission also acknowledges the need to respect national and contractual roles in the social field, the diversity of national situations and the competitiveness of enterprises.

However, a possible agreement (unanimity required), scheduled for December 1991, between the Member States on such radical changes in the social field will not only depend on the Member States views on a future EC Social policy but also on their views concerning the Community as a whole. Acceptance therefore of a "political package" may include the acceptance of the radical changes in the EC social field.

(1) Qualified majority voting requires 54 votes (out of 76 votes) for approval of a Commission proposal (thus 23 votes or abstentions would block a proposal).

PART B. SUMMARY OF THE MAIN EC COMMISSION PROPOSALS AND OF ADOPTED DIRECTIVES/RESOLUTIONS, ETC. OF INTEREST TO INDUSTRY IN THE EC SOCIAL FIELD

NB. The EC Commission proposals presented in 1990/1991 are part of the 1989 Social Action Programme implementing the Social Charter.

I. EMPLOYEE INVOLVEMENT - SOCIAL LAW

A. Directives already adopted : none

B. Existing proposal

* Proposed Directive on European Works Councils - December 1990/September 1991

1. Proposed Directive: The EC Commission amended proposal of 16 September 1991 is for a future EC Council (compulsory) Directive to be adopted by unanimity (Article 100 of the EEC Treaty, i.e. unanimity). Proposed implementation is by 31 December 1992 at the latest.
2. Objective of EWC : improve the provision of cross-border information to and consultation of employees in Community-scale groups by the creation of an employee body (EWC).
3. Members of EWC : employees' representatives, as provided by national law/practice.
4. Introduction of EWC is compulsory :
 - a) in all Community-scale groups of undertakings (consisting of a controlling undertaking and controlled undertakings - i.e. subsidiaries) with at least 1000 employees in the EC and with at least two group undertakings in two different Member States each employing at least 100 employees in the EC. NB. With respect to Community-scale undertakings (consisting of an undertaking with its establishments or branches), the introduction of an EWC is compulsory if such undertaking employs at least 1000 employees in the EC, including 100 employees in at least each of two Member States, and
 - b) where employees' representatives (or employees themselves in the absence of such representatives) request the convening of a meeting of a "special employee negotiating body", AND where the latter body requests the opening of negotiations with a view to concluding an EWC agreement, AND where such negotiations have resulted in the decision to set up an EWC. NB. Where such negotiations result either in an absence of decision, or in the decision not to set up an EWC (including a decision on an alternative model), minimum information/consultation requirements which amount de facto to an EWC, are applicable in all or part as the case may be (see point 7 below).
5. Level of EWC : management and employees may agree to set up one EWC at level of central management of (highest) EC controlling undertaking, or several EWCs at any other appropriate (lower) level of management (e.g. controlling undertakings of sub-groups for certain products/activities/areas, etc.). In any case, information/consultation structures already existing at group/undertaking or establishment level under national law or practices, cannot be prejudiced.

6. Management responsibility towards EWC : central management of controlling undertaking is responsible for any obligation concerning the setting up of the EWC. Central management (or any other appropriate level of management) is responsible for informing and consulting the EWC(s). NB. If the central management is located outside the EC : the representative agent in the EC or of the EC undertaking employing most employees in a Member State is responsible.
7. Creation and organisation of cross-border information/consultation :
 - by negotiation between management and employee representatives (special employee negotiating body).
 - a) if agreement : three possibilities :
 - 1) decision to set up an EWC by agreeing on scope, composition, competence, mode of operation, procedure of information/consultation, frequency, length and place of meetings, financial and material resources which must not conform to the minimum requirements outlined below, OR by possibly agreeing on the standard model outlined in the minimum requirements below;
 - 2) decision to utilise information/consultation schemes which are alternative to the EWC - but the minimum requirements outlined below (except if indicated by *) and amounting *de facto* to an EWC, are then applicable;
 - 3) decision not to set up an EWC - but all the minimum requirements outlined below and amounting *de facto* to an EWC, are then applicable.
 - b) if no agreement : introduction of an EWC in accordance with the following minimum requirements :
 - 1) competence of EWC only for matters concerning the Community-scale group or undertaking as a whole or at least two units in two different Member States;
 - 2) right of EWC to meet with central management at least once a year to be informed on the progress/prospects of the group;
 - 3) right of EWC to be informed/timely consulted (management report - EWC opinion) by central or appropriate level management on such management proposals likely to have serious consequences for the interests of the employees, e.g. (i) relocation, merger, reduction in size or closure of undertakings, (ii) changes with regard to the organisation of the Community-scale group or undertaking, and (iii) the introduction of new working methods or production processes, (meeting with EWC if necessary *). Final decision remains the exclusive responsibility of the management involved;
 - 4) operating expenses of EWC to be covered by central management;
 - 5) EWC powers and competences cover all establishments and/or undertakings located within the EC (even if having less than 100 employees);
 - 6) EWC membership of minimum 3 and maximum 30 members *.

8. Existing rights: Vested rights of employees to information and consultation existing under national laws at group or undertaking level cannot be affected.
9. More stringent rights: Each Member State remains entitled to apply or introduce measures which are more favourable to employees.

FORECAST (2) : Final adoption scheduled at the next meeting of the EC Social Affairs Council, i.e. 3 December 1991 - however, in our opinion, very much wishful thinking on the part of the Dutch Presidency.

- * Proposed Recommendation on Employee Participation in Profits and Enterprise Results (PEPPER) - July 1991

CONTENT: The proposed (non-obligatory) Recommendation regarding PEPPER-schemes would provide for a legal framework encouraging the development of such schemes in the Member States. The future Recommendation would also intend to encourage the creation of at least some EURO-PEPPER schemes which could be available under comparable, but perhaps not necessarily identical, conditions to the employees employed in different Member States and more generally throughout the EC.

LEGAL BASIS: Article 235 of the EEC Treaty (unanimity).

FORECAST: Final adoption before the end of 1992.

- C. Announced proposals: none

II. EMPLOYEE INVOLVEMENT - COMPANY LAW

- A. Directives already adopted : none

- B. Existing proposals

- * Proposed Fifth Directive on company law - August 1983/ December 1990

CONTENT: The proposed Fifth company law Directive would regulate the structure, powers and organs of public limited companies in the EC. Member States would thus ensure that all public limited companies conform either to the proposed two-tier (dualist) system (Supervisory and Management organ) or to the proposed one-tier (unitary) system (single Administrative organ), detailed in the proposal.

(2) The forecasts do not take into account a possible change in the voting procedure as a possible outcome of the Intergovernmental Conference (see chapter A, point VI of this note), nor of a possible change of Government in the UK.

Employee participation/representation would be compulsory for all public limited companies employing in the EC a number of persons which the Member States may not fix at more than 1,000, and when a majority of its employees are in favour of such participation, according to one model to be chosen by each Member State among the four proposed models. As a matter of fact, employee representatives would participate either: (a) within the company board structure (as "Supervisors"), or (b) outside the company board structure (as members of an employee representative body).

LEGAL BASIS: Article 54 (3)(g) of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: The employee involvement provisions may be excluded from the proposed Fifth Directive if, for instance the EWC proposal would be adopted. The adoption of such a proposed Fifth Directive without employee involvement provisions may be expected in the next one or two years.

*** Proposed European Company Statute (Regulation and Directive) - August 1989/May 1991**

CONTENT: The proposed Regulation for a European Company (SE) would offer an OPTIONAL legal framework for two or more separate public limited companies, incorporated in different Member States and having their registered office and central administration (real seat) in the EC. Such public limited companies can form an SE through: (a) merger - founder companies cease to exist; (b) formation of a holding company - founder companies continue to exist as separate subsidiaries; or (c) formation of a joint subsidiary - founder companies continue to exist as separate parent companies. The SE shall be structured either under a two-tier (dualist) system (Supervisory and Management Board) or a one-tier (unitary) system (single Administrative Board).

The proposed Directive, accompanying the abovementioned Regulation, would impose on SE a certain form of employee involvement.

Employee involvement would be negotiated and agreed between management and employees among three models (if the Member State concerned has not restricted the choice of the proposed models or made one of the models compulsory): (a) participation in the European Company Board structure - either in the Supervisory Board (two-tier system), or in the Administrative Board (one-tier) system; (b) representation in an employee body separate from the above SE boards; and (c) involvement according to "other" models as agreed between management and employees - including a "standard" model applicable when no other model has been agreed on.

LEGAL BASIS: Regulation - Article 100A of EEC Treaty (qualified majority), Directive - Article 54 (3) (g) of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: Final adoption before the end of 1992.

G. Announced proposal : none

III. WORKING TIME

A. Directives already adopted : none

B. Existing proposals

* Proposed Directives on atypical work - June/October 1990

CONTENT: The EC Commission presented a set of three proposals regarding Atypical Work ("Working conditions", "Distortion of competition" and "Health and safety" (3)). These three texts intend to regulate working conditions for employment relationships involving variations (part-time, fixed term or temporary workers) from the pattern of the "normal" employment relationship (full-time). The main object of these texts is to guarantee, in principle, the same rights for "atypical workers" as for full time workers. However, the texts differentiate the rights of "atypical workers" according to the different forms of atypical work: (a) Part-time workers; (b) Internal (directly recruited by the user firm) temporary workers; (c) External temporary workers (recruited through another firm on a commercial basis - e.g. "temps").

The "working conditions" and "distortion of competition" proposals contain, inter alia, the following provisions:

- 1) Atypical workers: are workers who work more than 8 hours a week (but less than the statutory or collectively agreed number of hours), calculated over either the probable duration of the contract or all periods worked during the previous 6 months.
- 2) Atypical workers should in principle be guaranteed the same rights (working conditions/social security etc.) as full time workers.
- 3) Some of the main employers' obligations/rights:

NB. AW = Atypical workers; PTW = Part-time workers; ITW = Internal temporary workers; ETW = External temporary workers.

- a) PTW/ITW should be ensured access, under the same terms as full timers, to social security schemes (statutory/occupational), taking into account duration/pay of the work, and to social assistance (benefits in cash and kind).
- b) PTW should be ensured annual holidays, dismissal and seniority allowances, in proportion to the hours worked.
- c) ITW short term contracts (less than 12 months) cannot be renewed beyond a maximum of 3 years.
- d) User-undertakings have the right to conclude an employment contract with an ETW.

LEGAL BASIS: Proposal on (a) "working conditions" - Article 100 (unanimity); (b) "distortion of competition" - Article 100A (qualified majority).

FORECAST: The final adoption of the other two proposal can be expected in the next one or two years.

(3) The proposal on the "health and safety" protection of atypical workers was adopted by the EC Social Affairs Council of 25 June 1991. Its content you can find in chapter V "health and safety" of this note, below.

* **Proposed Directive on organisation of working time - August 1990/April 1991**

CONTENT:

1. Proposed rest periods

- a) Daily rest period : minimum of 12 consecutive hours per period of 24 hours. This, in fact, implies a daily working time of a maximum of 12 hours per period of 24 hours.
- b) Weekly rest period: minimum 1 rest day on average in every seven-day period, calculated over a reference period of not more than 14 days. This, in fact, implies a maximum average weekly working time of 72 hours a week (6 days x 12 hours).
- c) Yearly rest period: annual paid holiday of a minimum period of 4 weeks in respect of every 12 months for which workers worked for their employer. The right to such a minimum annual paid holiday may not be replaced with financial compensation.

2. Night work (i.e. all work performed during a period of not less than 7 consecutive hours between 8 p.m. and 9 a.m.).

NB. Night worker is defined as: an employee who performs night work, regularly or in excess of a certain number of hours a year, the number to be defined by each Member State after consultation with representative employers' and employees' organisations.

- a) Daily: maximum of 8 hours on average per period of 24 hours, calculated over a reference period of maximum 14 days.
- b) Not more than one consecutive full-time shift, in case of shift work involving night work.
- c) No overtime before or after a normal full-time period of night work in occupations involving special hazards or heavy physical or mental strain.
- d) Health and safety: (i) prior medical examination/regular health assessment (at least once a year for workers up to the age of 40 and at least twice a year for workers over 40); (ii) return to day working time or receive the same compensation and protection as regards to dismissal and notice as accorded to other workers prevented from working on health conditions, if suffering from health problems likely to be connected to night work.
- e) Information to competent authorities on matters of health and safety concerning night work on a regular basis.

3. Derogations: (a) Required by force majeure or of an actual or imminent accident, (b) Required by the seasonal nature or features peculiar to certain activities or exceptional situations, limited in time, of the work concerned (for instance, distribution, transport and work on oil rigs), but only for a maximum period of 6 months, or (c) Negotiated in collective agreements, subject to the conditions that equivalent periods of compensatory rest are granted within a reference period of 6 months.

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: Final adoption expected before the end of 1992 .

C. Announced proposals: none

IV. PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS

A. Directive already adopted

- * **Directive on employee rights in the event of collective redundancies - 1975**

CONTENT: This Directive aims to protect workers in the event of collective redundancies through consultation on and information of intended collective redundancies. Collective redundancies are dismissals on grounds not related to the individual workers concerned. Furthermore, the Directive obliges employers to notify collective redundancies to competent public authorities.

Employee information/consultation: If an employer is contemplating collective redundancies he should consult the workers' representatives with a view to reaching an agreement to mitigate the consequences of the redundancies, i.e. (a) avoiding collective redundancies or (b) reducing the number of workers affected.

LEGAL BASIS: Articles 100 and 117 of EEC Treaty (unanimity).

NB. This Directive should already be implemented by the Member States.

For your convenience, the proposed 1991 Directive, revising the 1975 Directive on collective redundancies, is added below.

- * **Proposal for a Directive for the revision of the 1975 Directive on collective redundancies - September 1991**

The revision of the 1975 Directive on collective redundancies would extend employees' information and consultation procedures to cases where the decision concerning collective redundancies is taken by a decision-making center or an undertaking located in another Member State. In fact, the intended revision would introduce into the 1975 Directive a "Vredeling-type" provision (i.e. cross-border information and consultation) regarding collective redundancies.

LEGAL BASIS: Article 100 of the EEC Treaty (unanimity)

FORECAST: Final adoption before the end of 1992.

* Directive on proof of employment relationship - October 1991 (4)

CONTENT:

1. Every employee should receive a written proof of his/her employment relationship (e.g. (a) a written contract of employment, (b) a letter of appointment or (c) another document referring to a collective agreement or other regulations governing employment relationships).
2. Written declaration should contain inter alia: (a) identity of the parties, (b) place of work, (c) indication of the job and category of work, etc.
3. The employer should provide such a declaration not later than two months after the beginning of the employment relationship.
4. Applies only to employment relationships involving more than eight hours' work per week on average.

LEGAL BASIS: Article 100 of EEC Treaty (unanimity).

NB. This Directive should in principle be implemented in each Member State not later than 30 June 1993.

3. Existing proposals

- * Proposed Directive on working conditions for workers temporarily posted to a Member State by their employer in another State (secondment/subcontracting) - June 1991

CONTENT: This proposed Directive on working conditions for workers seconded across-borders (inter alia subcontracting) would provide an uniform set of mandatory rules which must be observed by any employer (also non-EC) posting a worker to the territory of a Member State other than where the employment relationship is habitually performed. Such workers would, inter alia, enjoy at least the same working conditions as available in the host country as regards, for example, maximum weekly and daily working hours, rest periods, minimum rates of pay and paid leave (these two latter working conditions are not applicable for posting of workers for less than three months).

LEGAL BASIS: Articles 57 (2) and 66 of the EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST : Final adoption before the end of 1992.

4. Announced proposals : none

(4) As the EC Council adopted this Directive only on 14 October 1991, the official text is not yet available at present. The summary of the content of this Directive is thus based on the EC Commission's amended proposal of July 1991.

7. HEALTH AND SAFETY

A. Directives and Programme already adopted

In the field of health and safety, many Directives have already been adopted by the EC Council. These Directives set maximum limit values for the exposure of workers to certain chemical, physical and biological agents at work (Directives based on framework Directive 80/1107/EEC as amended by Directive 88/642/EEC), as well as minimum requirements for workers' health and safety levels at their place of work (Directives based on framework Directive 89/391/EEC).

* Framework Directive 89/391/EEC on health and safety at the workplace - 1989

CONTENT: This 1989 framework Directive provides a legal framework to encourage measures to improve the health and safety of workers at the workplace. A number of individual Directives, based upon this framework Directive, set out minimum health and safety requirements, inter alia, regarding: (a) the workplace; (b) the use of machines, equipment and installations; (c) the use of personal protective equipment (see below); (d) manual handling of loads; (e) display screen equipment (VDU's); (f) exposure to carcinogens; and (g) exposure to biological agents at the workplace. Proposals based on the 1989 Framework Directive concern, inter alia, (a) worksites, (b) pregnant women, (c) safety signs, (d) extractive industries, and (e) vessels.

Employee involvement: Workers must be informed and consulted and take part in all discussions on all questions relating to health and safety at work. This presupposes the consultation of the workers, the right of workers and/or their representatives to make proposals, and balanced participation in accordance with the practices and/or legislation in a Member State.

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

For example, a specific Directive based upon this framework Directive of 1989, is:

* Directive on minimum health and safety requirements for work with display screen equipment (VDU's) - 1990

CONTENT: The specific Directive aims to protect workers spending long periods of time in front of visual display screens. Workers should be supplied all relevant information and appropriate training. Workers' activities should be planned in such a way that daily work on a VDU is periodically interrupted by breaks or changes of activity. Employee involvement is provided on the basis of the 1989 framework Directive.

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

NB. The 1989 framework Directive and the above specific Directive should in principle be implemented in each Member State not later than 31 December 1992.

- * Directive on the health and safety protection of workers with a fixed duration relationship or a temporary relationship - June 1991

CONTENT : As the 1989 framework Directive does not include explicitly workers with a fixed duration relationship or a temporary relationship, this Directive provides that such workers should have access to the same health and safety conditions, and should not be used for work requiring special medical supervision over a long period (unless medical supervision is supplied beyond their contract). NB. See also chapter III of this note, proposals regarding Atypical workers, above.

LEGAL BASIS : Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

NB. This Directive should, in principle, be implemented in each Member State not later than 31 December 1992.

- * EC Council Decision on an action programme for "1992, European Year of Safety and Health at the workplace" - June 1991

CONTENT: This action programme provides for (a) March 1992 to March 1993 to be declared "European Year of Safety and Health at the workplace", and that (b) activities to be organised by the "social partners", public and private bodies, thus contributing to such a "European Year" (i.e. activities promoting the Community's aim regarding a healthier and safer workplace). A budget of 12 million ECU (1 ECU is approximately 1,2 US\$) has been earmarked for (preferable cross-border) activities such as:

- actions to give greater importance to the training of workers and employers in the field of safety, hygiene and health protection at work;
- actions to integrate instruction in safety, hygiene and health protection at work into teaching and training programmes aimed at employers and workers.

LEGAL BASIS: Article 235 of the EEC Treaty (unanimity)

NB. Preparations of actions presented in the Programme will now begin and companies seeking financial support should prepare their dossiers.

. Existing proposals, inter alia:

- * Proposed Directive on pregnant women at work, women who have recently given birth and women who are breastfeeding - September 1990/January 1991

CONTENT: The purpose of this proposed Directive is to harmonise the national practices regarding the protection of the women concerned, and to introduce a European standard for the protection of the health and safety of such women. The proposed Directive contains, inter alia, the following employer's obligations:

1. Grant a maternity leave of 14 weeks on full pay/or corresponding allowance.
2. Grant an obligatory period of two weeks on full pay before the presumed date of delivery (included in the above 14 weeks).

3. Grant a leave without loss of pay when attending medical examinations before birth.
4. Grant an alternative to night work in the period indicated (a period of at least 16 weeks, of which at least 8 weeks before the presumed date of birth), if this type of work endangers the women concerned.
5. Assess the risk to the health and safety of women concerned against the exposure to physical, chemical or biological agents (as laid down in the annex to the proposed Directive), and if necessary (i) adapt working conditions or working hours; (ii) find another job; (iii) grant leave on full pay/equitale allowance for the whole period considered necessary to protect the women concerned.
6. Information/consultation to conform with Framework health and safety Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 (see above).

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: Final adoption expected in the first semester of 1992 - at the earliest.

- * Proposed Directive on minimum health and safety requirements at temporary or mobile worksites - July 1990/April 1991

CONTENT: This proposed Directive lays down provisions regarding minimum health and safety requirements at temporary or mobile worksites (i.e. any sites at which building and civil engineering works are carried out). Such provisions concern: (a) definitions, (b) prior notice to public authorities, (c) general safety and health principles to be taken into account and (d) information, consultation and participation of workers and/or their representatives to conform with Framework health and safety Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 (see above).

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: Final adoption possibly at the EC Social Affairs Council scheduled for 3 December 1991.

- * Proposed Directive on minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work - December 1990

CONTENT: This proposed Directive aims to update and, where necessary, to revise the existing 1977/1979 Safety Signs Directive. It lays down provisions to make the use of safety and/or health signs compulsory under certain conditions and to introduce new signboards and other types of signs than contained in the earlier Directive.

LEGAL BASIS: Article 118A of EEC Treaty (qualified majority).

FORECAST: Final adoption before the end of 1992.

C. Announced proposals

- * Proposal for a Directive on the protection of young people (scheduled before December 1991)

According to the EC Commission, this proposal would aim to fix the minimum age for admission to employment in the Community. This minimum employment age must not be lower than the minimum school-leaving age, and in any case not lower than 15 years. Furthermore, the working hours of young workers under 18 will have to be limited to protect their health and safety, taking into account their development, and regular medical checks must be provided for such workers.

- * Proposal for a Directive on minimum health and safety requirements for workers exposed to risks caused by physical agents (scheduled before December 1991)

According to the EC Commission, the proposal would introduce the preventive and corrective measures necessary to reduce the possibility of overexposure, accident and illness caused by physical agents such as noise, vibration and electromagnetic radiation.

VI. EQUAL TREATMENT/OPPORTUNITIES

A. Directives and Resolutions already adopted

Many Directives have already been adopted in this field, inter alia, (a) on equal pay (1975) (b) on equal access to employment, vocational training/promotion and working conditions (1976), (c) on statutory social security (1978) and (d) on occupational social security (1986), which all should already be implemented by the Member States.

- * EC Council Resolution on the protection of the dignity of women and men at work - May 1990

This Resolution (non-obligatory) on the protection of the dignity of women and men at work aims to abolish sexual harassment at the workplace and provide protection for the workers (women and men). The Resolution intends to make those concerned (Member States, EC Commission, employers and employees) aware that, inter alia, (a) conduct of a sexual nature, or conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work constitutes an intolerable violation of the dignity of workers; and (b) it is unacceptable that a person's rejection of, or submission to, such conduct on the part of employers or workers, is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects access to vocational training, access to employment, continued employment, promotion, salary, or any other employment decisions. In addition; the EC Commission is requested to draw up a code of conduct (see below) regarding initiating and pursuing positive measures designed to create a climate at work in which men and women respect one another's human integrity.

- * EC Council Resolution on the Third Medium-term Action Programme (1991- 1995) - on equal treatment of men and women - May 1991

CONTENT: The Third Action Programme aims to promote women's full participation in economic and social life. The Action Programme may be seen as a framework for future action in the equal opportunities field, such as: (a) to bring forward work on the "dormant" proposals on "burden of proof", "parental leave" and "statutory and occupational security" (see below); (b) to present a proposal on equal treatment in occupational benefit schemes; and (c) to finance vocational training for women (NOW Programme).

B. Existing proposals

- * Proposed Directive on parental leave and leave for family reasons - November 1983/November 1984

CONTENT: This proposed Directive on parental leave aims to establish the right of workers to parental leave and leave for family reasons under harmonised conditions in the Member States and without discrimination on ground of sex. Parental leave: entitlement to leave of at least three months after each child birth [the right ceases if the child reaches the age of two years] or adoption, on the condition that during that period the beneficiary takes responsibility for the actual care of the child. Leave for family reasons: entitlement to leave of a number of days per year for pressing family reasons such as illness of spouse, death of near relative etc.

LEGAL BASIS: Article 100 of EEC Treaty (unanimity).

FORECAST: Blocked for the time being, but the Third Action Programme (see above) includes action to be undertaken by the EC Commission regarding this subject.

- * Proposed Directive on statutory and occupational social security - October 1987

CONTENT: This proposed Directive on statutory/occupational social security aims to complement the 1978 and 1986 Directives on statutory and occupational security schemes, by extending the principle of equal treatment to schemes not covered in these two Directives (e.g. family benefits such as child benefits etc.). Furthermore, equal treatment would be applied to the pensionable age i.e.: (a) such age must be either identical for both sexes, or (b) left to the choice of the beneficiaries ("flexible retirement"), or (c) depend solely upon the completion of a certain number of contribution years ("seniority of service related pensions").

LEGAL BASIS: Article 100 and 235 of the EEC Treaty (unanimity).

FORECAST: Blocked for the time being, but the Third Action Programme (see above) includes action to be undertaken by the EC Commission regarding this subject.

- * Proposed Directive on the modification of the burden of proof in the area of equal pay and equal treatment for men and women - May 1988

CONTENT: This proposed Directive on the modification of the burden of proof aims to contribute to the legal enforcement of the measures taken pursuant to the principle of equality between men and women. The complainant (usually the employee) should show a fact which, if not opposed, amounts to direct or indirect discrimination establishing the presumption of discrimination before a court. The respondent (usually the employer) should prove that there has been no contravention of the principle of equality.

LEGAL BASIS: Article 100 and 235 of the EEC Treaty (unanimity).

FORECAST: Blocked for the time being, but the Third Action Programme (see above) includes action to be undertaken by the EC Commission regarding this subject.

* **Proposal for a Recommendation on child care - July 1991**

CONTENT: The proposed (non-obligatory) Recommendation on child care intends to take account of the link between employment and child care, and the need to enable people to combine family duties and occupational ambitions. Furthermore, Member States are recommended to develop national measures on: (a) leave arrangements - i.e. granting working parents the necessary flexibility to discharge effectively working and family responsibilities; (b) workplace - i.e. the environment, structure and organisation of the workplace should be made responsive to and supportive of the needs of working parents; and (c) public funding - such funding should make an essential contribution to the development of affordable, good quality, coherent childcare services.

LEGAL BASIS : Article 235 of EEC Treaty (unanimity).

FORECAST: Final adoption in December 1991 - at the earliest.

* **Proposal for an EC Commission Recommendation and Code of good conduct on the protection of the dignity of women and men at work (sexual harassment) - July 1991**

CONTENT: Following the EC Council Resolution on the protection of the dignity men and women at work (see above), the EC Commission prepared its (non-obligatory) Recommendation and Code of Good Conduct for implementing in practice the principle that conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work must be considered intolerable.

LEGAL BASIS: Not applicable for an EC Commission Recommendation.

FORECAST: The EC Commission will present its final version of the above two drafts before the end of 1991.

1. Announced proposal

* **Recommendation on a Code of good conduct on the protection of pregnancy and maternity (scheduled before December 1991)**

According to the EC Commission, the Code of good conduct on pregnancy/maternity would allow women to carry out both their work and maternal responsibilities. This would in particular require, improving the protection of pregnancy and maternity.

II. EDUCATION/TRAINING

• Programmes already adopted

Community action in the vocational training field comprises a range of programmes and activities dealing with different aspects of vocational training policy. These programmes cover specific areas where the Community considers it can give added value to the efforts of Member States. Most EC financial support for such training programmes comes from the European Social Fund, and while the largest amount of money is destined for Governments and public authorities, industrial companies may sometimes also benefit therefrom.

* COMETT II (1990-1994) - Community Action Programme in Education and Training for Technology - 1988

CONTENT: The COMETT programme is designed to contribute to the development of human resources and professional mobility especially through Industry/University cooperation. The basic objectives of COMETT II (1990-1994) are:

- to improve the supply of advanced training at local, regional and national levels;
- to give a European dimension to cooperation between universities and enterprises in initial and continuing training relating to technologies, and their application and transfer;
- to raise the level of training in response to technological and social change.

Actions supported by COMETT cover primarily: (i) the development of University-Enterprise Training Partnership (UETP's) in the framework of a European network; (ii) schemes for the exchange of students and personnel between university and enterprise; (iii) the development and testing of joint University-Enterprise projects in the field of continuing training. Such actions must thus involve both university and enterprise; the exchanges must be trans-European; the areas of training must be in technology, science, or technology management.

B. Announced Programmes

The EC Commission intends to continue with the implementation of a whole range of Community programmes which, according to the EC Commission, now cover every sector, initial vocational training, higher education, continuing training, foreign language teaching, etc. The EC Commission aims to ensure that these programmes are fully effective and coordinated, and will also be proposing legislation to enable unions, employers and public authorities to create the necessary structures to meet the needs of change and technical progress.

VIII. SOCIAL PROTECTION

A. Existing Communication

- * Communication on "Supplementary Social Security Schemes: the role of occupational pension schemes in the social protection of workers and their implications for freedom of movement"

CONTENT: This Communication (non-obligatory) from the EC Commission to the EC Council, aims to stimulate a Community-wide debate singling out pension schemes, which are in most countries the most important element of supplementary social protection.

LEGAL BASIS: Not applicable for a Communication.

FORECAST: A discussion at Community level is to start in the coming months, involving anyone with an interest in supplementary occupational pension schemes, also focusing on the role of such schemes and their impact on the free movement of workers (portability of supplementary pension schemes).

B. Announced proposals: none

**Los mercados de trabajo en la CEE:
movilidad y flexibilidad**

por
José A. Herce

**Seminario
"INTERROGANTES Y REALIDADES DE LA EUROPA SOCIAL"**

**Patronat Català pro Europa
Barcelona, 28-29 de Octubre de 1991**

Contenido

1. Introducción
2. Integración de los mercados de trabajo en la CE
3. Movilidad
4. Flexibilidad
5. Conclusión: Las funciones de los mercados de trabajo y la dimensión social de la integración comunitaria

Referencias

Nota. El autor ha sido, hasta septiembre de 1991, miembro de la Célula de Prospectiva del Presidente de la Comisión de la CE. En la actualidad es Director de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada - FEDEA. Ninguna de estas instituciones, y solamente el autor, es responsable del contenido de este trabajo.

1. Introducción

Las páginas que siguen solo pretenden ser un guión para la exposición del tema que se me ha encomendado en este seminario. Muchos de los argumentos que se desarrollan están contenidos en otros trabajos realizados en los últimos meses y a los que se hace referencia en el texto.

La integración económica comunitaria ha entrado en sus fases nobles y comienzan a perfilarse ya los atributos económicos de un nivel de gobierno que no tardará en surgir (integración política). Otro tipo de integración, la integración social es un proceso problemático ya que desde unos sectores se contesta y desde otros se exige.

Los mercados de trabajo de la Comunidad se encuentran, debido a sus funciones específicas, entre la integración económica y la integración social o, en otras palabras, las políticas comunitarias de integración de los mercados de trabajo se encuentran entre las políticas, bien establecidas, de integración económica y las de integración social, estas últimas mucho menos desarrolladas.

La integración de los mercados de trabajo en la CE no es una cuestión que deba dejarse al azar y ello por multitud de razones que van desde la estrecha relación que los mercados de trabajo guardan con los de bienes y con la economía en general, pasan por los cambios sistémicos que los modelos de relaciones industriales están registrando en todo el mundo y llegan hasta la necesidad/oportunidad de precisar, en aras de una mayor eficacia social de la Comunidad, las funciones sociales de aquellos. Integración, sin embargo, no quiere decir homogeneización o igualación. Se utiliza este término para describir un proceso a varios niveles que dote de coherencia al funcionamiento de los distintos segmentos laborales de la Comunidad (nacionales, comunitario, funcionales, etc.)

En el proceso, todavía informe, de integración de los mercados de trabajo de la Comunidad los aspectos institucionales son extraordinariamente importantes. La diversidad existente en materias tales como negociación colectiva, formación profesional, movilidad y flexibilidad, protección social, etc., hacen que una estrategia de armonización sea irrealista y sub-óptima y obligan a que la estrategia adecuada combine cuidadosamente la diferenciación y la convergencia de las instituciones que regulan el funcionamiento y la eficacia de los mercados de trabajo.

Tras un breve análisis de los factores relevantes, a mi juicio, para el proceso de integración, se tratan los temas centrales de esta exposición: los **sistemas de movilidad** y las **estrategias de flexibilidad**. Se concluye con una serie de alusiones al tema central del seminario, Europa social, desde una reflexión sobre las funciones sociales de los mercados de trabajo.

2. Integración de los mercados de trabajo en la CE

Los cambios fundamentales que se han iniciado con el Acta Unica (MI y UEM), resultarán en lo que ha dado en llamarse "nueva economía europea" (Cuadro 1) en la que existirán mayores presiones competitivas y mayor eficiencia y en la que serán precisos procedimientos más virtuosos (productividad) para enfrentarse a las primeras y reforzar la segunda. Estos procedimientos sustituirán a las posibilidades de manipular los tipos de cambio que desaparecerán con la UEM.

Cuadro 1

NUEVA ECONOMIA EUROPEA			
ECONOMIAS LOCALES		REDES Y PROYECTOS EUROPEOS	
ESTRUCTURAS INDUSTRIALES Y ORGANIZACION DEL TRABAJO NEGOCIACION COLECTIVA Y SISTEMAS DE FORMACION			
BASE DE RECURSOS HUMANOS			
MERCADOS LOCALES DE TRABAJO	ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACION	MOVILIDAD Y MIGRACIONES	MERCADO EUROPEO DE TRABAJO

A la cabeza de estos desarrollos se encontrarán empresas, redes y proyectos industriales de talla y ámbito europeos. Las economías nacionales se convertirán en grandes economías locales cuyas unidades productivas estarán estrechamente ligadas a los proyectos europeos mediante relaciones de sub-contratación o bien servirán regiones de contornos claramente definidos en un territorio mejor integrado.

Las estructuras industriales, los métodos de organización del trabajo, la negociación colectiva, los sistemas de cualificaciones profesionales, etc. evolucionarán para facilitar los mejores resultados posibles de las economías locales y comunitaria en sus entornos respectivos.

Todos estos desarrollos no tienen que ser necesariamente homogéneos, en forma o en contenido, en cada economía local (nacional) pero deben de facilitar la integración equilibrada de las mismas alrededor de los objetivos de la UEM, en última instancia, estabilidad de precios, eficiencia y crecimiento equilibrado. Estos desarrollos implican, igualmente, una renovación a todos los niveles de los métodos de gestión de los recursos humanos de la Comunidad. Bajo cualquier estandar, el recurso humano debe de ser considerado como el elemento estratégico para la realización exitosa de la "nueva economía europea".

Los mercados de trabajo, entendidos como el marco institucional en el cual se forman, y se adaptan a las necesidades de la economía y de la sociedad, las características específicas de los recursos humanos, no deben andar a la zaga de la integración económica y si la "visión" que se ofrecía anteriormente sobre la "nueva economía europea" es correcta, la noción de un mercado de trabajo homogéneo en todo el ámbito comunitario carece de sentido.

Las instituciones del mercado de trabajo pueden clasificarse en cuatro grandes categorías:

- a) negociación colectiva
- b) sistemas de cualificaciones y formación profesional
- c) movilidad y flexibilidad
- d) condiciones de trabajo y protección social

Estas instituciones tienen orígenes diferentes y adoptan diferentes formas en cada país aunque es posible establecer tipologías más o menos gruesas a escala europea (ver Herce, 1991c). En general, estas instituciones determinan la eficacia del mercado de trabajo y, por

lo tanto, la de la economía y, en el curso de la integración comunitaria, cada país se verá enfrentado al reto de adaptar sus instituciones del mercado de trabajo para cumplir de la mejor manera posible objetivos como estabilidad de precios, productividad, competencia en la atracción de inversiones con elevado contenido tecnológico, etc.

Por otra parte, de la misma forma que una porción de las diferentes economías nacionales integrará las redes y proyectos genuinamente europeos, los mercados nacionales de trabajo seguirán un proceso similar.

La competencia entre las instituciones nacionales del mercado de trabajo no tiene porqué seguirse de la competencia entre las economías. Diferentes instituciones pueden ciertamente coexistir siempre que todas ellas sirvan, con resultados similares, los objetivos del Mercado Interior y de la Unión Económica y Monetaria (ver Danthine et al., 1990). Tampoco, la homogeneización generalizada de las instituciones del mercado de trabajo en el ámbito comunitario, será un resultado verosímil.

No obstante, la emergencia de un segmento genuinamente europeo del mercado de trabajo será, creo, un resultado inevitable. Este se compondría de empleados y profesionales altamente cualificados y móviles, jóvenes y maduros, asociados a las redes y proyectos europeos. Puede presumirse que las instituciones a la base de este segmento laboral serán homogéneas pero su forma es todavía imprecisa. La importancia de este desarrollo no estriba en los efectivos, que serán reducidos, sino en su papel estratégico tras la "punta de lanza" de la economía europea del año 2000 y en el liderazgo de la renovación de los métodos de gestión de los recursos humanos en el viejo continente.

3. MOVILIDAD

El contenido de esta sección proviene de Herce, 1991b.

Con motivo del establecimiento del mercado interior, la movilidad de los trabajadores ha suscitado interés por multitud de razones. Entre ellas cabe citar la realización de la libertad de circulación de las personas, la escasez creciente de mano de obra altamente cualificada, la comunicación, a través de la demografía, de zonas con marcadas diferencias económicas y de empleo, la redistribución espacial de actividades, etc.

El agotamiento, e incluso la inversión, del fenómeno migratorio sur/norte en el seno de la actual Comunidad durante los años 60 indica que la movilidad futura no será de este tipo.

Al mismo tiempo, la emergencia de empresas y circuitos genuinamente europeos que incorporan nuevas tecnologías, actividades y productos implica que el reclutamiento del personal necesario se realice a nivel del territorio comunitario. Finalmente, el potencial migratorio de los países del centro y del este de Europa y, sobre todo, de los países del sur y este del Mediterráneo hace que estos países tomen el testigo, que ya detentan de todas las maneras los últimos, de la emigración clásica desencadenada por los factores de atracción-repulsión potentísimos sin duda a ambos lados del "mare nostrum".

Por su fuerte raíz económica, y a tenor de la complejidad creciente del entramado económico de la Comunidad, la movilidad de los trabajadores se realiza a través de circuitos cada vez más complejos en los que el tipo de cualificación detentada determina no solamente las posibilidades o la conveniencia del desplazamiento sino también el canal por el cual éste discurre. Con objeto de ilustrar conceptualmente el comentario anterior caracterizaré la movilidad utilizando la tipología establecida por Silvestre, 1991, en un reciente trabajo en el que se hace patente la noción de sistema de movilidad.

Hablar de movilidad en este sentido me parece más acertado que hablar de libertad de circulación de los trabajadores ya que con lo primero se alude al conjunto de condiciones que, además de sancionar la movilidad como una libertad más de los ciudadanos comunitarios, la ligan estrechamente a las transformaciones profundas en curso de la economía comunitaria.

Cabe distinguir entre tres tipos o sistemas de movilidad (ver Cuadro 2):

Movilidad mecánica, correspondiente a las bajas cualificaciones y cuyos protagonistas, desplazándose de un país a otro, forman parte de mercados de trabajo secundarios, no estructurados o irregulares al servicio de industrias o sectores de base, de producción masiva o servicios generales. Cada vez más, los circuitos de este sistema de movilidad serán alimentados por ciudadanos de países no comunitarios con bajo nivel de desarrollo. Este tipo de movilidad cesó en el interior de la Comunidad al poco de iniciarse la crisis económica tras el primer choque energético y es impensable que se reproduzca aunque subsistan en ciertas regiones atrasadas de la Comunidad focos de éxodo rural.

Movilidad orgánica, basada en las cualificaciones núcleo de la industria europea. En la medida que estas cualificaciones se definen, adquieren y ejercen en virtud de complejos arreglos institucionales y/o corporativos, la especificidad nacional pesa definitivamente haciendo a sus poseedores, generalmente bien remunerados, poco propensos a la movilidad internacional. El reconocimiento mutuo de los certificados correspondientes a tales

cualificaciones resolvería en parte esta dificultad intrínseca. Sucede, sin embargo, que los nuevos vientos de la economía europea (y mundial, por otra parte) no generarán un exceso de demanda de este tipo de cualificaciones. Muchos de los sectores, sin embargo, en los que se ejercen tales cualificaciones deberán elevar el nivel de sus tecnologías, procesos y productos con objeto de mantener su posición en los mercados nacional, comunitario y exterior y no se descartan movimientos de capital en el seno de la Comunidad que estimulen la movilidad regional, dentro de un mismo país, de este tipo de trabajadores.

Movilidad estructural, característica de las altas cualificaciones necesarias para que muchos empleos verdaderamente europeos puedan llevarse a cabo en el seno de las nuevas industrias o sectores que constituirán, como se decía en la sección anterior, la "punta de lanza" de la economía comunitaria en el año 2000. Este tipo de movilidad consiste esencialmente en formar parte de una red a través de la cual se ejercen las competencias citadas sin fricciones culturales, institucionales, etc. Las empresas multinacionales ofrecen el ejemplo más evidente, pero los desarrollos no han hecho sino comenzar.

Cuadro 2 - Sistemas de movilidad

Tipo	Factores desencadenantes	Características
Movilidad mecánica	- factores pull-push convencionales como son fuertes diferencias en los salarios y en las oportunidades de trabajo entre los países	- bajas cualificaciones - bajo nivel de vida - trabajo en industrias de base y servicios de poca cualificación - complejas redes familiares
Movilidad orgánica	- escasos debido a las fuertes barreras culturales e institucionales y a los reducidos diferenciales económicos	- cualificaciones núcleo en la industria y los servicios - especificidad nacional del marco contractual - movilidad local, regional y trans-frontera
Movilidad estructural	- existencia y desarrollo de proyectos y redes genuinamente comunitarios industriales y de servicios	- cualificaciones elevadas - escasas barreras culturales y de comunicación - flexibilidad institucional y funcional

Fuente: Silvestre, 1991 y elaboración propia

Es evidente, a la luz de la clasificación anterior, que la movilidad es un fenómeno complejo y que, en lo que se refiere a la Comunidad, los tipos de movilidad mecánica y estructural son particularmente relevantes ya que ponen a prueba la coherencia comunitaria, en un marco de libre circulación de personas, de los sistemas de empleo y protección social en los que sus actores se insertan. Ambos tipos de movilidad son muy diferentes e implican efectivos que irían de los cientos de miles por año en el primer caso a los varios miles en el segundo.

4. Flexibilidad

El contenido de esta sección procede de Herce, 1991c.

En el contexto trazado por la dinámica de la integración comunitaria y por la globalización de la economía mundial, a la cual la primera trata también de dar respuesta, la capacidad de competir de una economía puede verse seriamente afectada por factores como la inadecuación de los sistemas de cualificaciones, el envejecimiento de la población activa, etc. Pero mucho más dañina sería la introducción de la necesaria flexibilidad, en los mercados de trabajo, de manera equivocada.

El modelo fordista de organización del trabajo no parece capaz de asegurar el crecimiento de la productividad a una tasa suficientemente elevada. Por esta razón, en los últimos años, se han desarrollado métodos alternativos. El caso más destacable es el de Japón pero también pueden citarse los de Alemania y algunos países nórdicos en Europa. En todos ellos, los métodos adoptados han tratado de ligar la implicación de los trabajadores en la eficiencia del proceso productivo (y no en la cadena de producción!) y en la calidad de los productos con la **relación laboral** en la que se incluyen salarios, duración del empleo, formación, etc.

La implicación de los trabajadores es crucial en la economía global ya que determina la combinación de coste y calidad que hace a los bienes y servicios competitivos. Esta implicación, sin embargo, no puede darse por garantizada, está positivamente correlacionada con la calidad de la relación laboral. Lo que es más, desde el punto de vista de los intereses estrictos de empleadores y trabajadores la situación se presenta bajo la forma de un trade-off insoluble.

Los empleadores, ciertamente desearían tener trabajadores fuertemente motivados y poco exigentes en materia de relación laboral. Lo contrario podría decirse de los trabajadores. Ambas situaciones son claramente extremas y no se darán por lo general, pero de un extremo al otro puede trazarse una línea a cuyos lados se encuentran dos nociones totalmente opuestas de flexibilidad del mercado de trabajo y que exploro a continuación.

La **flexibilidad defensiva** es una estrategia (ver Boyer, 1990 y Leborgne y Lipietz, 1990) que consiste principalmente en la devaluación salarial y/o el ajuste numérico de los efectivos sin que, para nada, se ponga el acento en la calidad del trabajo. Solo se obtienen ventajas competitivas mediante la manipulación de los costes laborales. A medio y largo plazo, sin embargo, la implicación de los trabajadores disminuirá así como el valor del capital humano que éstos incorporan.

La estrategia de **flexibilidad ofensiva**, por el contrario, comienza por concentrarse en la productividad. Su objetivo es el de obtener ventajas competitivas a largo plazo así como los procedimientos para mantenerlas en un mundo en el que las ventajas competitivas convencionales (costes laborales reducidos) se desplazan rápidamente hacia los países en vías de desarrollo. Se reconoce que salarios adecuados y una relación laboral fuerte son la contrapartida de los servicios productivos que fluyen de un capital humano de calidad, capital que requiere una constante renovación. Este tipo de flexibilidad es claramente funcional y requiere inversiones constantes en formación y recalificación profesionales.

Ambas estrategias de flexibilidad tienen méritos e inconvenientes y, sobre todo, resultan de la operación de reflejos socio-culturales que necesitan mucho tiempo para evolucionar en la dirección adecuada. El panorama se complica, además, si consideramos que la flexibilidad defensiva proporciona beneficios a corto plazo aunque sus costes se manifiesten más tarde. Sucede lo contrario en el caso de la flexibilidad ofensiva, los costes son importantes al principio y solo más tarde se manifiestan los beneficios. Parece claro, sin embargo, que solo en este segundo caso los beneficios son sostenibles. El círculo vicioso de la flexibilidad defensiva se alimenta solo mientras que el círculo virtuoso de la flexibilidad ofensiva se inicia y se mantiene mediante un esfuerzo permanentemente aplicado.

El proceso de integración de los mercados de trabajo de la Comunidad será complejo y tendrá lugar contra el telón de fondo de una serie de cambios profundos en los métodos de organización del trabajo comparables a la revolución fordista. No conviene pues llamarse a engaño sobre el hecho probable de que, a menos que se siga una estrategia de flexibilidad ofensiva, quedará muy poco margen para una mejora sostenible de la productividad.

5. Conclusión: Las funciones de los mercados de trabajo y la dimensión social de la integración comunitaria

El contenido de esta sección procede de Herce, 1991c.

Se argumenta a menudo que el crecimiento económico es todo lo que se necesita para resolver las dificultades sociales creadas por el desempleo. Por supuesto, esta opinión es incorrecta.

Por una parte, puede darse crecimiento "empobrecedor" lo cual es un expediente frecuente en el corto plazo y un resultado de las políticas de flexibilidad defensiva. Por otra, la naturaleza perversa de algunos programas de protección social "atrapa" y desmoviliza a los individuos al ofrecerles prestaciones suficientemente elevadas como para que aquellos no acepten los trabajos precarios en oferta aunque estas prestaciones sean insuficientes, por sí solas, para llevar una vida digna. La redistribución de la renta es siempre un mal sustituto de una buena distribución primaria de la misma. Y esto tanto en base a razones económicas como sociales.

La calidad del crecimiento es muy importante así como, en particular, la eficiencia de las instituciones del mercado de trabajo en la creación de las cualificaciones que se necesitan y en la renovación del capital humano de la sociedad.

Los mercados de trabajo desempeñan una función social fundamental al socializar a los jóvenes en un espacio profesional. No puede esperarse, de un joven o de una joven, mejor contribución a una sociedad que la realización de un trabajo necesario para el que se han preparado a conciencia. La alternativa, al estar aquellos desempleados, es siempre una elección más que dudosa entre el ocio y el crimen. Cuando un mercado de trabajo fracasa en este cometido la continuidad del espacio profesional de una sociedad está en peligro, las semillas de la exclusión social se siembran en el mejor suelo posible y germinan. Se ha documentado claramente cuan imprecisas son las fronteras entre los mercados de trabajo secundarios y las actividades irregulares.

El desempleo de los jóvenes en la Comunidad ha sido, y continúa siéndolo, dramático, con las únicas excepciones de la República Federal de Alemania y Luxemburgo. Las instituciones del mercado de trabajo han fracasado, el desempleo de larga duración ha

agudizado el dualismo social llegando sobre todo a los adultos quienes difícilmente tienen posibilidad de renovar sus cualificaciones obsoletas.

Una cuestión relevante es la de si la **Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores** constituye la iniciativa adecuada para definir y desarrollar las funciones sociales de los mercados de trabajo en la Comunidad. Una cuestión previa sería la de si ello ha de hacerse al nivel comunitario. Analicemos primero esta última cuestión.

La comunidad, como se decía en la sección 2, ha iniciado las etapas nobles de su proceso integrador y se dotará de los atributos económicos de una forma de gobierno que ha de emerger para ejercer el contrapeso institucional y político a estos poderes económicos. Esta cadena de acontecimientos ha de completarse con la clarificación de los objetivos y las políticas sociales de la Comunidad. No tiene sentido construir una entidad económica y política supranacional, por muy fuerte que sea la competencia global, y olvidarse de los individuos. Estado y mercado son importantes pero más lo son los individuos y la sociedad que éstos forman.

Una larga crisis económica y más de una década de flexibilidad cuasi-defensiva han llevado a una situación en la que los riesgos de dualismo social y exclusión, alimentados por el desempleo de los jóvenes y el de larga duración, son reales. A fin de evitarlos, los mercados de trabajo de la Comunidad han de favorecer la integración de los jóvenes en un espacio profesional y la renovación continua de las cualificaciones del resto de los trabajadores. La relación laboral no debe ser desvalorizada y su fortaleza debe reflejar la del sistema productivo de la economía.

Cuando se lanzó el programa del Mercado Interior, una serie de voces se elevaron para pedir medidas compensatorias en la esfera social. La Comisión exploró intensamente la llamada "dimensión social" del mercado interior y se relanzó el diálogo social. Nació la **Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores**, en diciembre de 1989, después de una serie de compromisos difíciles que no lograron, sin embargo, convencer a uno de los Estados miembros para su firma.

La carta se centra en las disposiciones mínimas y/o en la reafirmación de los derechos fundamentales de los trabajadores comunitarios. No me parece afortunada la referencia frecuente a la dimensión social del mercado interior y me sorprendería mucho descubrir que un mercado la tenga. Para clarificar la cuestión convendría referirse siempre a Europa social

como lo hace el mismo Presidente Delors cuando asegura que " [la carta] .. mostrará nuestra voluntad política de construir una Europa social..".

Sin embargo, los cambios que necesitan los mercados de trabajo son estructurales como muestra la experiencia de los 80. Además, la naturaleza del proceso de cambio de las estructuras laborales se hace sistémica a medida que los nuevos paradigmas de la organización del trabajo reemplazan a los antiguos.

Dados estos desarrollos, la Carta social y su Programa de Acción parecen ampliamente insuficientes. No contienen, y probablemente no pueden contener, suficientes medidas activas para situar a los mercados de trabajo de la comunidad a la altura de sus funciones económicas y sociales.

El programa de acción contiene, no obstante, una serie de proposiciones directamente ligadas a la organización de los mercados de trabajo, a saber: nuevas formas de empleo, organización del tiempo de trabajo, participación de los trabajadores en la sociedades europeas, participación de los trabajadores en los resultados de las empresas, política (común) y programas de formación profesional, negociación colectiva, etc. Todas estas proposiciones son, comprensiblemente, minimalistas pero, para decirlo de nuevo, no anticipan los cambios sistémicos a los que se enfrentan los mercados de trabajo. Uno se pregunta incluso si estas medidas aspiran a los objetivos correctos o simplemente a la armonización lisa y llana.

La mejor forma, para concluir, de desarrollar la "...voluntad política de construir una Europa social..." consiste en ayudar a los mercados de trabajo de la Comunidad a realizar sus funciones económicas y sociales. La Carta Social ha de completarse con una estrategia comprensiva y sistémica, muy necesaria, de flexibilidad ofensiva. La flexibilidad es la tendencia necesaria y dominante en los desarrollos del mercado de trabajo. Su realización en la Comunidad no debe aumentar el dualismo y la segmentación que habrían de ser corregidos más tarde, y a duras penas, por medidas de bienestar incapaces de copar con el tamaño del problema. La realización de la flexibilidad debe, por el contrario, evitarlos reforzando a la vez la posición de la Comunidad en la arena global.

Referencias

- Boyer, Robert, 1990. The Impact of the Single Market on Labour and Employment. *Labour and Society*, 15(2), pp. 109-142.
- Danthine, J.-P. et al., 1990. European Labour Markets : a long-run view. *Economic papers*, nº 78. Comisión de la CE (DG II). Febrero 1990. Bruselas.
- Herce, José A., 1991a. The Labour Map in Post-92 Europe. Mimeo, Comisión de la CE (Célula de Prospectiva). Bruselas, 1991.
- Herce, José A., 1991b. Las pensiones complementarias y la libre circulación de los trabajadores en la CEE. Mimeo, Bruselas, 1991.
- Herce, José A., 1991c. The Integration of Labour Markets in the European Community: Objectives and Policies. Mimeo, Comisión de la CE (Célula de Prospectiva). Bruselas, 1991.
- Leborgne, Danielle and Alain Lipietz, 1990. How to avoid a two-tier Europe. *Labour and Society*, 15(2), pp. 177-198, 1990
- Silvestre, Jean-Jacques, 1991. L'intégration du marché du travail européen: réflexion sur les formes, les acteurs et les structures de la mobilité. Mimeo, Comisión de la CE (Dirección General V). Bruselas, 1991.

**The integration of Labour Markets
in the European Community:
Objectives and Policies**

by

José A. Herce

**Futures Studies Unit
Commission of the European Communities**

Brussels, September 1991

The integration of Labour Markets in the European Community: Objectives and Policies

Introduction

1. **General Trends: what kind of flexibility?**
2. **The structure of labour markets in the Community**
3. **The adaptation of labour markets to the Internal Market and the Economic and Monetary Union**
4. **The Community's economic and social objectives and the role of labour markets**
5. **Differentiation and convergence of labour market institutions**
6. **Implications for social dialogue in the Community**
7. **Summary and conclusion: about the notion of integration of the Community's labour markets**

References

and stronger labour relationships instead of the precarious ones that are now wide-spreading in many industrialised countries.

The last may be called **defensive flexibility** and its attractiveness lies in the short-term benefits it procures to countries actively implementing it. However, the increasing weakness it induces in the labour relationship should be viewed as a worrying symptom of future productivity crises that further manipulations of the labour relationships will not solve.

The Community needs a consensus on how best to achieve the "virtuous" kind of flexibility, embracing all labour market institutions and enhancing, at the same time, productivity and the social functions of labour markets. The Community also needs to base the emergent European labour market segment upon offensive flexibility so to show the way to the local labour markets.

Within this framework it is apparent that the ability to compete in the global economy may be disrupted by the inadequacy of training systems, the ageing of active population, etc. But most damaging of all will be to induce the necessary flexibility of labour markets in the wrong way.

The fordist type of work organisation seems not any more capable of maintaining productivity growth at a reasonably high level and new alternative methods have developed in the last two decades the most remarkable success being that of the Japanese model. Important developments may also be quoted in Germany and Sweden. In these countries different strategies have tried to tie workers' involvement in the efficiency of the production process (and not just in the assembly line!) and the quality of products with the labour relationship embracing wages, duration of employment, training, etc.

The involvement of workers and employees is crucial in the global economy for it determines the quality of products and services offered and the efficiency of production processes and thus the combination of cost and quality that make goods and services competitive. But this involvement cannot be taken for granted. It is correlated positively with the quality of the labour relationship. However, from the point of view of the strict interests of both employers and workers, the situation takes the form of an unsolvable trade-off.

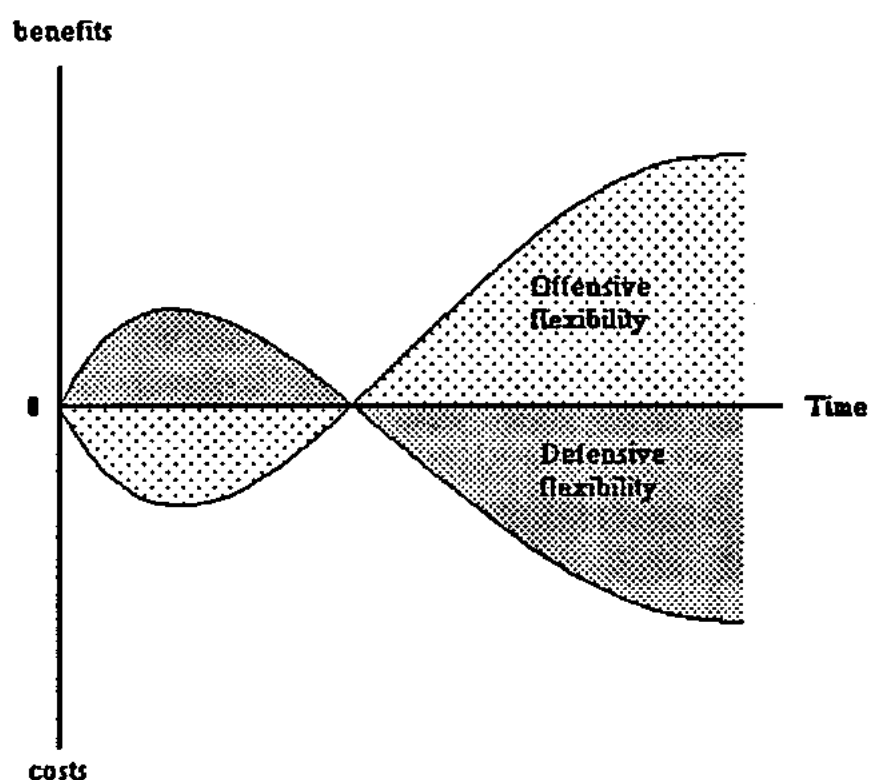
Employers will certainly be delighted to have workers strongly involved in the production process while having weak and precarious wage arrangements. The opposite could be claimed of workers. Both situations are clearly extreme and will not generally prevail but they draw a line at each side of which different notions of flexibility of the labour market can be explored.

Defensive flexibility (see Boyer, 1990 and Leborgne and Lipietz, 1990) is a strategy mainly consisting in wage restraint and/or numerical adjustment of the labour force without proper accent being put on the quality of the job. Competitive advantage is gained by solely reducing labour costs. In the medium and long term, however, the involvement of the workforce will diminish as well as the human capital it embodies.

This kind of flexibility is notably functional and needs important short term investments in training and retraining.

Both strategies have merits and shortcomings and, above all, respond to cultural reflexes that take time to change in the proper direction. What complicates the picture furthermore is that defensive flexibility gives short term benefits and only later the costs show up. The opposite happens in the case of offensive flexibility, costs are important first and only later benefits accrue (see figure 2 for an illustration). It seems obvious that only in the case of offensive flexibility, benefits are sustainable. Vicious circles feed themselves back once the benefits are gone while virtuous ones need a big effort to initiate and a sustained one to collect the benefits.

Figure 2



The integration of the labour markets of the Community will be a complex process, no actor however should neglect the fact that it will take place against the background of

2. The structure of labour markets in the Community

It is not easy to define what the terms "structure of the labour markets" mean for they may mean many things. I will concentrate on their institutional structure or, more clearly, on the summary description of the institutional arrangements that give shape to the labour markets in the Community. I will, somehow arbitrarily, consider four types of institutions: namely those dealing with a) wages, b) training and skills, c) flexibility and mobility and d) social protection.

Despite the fact that many of these issues are jointly dealt with in many concrete labour negotiations, the distinction established above will allow the reader to understand the diversity that arises when a relatively elaborated typology is mapped against the Community's topology. And this is indeed the purpose of this section: to show with the help of stylised maps of the Community how the institutional "level curves" of the labour markets are drawn.

Wage negotiation

This is a field where practices vary considerably and that has been well studied in itself and in relation with economic performance (see, to quote but a few, Danthine et al., 1990, Dell' Aringa, 1990; Freeman, 1988 and Vaughan-Whitehead, 1990). Indeed the wage negotiation constitutes the core of the labour relationship. Many other elements turn around wages either as complements, substitutes or counterparts. Social protection aspects are often intertwined with wages as are productivity or training ones. Wages in themselves are crucial however because the ability of a given negotiation set-up to control their evolution will determine in part the competitiveness of the national economy where this set-up is present.

The degree of centralisation of the wage negotiation (and of labour negotiation in general) is the key concept not only in order to distinguish between different systems but also in order to analyse the effect of different systems on economic performance.

functions of the labour market are properly balanced. I will flesh this argument out in section 5.

Wage negotiation systems may be synthesised in strongly, medium and weakly centralised and "level curves" plotted against a map of the Community. This is done in Figure 3 below.

Figure 3

**The degree of centralisation of wage negotiations
in the Community (end of the 80s)**

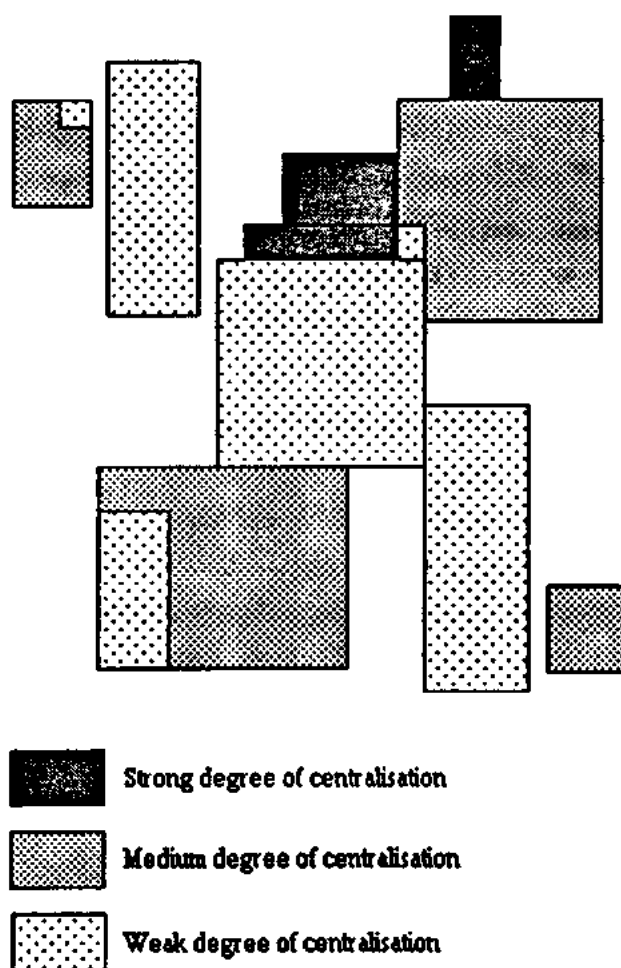
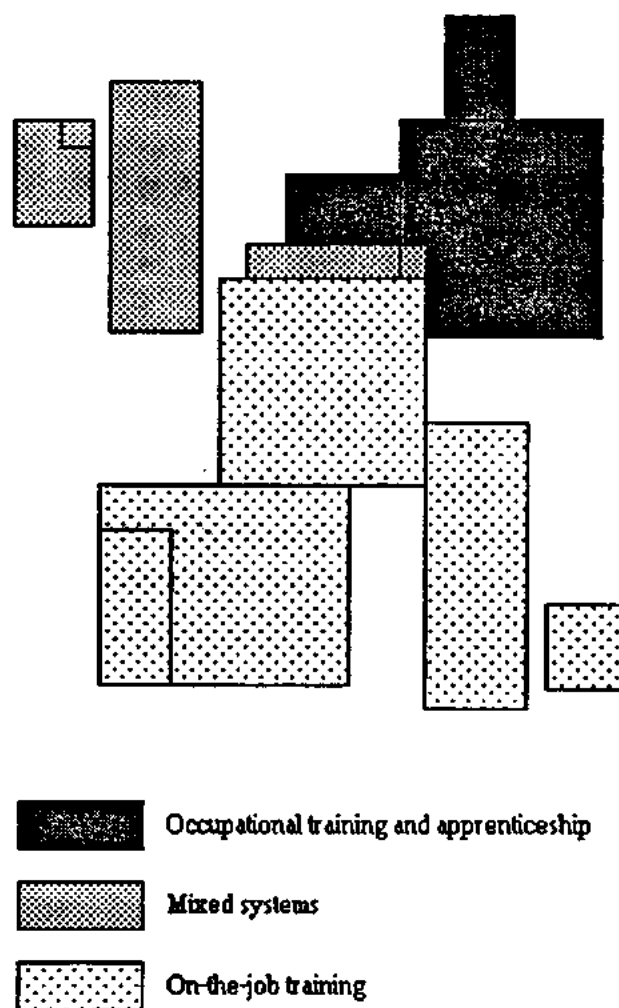


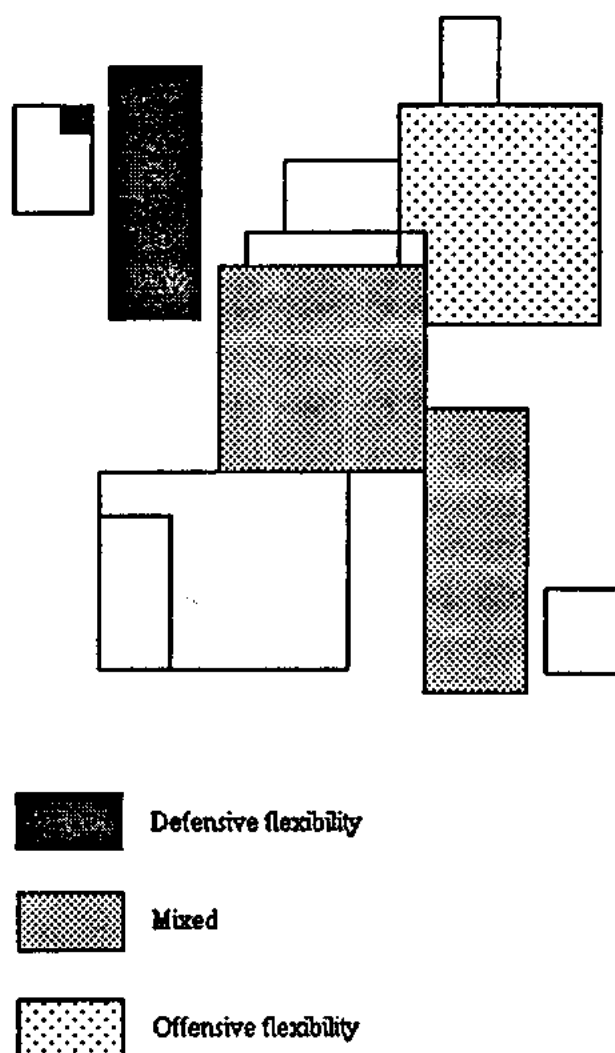
Figure 4

Training and skills systems in the Community

The discussion about offensive and defensive flexibility of section 1 may be invoked here to highlight the crucial importance of the upgrading of the training systems whichever their type. It has to be noted that OLM favour numerical flexibility while ILM favour functional flexibility (Marsden, 1991). However, during the crisis, the former have had success in upgrading skills (Germany) while the latter have dramatically failed to fully integrate the young into the labour market (France, Italy,

Figure 5

Flexibility strategies followed in the EC



Social Protection

An overview of the institutional structure of labour markets in the Community must include social protection institutions. These are widely represented in the Community and, although their field of application tends to universalise, they continue to be closely

Figure 6
Social protection expenditures in the EC (1988)

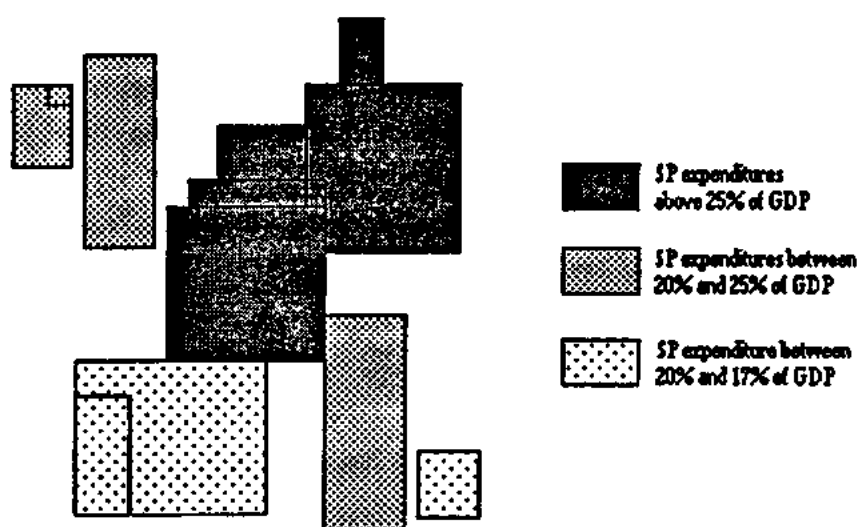
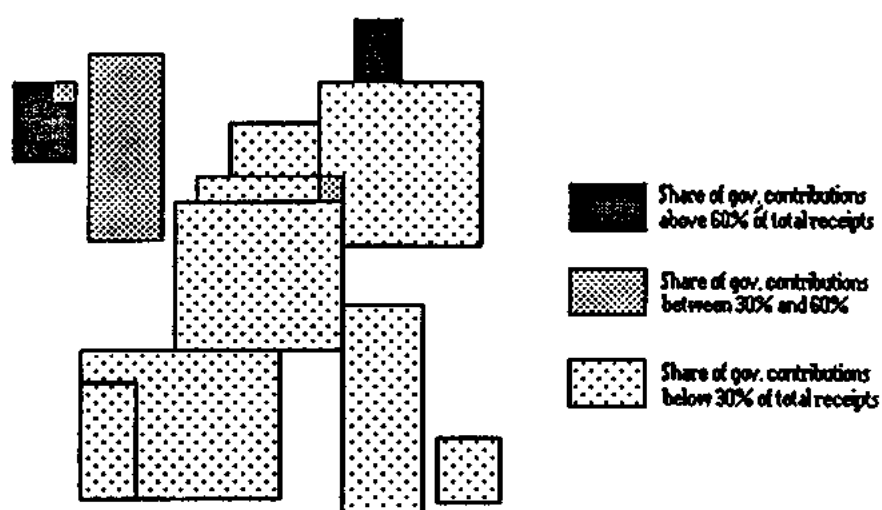


Figure 7
Share of government's contributions in total receipts (1987)



4. The Community's economic and social objectives and the role of labour markets

It is often argued that economic growth is all that is needed to overcome the social difficulties created by unemployment and poverty. Of course, this view is wrong.

Not only "impoverishing" growth is possible, and often the most easy way out in the short term (this is precisely the case with defensive flexibility), but, moreover, nothing implies that growth will automatically work in favour of social integration and against poverty with the desired intensity. On the other hand, the perverse nature of some social programmes traps and demobilise people by offering them benefits too low for a decent living but high enough to discourage them to take up the precarious jobs on offer. Income redistribution is a bad substitute for a good primary income distribution. And this, on economic as well as social grounds.

The quality of growth is much more important and, in particular, the efficiency of labour market institutions to create the qualifications that are needed and to increase and renew the human capital of society.

Labour markets play a major social function by socialising the young into a professional space. No better contribution can a young man or woman do to society but to perform a well trained job. The alternatives, by letting them unemployed, are often dubious choices between idleness and crime. When the labour market fails at this, the continuity of the professional space of a society is at danger, the seeds of social exclusion are sown in the best possible soil and they will germinate. It has been well documented how *floues* the frontiers are between secondary labour markets and irregular activities.

Unemployment of the young has been and continues to be dramatic in the Community with the sole exceptions of Germany and Luxembourg. Labour market institutions have failed. Moreover, long duration unemployment has largely increased dualism in our societies this time affecting adults that hardly had the chance to upgrade their obsolete skills.

however, a sort of misunderstanding when reference is made, as it is often the case, to the *social dimension* of the internal market. I would be very surprised to discover that a market has at all a social dimension. Let us start to clarify the issue by talking rather of the social Europe as, indeed, in the words of President Delors himself, " [the charter] *..montrera notre volonté politique de construire une Europe sociale..*".

However, in what concerns the labour markets, many of the needed changes are structural, as the experience of the 80s shows. Moreover, the nature of the process of change of the labour structures is becoming increasingly systemic as new paradigms of work organisation replace the old ones.

Given these developments, the social charter (and its action programme), even if it is a first step, is largely insufficient and, what is more important, does not, and probably cannot, contain enough *active* measures to help to rise the labour markets of the Community up to their economic and social functions.

The action programme contains, however, a bunch of propositions directly linked to the organisation of labour markets notably those concerning: new forms of employment, organisation of working time, participation of workers in European corporations, employees' share in the firm's results, occupational training programmes and (common) policy, development of collective conventions, etc. but they are understandably minimalist and, to say it again, do not anticipate the systemic changes that labour markets will need to undergo. One must wonder however whether these measures do actually target the right goal or just plain harmonisation.

The best way to implement the "will to build the social Europe" is to help labour markets to fulfil their economic and social functions and thus to complement the social charter with a much needed comprehensive and systemic strategy for offensive flexibility. We have seen that flexibility is the overwhelming trend in labour market developments. Its implementation in the Community must not increase segmentation and dualism, to be poorly corrected latter on by welfare measures unable to cope with the size of the problem, but to avoid them enhancing, at the same time, the Community's position in the global arena.

6. Implications for social dialogue in the Community

New working methods and labour relationships are replacing old ones everywhere. In many cases this is just a potential development yet to take a concrete shape. I would interpret the constant claim for "flexibility", from policy-making bodies, academics, entrepreneurs, etc., as the, some times confused, expression of the need to replace the fordist model of work organisation and collateral industrial relationships with a new paradigm.

At this stage of the Community's integration every chance has to be taken to ease this transition towards the best possible objective. An informed social dialogue is central for this and thus I could only think of the following implications directly stemming from the preceding sections:

- realise the systemic nature of the coming changes,
- concentrate the debates on offensive flexibility,
- explore the proper balance of economic and social objectives for the labour markets,
- imagine the adequate differentiation-convergence mix of policies,
- assess as best as possible the risk of social dualism and exclusion.

This must sound as an attractive programme for the social dialogue at the community level. The challenge is enormous. The first step consist in changing the preconceived ideas about flexibility.

References

- Bertrand, Hugues, 1990. Modèles d'emploi européens: Etude comparative des systèmes d'emploi de six pays d'Europe. Commission of the EC (DG V). Brussels, december 1990.
- Boyer, Robert, 1990. The Impact of the Single Market on Labour and Employment. *Labour and Society*, 15(2), pp. 109-142.
- Danthine, J.-P. et al., 1990. European Labour Markets : a long-run view. *Economic papers*, 78. Commission of the European Communities. February 1990. Brussels.
- Dell' Aringa, Carlo, 1990. Industrial Relations and The role of the State in EEC Countries. In *Salaires et Integration Européenne*. Commission of the European Communities (DG V). Doc. V/908/90, Brussels, 1990
- Freeman, Richard B., 1988. Labour Market Institutions and Economic Performance. *Economic Policy*, 6, pp. 63-80.
- Herce, José A., 1991. The Labour Map in Post-92 Europe. Mimeo. Commission of the European Communities. March, 1991.
- Leborgne, Daniëlle and Alain Lipietz, 1990. How to avoid a two-tier Europe. *Labour and Society*, 15(2), pp. 177-198, 1990
- Marsden, David, 1991. Institutional Aspects of European Labour Market Integration. Mimeo. Commission of the European Communities. March, 1991.
- OCDE, 1990. Perspectives de l'emploi. OCDE. Juillet, 1990. Paris.
- Piore, M. J., 1969. On-the-job Training in the Dual Labour Market; Public and Private Responsibilities in On-the-job Training of Disadvantaged Workers. In *Public and Private Manpower Policies*, Werber, A. R. (ed.). Madison.
- Silvestre, Jean-Jacques, 1991. L'integration du marché du travail européen: réflexion sur les formes, les acteurs et les structures de la mobilité. Mimeo. Commission of the European Communities. March, 1991.
- Soskice, David, 1991. Labour Market in the EEC in the 1990's. Mimeo. Commission of the European Communities. March, 1991.

le 30 septembre 1991
JFL

VERS UN ESPACE ECONOMIQUE ET SOCIAL

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

I. POURQUOI CREER UN ESPACE ECONOMIQUE ET SOCIAL

1. La nécessité et l'existence prochaine d'un espace économique

Vers une plus grande coopération des politiques économiques

Le marché intérieur

2. Le besoin d'un espace social

Le volet social des directives "marché intérieur"

Amélioration des conditions de vie

- a) santé publique
- b) libre circulation des personnes

Amélioration des conditions de travail

- a) santé et sécurité des travailleurs
- b) transports
- c) droit des sociétés
- d) marchés publics

La dimension sociale du marché intérieur

La libre circulation des personnes

L'emploi

Le dumping social

- a) le salaire
- b) la santé et la sécurité
- c) les autres conditions de travail

La cohésion sociale

La dimension sociale, une composante fondamentale

INTRODUCTION

Depuis 1985, la Communauté est entrée dans un processus dynamique qui doit changer son avenir. L'élément moteur de ce processus est la réalisation d'un espace économique sans frontières à l'horizon de 1992.

Aujourd'hui, la Communauté a retrouvé le chemin de la croissance, plus de 6 millions d'emplois ont été créés depuis 1985. Rien qu'en 1988, 2,3 millions d'emplois nouveaux ont été créés. Et, c'est la première fois depuis le début des années 70 que l'emploi a été créé dans tous les Etats membres.

On a donc dépassé les résultats présentés dans l'étude sur les coûts de la non-Europe 1,8 million (sans politique d'accompagnement) à 5 millions d'emplois (avec politiques d'accompagnement). A la vue des créations actuelles d'emplois, on peut dès à présent affirmer que le marché intérieur commence à remplir son rôle : permettre une plus grande croissance et donc une plus grande création d'emploi. En effet, le climat actuel de croissance s'explique notamment par la croissance des investissements qui est liée aux anticipations des entrepreneurs face à 1992.

Mais, il y a encore du chemin à parcourir car :

- la Communauté connaît toujours un important sous-emploi. Le chômage ne diminue pas suffisamment (9,1% en septembre 89). Le chômage de longue durée touche plus de 52 % des demandeurs d'emplois. Et, en plus des chômeurs recensés, il existe beaucoup d'autres européens qui souhaiteraient travailler si la possibilité existait;
- il ne s'agit pas de créer des emplois à n'importe quel prix. Il faut développer la qualité de l'emploi et donc préserver un certain modèle social européen qui allie notamment protection sociale, santé-sécurité et dialogue social. Le développement de la qualité est également indispensable pour le développement économique car la Communauté face à la concurrence mondiale doit s'efforcer de produire des produits de qualité. Or, qualité des produits va bien souvent de pair avec qualité du travail;
- la cohésion économique et sociale entre les régions et les groupes sociaux doit être renforcée. Les différences de revenu entre les régions communautaires vont de 1 à 5. Et, les gains du marché intérieur ne se répartiront pas automatiquement de manière équitable. De plus, les conséquences de la crise ont entraîné le développement d'une société duale à partir des exclus du marché du travail. Ainsi, on dénombre dans la Communauté près de 45 millions de pauvres et plus de 7 millions de chômeurs de longue durée. La Communauté se veut solidaire de tous, elle s'est donnée à cet égard un objectif clair, "le renforcement de la cohésion économique et sociale".

Mais, dans le domaine social, la Communauté a encore d'autres défis à relever :

- gérer l'évolution démographique. Au début du 21ème siècle, la population de la Communauté va baisser, ce qui participe à son vieillissement et à la diminution de la population active. Ce phénomène a déjà été initié dans certains pays comme en République Fédérale d'Allemagne où la population actuelle de plus ou moins 61 millions de personnes devrait baisser en 40 ans d'une quinzaine de millions;
- participer à "l'architecture de la grande Europe de demain". Pour ce faire la Commission doit engager une réflexion commune sur l'architecture européenne incluant tous les pays européens selon des modalités diverses avec un sens du pragmatisme et du réalisme qui permettra de continuer dans une voie progressive et calme en reconnaissant la diversité des situations;

L'ouverture des pays de l'Est est un facteur important de croissance future pour la Communauté. En termes de marchés, la Communauté avait été entouré jusqu'à présent de marchés peu porteurs (Afrique, Moyen-Orient et pays de l'Est peu ouverts). Les Etats-Unis avaient et ont un environnement totalement différent. Cette évolution ne doit cependant pas faire oublier les liens privilégiés que la Communauté a tissé depuis des dizaines d'années avec les pays ACP dont une part importante est constituée des pays les plus pauvres de la planète.

I. POURQUOI CREER UN ESPACE ECONOMIQUE ET SOCIAL

La réponse à cette question peut, se décomposer en 2 parties:

- la nécessité et l'existence prochaine d'un espace économique;
- la nécessité d'une dimension sociale aux avancées économiques, le social vu comme une politique d'accompagnement ou comme une condition de réussite des actions économiques.

1. La nécessité et l'existence prochaine d'un espace économique

Le niveau de vie, exprimé par le revenu national par tête, des américains est plus élevé de 50% que celui des européens. Celui des japonais est supérieur de plus de 10 %. Ces différences résultent pour une bonne part du nombre plus faible de personnes travaillant dans la Communauté (60% dans la CE par rapport à 70% aux USA et au Japon). On pourrait donc dire : Moins il y a de gens qui travaillent, moins il y a des richesses.

Mais, on doit surtout dire : Plus il y a de croissance, plus il y a de possibilité de créer des emplois. La Commission défend le sens de cette causalité. Il faut donc augmenter la croissance en Europe, c'est une condition nécessaire.

Avant d'agir, un diagnostic même sommaire est utile. Quels sont les facteurs, les caractéristiques,... qui expliquent cette situation ? Ils sont nombreux mais trois d'entre eux sont fondamentaux :

- la crise mondiale et la course à la productivité qui en a résulté en Europe;
- les politiques nationales et les réponses inadaptées à la crise qui ont été développées;
- la faiblesse des marchés voisins de la Communauté.

La situation de crise que nous avons connue à partir de 1973 a entraîné un ralentissement de la croissance qui a stimulé la recherche d'une plus grande compétitivité et d'une plus grande flexibilité, notamment sur le marché de l'emploi. Il en est résulté un taux de chômage élevé.

Les Etats ont développé aussi d'autres réponses pour sortir de la crise qui avaient une dimension communautaire. Il s'agit de tentatives de relance et de développement de barrières protectionnistes. Ces deux types de politique ont posé, pour des raisons différentes, un série de problèmes au niveau européen.

Premièrement, il faut constater que l'interdépendance des économies, et notamment des pays européens, ne permet plus de développer une politique économique indépendante. Les tentatives de relance effectuées par certains pays (par exemple, République Fédérale d'Allemagne en 1978-79 et la France en 1981) ont eu des répercussions négatives notamment sur les prix et la monnaie car elles n'avaient pas intégré la dimension européenne (liée notamment aux importations et exportations des biens et des capitaux).

En second lieu, la prolifération de barrières non-tarifaires dans la Communauté surtout depuis le début de la crise a entraîné pour l'économie européenne toute une série de coûts dus au fractionnement des marchés. L'analyse de ces coûts a permis d'avancer quelques potentialités découlant de l'élimination des barrières aux échanges : de l'ordre de 4,25 à 6,5 % du PIB de la Communauté.

Pour pallier à ces deux problèmes, la Commission a proposé une série de mesures qui devrait permettre à terme de voir la naissance d'un réel espace économique, et non pas d'une simple zone de libre-échange.

De plus, la Communauté a été, jusqu'à tout récemment, entouré de marchés peu dynamiques, fermés ou peu solvables. Or, la proximité des marchés est un élément non négligeable pour le développement économique. A l'inverse, les Etats-Unis et la zone pacifique avaient et ont un environnement totalement différent. L'évolution récente des pays de l'Est modifie cette situation.

2. Le Besoin d'une politique sociale

Comme les Chefs d'Etat et de gouvernement ainsi que le Parlement Européen l'ont rappelé à plusieurs reprises la prise en compte de la dimension sociale du marché intérieur est indispensable à la réussite de ce dernier.

Cette prise en compte du social se retrouve à deux niveaux; tout d'abord, dans les directives "marché intérieur" et ensuite dans des initiatives complémentaires qui découlent des modifications induites par l'achèvement du marché intérieur.

Le volet social des directives "marché intérieur"

La Commission a dans de très nombreuses propositions pour la réalisation du Livre Blanc incorporé et défendu des clauses sociales. Ces clauses sociales peuvent se répartir en deux grandes catégories :

- l'amélioration des conditions de vie notamment dans le domaine de la santé publique et de la libre circulation des personnes;
- l'amélioration des conditions de travail.

Amélioration des conditions de vie

a) Santé publique :

Un certain nombre de propositions comprennent un volet social dans le domaine de la santé publique. Il s'agit principalement des initiatives de la Commission dans les domaines :

- contrôles vétérinaires et phytosanitaires
- libre circulation des marchandises

La grande majorité des propositions de la Commission dans le domaine des contrôles phytosanitaires et vétérinaires contiennent des éléments qui protègent directement ou indirectement la santé publique. Exemple : les résidus des pesticides, les contrôles microbiologiques, l'interdiction de certains produits phytopharmaceutiques.

Dans le domaine de la libre circulation des marchandises, la Commission a également tenu à ce que les conditions de vie soient améliorées. Ainsi, les initiatives dans le domaine de la classification, de l'emballage et de l'étiquetage notamment des denrées alimentaires mais aussi celles concernant les gaz d'échappement des voitures, la sécurité des jouets ou la construction des hôtels.

b) Libre circulation des personnes :

Les propositions de la Commission dans le domaine de la libre circulation des personnes tentent d'éliminer les discriminations ou les obstacles rencontrés actuellement. C'est ainsi que la Commission a fait des propositions notamment dans les domaines suivants:

- révision des dispositions régissant la libre circulation des travailleurs et de leur famille (modification du règlement 1612/68 et de la directive 360/68);
- suppression des contrôles aux frontières;
- franchises douanières (modification de la directive 83/183);
- droit de séjour;
- éducation et formation.

La Commission soutient également les travaux en cours des différents groupes intergouvernementaux dans le domaine du contrôle des personnes (notamment : drogues, ressortissants des pays tiers, visas, extradition).

La libre circulation des travailleurs

La libre circulation des travailleurs permet :

- d'égaliser les productivités marginales du travail entre les régions;
- de remédier à un échange restreint de biens par un échange des facteurs de production. Cependant, le facteur travail est plus "visqueux" que le facteur capital;
- d'aider au développement régional en limitant les excédents de main d'oeuvre sans emploi et en attirant les personnes qualifiées nécessaires au développement.

La réalisation du marché intérieur et la création d'un espace économique européen pourrait impliquer le développement d'offres d'emploi à une échelle européenne. En effet, les facteurs suivant devraient se développer :

- demande de spécialistes;
- développement des concentrations et des fusions;
- ouverture des marchés publics à l'échelle européenne (et principalement dans le cadre des travaux publics);
- développement de la coopération dans le domaine industriel et de la recherche;
- meilleure présence à l'étranger des industries et sur les marchés étrangers,...

La demande d'emploi à une échelle européenne devrait elle aussi se développer sous les pressions suivantes :

- besoin de formation à une échelle européenne;
- mais plus généralement une hausse du niveau de formation augmente les possibilités de mobilité;
- développement des communications et des coopérations frontalières;
- recherche de meilleure condition de travail;
- possibilité renforcée de rechercher un travail à une échelle européenne à cause de l'élimination des barrières existantes notamment dans le domaine de la reconnaissance des diplômes, des régimes complémentaires de sécurité sociale,...

Cette plus grande mobilité géographique en Europe augmentera la pression ou la nécessité pour un plus grand nombre d'initiatives communautaires dans le domaine social.

La libre circulation des personnes devra aussi permettre par le biais d'un passeport européen, d'un permis de conduire européen, par le libre passage aux frontières physiques,... de développer le sentiment de citoyenneté européenne, creuset d'un approfondissement de l'intégration européenne.

Il est donc nécessaire de favoriser la libre circulation des travailleurs, mais plus généralement des personnes, qui actuellement est freinée pour toute une série de raisons administratives, législatives, culturelles,... On compte actuellement moins de 2 millions de travailleurs communautaires travaillant dans d'autres pays de la communauté, sans compter plus de 2 millions de travailleurs non-communautaires.

Il faut donc être conscient que toutes ces modifications de l'environnement économique, social et culturel devraient faciliter la naissance d'un marché européen du travail permettant aux travailleurs et aux employeurs de voir leurs possibilités de recrutement s'élargir.

L'emploi

Les études réalisées par la Commission dans le cadre du "coût de la non-Europe" (appelées aussi "étude Cecchini") avaient estimé que la réalisation du marché intérieur aura un potentiel de création d'emplois de 2 à 5 millions. Cependant, la distribution de ce gain pourrait être inégale en Europe et donc nécessiter des initiatives notamment de la Commission. Cette inégalité trouve ses origines à différents niveaux : sectoriel, régional et temporel. Certains secteurs seront plus sensibles que d'autres. Certaines régions seront plus affectées que d'autres. Les pertes d'emploi pourraient à un niveau microéconomique précéder les créations d'emplois (développement d'une courbe en J). Ce dernier phénomène est dû au mécanisme même du marché intérieur qui est avant tout une politique d'offre, caractérisée dans une première phase par des restructurations, le développement d'économies d'échelle,... Cette courbe en J est cependant peu prononcée et elle se développe dans une situation de création d'emplois.

développement économique face à la concurrence de pays en voie d'industrialisation. Or, qualité des produits et qualité du travail vont de pair.

La cohésion sociale

La Commission a toujours désiré le développement d'une communauté de convergence dans le progrès, c-à-d une Europe où les niveaux de vie entre les différentes régions tendraient à s'égaliser au niveau le plus haut. A cet effet, elle a depuis longtemps initié des politiques de développement régional. L'arrivée des trois derniers Etats membres a renforcé l'acuité de cette question.

En second lieu, il est fondamental pour la Commission que l'achèvement du marché intérieur contienne une dimension sociale dont la cohésion économique et sociale soit l'un des éléments constitutifs. La Commission désire, en effet, veiller à ce que les bénéfices importants que la Communauté va retirer de la réalisation du marché intérieur, plus de deux millions d'emplois, et les avantages que l'industrie européenne retirera de la suppression des barrières soient correctement distribués ou redistribués au niveau régional.

De plus, il n'est pas inutile de rappeler qu'une cohésion accrue est opportune en soi, et les actions mises en oeuvre pour la renforcer peuvent s'avérer bénéfiques pour l'ensemble de la Communauté au-delà des régions cibles.

Même si elle n'a pas été définie avec précision, la "cohésion économique et sociale" ne s'arrête évidemment pas à une égalisation des revenus des régions, objectif que des programmes de transferts pourraient, en eux-mêmes, atteindre. Elle vise, en effet, à réduire les écarts des niveaux de développement et de l'emploi.

La "cohésion économique et sociale" ne s'arrête pas davantage à l'harmonisation des dispositions qui régissent les conditions et relations de travail, même si la convergence de ces dispositions constitue à la fois un aspect et une conséquence d'une "cohésion économique et sociale" plus poussée.

Le renforcement de la cohésion économique et sociale, entendu comme un processus de convergence, dans le progrès, des niveaux de développement et d'égalisation des situations sur les marchés du travail, passe essentiellement par la dynamisation du potentiel endogène de développement des régions les plus en retard. Par là, il faut entendre la mobilisation des ressources propres à une région. Les politiques d'accompagnement fondées sur les Fonds structurels réformés ont pour mission fondamentale de contribuer à cette dynamique. La mobilité du travail, la mobilité du capital de production ou une combinaison des deux facteurs ainsi que l'amélioration des niveaux de formation concourent aussi à la cohésion recherchée.

Dès le départ du processus d'achèvement du marché intérieur, la Commission a été consciente du besoin de renforcer la cohésion économique et sociale de la Communauté comme peuvent en témoigner l'incorporation de cet objectif dans les traités de base de la Communauté et la mise en place d'une réforme en profondeur des Fonds structurels.

La notion de cohésion économique et sociale ne s'arrête, cependant, pas à ces différences régionales. Elle implique également les différents groupes sociaux. Dans ce domaine, la Commission a développé toute une série de politiques pour des groupes sociaux spécifiques. La Commission a notamment mis sur pied, et dans plusieurs cas depuis de très nombreuses années, des programmes d'action pour les pauvres, les femmes, les handicapés, les jeunes et les chômeurs de longue durée pour ne citer que les groupes les plus importants. Le marché intérieur en améliorant la situation économique générale est bien évidemment un élément nécessaire à la lutte contre l'exclusion mais, à nouveau, ce n'est pas un élément suffisant. C'est pourquoi elle continuera à prendre et à proposer toutes les mesures nécessaires au renforcement de la cohésion entre groupes sociaux. La Communauté se veut solidaire.

Mais, elle devra aussi solliciter la participation de tous les autres acteurs économiques et sociaux à la réalisation cet objectif primordial de cohésion économique et sociale. Cette participation est importante et nécessaire car la prise en compte de la dimension sociale du marché intérieur concerne tant les Etats membres que les partenaires sociaux.

II. COMMENT CREER UN ESPACE ECONOMIQUE ET SOCIAL

1. La Charte et le programme d'actions

Face aux nouveaux défis et nouvelles opportunités que nous apportent la réalisation du marché intérieur, la Commission voit le besoin d'un nouvel engagement vis-à-vis des principes de justice sociale, condition indispensable pour un réel consensus social et pour une cohésion sociale effective. C'est pourquoi, dans la ligne de l'Avis de février 1989 exprimé par le Comité économique et social et de la résolution du 15 mars 1989 du Parlement européen sur la dimension sociale du marché intérieur, la Commission avait présenté en mai 1989 un projet de Charte sociale qui doit être comprise à la fois comme une déclaration d'intention de la part des gouvernements et une base pour le développement futur de politiques sociales à tous les niveaux. Cette Charte a maintenant été adoptée par 11 Etats membres.

A la Charte est joint un programme d'actions. Il s'agit des différentes initiatives que la Commission développera d'ici à 1992. La Commission dans son programme de travail utilisera tous les instruments dont elle dispose pour que les droits énoncés dans la Charte soient retranscrits dans la vie de tous les jours. Ces instruments peuvent se répartir en quatre catégories:

- législation pour l'harmonisation ou la fixation d'un cadre;
- conventionnel et de coopération ou de coordination pour la convergence;
- intervention financière (principalement par le biais des Fonds structurels);
- échange d'informations et d'expériences et observation.

2. Les impacts de ces mesures en terme d'emploi

Mais toutes ces propositions d'action qui ont un intérêt précis par rapport aux différents thèmes qu'elles abordent ne pourraient-elles pas avoir un impact négatif sur l'emploi et donc la création d'un espace social ne pourrait-elle pas affaiblir l'espace économique ?

Un examen des systèmes sociaux dans les pays industriels permet de constater que des pays ou groupes de pays, comme les USA, le Japon et les pays scandinaves ont développé des modèles sociaux différents allant d'un système à faibles contraintes jusqu'à un système fortement régulé. Ces trois modèles semblent tous avoir permis des résultats meilleurs en terme d'emploi et de niveau de vie que celui, ou ceux, de la Communauté. Globalement, il n'y a donc pas de liens évidents entre contraintes sociales et création d'emploi.

Le cas de la République Fédérale d'Allemagne est assez révélateur de la complexité qu'il y a à définir un lien univoque entre niveau de régulation sociale et performances économiques.

Certaines mesures améliorant la flexibilité et l'adaptabilité sur le marché du travail sont cependant nécessaires pour permettre aux entreprises de maintenir leur compétitivité dans une économie qui doit se concevoir à l'échelle du monde.

De plus, il faut rappeler que la Communauté a perdu des parts de marchés intérieur et extérieur dans toute une série de secteurs, et principalement dans les secteurs où la demande est en croissance. Ces faibles performances des économies européennes dans de tels secteurs au profit des Etats-Unis et du Japon à favoriser le maintien d'activités à croissance stable ou négative où d'autres concurrents voyaient le jour (NIC, PVD,...). L'économie communautaire est donc coincée d'un côté par un manque de compétitivité pour de nombreux produits d'avenir et de l'autre côté par une concurrence accrue sur ses marchés traditionnels l'obligeant à de nombreux investissements de rationalisation afin d'augmenter sa productivité. La réalisation d'un grand marché intérieur et ses différents corollaires (R&D, concurrence, politique commerciale extérieure) sont de nature à augmenter la compétitivité. Cependant, ces éléments ne suffiront pas à garantir le dynamisme des économies européennes. La Communauté doit également investir dans la qualité de ses produits. La qualité est devenue, pour les économies développées qui font face à la concurrence des pays en voie d'industrialisation, le facteur clé de la compétitivité. Or, la qualité des produits est liée à celle du processus de production qui elle-même découle de la qualité du travail, donc des travailleurs. Les grandes entreprises

des minima dans quelques secteurs (habillement, détail, restauration,...) ou pour quelques groupes (jeunes).

Le travail atypique qui connaît un développement important est intéressant pour les entreprises car il permet une meilleure adaptation du travail à l'évolution des marchés de l'entreprise. Il est donc nécessaire que l'offre de ce type de travail soit suffisante. Une amélioration appropriée des conditions de travail pour ce type d'emploi est un élément favorable à l'augmentation de cette offre.

Amélioration des conditions de vie et de travail

De nombreuses études, notamment réalisées par l'OCDE, ont montré qu'il n'existait pas de lien formel et univoque entre flexibilité de l'emploi, y compris les procédures de licenciement, et résultats économiques. Par contre, la flexibilité de l'emploi peut être un facteur défavorable à la compétitivité car elle démotive les travailleurs. Pour les entreprises aussi, la flexibilité peut avoir des effets négatifs à moyen et long termes car elle peut réduire les motivations à investir dans le "capital humain" qui est devenu l'un des facteurs essentiels de la croissance.

La réduction de la durée du travail peut aussi contribuer à la création d'emplois sous certaines conditions, notamment que cette réduction soit liée à un réaménagement du temps de travail permettant une meilleure utilisation de la capacité de production.

Libre circulation des personnes

Du point de vue de la réalisation de la libre circulation des personnes, la Commission a soumis des propositions pour compléter et adapter les directives et règlements actuels. Cette priorité qui sera accompagnée de nombreuses autres actions est capitale pour la réalisation du marché intérieur car il s'agit d'un domaine tangible pour tous les citoyens de la Communauté.

La révision des textes régissant la mobilité des travailleurs et toutes les autres actions visant à renforcer et à développer la mobilité des personnes que la Commission a entreprises doivent permettre que la liberté de circulation des personnes s'élargisse et puisse participer aux efforts de renforcement de la cohésion.

Cependant, la Commission veillera ainsi à ce que chaque citoyen puisse exercer un véritable choix entre l'accès à un emploi stable dans la région de son domicile et la migration pour un emploi dans une autre région. Il est nécessaire pour cela d'encourager la mobilité des capitaux et les initiatives des entrepreneurs dans la Communauté. A cet égard, en plus de la réforme des Fonds structurels et de l'aide au développement endogène, les actions que la Commission développe pour l'élimination des entraves à la circulation des capitaux participent aussi à cet effort de renforcement de la mobilité du capital.

La libre circulation des personnes est également bénéfique aux employeurs. Pour ces derniers, la libre circulation des travailleurs est rendue onéreuse (2,5 fois le coût du travail dans le pays d'origine) notamment de par les difficultés rencontrées et les adaptations ou les ajustements qui sont alors demandés par le travailleur. Le développement de la coopération industrielle à l'échelle européenne, facteur de compétitivité, entraînera une plus grande mobilité des travailleurs, et principalement des cadres ou des techniciens de haut niveau. Il est donc primordial pour le développement des entreprises que la libre circulation des travailleurs soient facilitée.

A un niveau plus macroéconomique, la libre circulation permet d'obtenir une plus grande souplesse dans le fonctionnement du marché du travail en évitant le développement de goulot d'étranglement (et donc des hausses de salaires) dans certaines régions pour certaines qualifications.

Formation professionnelle

S'il y a un coût à faire de la formation, les avantages que l'on peut en retirer sont largement supérieurs.

Le lien entre formation professionnelle et compétitivité est devenu à ce point évident pour les entrepreneurs que la formation professionnelle est l'une des préoccupations principales de ces derniers, quel que soit la taille de l'entreprise.

Les partenaires sociaux dans leur avis commun du 6 mars 1987 avaient considéré que la formation continue devait permettre aux travailleurs une adaptation rapide et permanente aux changements structurels de l'entreprise laquelle devait en premier lieu en assurer la prise en charge.

De plus, à un niveau macroéconomique, l'accès le plus large possible à la formation est un élément essentiel pour la croissance et le développement économique futur de la Communauté. Les nouvelles technologies, facteur de survie pour l'Europe, nécessitent une main-d'œuvre qualifiée.

Dans le domaine de la formation professionnelle, la Commission entend poursuivre et renforcer son action. Elle fera des propositions, notamment, en ce qui concerne la possibilité pour tous les travailleurs européens d'avoir accès à la formation professionnelle. La formation continue est nécessaire pour faciliter les mutations économiques à venir et pour le renforcement de la compétitivité des entreprises européennes.

La Commission veut également accorder à l'éducation et à la formation une place de premier plan car elles constituent, dans bien des cas, la condition nécessaire à la convergence des niveaux de vie et à l'équilibrage des courants migratoires intra-européens. L'ensemble des travaux menés depuis 15 ans tant en matière d'éducation et de formation initiale que dans le champ de la formation continue des adultes sont l'illustration de l'importance de ces matières pour la Commission.

C'est notamment le cas en ce qui concerne les mesures prises par la Commission pour développer l'Europe des étudiants et des universités et l'Europe des citoyens. Ces deux domaines d'actions doivent contribuer à la libre circulation des personnes.

Les défis que suscitera le marché intérieur demandent aussi que des actions dans le domaine de la formation professionnelle soient poursuivies et accentuées. En 1989, la Commission développera ses propositions dans le domaine de la formation continue, en liaison avec les discussions qui auront lieu dans le contexte du dialogue social. Des propositions spécifiques seront également faites en ce qui concerne le programme EUROTECNET II dans le domaine de la formation professionnelle et des nouvelles technologies.

De plus, l'importance de l'éducation et la formation comme facteurs de cohésion économique et sociale est confirmée par les programmes spécifiques qui ont été ou seront mis en place en faveur notamment de la Grèce, du Portugal, des zones rurales et des populations défavorisées.

Santé et sécurité dans le milieu de travail

Même s'il y a des coûts imputables à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, il est inadmissible que ceux-ci puissent courir des risques mettant en cause leur santé et leur sécurité.

De plus, les entreprises perdent de très nombreuses journées de travail à cause d'accidents ou de maladies imputables aux conditions de travail (en France, on estime que +/- 22 millions de journées ont été perdues en 1986). Ces accidents représentent aussi des coûts énormes pour la sécurité sociale (en 1984 les indemnités versées pour les accidents et maladies professionnelles dans la Communauté ont coûté environ 16 milliards d'écus). Il est donc

- nécessité d'un "plus communautaire".

Fondamentalement, il faut pour toute mesure se poser la question dite de subsidiarité : "le niveau d'intervention communautaire est-il nécessaire, est-il le plus efficace". Pour certains, cette question est devenue "le cache-sexe" de la Commission. Elle correspond cependant à la nécessaire efficacité des mesures et est de plus en plus utilisée à tous les niveaux. Les tentatives de décentralisations administratives que de nombreux pays expérimentent actuellement en Europe suffisent à démontrer la pertinence du principe de subsidiarité;

- diversité des situations et des niveaux dans les conditions de vie et de travail. Il suffit de prendre l'étendue des niveaux de vie à travers les régions d'Europe, de 1 à 5, pour se convaincre des difficultés que peut entraîner toute tentative de rapprochement des situations existantes.

Face à ces différences éléments, il est donc nécessaire d'avoir une approche alliant subsidiarité, partenariat et gradualisme.

3. La marche vers l'Union économique et monétaire.

Le processus en 3 phases qui doit nous conduire à une union monétaire et économique (UEM) des répercussions importantes sur la gestion des politiques économiques (coopération, convergence,...) et donc sur les politiques sociales.

Cependant, il faut souligner que l'UEM représente un bond en avant qui pourrait assurer une amélioration sensible de la prospérité économique et monétaire dans chaque région de la Communauté. Car, elle exigera des actions débordant le cadre purement monétaire ou celui de la coordination des politiques économiques. En effet, dans le rapport du Comité Delors, on pouvait lire que : " Un rôle particulier devrait être assigné aux politiques communes visant à créer une structure économique plus équilibrée dans toute la Communauté. Cela permettrait d'éviter l'apparition ou l'aggravation des déséquilibres régionaux et sectoriels, susceptibles de compromettre la viabilité d'une UEM. Cet aspect est particulièrement important, car l'adoption de parités définitivement fixes éliminerait un indicateur important de l'incompatibilité des politiques entre pays membres et exclurait le recours au taux de change comme instrument d'ajustement parmi l'arsenal des mesures économiques. Si l'on veut éviter d'importantes disparités régionales sur le plan de la production et de l'emploi, les déséquilibres économiques entre les pays membres devraient être corrigés par des politiques ayant une incidence sur la structure de leurs économies et de leurs coûts de production."

La question plus cruciale qui est soulevée par l'UEM est donc à nouveau celle de la cohésion économique et sociale. Le programme en trois phases établi par le Comité Delors a bien identifié cette question et comporte les éléments nécessaires à relever le défi de la cohésion. L'UEM n'est pas "une simple zone de change stable", il s'agit d'une programme global devant déboucher sur une plus grande intégration européenne.

Jean-François LEBRUN
Administrateur à la
Commission des Communautés
européennes (DG V)

CAP A UNA POLÍTICA COMUNITARIA D'IMMIGRACIÓ ?

Narcís Mir i Sala,
Setembre 1991.

ÍNDEX

- I INTRODUCCIÓ
- II ANTECEDENTS
- III SITUACIÓ ACTUAL I PERSPECTIVES DE FUTUR
- IV CONCLUSIONS

I INTRODUCCIÓ

Europa viu en aquests darrers anys un període extraordinari de canvis de tot ordre, destinat a modificar radicalment la fesomia política, social, econòmica i cultural del continent que fins fa molt poc ha servit de referència per a qualsevol anàlisi de la seva història, realitat i evolució.

En particular, l'Europa comunitària ha vist com el seu propi projecte de desenvolupament -centrat principalment en la consolidació d'un mercat únic entre els seus Estats membres i la posada en marxa dels processos d'avenç cap a la Unió Política i la Unió Econòmica i Monetària- es veia notablement alterat per l'impacte d'esdeveniments produïts al seu exterior, com ara l'esfondrament del sistema polític i econòmic dels països socialistes, la reunificació alemanya, l'aparició dels nacionalismes centro-europeus, les noves peticions d'adhesió a la Comunitat per part de diferents Estats i les repercussions del conflicte del Golf, entre d'altres.

No és aquest l'espai per assenyalar quin és l'abast i les conseqüències que els fets enumerats han ocasionat sobre el ritme i el contingut del procés d'integració comunitària, però sí que convé tenir en compte, als nostres efectes, que les iniciatives que la Comunitat porta a terme respecte de les qüestions referents a la immigració de ciutadans provinents dels països tercers en el territori comunitari se situen en un context polític marcat per la incertesa i la inseguretat que els canvis esmentats han provocat i, conseqüentment, dintre d'un cert replegament dels Estats sobre si mateixos -o sobre els mecanismes internacionals el control dels quals tenen assegurat-, la qual cosa ha provocat una dificultat creixent en la introducció en aquesta matèria de plantejaments que vagin més enllà de la simple coordinació d'interessos estrictament estatals.

Val a dir en aquest sentit que el conjunt de problemes que es deriven de la immigració a Europa de ciutadans provinents de països tercers contitueix, precisament, un més dels fenòmens recents que en

l'actualitat centren l'atenció dels països comunitaris i que contribueix a fer més complexa encara la situació del continent.

Per a la resolució d'aquests problemes, la Comunitat Europea ha intentat d'aportar, no obstant les dificultats esmentades, uns plantejaments i unes alternatives que permetessin donar una resposta coherent del conjunt de l'Europa comunitària. Tot i això, i encara que sigui avançar-nos a les conclusions de l'article, és clar que de moment, i com tindrem ocasió de comprovar, la Comunitat no ha reeixit en aquest intent, sinó que han estat els criteris i les solucions plantejades al marge de les estructures pròpiament comunitàries les que finalment s'han imposat.

Al llarg d'aquest article s'examinarà, per tant, quina ha estat l'evolució de les actuacions que les diferents institucions comunitàries han anat realitzant en aquesta matèria, quines són les línies de reflexió que se segueixen en l'actualitat i quines poden ser les perspectives d'articulació d'una, encara hipotètica, política comunitària en aquest àmbit.

II ANTECEDENTS

En el marc de les disposicions que regeixen la lliure circulació de treballadors comunitaris entre els Estats membres -que, com sabem, constitueix un dels principis bàsics en què s'assenta la Comunitat Europea- es varen adoptar ja en els seus primers anys de funcionament un seguit de normes destinades a fer efectiva la dita llibertat, les quals normes contenien alguns preceptes d'aplicació als ciutadans de països tercers.

Cal dir ràpidament, però, que la nota comuna d'aquestes disposicions pel que fa a la possibilitat de la seva aplicació personal als ciutadans no comunitaris era -i és- que els dits ciutadans formessin part de la família d'un treballador comunitari, única persona beneficiària a títol principal de les dites disposicions.

Així, per exemple, i per bé que dirigits als treballadors comunitaris, el Reglament (CEE) núm. 1612/68, de 15 d'octubre de 1968¹, relatiu a la lliure circulació de treballadors dintre de la Comunitat, la Directriu (CEE) 68/360, de 15 d'octubre de 1968², sobre la supressió de restriccions al desplaçament i a l'estada dels treballadors dels Estats membres i de les seves famílies dintre de la Comunitat i el Reglament (CEE) núm. 1251/70, de 29 de juny de 1970³, relatiu al dret dels treballadors a romandre en el territori d'un Estat membre després d'haver-hi exercit un treball, contemplen igualment els ciutadans provinents de països tercers que són membres de la família d'un treballador comunitari però que no posseeixen la nacionalitat d'un dels Estats membres, a fi i efecte de concedir-los també determinats drets relatius al seu desplaçament i estada en el territori de la CEE.

Deixant de banda aquestes primeres disposicions, que no tenen ara per ara una repercussió massa gran en afectar un nombre molt reduït de persones, cal dir que la primera aproximació global de les institucions comunitàries al tema de la immigració apareix en el programa d'acció social presentat per la Comissió i aprovat per Resolució del Consell, de 21 de gener de 1974⁴.

En aquest text, amb el qual s'inicien els primers passos d'una política social comunitària, i concretament dintre del capítol dedicat a la

1

DOCE núm. L-257, de 19.10.1968, p. EE 05, V1, p.77.

2

DOCE núm L-257, de 19.10.1968, p.13. EE 05, V1, p.88.

3

DOCE núm. L-257, de 19.10.1968, p.1, EE 05, V1, p.92.

4

DOCE núm. C-13, de 12.2.1974, p.1. EE 05. V 2, p.20.

realització de la plena ocupació, la Comissió proposa d'establir un programa d'acció en favor dels treballadors migrants que, tot i referir-se essencialment als treballadors comunitaris, preveu també la necessitat d'afavorir la igualtat de tracte dels treballadors comunitaris i no comunitaris, i també dels membres de les seves famílies, en matèria de condicions de treball, de salaris i de drets econòmics i de promoure una concertació de les polítiques migratòries enfront dels països tercers

Començaven així a quedar definides les dues grans àrees que en el futur seran els eixos al voltant dels quals giraran les preocupacions de la Comunitat en aquesta matèria, l'una referida a la integració social i el mercat de treball de la població immigrada ja assentada en el territori comunitari, i l'altra centrada en la regulació dels fluxos migratoris i que conté els aspectes clàssics d'una política immigratòria a través de la regulació de temes com ara l'entrada, l'estada i el treball, el dret d'asil i de refugi, l'extradició i l'expulsió etc.

La bona disposició del Consell en acceptar la proposta de la Comissió d'elaborar el dit programa va impulsar aquesta institució a presentar-li una primera Comunicació que contenia les característiques essencials del programa, la qual seria objecte d'una nova Resolució del Consell, de 9 de febrer de 1976, també favorable a les propostes de la Comissió¹.

En aquesta Resolució -referida bàsicament, cal no oblidar-ho, a la regulació de la situació dels treballadors comunitaris que s'acullen al dret a la lliure circulació garantit pel dret comunitari-, el Consell subratllarà la importància d'aconseguir la igualtat de tracte en matèria de condicions de vida i de treball, de salaris i de drets econòmics, en favor dels treballadors nacionals de tercers Estats i dels membres de les seves famílies que resideixin legalment en els Estats membres (punt 2.c); d'endegar una concertació apropiada de les polítiques migratòries enfront de tercers Estats (punt 5.a) i de reforçar la col·laboració entre

els Estats membres en la lluita contra la immigració clandestina de treballadors nacionals de tercers Estats, tot procurant que es prevegin sancions apropiades per reprimir el tràfic i els abusos inherents a la immigració clandestina, i que es compleixin les obligacions dels empresaris i se salvaguardin els drets dels treballadors referits al treball realitzat, sense perjudici d'altres conseqüències que es derivin del caràcter il·lícit de la seva estada i ocupació (punt 5.b).

Dos aspectes importants convenen ser destacats, al nostre parer, de la Resolució del 1976: d'una banda el fet que es prefigura un dels criteris claus de les actuacions futures de les institucions comunitàries en aquest àmbit, com és el de la separació clara de tracte entre la immigració legalment assentada -única que podrà ser objecte de drets en el territori comunitari- i la immigració clandestina, que en qualsevol cas restarà penalitzada i, d'altra banda, la voluntat política subratllada pel Consell que les accions esmentades en la Resolució es realitzin per una part tenint en compte les competències de les institucions comunitàries i, per altra part, les dels Estats membres (punt 7).

El març de 1979, atesa l'actitud receptiva del Consell, la Comissió li presenta una nova Comunicació -COM(79)115 final- en la qual, tot reconeixent-li en aquesta matèria la competència per decidir sobre el principi de concertació entre els Estats membres i la Comissió, li demana que expliciti millor el seu mandat per tal de preparar mesures que regulin el tema de la immigració dels treballadors originaris dels països tercers tot mantenint i reforçant, però, la prioritat dels ciutadans comunitaris en el mercat de treball.

Finalment, una tercera Resolució del Consell, de 27 de juny de 1980¹, sobre orientacions per a una política comunitària del mercat de treball, tanca un primer període de manifestacions de les institucions comunitàries sobre les qüestions vinculades a la immigració.

En allò que a nosaltres ens interessa, el Consell subratlla en aquesta nova Resolució la prioritat que s'ha de donar als treballadors nacionals dels Estats membres en el mercat de treball i la necessitat de contenir l'accés al mercat de treball comunitari de la mà d'obra que provinguí de tercers països. Aquesta preocupació negativa va acompanyada d'una nova crida a la necessitat de concertar les polítiques migratòries enfront de tercers països i la necessitat que els Estats membres busquin mesures eficaces de lluita contra la immigració i l'ocupació il·legals, sense perjudici dels treballs futurs que puguin efectuar-se en aquesta matèria a nivell comunitari.

A partir d'aquest moment el tema restarà pràcticament ajornat fins l'any 1985, en el qual es produiran un seguit d'esdeveniments decisius que marcaran un relançament de la qüestió, ocasionats segurament per la importància i magnitud creixent que com a fenomen social anava prenent la immigració en el panorama europeu.

Quines conclusions es podrien extreure d'aquest primer període que hem descrit? Al nostre parer foren les següents:

- 1a. En primer lloc, creiem que cal insistir en el fet que, malgrat les temptatives de la Comissió i l'actitud favorable del Consell, la Comunitat no ha aconseguit d'articular, ni tant sols mínimament, una política específica i coherent sobre aquesta matèria.
- 2a. La seva atenció s'ha centrat, principalment o gairebé exclusivament, en la situació i repercussions en el mercat de treball comunitari dels treballadors immigrants. En aquest sentit, la preocupació primera de les institucions comunitàries ha estat centrada en les alteracions, d'entrada considerades com a negatives, que els corrents immigratoris provocaven dintre del dit mercat.
- 3a. S'han pogut entreveure els criteris principals que orientaran

l'actuació futura de la Comunitat en la matèria, com ara la diferència de tracte que rebrà la immigració legal de la il·legal; la voluntat d'igualar la situació laboral dels treballadors no comunitaris amb la dels treballadors comunitaris sempre que resideixin legalment en el territori d'un Estat membre -àmbit en el qual el dret comunitari i més en general el conjunt de la política social comunitària podria estar destinat a jugar un paper molt important-i, finalment, l'atribució competencial als Estats membres de la política clàssica d'immigració, tot atribuint-se únicament a la Comunitat la possibilitat de coordinar les polítiques estatals en aquesta matèria.

III SITUACIÓ ACTUAL I PERSPECTIVES DE FUTUR

Per moltes raons, l'any 1985 pot ser considerat un any decisiu en l'evolució de les actuacions comunitàries relatives a la immigració, car en aquell any diferents instàncies comunitàries i intergovernamentals adopten un seguit de documents el desenvolupament dels quals determinarà la situació actual i fins i tot futura d'aquesta matèria.

Aquests fets són principalment els següents:

- 1r. L'adopció per part de la Comissió d'una Comunicació dirigida al Consell sobre "*Orientacions per a una política comunitària de la migració*" -COM(85)48 final, de 1 de març de 1985-.
- 2n. L'aprovació de la Resolució del Consell de 16 de juliol de 1985¹ sobre orientacions per a una política comunitària de la migració, en la qual el dit Consell pren nota de la Comunicació anterior presentada per la Comissió.

¹

DOCE núm. C-186, de 26.7.1985, p.3. EE 05, V5, p. 10.

- 3r. L'aprovació de la Decisió 85/381/CEE de la Comissió, de 8 de juliol de 1985¹, per la qual s'estableix un procediment de notificació prèvia i de concertació sobre les polítiques migratòries en relació amb Estats tercers. Aquesta Decisió, però, serà anul·lada pel Tribunal de Justícia comunitari com a conseqüència dels recursos presentats per Alemanya, França, Holanda, Dinamarca i el Regne Unit². Posteriorment, l'any 1988, la Comissió aprovarà la Decisió 88/384/CEE, de 8 de juny de 1988³, que recuperarà el contingut de la Decisió anul·lada, tot modificant-lo de conformitat a la sentència esmentada.
- 4t. L'aprovació, el juny del mateix any 1985, de la Comunicació de la Comissió Europea denominada *Llibre Blanc per a l'aconseguitment del Mercat Interior Europeu* -COM(85)310 final- que conté el calendari de treball i la relació de propostes normatives que les institucions comunitàries hauran d'adoptar durant un període que finalitzarà el 31 de desembre de 1992 per tal de consolidar definitivament el dit Mercat.
- 5è. La signatura, el 14 de juny de 1985, per cinc Estats comunitaris, (França, Alemanya i els països del Benelux) de l'*Acord de Schengen* l'objectiu del qual és d'aconseguir la supressió gradual dels controls en les fronteres comunes, tot preservant-se al mateix temps la seguretat dels Estats i dels ciutadans. Val a dir que aquest Acord serà complementat per un Conveni d'aplicació, signat

1

DOCE núm. L-217, de 14.8.1985, p.25. EE 05, V5, p.12.

2

Sentència de 8 de juliol de 1987 en els assumptes agrupats 281, 283 a 285 i 287/85. República Federal d'Alemanya i d'altres contra Comissió de les Comunitats Europees (Rec. 1987, p.3203).

3

DOCE núm. L-183, de 14.7.1988, p.35.

el 19 de juny de 1990, i que a ambdós textos s'hi hauran adherit al llarg d'aquests anys Itàlia, Portugal i Espanya, aquests dos darrers països mitjançant la signatura de 25 de juny de 1991.

Dit això convé ara examinar, encara, l'abast dels documents que s'han indicat. Per a això els agruparem en raó de la seva afinitat material, i en aquest sentit caldrà examinar, en primer lloc, la Comunicació de la Comissió i la Resolució del Consell, a continuació la Decisió i la posterior sentència anul·latòria del Tribunal de Justícia i finalment els documents sobre el *Llibre Blanc per a l'aconseguint del Mercat Interior* i l'*Acord de Schengen*.

LA COMUNICACIÓ DE 1985 SOBRE ORIENTACIONS PER A UNA POLÍTIKA KOMUNITÀRIA DE MIGRACIONS I LA RESOLUCIÓ DEL CONSELL DEL MATEIX ANY

La Comunicació de la Comissió de 1985 constitueix el primer document realment significatiu adoptat per l'executiu comunitari per tal d'articular una actuació coherent i global de les instàncies comunitàries en matèria d'immigració.

En aquest document la Comissió, després de remarcar el fet que les seves accions han estat sempre orientades per afavorir el tractament igualitari en matèria de condicions de vida i de treball entre tots els migrants, fos quina fos la seva procedència, manifesta la seva voluntat d'actuar en aquesta matèria en tres gran àmbits:

- 1r. L'adopció d'una legislació comunitària específica per als immigrants d'origen comunitari.
- 2n. La concertació entre els Estats membres sobre els problemes que afecten els immigrants provinents de països tercers i la introducció d'orientacions comunitàries que permetin resoldre'ls.

3r. La informació als col·lectius immigrants i l'acció destinada a fer-los prendre consciència dels seus drets.

A continuació, la Comunicació, després de descriure breument l'acció comunitària en matèria d'immigració (capítol II) dintre de la qual inclou el conjunt normatiu dirigit als treballadors d'origen comunitari que s'han vist afavorits per l'aplicació de la llibertat de circulació prevista pel Tractat CEE i el seu dret derivat, i d'indicar més endavant (punts 8 i 9 del capítol III) quines són les tendències que en aquesta matèria segueixen en aquells moments els Estats membres, subratlla (punt 10 del mateix capítol III) quines seran les seves pròpies orientacions fonamentals. Així, la Comissió considerarà necessari que:

- la lliure circulació de persones sigui gradualment compresa en la seva significació més àmplia, per tal d'anar més enllà de la noció mateixa de mercat comunitari del treball i obrir-se a la noció de ciutadania que incorpora la línia de treball comunitària denominada "l'Europa dels ciutadans".
- el fet que l'estatut jurídic reservat als immigrants provinents d'Estats tercers sigui adaptat amb la finalitat de consolidar les col·lectivitats estrangeres que haguin adquirit les característiques d'una població permanent per raó de la durada de la seva estada i sobretot per l'aportació d'una segona i tercera generació.
- els mitjans d'acció comportin, a la vegada, l'abolició dels obstacles a la igualtat de tractament i el desenvolupament d'iniciatives per superar la situació de marginació dels col·lectius d'immigrants.

Serà, doncs, d'acord amb aquests principis que s'articularan les mesures proposades per la Comissió en els apartats 2 i 3 anteriorment citats i que es refereixen específicament a la immigració provinent de països tercers, les qual s'agruparan en tres apartats dedicats, respectivament, al mercat de treball i a la mà d'obra, a les mesures d'inserció social i educativa i a les mesures referides a la seguretat social entre d'altres

aspectes.

Entre les mesures que la Comissió proposa que puguin ser concertades entre els Estats membres podem destacar les següents:

- La protecció dels drets dels treballadors migrants i, sobretot, la ratificació pels Estats membres de la Convenció del Consell d'Europa relativa a l'estatut jurídic del treballador migrant, sense descartar l'eventualitat d'una adhesió de la Comunitat a aquest document (punt 22).
- Els temes referents a les migracions clandestines i l'ocupació il·legal dels treballadors migrants, les possibilitats i condicions d'una reintegració d'aquests treballadors en l'economia dels països d'origen, en particular en el camp de la formació professional. (punts 24, 25 i 26).
- La inserció social i educativa dels immigrants, especialment a través de l'elaboració d'una plataforma comuna amb els Estats membres en matèria de formació lingüística dels adults en i fora del lloc de treball, la preformació professional, el manteniment dels lligams amb la llengua i la cultura dels país d'origen i mesures específiques en favor de la dona immigrada (punt 31).
- L'aplicació de les disposicions relatives a la seguretat social previstes en els acords d'associació i de cooperació signats per la CEE i l'extensió progressiva dels principis que regeixen la reglamentació comunitària als treballadors immigrants.

Finalment, respecte de l'àrea o l'àmbit de la informació, que, com s'ha indicat, constitueix el tercer dels eixos al voltant dels quals s'articula la Comunicació, les propostes de la Comissió es concreten principalment en la necessitat d'impulsar una concertació aprofundida sobre la millora de la informació i la formació del personal de les administracions que es troba en contacte quotidià amb els col·lectius d'immigrants i també de la

qualitat de l'assistència jurídica i de la representació davant de la justícia (punt 42).

La Comunicació de 1985 tindrà resposta per part del Consell en la seva Resolució del 16 de juny del mateix any, en la qual aquesta institució reconeixerà la necessitat de promoure la cooperació i la concertació demanades per la Comissió (punt 3) i prendrà nota de la intenció de la Comissió de fixar un marc apropiat per a complir aquesta finalitat.

Malgrat aquesta bona disposició, però, el Consell recordarà en els "atesos" de l'esmentada Resolució que la concertació prevista cal que es limiti a *"la integració del mercat de treball comunitari i a la cooperació dels Estats membres en el camp de la política del mercat de treball"* (atès 4), i que, de tota manera, *"els aspectes relatius a l'accés, l'estada i l'ocupació dels treballadors migrants originaris de països tercers són competència dels governs dels Estats membres, sense perjudici dels acords comunitaris en vigor amb països tercers"* (atès 12).

Arribats a aquest moment semblava que les perspectives d'endegament d'una actuació per part de la Comunitat en matèria d'immigració estava ja prou madura o consensuada entre les seves instàncies decisòries. Des de les seves primeres manifestacions el Consell havia fet palesa la seva voluntat d'acceptar una concertació, per bé que limitada, de les actuacions dels Estats membres en aquesta matèria i, a més, havia encoratjat la Comissió perquè li presentés propostes en aquest sentit.

LA DECISIÓ (CEE) 85/381 DE 8 DE JULIOL DE 1985, LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE 9 DE JULIOL DE 1987, I LA POSTERIOR DECISIÓ (CEE) 88/384 DE 8 DE JUNY DE 1988

És precisament com a conseqüència d'aquest estat d'opinió que la Comissió adoptarà la Decisió citada de 1985, amb la finalitat d'establir un marc comunitari, formal i obligatori, d'informació i consulta recíproques dels Estats membres respecte de les seves respectives

polítiques d'immigració.

Les obligacions principals a les quals s'haurien de sotmetre els Estats membres d'acord amb el sistema previst per la Comissió figuraven al primer apartat de l'article 1, segons el qual *"els Estats membres hauran d'informar, amb l'antel·lació necessària i com a màxim en el moment en què siguin fets públics, a la Comissió i als altres Estats membres dels projectes de mesures que prevegin prendre respecte dels treballadors nacionals de tercers països i dels membres de les seves famílies, en matèria d'entrada, residència i treball, inclosos també l'entrada, la residència i el treball il·legals, i també respecte de la realització de la igualtat de tracte en matèria de condicions de vida i de treball, de salaris i de drets econòmics, la promoció de la integració professional, social i cultural i el retorn voluntari d'aquestes persones al seu país d'origen"*.

Quant a les finalitats més significatives de la concertació, apareixien explicitades en l'article 3 en els següents termes:

- a) *"facilitar la informació mútua i la identificació dels problemes d'interès comú, i en funció d'aquests darrers, facilitar l'adopció d'una posició comuna pels Estats membres, especialment respecte dels actes internacionals relatius a les migracions.*
- b) *garantir que els projectes, acords i disposicions a les quals es refereix l'article 1 siguin conformes a les polítiques i accions comunitàries en aquests àmbits...*
- c) *examinar l'oportunitat de mesures que podrien adoptar-se, bé per la Comunitat, bé pels Estats membres, en els àmbits citats en l'article 1 en especial amb la finalitat de progressar en la via de l'harmonització de les legislacions nacionals sobre estrangers..."*

De la transcripció d'aquests textos es pot fàcilment deduir que l'entrada en vigor d'aquesta disposició hauria significat l'inici jurídicament

vinculant d'una política comunitària en aquesta matèria basada principalment encara, això sí, en la simple coordinació comunitària de les accions estatals en aquest àmbit.

Com s'ha indicat, però, la Decisió serà anul·lada per Sentència del Tribunal de Justícia de 9 de juliol de 1987, la qual sentència, però, comportarà, en paraules de CALLOVI, l'efecte paradoxal de transformar una declaració condemnatòria d'una disposició de la Comissió en un confirmació jurisprudencial de les competències de la Comunitat en aquesta matèria¹.

La importància i significació d'aquesta sentència és, per tant, extraordinària, i és per aquest motiu que cal ara dedicar-li la nostra atenció.

Un primer aspecte que resulta sorprenent, a la vista sobretot del recorregut històric que hem efectuat en la primera part d'aquest article, a partir del qual semblava clar que la Comissió Europea comptava explícitament amb el suport polític del Consell per fixar un marc comunitàri de concertació i coordinació en aquesta matèria, és, naturalment, la pròpia interposició del recurs per part d'alguns dels Estats membres representats en el Consell, la qual cosa podria considerar-se contradictòria amb la voluntat expressada manta vegades per aquesta institució.

No és el moment d'entretenir-nos ara en les motivacions que impulsaren aquells Estats a atacar la Decisió de la Comissió, però sí que convé indicar que aquesta contradicció ja va ser advertida per l'aleshores Advocat General i actualment Jutge del Tribunal de Justícia,

MANCINI, en les seves conclusions presentades el 31 de març de 1987¹ en les quals indicava com a motivacions principals de la presentació del recurs motivacions psicològiques com ara la irritació que produí en els Estats de veure's sobtadament situats davant de compromisos jurídics vinculants que anaven més enllà de les propostes que la Comissió havia efectuat fins el moment i que s'havien centrat sempre en el terreny poc compromès de les consultes voluntàries o els estudis.

Una altra motivació, aquesta de caràcter objectiu, és la consideració, segons el mateix MANCINI, que els Estats es troben del tot compromesos en la matèria que és objecte de la Decisió en conservar un control complet sobre l'admissió dels treballadors originaris dels països tercers, sobretot per la raó de les evidents implicacions que té aquesta qüestió en l'àmbit polític i de l'ordre públic, i d'aquí provindria el seu temor de veure aquest sector comunitaritzat².

Finalment un tercer grup de motivacions per a la presentació del recurs hauria radicat, segons el mateix autor, en els propis errors de la Comissió en elaborar una disposició massa detallada i amb una atenció excessiva en el tema dels treballadors extracomunitaris i dels acords entre els Estats membres i els països tercers, la qual cosa no hauria contribuït a apaivagar els recels que s'han comentat.

Centrant-nos ara ja en les bases jurídiques que fonamenten el recurs, cal dir que el Estats recurrents atacaran la Decisió litigiosa per dos motius fonamentals: manca de competència de la Comissió per adoptar-la i violació de les formes substancials.

1

Vegeu la referència del Recueil en la nota 9.

2

Vegeu en aquest sentit el text de la Declaració política dels Estats membres sobre la lliure circulació de persones que acompanya el text l'Acta Única Europea, aprovada l'any 1986, en el qual els dits Estats formulen una clara voluntat de reserva competencial en matèria d'estrangeria.

Atesa la poca importància, pel que fa a l'objecte estricte d'aquest article, de les qüestions suscitées pels arguments que fonamenten el recurs per violació de formes substancials -els quals arguments, per altra banda, són rebutjats prou expeditivament pel Tribunal- la nostra atenció se centrarà en aquells que realment qüestionen la competència de la Comunitat europea per dotar-se d'una política immigratòria.

Quant a la manca de competència de la Comissió per adoptar la Decisió atacada, els principals arguments al·legats pels Estats demandants són els següents:

- 1r. La política migratòria enfront de països tercers no formaria part de de la política social en el sentit de l'article 118 del Tractat CEE¹.
- 2n. La Comissió no estaria habilitada per establir normes de caràcter obligatori per a l'establiment de la concertació dels Estats membres en aquest àmbit.
- 3r. Els temes relatius a les condicions d'entrada, estada i treball dels ciutadans dels països tercers, és a dir, els temes que configuren la política d'estrangeria pròpiament dita, es trobarien exclosos també de l'àmbit social, pel fet que afecten temes relatius a la seguretat pública dels Estats, àmbit en el qual aquests tenen una responsabilitat exclusiva.
- 4t. Alguns aspectes concrets de la Decisió atacada, com ara la promoció de la integració professional, social i cultural dels treballadors dels països tercers i de la seva família, no podrien

1

L'article 118 del Tractat CEE, en el seu apartat 1, atribueix a la Comissió la missió de "*promoure una estreta col·laboració entre els estats membres en el camp social*"; i en el seu apartat 2 preveu que amb aquesta finalitat la Comissió actuarà en estret contacte amb els Estats membres per mitjà d'estudis, dictàmens i per l'organització de consultes.

incloure's dins de l'àmbit social en els termes de l'article 118.

- 5è. La Decisió recorreguda aniria més enllà de l'establiment d'un procediment de concertació en pretendre, a més, que un dels objectius de la concertació consistís en assegurar que els projectes, acords i disposicions comunicats pels Estats membres en l'àmbit de la dita concertació haguessin de ser conformes amb les polítiques comunitàries existents en els àmbits contemplats per la Decisió.

Malgrat la contundència de les alegacions presentades pels Estats demandants, però, la resposta donada pel Tribunal consistirà, com tot seguit veurem en rebutjar les tres primeres, acollir parcialment la quarta i estimar totalment la cinquena.

Efectivament, el Tribunal de Justícia subratllarà, per tal de respondre a la primera de les argumentacions enumerades, que la situació del mercat de treball, i en termes generals el millorament de les condicions de vida i de treball a l'interior de la Comunitat, són susceptibles de ser afectades per la política seguida pels Estats membres respecte de la mà d'obra provinent dels dits països i que, per tant, la Comissió ha obrat correctament quan ha afirmat en un dels atesos de la seva Decisió que cal assegurar que les polítiques migratòries dels Estats membres enfront de països tercers prenguin en consideració les polítiques comunes i les accions dutes a terme per la Comunitat, en particular en el marc de la política comunitària del mercat de treball, per tal de no comprometre'n els resultats. En definitiva, assenyala el Tribunal, *"es necessari constatar que la tesi segons la qual la política migratòria enfront dels països tercers seria completament aliena a les matèries socials per a les quals l'article 118 preveu una col·laboració entre Estats membres no podria pas ser acceptada"* (atès 18).

Pel que fa al segon argumet citat, serà rebutjat pel Tribunal en considerar que *"quan un article del Tractat, en aquesta ocasió l'article 118, encarrega a la Comissió una missió precisa, cal admetre, si no es vol*

d'assegurar la conformitat dels projectes de mesures nacionals i d'acords presos pels Estats membres amb les polítiques i accions comunitàries.

D'aquesta afirmació el Tribunal en farà desprendre, a més, una conseqüència important: la impossibilitat que la Comissió pugui impedir que els Estats membres posin en vigor projectes, acords o disposicions que consideri no conformes amb les polítiques i accions comunitàries (atès 34).

Com s'ha exposat anteriorment, la Comissió aprovarà, el 8 de juny de 1988, la Decisió (CEE) 88/384, que recuperarà en termes pràcticament idèntics el contingut de la Decisió anul·lada, tot adaptant-la únicament a les prescripcions establertes en la sentència del Tribunal, és a dir, suprimint dintre de les àrees incloses en el procediment de concertació els aspectes que fan referència a la promoció de la integració cultural de la població immigrada que contenia l'article 1 de la Decisió de 1985, i eliminant l'objectiu de la concertació que figurava en l'apartat b) de l'article 3 d'aquella Decisió, que consistia en garantir que els projectes, acords i disposicions que els Estats adoptessin en matèria d'immigració fossin conformes a les polítiques i accions comunitàries.

Un cop exposades les conclusions i concrecions dispositives principals a les quals arriba el Tribunal, i la posterior reacció de la Comissió concretada en la Decisió de 1988, caldria preguntar-se quines són les conseqüències que aquests fet podran tenir per a l'establiment efectiu d'una política comunitària d'immigració.

En aquest sentit creiem que es pot afirmar que a partir de la Sentència de 1987 han quedat clarament establerts, alhora, el títol competencial - l'article 118 del Tractat CEE- i el contingut -la concertació de les actuacions dels Estats membres- que han d'emmarcar les actuacions de la Comunitat Europea en matèria d'immigració.

La legitimació de l'actuació comunitària en aquest àmbit vindria donada en definitiva, doncs, per raó de la connexió i subsumpció de molts dels

seus aspectes dintre de la política social i del mercat de treball comunitàries, previstes a l'article 118 del Tractat CEE i el seu contingut essencial, que apareixeria recollit en la Decisió de 1988 consistiria en l'establiment d'un marc comunitaria de consultes i informació recíproques entre els Estats membres i la Comissió que tindria com a objectius essencials, primer, facilitar l'adopció d'una posició comuna pels Estats membres, especialment respecte dels actes internacionals relatius a les migracions; segon, progressar en la via de l'harmonització de legislacions nacionals sobre estrangeria i tercer, promoure la inclusió de disposicions comunes en els acords bilaterals signats pels Estats membres.

No obstant això, caldrà insistir novament, per tal de situar el més correctament possible l'abast de la competència comunitària en aquesta matèria, la important limitació imposada finalment pel Tribunal al procediment de concertació de no poder impedir que els Estats adoptin finalment mesures plenament autònomes en aquesta matèria encara que contravinguin polítiques i accions comunitàries.

EL LLIBRE BLANC SOBRE LA REALITZACIÓ DEL MERCAT INTERIOR I L'ACORD DE SCHENGEN

Dintre d'un altre ordre de coses, el mes de juny de l'any 1985, la Comissió aprovava una Comunicació denominada "*Llibre Blanc per a l'aconseguint del Mercat Interior*" que estava destinada a tenir un paper cabdal en l'evolució futura de la Comunitat Europea. Amb aquest document, l'executiu comunitari pretenia superar la situació d'estancament en què es trobava el procés de consolidació d'un mercat únic europeu -que, recordem-ho, constituïa ja l'objectiu prioritari establert en el Tractat que va constituir la CEE-, i amb aquesta finalitat plantejava un calendari de treball precís i detallat de les propostes de caràcter normatiu que considerava necessàries per bastir

definitivament el dit Mercat Interior¹.

Les propostes normatives que conté el *Llibre Blanc* apareixen agrupades en tres grans apartats que tracten, respectivament, de la supressió de les fronteres físiques, tècniques i fiscals que s'oposen o dificulten la realització d'un mercat únic entre els Estats membres.

En el primer d'aquests grans apartats és on figuren les disposicions relatives a la lliure circulació de les persones en l'àmbit comunitari, únic aspecte del contingut del *Llibre Blanc* que, atès l'objecte d'aquest article, ens interessa en aquests moments de destacar.

El raonament fet per la Comissió en aquest capítol es basa en el criteri que l'establiment d'un mercat interior plenament operatiu comporta necessàriament la lliure circulació de persones entre els Estats membres i, conseqüentment, la supressió dels controls en les fronteres interiors. Aquesta lliure circulació, segons la Comissió, afectaria també els ciutadans provinents de països tercers que residissin legalment en algun dels dits Estats, per la qual cosa caldria que la Comunitat adoptés mesures de coordinació en la regulació dels fluxos migratoris, ja que és pot preveure fàcilment que les disposicions aprovades de manera completament autònoma per cadascun dels Estats membres en matèria d'estrangeria repercutirien immediatament en el conjunt de la Comunitat.

D'acord amb això, la Comissió proposarà com a mesures específiques en aquest àmbit quatre directius relatives, respectivament, a la coordinació

1

Posteriorment, amb l'entrada en vigor el 1 de juliol de 1987 de l'Acta Única Europea, l'objectiu previst pel *Llibre Blanc* adquirirà en certa forma validesa jurídica. A més, es donarà una definició concreta del mercat interior com "*un espai sense fronteres interiors en el qual la lliure circulació de mercaderies, persones, serveis i capitals està garantida d'acord amb les disposicions del present tractat*" (Art. 13 de l'Acta Única incorporat com a article 8A del Tractat CEE) i s'assenyalarà, en el mateix article citat, la data del 31 de desembre de 1992 com a termini màxim per a la seva realització.

sistema intergovernamental suposa de fet una disminució de les garanties democràtiques en la seva regulació, alhora que una dimissió de les competències que la Comissió, i per extensió la Comunitat, té assignades en matèria de la lliure circulació de persones¹.

La desaparició del plantejament previst per la Comissió en el *Llibre Blanc* donarà pas, tal com s'ha dit, al tractament bàsicament intergovernamental de les qüestions vinculades a la immigració, via en la qual ens trobem en l'actualitat, i que té com a principal manifestació, a part de la creació pels governs dels Estats membres de nombrosos grups sectorials de treball -en algun dels quals la Comissió hi participa com a observador-, la dinàmica creada per la signatura per diversos Estats comunitaris de l'*Acord de Schengen* i el seu Conveni d'aplicació relatiu a la supressió dels controls fronterers entre els dits Estats.

L'ACORD DE SCHENGEN I EL SEU CONVENTI D'APLICACIÓ

La iniciativa Schengen sorgeix aproximadament de forma paral·lela a les discussions que donaran lloc al projecte de la Comissió relatiu a la realització del Mercat Interior i se situa, en un primer moment, en el context de la crisi europea del sector dels transports de principis de la dècada dels vuitanta, que es produeix com a conseqüència dels retards en el calendari previst per a la realització del, aleshores encara denominat, Mercat Comú i de la dilatació en el temps de l'agilització de l'intercanvi de mercaderies en l'àmbit comunitari, la qual cosa acabarà finalment amb el bloqueig dels principals passos fronterers de la Comunitat pels transportistes europeus i la pràctica paralització durant deu dies del transport internacional per carretera.

Les mesures adoptades per fer front a la crisi esmentada conduiran, després de nombroses negociacions¹, a la signatura, el 14 de juny de 1985, en la localitat luxemburguesa de Schengen de l'Acord del mateix nom, la finalitat essencial del qual consistirà en crear dintre del territori dels Estats signataris un espai sense fronteres interiors que sigui compatible amb el manteniment de les exigències de seguretat dels Estats i dels seus ciutadans.

No cal dir que la similitud de l'objectiu perseguit de l'*Acord de Schengen* amb el projecte de creació del Mercat Interior és evident. És segurament per aquesta raó que els Estats promotors de la iniciativa insistiran reiteradament, sobretot al llarg del període que finalitzarà amb la signatura del Conveni d'aplicació, l'any 1990- en el seu caràcter pilot o experimental com a banc de proves del futur Mercat únic europeu, que afectarà ja a la totalitat dels Estats comunitaris.

Per la seva banda, la Comissió acollirà, sembla que de bon grat, aquesta iniciativa, com a element motor i experimental de la plena realització del mercat interior de 1992, ja que la seva finalitat és avençar, quant als Estats signataris, els objectius que per a la totalitat dels Estats membres de la Comunitat preveu l'article 8A de l'Acta Única².

Per a l'assoliment dels seus objectius, l'*Acord Schengen*, i especialment el seu Conveni d'aplicació, detallen un complex conjunt de mesures de caràcter tècnico-administratiu relatives, entre d'altres aspectes, al pas de les fronteres interiors i exteriors del territori Schengen -la qual cosa

1

Vegeu per a l'explicació més detallada dels antecedents de l'*Acord de Schengen* l'article de Francisco Javier RUBIO DE URQUIA, aparegut en el Boletín Económico ICE núm. 2289, de 22 de juliol de 1991, p.2472.

2

Apartat 3 de la resposta donada pel President de la Comissió a la pregunta formulada per la Diputada al Parlament Europeu, Sra. Clàudia Roth, relativa a la xenofòbia en la Comunitat i les conseqüències per a la política d'asil i de migració. (DOCE núm. C-144, de 3.6.1991, p.10).

en aquest darrer supòsit equival a l'establiment de principis uniformes d'actuació de les autoritats nacionals competents, en especial en matèria de visats-, al dret d'asil, a la cooperació policial, a la lluita contra el tràfic de drogues, a l'establiment d'uns sistema d'informació comú, denominat SIS -Sistema d'Informació Schengen-, a les normes relatives als intercanvis intra-Schengen i al comerç exterior, etc.

Com s'ha indicat anteriorment, aquests objectius i disposicions previstes en l'*Acord de Schengen* coincideixen bàsicament amb la finalitat essencial i les propostes que es contenen en el Llibre Blanc per a l'aconseguint del Mercat Interior aprovat per la Comissió Europea i és per això que, malgrat la vocació de temporalitat amb què l'Acord i el Conveni semblen concebuts¹ i les disposicions en què s'afirma que només serà aplicable en la mesura que sigui compatible amb el Dret Comunitari, és fàcil preveure la possibilitat que a partir de la seva entrada en vigor -fixada inicialment per a l'1 de gener de 1992 però reconduïda en l'acta final del Conveni al fet que es donin les condicions prèvies per a la seva aplicació en els Estats signataris i els controls en les fronteres exteriors siguin efectius- origini nombroses qüestions jurídiques conflictives, tant des del punt de vista de la seva relació amb l'ordenament jurídic comunitari com pel que fa a la contradicció que pot presentar amb determinades disposicions de dret internacional en matèria de drets humans.

Cal insistir finalment en el fet que, en relació al fil conductor d'aquest article, la conseqüència principal de la iniciativa Schengen, consisteix en situar de manera força clara l'àmbit dels temes vinculats a la immigració dels ciutadans provinents dels països tercer dintre dels procediments i mecanismes clàssics del dret internacional, la qual cosa fa que s'allunyi, ara per ara, la possibilitat d'articular una política europea relativa a la immigració que segueixi la via i els procediments establerts per l'ordenament jurídic-institucional comunitari.

1

Vegeu l'article 142 del Conveni d'aplicació.

Aquesta afirmació, al nostre parer, no pot quedar desmentida per la tímida Decisió de 1988 que hem comentat anteriorment, la qual pot servir, no obstant això, perquè els Estats membres estiguin simplement informats de les seves respectives actuacions en la matèria.

Una confirmació del què s'acaba de dir ens la dóna precisament l'estat dels treballs de la Conferència Intergovernamental que actualment s'estan duent a terme per a l'elaboració del Tractat sobre la Unió Política, i que estan destinats a configurar el nou panorama institucional i jurídic comunitari del procés d'integració europea dels propers anys.

En aquest sentit, i per bé que no existeixen encara textos definitius del projecte de tractat que hauria de ser sotmès a la ratificació dels Parlaments estatals durant l'any 1992, el document de síntesi elaborat per la presidència luxemburguesa del primer semestre de 1991 en el qual s'ordenaven i sistematizaven les primeres propostes formulades per les diverses delegacions estatals, incorpora els temes relacionats amb la política immigratòria dintre del capítol relatiu a les disposicions sobre la cooperació en els camp dels afers interiors i judicials, les quals, juntament amb les que fan referència a la política exterior i de seguretat i a les pròpies Comunitats integren l'àmbit d'actuació de la futura Unió Europea.

Concretament dels articles A i B i C del dit capítol es dedueix que els temes referents a la immigració es consideren d'interès comú per als Estats membres de la Unió, els quals adopten el compromís d'informar-se i consultar-se mútuament i amb la Comissió en el sí del Consell, per tal de coordinar la seva acció i d'adoptar si escau posicions comunes. Amb aquesta finalitat, s'institueix una col·laboració entre els seus serveis administratius competents.

Malgrat les previsions posteriors d'una eventual acció comuna dels Estats adoptada pel Consell -article C-, que en qualsevol cas hauria de ser adoptada per unanimitat, i que les mesures d'aplicació d'aquesta

acció comuna puguin ser adoptades per majoria, és clar que la lògica del sistema comunitari s'ha acabat diluint pràcticament del tot per tal de donar pas a formes clàssiques de cooperació intergovernamental, lleugerament retocades amb un vernís formal comunitari.

ALTRES ACTUACIONS DE LA CEE VINCULADES A LA IMMIGRACIÓ

Abans de passar a enumerar el què podrien ser unes certes conclusions del què fins ara s'ha exposat, creiem que és oportú de comentar, encara que sigui breument, dues qüestions estretament vinculades als temes de què estem parlant i que poden ser de gran interès a l'hora d'actuar des de l'interior dels Estats per millorar la situació social i professional dels col·lectius de ciutadans immigrants i assegurar-los un tracte jurídic no discriminatori.

Es tracta, d'una banda, de la possibilitat d'aplicació personal als col·lectius d'immigrants provinents de països tercers de determinats aspectes de la política social comunitària, com ara la inclusió d'aquests col·lectius en els diversos programes que en aquest àmbit porta a terme la Comunitat ja siguin finançats de manera autònoma en el pressupost comunitari o bé siguin a càrrec del Fons Social Europeu.

Aquesta possibilitat, remarcada explícitament en la resposta donada per la Comissària PAPANDREU a una pregunta formulada pel Parlament Europeu sobre la participació de ciutadans no comunitaris en els programes juvenils i de formació¹, pot constituir una via important per tal de millorar la situació social i professional dels ciutadans immigrants ja establerts legalment en el territori dels diferents Estats membres, amb independència que s'arribi a articular o no una política d'immigració específicament comunitària que anés més enllà de la simple regulació dels temes d'estrangeria.

¹

DOCE núm. C-150, de 10.6.91, p.30.

D'altra banda, cal també tenir en compte que la Comunitat Europea té signats diversos acords de cooperació amb països mediterranis que actualment generen immigració, els quals acords que contenen disposicions directament aplicables que no permeten admetre la discriminació per raó de la nacionalitat entre els ciutadans provinents d'aquests països i els nacionals dels Estats membres.

Així, per exemple, l'article 40 de l'Acord de cooperació entre la CEE i Marroc¹ estableix que *"cada Estat membre atorgarà als treballadors de nacionalitat marroquina que treballen en el seu territori un règim caracteritzat per l'absència de discriminació basada en la nacionalitat per relació als seus propis nacionals en allò que afecti les condicions de treball i de remuneració"* i l'article 41 del mateix Acord estableix que *"...els treballadors de nacionalitat marroquina i els membres de la seva família que resideixin amb ell gaudiran, en el camp de la seguretat social, d'un règim caracteritzat per l'absència de qualsevol discriminació basada en la nacionalitat en relació als propis nacionals dels Estats membres en els quals treballen"*

Precisament aquesta disposició ha estat controvertida en un litigi que ha enfrontat la Sra. Bahia Kziber i la ONEM (organisme equivalent a l'INEM espanyol) sobre la negativa d'aquest últim de concedir a la Sra. Kziber una prestació transitòria, prevista per la normativa belga per als joves que sol·liciten treball, pel fet que la Sra. Kziber, que residia amb el seu pare, de nacionalitat marroquina i jubilat a Bèlgica després d'haver treballat en aquest país en qualitat de treballador per compte d'altri, era de nacionalitat marroquina.

Presentada pel Tribunal de Treball de Lieja una qüestió prejudicial davant el Tribunal de Justícia comunitari sobre la interpretació de determinades disposicions de l'Acord i en particular del paràgraf 1 de

l'article 41 esmentat, el Tribunal comunitari, contradint radicalment les conclusions formulades per l'Advocat General, determina que l'apartat 1 de l'article 41 de l'Acord de cooperació entre la Comunitat Econòmica Europea i el regne de Marroc s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a que un Estat membre denegui la concessió d'una prestació transitòria, prevista per la seva legislació per als joves que sol·licitin treball, a un membre de la família d'un treballador de nacionalitat marroquina que resideix amb ell, pel fet que el sol·licitant de treball sigui de nacionalitat marroquina.

Creiem que cal subratllar la importància d'aquestes disposicions i de la interpretació donada pel Tribunal en la ocasió que ha tingut per manifestar-se respecte de l'article 41 citat, car signifiquen l'atribució directa dels drets que s'hi configuren -i per tant defensables davant dels tribunals- a col·lectius importants de ciutadans del nostre país que provenen d'Estats amb els quals la Comunitat Europea ha signat acords de cooperació de les mateixes característiques com ara Algèria o Tunísia¹.

IV CONCLUSIONS

D'acord amb tot el què s'ha exposat creiem que es poden realitzar les següents afirmacions finals a tall de conclusió d'aquest article:

- 1a. La Sentència de 9 de juliol de 1987 del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees ha confirmat la base jurídica -article 118 del Tractat CEE-, el contingut -l'establiment d'un marc de consulta i

1
Vegeu en aquest sentit els articles 38 i 39 de l'Acord de cooperació amb Algèria aprovat en virtut del Reglament (CEE) núm. 2210/78 del Consell, de 26 de setembre de 1978 -DOCE núm. L-263, de 27.9.78, p.2- i els articles 39 i 40 de l'Acord de cooperació amb Tunísia, aprovat pel Reglament (CEE) núm. 2212/78 del Consell, de 26 de setembre de 1978 -DOCE núm. L-265, de 27.9.78, p.2-.

informació formals entre els Estats membres- i els límits -la no possibilitat que la concertació tingui com a objectiu assegurar la conformitat de les disposicions estatals amb les polítiques i accions comunitàries- de les competències atribuïdes a la Comunitat Europea en matèria de política migratòria.

- 2a. La Decisió (CEE) 88/384 de la Comissió, de 8 de juny de 1988, que ha establert el dit marc formal de concertació, no ha anat acompanyada, degut al seu caràcter obligadament procedimental, d'altres mesures de major envergadura que permetin parlar de l'existència, ara per ara, ni en un període proper, d'una veritable política comunitària en aquest àmbit.
- 3a. Es pot preveure a mitjà termini l'existència en aquesta matèria d'accions coordinades entre els Estats membres, en diferents marcs de col·laboració intergovernamental en algun dels quals hi podran participar la Comissió i el Consell; així està previst especialment en els mecanismes de funcionament de la futura Unió Europea respecte de les seves àrees d'actuació en matèria d'estrangeria.
- 4a. Caldrà tenir en compte la possibilitat d'aplicar als col·lectius de ciutadans immigrants instal·lats legalment en els Estats membres de la CEE, alguns aspectes de la política social comunitària, especialment en allò que fa a les intervencions del Fons Social Europeu i, més en general, a la participació en els programes comunitaris en matèria de formació professional i ocupació.
- 5a. En el territori comunitari s'ha de considerar garantida la situació jurídica d'igualtat de tracte en matèria de condicions de treball, remuneració i seguretat social dels ciutadans immigrants provinents d'alguns països mediterranis amb els quals la CEE hagi signat acords globals de cooperació, com per exemple Marroc, Algèria o Tunísia, amb els nacionals d'Estat comunitaris, sempre, però, que hi resideixin legalment.

PATRONAT CATALA PRO EUROPA
SEMINARI SOBRE LA POLITICA SOCIAL A LA CEE
INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL

Barcelona, 28-29 d'octubre de 1991

INICIATIVES COMUNITARIES
DE PARTICIPACIO A L'EMPRESA:
ASPECTES JURIDICS

Ramon M. Mullerat
Advocat
Membre de la Comissió del Dret
de Societats de la CCBE

Passeig de Gràcia, 81
08008 BARCELONA
Tel. (343) 487 11 44
Telex: 51575
Telefax: (343) 215 86 02
(343) 487 13 32

Velázquez, 94
28006 MADRID
Tel. (341) 578 17 62
Telex: 47089
Telefax: (341) 575 13 86
(341) 575 27 80

INICIATIVES COMUNITARIES DE PARTICIPACIO A L'EMPRESA:
ASPECTES JURIDICS

I. Idea general

Es poden distingir dues classes de participació dels empleats a l'empresa:

1. La participació en les decisions ("democràcia industrial") que va des de la informació i la consulta fins a la co-determinació, i
2. La participació en els resultats ("democràcia econòmica" o "participació financera") consistent en la participació dels empleats en els beneficis de l'empresa

II. La participació en les decisiones (democràcia industrial)

1. Acció comunitària ¹

La Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors, adoptada el 1989, inclou entre aquests drets la llibertat de circulació (en la línia de l'article 48 del Tractat de Roma), la igualtat de tracte entre homes i dones, la millora de les condicions de vida i treball, el dret a una protecció social adient, i el dret a la

¹ Tabachnik, Eldred, "Corporate Law. The European Dimension".

informació, consulta i participació dels treballadors (arts. 17 i 18) ².

El Parlament Europeu, considerant que la Carta era massa vaga, va establir un Programa d'Acció amb 47 propostes de directiva. Pel que fa als arts. 17 i 18, la Comissió va declarar que es comprometia a desenvolupar aquest programa en tres instruments principals: la proposta de 5ª Directiva del dret de societats; b) la proposta de Directiva sobre participació dels treballadors, que complementa la proposta de Reglament d'Estatut per a la Societat Europea y c) l'anomenada Directiva Vredeling de 1980.

En aquestes iniciatives el legislador comunitari ha optat per un model d'empresa basat en la democràcia industrial.

2. La proposta de 5ª Directiva del Dret de societats ³

La proposta de 5ª Directiva referent a l'estructura i òrgans socials, imposa la participació dels empleats en els òrgans d'administració de la societat anònima.

La polèmica sobre la participació laboral ha estat un dels elements que han dificultat l'aprovació d'aquesta directiva i, de retruc, el procés d'harmonització del dret

² Rodríguez Piñeiro "La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales", La Ley, 31 de Enero de 1990.

³ Tyrell, "Employee participation on the decision making of public limited companies: The 5th Directive Options", New Law Journal, 14 Enero 1982, pág. 38.

de societats comunitari. Aquesta proposta data de 1972 i seguia els models dels sistemes societaris alemany⁴ i holandès⁵ basats en la dualitat dels òrgans d'administració i la co-determinació. La reforma de la proposta de 1983 admet el sistema d'administració monista (consell d'administració) situació respectada per les reformes de 1989 i 1990. Aquesta proposta ha estat objecte d'intenses crítiques⁶ per part dels països comunitaris, fonamentats en sistemes contraposats als sistemes alemany i holandès.

L'organització de les societats a Europa en uns països (Gran Bretanya, França, Luxemburg, Dinamarca, Espanya i Portugal) en un sol òrgan que administra i supervisa la companyia i quan hi ha representació laboral aquests representants s'aseuen al costat dels representants del capital. A Alemanya i a Holanda existeix un consell de vigilància, format per representants del capital i del treball, per sobre del consell d'administració.

Segons el que estableix la proposta, els Estats membres poden optar per una de les quatre alternatives següents:

A. Primera alternativa (basada en el sistema alemany).

⁴ Hundertmark, "Executive Employees and Co-determination in Germany. Recent Developments and future aspects", International Business Lawyer, 1981, Vol. 9 (IV).

⁵ Storm, P. i Calkoen, W., "The Netherlands Act in Work Councils" International Business Lawyer, 1983, Vol. 10 (XI).

⁶ Gleichmann, Karl, "Perspectives on European Company Law", Forum Internationale, n° 14, Octubre 1989.

Es fonamenta en el sistema dual, en el qual la societat és administrada per un òrgan d'administració sota la supervisió d'un òrgan de vigilància. L'òrgan de vigilància designa al consell d'administració així com també nomena un membre d'aquest últim com a responsable dels assumptes laborals i de les relacions amb els empleats.

Els membres de l'òrgan de vigilància són nomenats: bé per elecció directa, en la qual els empleats tenen entre un 1/3 i 1/2 dels vots, i la resta correspon a la junta general d'accionistes, o b) per representació paritària, i en aquest cas els accionistes tenen dret a imposar el seu criteri en cas d'empat, per exemple, establint que el president serà nomenat pels accionistes i donant-li el vot diriment.

B. Segona alternativa (basada en el sistema holandès).

En aquest sistema, l'òrgan de vigilància nomena els seus propis membres, si bé els representants dels accionistes i els dels empleats tenen un dret de vet basat en la manca de capacitat per al desenvolupament dels seus deures.

La proposta no dona a la representació dels empleats ni a la dels accionistes el dret de nomenar candidats, amb la qual cosa se'ls nega la possibilitat d'influir en la composició de l'òrgan, ni concedeix tampoc als empleats el dret de ser

escollits membres de l'òrgan de vigilància (com passa en el sistema holandès).

La doctrina es pregunta si aquesta alternativa -que no dóna als empleats un dret d'elecció i tant sols els dóna un dret de vet- pot considerar-se com un veritable sistema de participació dels empleats en les decisions de l'empresa.

L'òrgan de vigilància ha de rebre un informe trimestral sobre la marxa de la societat; té dret a inspeccionar els llibres i comptes de la societat; i pot portar a terme les investigacions que consideri necessàries, però no pot convocar la junta general (com passa a Alemanya).

L'òrgan d'administració necessita el consentiment de l'òrgan de supervisió per a les decisions següents: a) tancament o transmissió de l'empresa o de parts substancials d'aquesta; b) reducció o ampliació de les activitats de l'empresa; c) canvis substancials en l'organització; d) signature o resolució d'acords a llarg termini amb d'altres empreses.

El sistema dual -un òrgan d'administració i un òrgan de vigilància- és criticat per aquells països en els quals aquesta pràctica no és coneguda, perquè es considera que aquella estructura comporta l'escissió de l'administració sense aportar cap avantatge i perquè trenca el principi de que els administradors han de tenir facultats, competència i responsabilitat iguals, i respondre de manera igual front els accionistes.

C. Tercera alternativa

Es tracta d'un consell consultiu escollit pels empleats, combinat amb un òrgan d'administració únic o dual sense representants dels primers. Aquest consell té els mateixos drets d'informació i consulta que l'òrgan de vigilància, però és un òrgan merament consultiu, sense dret de vet en les decisions de l'òrgan d'administració.

Tot i que no tenen facultats de decisió, els membres d'aquest consell poden trobar-se en una posició psicològica més forta que quan es troben en una posició minoritària en el consell d'administració.

L'objecte d'aquesta alternativa era convèncer al Regne Unit per que acceptés la proposta de Directiva. Malgrat tot, com que els membres d'aquest consell eren escollits per representació proporcional, els sindicats britànic manifestaren el seu desinterès en aquesta estructura aliena a la maquinària sindical.

D. Cuarta alternativa

Aquesta alternativa consisteix en deixar la participació obrera a la negociació col·lectiva entre els empresaris i els empleats. La flexibilitat aparent d'aquesta opció és il·lusòria, ja que la Directiva estableix que els convenis col·lectius han de preveure l'existència d'administradors no

executius o d'una comissió consultiva amb els drets i obligacions establerts a la Directiva.

3. La proposta de Reglament sobre la Societat Europea⁷

El 1970, la Comisió de les C.E. va fer una proposta per a un Reglament sobre els Estatuts de la Societat Europea; aquesta proposta ha estat objecte de diferents modificacions, l'última el Maig de 1991.

D'acord amb el Reglament, la Societat Europea ("S.E.") pot constituir-se mitjançant una fusió o per formació d'una filial comuna de societats anònimes establertes en diferents Estats membres. El Reglament preveu la possibilitat d'organitzar l'administració de la S.E. a través d'un sistema únic o dual.

Els aspectes referents a la participació dels treballadors es regulen en una directiva complementària. La raó d'això és que, a diferència del reglament que és font directe de drets des del moment de la seva aprovació, la directiva s'adreça als Estats membres amb el fi d'harmonitzar les seves legislacions.

La proposta de Directiva regula la participació i la consulta dels empleats. Com a conseqüència de les recomanacions de l'Informe Rothley i Oddy, la proposta afecta també les empreses controlades per la S.E., amb la qual cosa s'aconsegueix estendre l'aplicació directa

⁷

Mullerat, Ramón, "La Sociedad Anónima Europea", La Vanguardia, 29 Septiembre 1990.

d'aquesta Directiva a societats públiques i privades ordinàries dins la C.E.

El projecte de Directiva permet optar entre tres models:

A. Primer model

Aquesta alternativa estableix la participació dels treballadors en l'òrgan d'administració (en el cas de sistema únic) o en l'òrgan de vigilàcia (en el cas de sistema dual).

Aquest model segueix en gran part el que preveu la 5ª Directiva pel que fa a la composició, responsabilitat i dret a la informació periòdica. A aquestes matèries s'hi han afegit: a) el desenvolupament i organització de formació vocacional entre la S.E. les seves filials, i b) les qüestions referents a la salut i seguretat dels empleats.

B. Segon model

Aquesta alternativa preveu una comisió consultiva i separada formada pels treballadors, i coincideix en essència amb la que suggereix la 5ª Directiva, amb unes petites modificacions.

C. Tercer Model

Aquest model preveu un conveni col·lectiu entre la direcció i els empleats, el qual ha de garantir els drets d'informació i consulta.

4. La Directiva Vredeling

A. Idea general

Es tracta d'una proposta de Directiva sobre el procediment i estructura per a la informació i la consulta dels treballadors, que porta el nom del Comisari per Assumptes Socials que la va introduir el 1980.

Aquesta Directiva complementa les de 17 de Febrer de 1975 sobre acomiadaments col·lectius (D.O.C. 48, 22.2.75) i la de 17 de Febrer de 1977 sobre protecció dels drets dels treballadors en cas de cessió total o parcial d'empresa (D.O.C. 61, 5.3.77).

Els objectius de la Directiva Vredeling són. a) garantir la transparència de l'estructura i les activitats de les empreses, especialment de les transnacionals, en interès dels accionistes, creditors, treballadors i del públic a fi i efecte d'exercir un control sobre el poder corporatiu, complementant així la 7ª Directiva sobre comptes consolidats, i b) facilitar el procés d'informació i consulta dels empleats, tenint en compte el complicat procediment d'adopció de decisions, en especial en els grups d'empreses, essent un pas en endavant respecte les directives de 1975 i 1977 sobre acomiadaments col·lectius i drets adquirits.

Després de la modificació introduïda el 1983, aquesta Directiva s'aplica no tant sols a les empreses

transnacionals sinó també a les establertes en un sol Estat membre, sempre que el grup (holding i filials) tingui més de 1.000 treballadors a la C.E.

B. La informació

La Directiva obliga a l'empresa matriu a facilitar a l'òrgan d'administració de cada filial, al menys un cop l'any, dues classes d'informació referent a: a) les activitats de la matriu i de les filials, i b) al sector de producció o àrea geogràfica específics de la filial (desenvolupament del negoci, producció, vendes, perspectives d'inversió i situació i tendències del treball). Els empleats tenen dret a exigir tota mena d'informació que es distribueixi als accionistes i creditors. Només es pot mantenir en secret aquella informació que de ser revelada podria perjudicar els interessos o fer fracassar els projectes de l'empresa.

Els directius de la filial han de comunicar puntualment tota la informació esmentada als empleats, els quals poden, en cas contrari, adreçar-se al consell d'administració de l'empresa matriu per exigir-la. La Directiva diu que els Estats membres establiran les sancions escaients per tal d'assegurar el degut compliment d'aquestes mesures.

C. La consulta

La consulta és procedent sempre que la direcció de la companyia matriu projecti adoptar una decisió referent a tota o a la major part de l'empresa matriu

o d'una filial de la C.E., que pugui tenir conseqüències importants pels empleats de les seves filials a la C.E. La direcció ha de comunicar informació precisa a les direccions de les filials amb la deguda antelació, a fi i efecte que els empleats puguin fer conèixer el seu parer sobre les decisions projectades. Són decisions de conseqüències importants pels interessos dels treballadors, les referides al tancament d'establiments, modificacions substancials en les activitats de la companyia i en la organització de l'empresa, les pràctiques de treball i el mètodes de producció, especialment com a conseqüència de la introducció de noves tecnologies, etc.

La direcció de la companyia matriu i de les filials són lliures de no fer cas del parer dels empleats al prendre les decisions, doncs la Directiva no dóna als treballadors dret de codeterminació en les decisions empresarials.

La Directiva estableix que els Estats membres establiran les sancions necessàries per cas d'incompliment de les obligacions d'informació i consulta, incloent-hi la possibilitat d'impedir l'execució de l'acord fins que s'hagi fet la consulta.

5. Conclusió

El fonament de l'esforç realitzat cap a la democràcia laboral, pot sintetitzar-se amb un paràgraf de l'Informe Rothley i Ody que diu:

"Cal destacar que el treballador mig de la C.E. depèn del seu salari com a única font d'ingressos. Per això cal advertir que els treballadors de la C.E. fan una inversió considerable amb el seu treball i depenen més de l'èxit de la societat que l'accionista mig. Reconeixent la situació financera precària del treballador i que el fracàs de la societat ha de comportar una pèrdua dels ingressos del treballador, és important assegurar que el treballador tingui dret a participar en el futur i en el desenvolupament de la societat en la mateixa mesura que els accionistes".

Malgrat tot, quan aquestes propostes foren discutides en el si del Comitè Econòmic i Social per part dels representants dels empresaris i treballadors, l'únic punt de coincidència fou el reconeixement mutu que les propostes tindrien un gran impacte en les relacions de treball, existint moltes discrepàncies a l'hora de valorar les conseqüències beneficioses d'aquest impacte en les relacions de treball i en l'economia en general.

A la vista d'aquestes discrepàncies sembla doncs difícil de predir si aquestes mesures, de tanta influència per a les relacions laborals, arribaran a ser introduïdes. Tenint en compte l'oposició per part dels empresaris i fins i tot d'alguns governs, la realitat que tant la 5ª Directiva com la Directiva Vredeling continuen dormant en el son dels justos.

6. Dret comparat

S'ha de senyalar que la postura adoptada en aquesta matèria per molts països industrialitzats, per exemple els EEUU⁸, ofereix grans diferències respecte de la política CE.

III. La participació en els resultats ("democràcia econòmica")

1. Idea ⁹

L'informe PEPPER ("Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results") examina les experiències en la participació dels empleats en els beneficis de les empreses dels diferents Estats membres de la CE. La Comissió CE està preparant una proposta d'instrument comunitari sobre la participació financera.

⁸ Kohler, Thomas C., "Models of worker participation: The uncertain signification of Section 8 (a) (2)". La secció 8 (a) (2) de la National Labor Relations Act prohibeix als patrons ("employers") "dominar o interferir amb la formació o administració de qualsevol organització laboral o aportar qualsevol mena de suport financer o d'altra naturalesa a tal organització".

⁹ Segueixo el "Informe PEPPER relatiu a la promoció de la participació dels empleats en els beneficis i resultats de l'empresa". Comissió de les Comunitats Europees i Institut Universitari Europeu de Florència.

2. Orígens

Prescindint d'antecedents més antics, a principis de segle apareixeren una sèrie d'informes sobre participació en els beneficis publicats per la "Board of Trade" britànica. Després de la 2a. Guerra Mundial, algunes empreses adoptaren programes de participació financera, però rarament recolçats pels poders públics.

Històricament la implantació d'aquest tipus de programes s'ha vist dificultada per una sèrie de factors, per exemple: oposició dels sindicats que veien en aquests programes introduïts pels patrons una amenaça al sindicalisme; desinterès dels patrons en adoptar aquests programes que incrementen la capacitat negociadora dels empleats i revelen informació sobre la política o els beneficis de la companyia; apatia dels governs de concedir avantatges fiscals; barreres legals, etc.

La realitat és que en els països de l'Europa Occidental la democràcia industrial ha tingut un major desenvolupament que la democràcia econòmica, la qual no apareix propiament desenvolupada fins la dècada de 1980.

En canvi, als Estats Units els PEPPERS varen experimentar un gran desenvolupament a partir de 1970. El nombre de plans de participació en els beneficis passà en la dècada de 1977-1987 de 300.000 a 500.000, afectant a 17 milions d'empleats. Una forma d'aquests plans, els Plans de Propietat d'Accions dels Empleats ("Employee Stock Ownership Plans" o (ESOPs) va passar de 4.174 afectant a 7 milions d'empleats el 1983 a 10.000, afectant a 10 milions

d'empleats el 1990¹⁰. Japó és un altre país on els PEPPERS ha tingut molt d'èxit estimant-se que afecten a un 25% dels ingressos laborals. Gran Bretanya reconeix els ESOPs com a persona jurídica atribuint avantatges fiscals a les aportacions que s'hi fan, segons una llei de 1989.

3. Classes.

Existeixen dos tipus fonamentals de PEPPERS que poden coexistir o no:

- A. Participació en els beneficis ("profit sharing") consistent en donar als empleats, a més d'un salari fixe, una part dels seus ingressos en forma variable directament vinculada als beneficis. Aquesta participació en els beneficis constitueix un plus ("bonus") que s'extreu dels beneficis que normalment és destinen a retribuir el capital. A diferència dels "bonus" tradicionals vinculats al rendiment individual, el "profit sharing" constitueix un esquema de participació col·lectiva sobre els resultats de l'empresa aplicat a tots o a un gran nombre d'empleats.

Els sistemes de participació en els beneficis generalment no posen en perill el salari bàsic pactat en el contracte de treball.

¹⁰ Sobre els ESOPs, veure per exemple, Blackiston, Rappaport and Pasini, "ESOPs: What they are and how they work" en The Business Lawyer, Vol. 45, Novembre 1989, pág. 85, Rosen, Durso and Rothblatt, "International developments in Employee Stock Ownership", Oakland CA.

La participació en beneficis pot prendre diverses formes:

- a) A nivell empresarial pot donar als empleats beneficis immediats o deferits en el temps; pot ser pagat amb diners, accions de la societat o altres valors; pot prendre la forma d'adjudicació de fons invertits en interès dels empleats, etc.
 - 1) Participació en els beneficis en forma econòmica ("Cash-based profit sharing") que vincula el "bonus" als resultats de l'empresa (ingressos, beneficis, valor afegit, etc.). Sovint es materialitza en un pagament immediat però pot consistir en un lliurament diferit (p.e. mitjançant el destí d'una part dels beneficis a un fons de l'empresa que s'inverteix en nom dels empleats).
 - ii) Participació en els beneficis en forma d'accions ("Share-based profit sharing") que consisteix en el lliurament als empleats d'accions de la companyia on treballen que queden generalment congelades durant un període després del qual els empleats poden disposar-ne i per això també s'anomenen "participació en els beneficis diferida" ("deferred profit sharing").
- b) A nivell superior a l'empresarial. Els esquemes de participació en els beneficis es poden situar

a nivells superiors (regionals o nacionals) dels empresarials, en el sentit del qual es denominen "fons d'assalariats" ("wage-earners funds") finançats per aportacions de les empreses en benefici de tots els assalariats. Aquest tipus de participació representa una participació no només en els beneficis de l'empresa de l'empleat sinó a un nivell més alt i d'aquí que tingui implicacions macroeconòmiques. Aquests "wage-earners funds" constitueixen una forma potencial d'assolir la distribució de la renda i de la riquesa.

- B. Participació en el capital ("Employee share ownership"). Aquest esquema consisteix en una participació indirecta en els resultats de l'empresa, a través de participar en la propietat, en els dividends o en l'apreciació del capital posseït pels empleats. L'employee share ownership" pot ser individual o col·lectiva, interna o externa.
- a) La participació interna i col·lectiva consisteix en la reserva d'una porció de les accions de la companyia, oferta en condicions privilegiades (preus inferiors, prioritat en cas d'ofertes públiques, pagaments diferits) i limitada al termini del contracte laboral de l'empleat. Alternativament, els empleats poden rebre opcions de compra de les accions de la companyia després d'un període de temps en condicions favorables i amb avantatges fiscals. Una altra possibilitat són els Plans de Propietat d'Accions pels Empleats ("Employees Share

Ownership Plans") (ESOP) on un banc deixa diners a un fons de beneficis dels empleats que adquireix accions de la companyia que s'abonen periòdicament als comptes dels empleats. Al deixar la companyia l'empleat pot estar obligat a vendre les seves accions al fons. Un ESOP és un plan de participació organitzat per invertir primordialment en valors qualificats de la companyia i que gaudeix de avantatges fiscals¹¹

La propietat d'accions pels empleats presenta similaritats amb la participació en beneficis a través d'accions, ja que en tots dos casos s'entreguen a l'empleat accions de la seva companyia, permetent-li així participar en els seus resultats (a través del valor de les accions adquirides) i tots dos són de naturalesa col·lectiva perquè s'ofereixen a tots o a un grup d'empleats. No obstant, la propietat de les accions per empleats es diferencia de la participació en els beneficis perquè generalment correspon l'empleat la decisió de participar o no en l'esquema, mentres que en el cas de participació en els beneficis la iniciativa generalment correspon a l'empresa. A la pràctica, malgrat això, els fons són mixtos: esquemes que comporten l'atribució d'accions de les companyies financeres a través de la combinació d'accions de la companyia i de l'empleat a l'ensem.

¹¹ Panko, H. i Hernández, "Internationalizing the U.S. ESOP".

4. Crítica dels PEPPER

Segons l'Informe PEPPER que comentem, els arguments a favor i en contra d'aquests programes es poden resumir així:

A. A favor

- a. Efectes incentivadors
- b. Flexibilitat salarial
- c. Efectes macroeconòmics

B. En contra

- a. Debilitació dels drets de la propietat
- b. Ineficàcia dels incentius de grup
- c. Risc pels treballadors.

IV. La participació dels treballadores a l'empresa a Espanya

1. La democràcia industrial

A. Antecedents

La Llei de 21 de Juliol de 1962 establia una representació laboral limitada en els consells d'administració. Aquesta llei fou desenvolupada pel Decret de 15 de Juliol de 1965 i s'aplicava a les companyies amb més de 500 empleats amb un o dos representants quan els consells excedisín de 10

membres. Els representants dels empleats en el consell tenien els mateixos drets i obligacions que els demés membres del consell, si bé la remuneració als administradors passava al comitè d'empresa.

Els adminstradors laborals també tenien dret d'assistir a les reunions de les comissions del consell d'administració quan aquestes reunions tractaven assumptes que afectessin directament a qüestions socials, condicions de treball, remuneracions, seguretat a la feina, etc.

L'Estatut dels Treballadors va suprimir aquesta legislació.

B. Legislació en vigor

La Llei de Societats Anònimes de 22 de desembre de 1989 no contempla la participació dels empleats en el òrgans d'administració de les societats.

2. La democràcia econòmica a Espanya ¹²

A. Idea general

Els esquemes de PEPPER no són corrents a Espanya i no hi ha una clara opinió pública sobre aquesta matèria. Els principals agents econòmics i socials no

¹² Informe PEPPER, Capítol 14.

els consideren prioritaris i encara no s'han desenvolupat estratègies clares pel seu assoliment.

Els principals partits polítics - el Partit Socialista (PSOE) i el Partit Popular (PP)- consideren que la difusió dels esquemes PEPPER seria beneficiosa. L'efecte més important que s'espera és l'increment de la cooperació dels empleats. El marc més apropiat per la seva expansió es considera que és la negociació col·lectiva.

Per al PSOE, un dels aspectes més atractius dels PEPPER és que poden augmentar la penetració dels sindicats en les empreses. Entén també que els esquemes PEPPER podrien vincular-se a la creació de fons d'inversió en mitjanes i grans empreses.

El Partit Popular (PP) considera que els PEPPER haurien de convertir-se en una part significativa de la remuneració dels empleats, sempre que la participació en els beneficis fos un component variable de la compensació del treball, rebutjant la idea de la participació dels empleats en els beneficis basats en pagaments fixos.

De moment, no obstant, el govern no sembla tenir intenció de presentar propostes legislatives sobre els PEPPER.

Pel que fa a la posició dels dos sindicats majoritaris - CCOO (Comissions Obreres) i UGT (Unió General de Treballadors) - ambdós han rebutjat persistentment la idea dels esquemes del PEPPER. El

seu principal argument és que aquests esquemes introdueixen components variables en la remuneració del treball, i poden contribuir a la reducció dels components fixes. Ambdós sindicats en preferen mecanismes que proporcionin certesa en els salaris a una major però menys segura retribució i propugnen que qualsevol canvi en el sistema de retribució ha de ser previament aprovat pels representants laborals. Els sindicats estan a favor de crear fons d'inversió a les empreses mitjançant la canalització d'una part dels beneficis anuals a un fons utilitzat per inversió interna, i pagar als empleats una part dels beneficis generats per aquesta inversió.

L'associació empresarial CEOE no està en contra de la integració dels esquemes del PEPPER. Malgrat tot, la CEOE considera més urgent augmentar el paper d'altres formes de remuneracions variables (unides als guanys de productivitat, objectius de producció o volum de vendes) els quals fins ara no han adquirit massa importància. Els empresaris no estan molt entusiasmats amb la participació en els beneficis de forma indiscriminada, al temps que temen que una expansió general dels esquemes obligaria a revelar informació econòmica als representants dels empleats.

B. Marc legal i fiscal

La legislació espanyola permet la participació dels empleats en el beneficis empresarials, encara que no es contemplen beneficis especials.

- a. Participació dels empleats en els beneficis. Els pagaments extraordinaris als empleats estan regulats en el Estatut dels Treballadors (ET), el qual permet incloure totes les matèries que afectin les condicions de treball en els convenis col·lectius (Art. 85). La participació dels empleats en els beneficis està prevista més específicament en les reglamentacions laborals dels sectors industrials concrets, en virtut de les quals les empreses estan de vegades obligades a donar als seus empleats una compensació extra en forma de participació en els beneficis.

La participació dels empleats en els beneficis pot ésser realitzada de dues formes: com a compensació directa del treball o, alternativament, a través de l'establiment de fons per a objectius col·lectius específics. D'acord amb la Llei de l'impost de societats, els beneficis cedits als empleats es considera cost laboral amb dues condicions: que aquesta compensació vingui prevista en els convenis col·lectius, i la compensació es basi en el treball realitzat. Si no es donen aquestes dues condicions, es considera com a donació i, per tant, subjecte a doble imposició fiscal: com a beneficis i com a renda. Per l'assignació de fons per objectius col·lectius específics, hi han diverses categories considerades despeses deduïbles.

Des del prisma de l'empleat, el salari és la suma de tota la retribució econòmica, en diner o en espècie, rebuda com a pagament per serveis personals laborals, però les despeses reduïbles de la renda inclouen les primes d'assegurances de vida, mèdica i d'accident, i les quantitats destinades al fons de jubilació (fins a una quantitat determinada). Per això, des del punt de vista fiscal de l'individu, no té importància si participa en els beneficis de l'empresa a través del pla de jubilació o rebent un salari més alt.

La participació en els beneficis pot tenir un caràcter individual o col·lectiu; pot referir-se a tot o part dels beneficis; i ha d'aplicar-se als beneficis de l'any corrent. En el cas de diferents sectors d'activitats dintre una mateixa empresa el càcul de les parts del benefici només pot realitzar-se pel sector on l'empleat treballa; i les pèrdues d'un sector no poden ser compensades amb els guanys d'un altre sector (a menys que l'empleat estigui empleat en ambdues). La revelació d'informació sobre els beneficis està també regulada per llei, que reconeix als comitès d'empresaris i empleats el dret a consultar els llibres de comptabilitat.

- b. Les societats anònimes laborals. La Llei n° 15 de 25 d'abril, 1986 permet que els empleats es facin càrrec de les societats anònimes tradicionals transformant-se en "Societats anònimes laborals" (SAL). Una SAL és definida

com un tipus mixte de companyia en la qual al menys un 51% del capital és posseït pels empleats. L'article 20 permet un tractament fiscal privilegiat a les SAL (exempcions fiscals de fins el 99%).

C. Els esquemes PEPPER en la pràctica

A Espanya els esquemes PEPPER no estan extesos ni hi ha dades fiables sobre la seva difusió . En molts casos els esquemes no estan inclosos en convenis col·lectius però són introduïts per les empreses de forma confidencial.

La participació de l'empleat en els beneficis pot prendre a Espanya tres formes: a) participació en els beneficis com a retribució variable, b) participació en els beneficis com a pagament fixe, i c) altres retribucions de beneficis que beneficien als empleats. Malgrat tot, excepte la primera categoria (retribució variable) les altres dues es deriven del concepte bàsic del PEPPER (a menys que aquests pagaments siguin condicionals en un nivell mínim predeterminat de rendiment).

- a. Pagaments variables de beneficis. Aquests esquemes consisteixen en pagaments variables en metàl·lic, vinculats a alguna forma empresarial (beneficis, vendes, producció), però de vegades també al rendiment individual de l'empleat. Aquests esquemes no estan normalment inclosos en

els convenis col·lectius i sovint estan reservats al personal de direcció.

Hi ha poca informació sobre la difusió dels esquemes de compensació variable. D'entre una mostra de 20 convenis col·lectius, només foren inclosos en 2 cassos en el sector publicitari, mentre arribaven al 10-25% del total de salaris, i en un conveni nacional pel sector bancari, on la quantitat era un mínim de beneficis fixat. El 1988 al voltant de 44% de les empreses espanyoles varen aplicar una compensació variable vinculada a les vendes, producció o d'altres indicadors (59% de les grans empreses, i 32% de les mitjanes). Malgrat tot, en 1987 només 6% varen aplicar la compensació variable vinculada directament als beneficis (8% de les de dimensions mitjanes, 4% de les grans empreses). No obstant, pot esperar-se que la compensació variable vinculada als beneficis s'expandeixi en el futur, especialment en les mitjanes empreses (24% de les mitjanes empreses tenen plans d'estendre aquesta forma de compensació en els propers anys).

En general la compensació variable a Espanya no representa una gran percentatge de costos laborals totals. El 1989 i en empreses amb més de 200 empleats, els diferents tipus de compensació variable (lligats a objectius de producció, hores extra i no absentisme, o beneficis) representaren un 13.7% del total de costos laborals, dels quals els pagaments

vinculats a beneficis representaren al voltant de 4.6% dels costos laborals.

- b. Altres pagaments de beneficis. La forma tradicional de compensació extra ordinària són els "pagaments fixes de benefici". Aquests pagaments no fluctuen amb el rendiment de l'empresa i en la majoria de casos impliquen un pagament fixe normalment corresponent al salari d'un mes o de dues setmanes.

Altres formes de compensació inclouen l'assignació al fons de jubilació de l'empresa i a retribucions en espècie (cotxes, apartaments, viatges de turisme, etc.). Es difícil determinar el percentatge de casos en els quals aquestes compensacions estan vinculades als beneficis de la companyia.

A vegades en lloc de pagaments en metàl·lic, es porta a terme la distribució d'accions als empleats, però no hi ha informació fiable sobre la incidència d'aquests esquemes.

Els pagaments de beneficis com a component variable de la remuneració suposen no més del 2% dels empleats assalariats pels esquemes inclosos en els convenis col·lectius, i al voltant de 6% de les mitjanes companyies i pels esquemes no inclosos en convenis col·lectius. En les mitjanes i grans empreses, la participació variable en els beneficis arriba fins un 5% del total dels costos laborals.

LOS FONDOS DE INVERSION EMPRESARIAL:

UN INSTRUMENTO DE ACTUACION DE LA POLITICA ECONOMICA

Dra. Rosa NONELL

Profesora Titular de Política Económica
Universidad de Barcelona

COMUNICACION PARA EL SEMINARIO:

INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL: 6ª PONENCIA

VERSION ORIGINAL

OCTUBRE, 1991

LOS FONDOS DE INVERSION EMPRESARIAL: un instrumento de actuación de la política económica.

Los fondos de inversión empresarial forman parte de los llamados sistemas de reparto de beneficios. El diseño de sistemas de reparto de beneficios responde a necesidades de actuación macroeconómica y microeconómica. Los fondos de inversión, por ejemplo, pueden ser un instrumento parcial de estabilización macroeconómica, que contribuye a estimular el nivel de ahorro, y un instrumento de actuación microeconómica que incentiva la productividad en las empresas. Así mismo pueden diseñarse con efectos redistributivos, que por otro lado no tienen como origen una partida presupuestaria.

En este artículo se analizan los dos sistemas de reparto de beneficios: los fondos de inversión y el reparto individual de beneficios o "profit-sharing" diferenciando ambos sistemas en función de los objetivos para los que fueron diseñados, así como en función del sistema institucional que los ha configurado. Planteando por último la posible viabilidad para España, de instrumentos de este tipo.

²
El reparto de beneficios responde a actuaciones de la política económica como a estrategias empresariales. Para realizar un análisis de sus características, así como de sus efectos y consecuencias es necesario diferenciar las distintas modalidades. Destacan dos formas de llevar a cabo el reparto de beneficios empresarial: los fondos de inversión empresarial y los sistemas de reparto individual de beneficios o "profit-sharing".

a) Los fondos de inversión empresarial nacen como consecuencia de la evolución de los sistemas institucionales de democracia económica y del desarrollo de instrumentos de estabilización macroeconómica. Gracias a sus efectos anticiclo son un instrumento complementario al aparejo tradicional de la política macroeconómica de estabilización. Hoy en día se considera así mismo los efectos redistributivos de los fondos de inversión empresarial.

Desde esta perspectiva los fondos de inversión suponen una nueva actuación de la política económica con fines redistributivos, que presenta además características estabilizadoras.

Los fondos de inversión empresarial, también llamados fondos sociales de participación social, o fondos salariales, consisten en aportaciones dinerarias procedentes de los beneficios empresariales, de los sueldos que satisfacen las empresas y de los fondos derivados de las desgravaciones y ayudas gubernamentales por su constitución y generación posterior. Dichas aportaciones constituyen un fondo cuyo destino principal es la reinversión en otras empresas y actividades que el propio gobierno puede determinar. Este tipo de inversión permite contribuir a la creación de empleo o bien a la reestructuración de determinadas zonas o regiones, provocándose de esta forma efectos redistributivos. Las demandas sindicales que se producen en diversos países en torno a la constitución de fondos de inversión empresarial hay que encuadrarlas, por lo tanto desde la perspectiva de redistribución de los beneficios empresariales.

Los fondos de inversión disminuyen los efectos de la política de solidaridad salarial característica de países con negociaciones colectivas muy desarrolladas. La tendencia a la igualación salarial en los diferentes sectores productivos, independientemente de su situación específica, perjudica a las empresas competitivas a la hora de negociar el nivel de sus salarios.

Los actuales sistemas de relaciones institucionales en los mercados de trabajo tienen como objetivo prioritario la equidad en la formación de salarios, y ello se traduce en una política salarial rígida. El fondo de inversión se convierte en un instrumento equilibrador, que permite resolver este tipo de conflictos entre equidad y rigidez de salarios. El fondo redistribuye la productividad entre los diferentes sectores. Los excesos de productividad se canalizan hacia el fondo de inversión que, a su vez, se nutre del exceso de beneficios de las empresas y de desgravaciones fiscales.

El fondo de inversión estimula la inversión en otros sectores productivos, contribuyendo a la creación de empleo. Así mismo es un instrumento de efectos estabilizadores, en la medida en que desvía los excesos de productividad hacia el fondo y evita un aumento de los salarios nominales. La flexibilidad que introduce en la formación de salarios per-

mite a la vez mantener los principios de equidad de la política salarial de solidaridad. Los recientes acontecimientos en Suecia consolidan la vertiente de los fondos, exclusivamente como instrumento de estabilización coyuntural.

b) La segunda modalidad del reparto de beneficios, es el reparto individual de beneficios o "profit-sharing, que es consecuencia de estrategias empresariales para incentivar al trabajador. En esta modalidad parte del salario del trabajador se paga en acciones de la propia empresa. El pago se efectúa en determinados períodos y de acuerdo con la evolución de la empresa. Esta segunda línea de actuación persigue objetivos claramente vinculados a la gestión empresarial, y no debería ser contemplada como un mecanismo de actuación macroeconómica.

El "profit-sharing" permite aumentar el nivel de productividad de la empresa al transformar salario del trabajador en riqueza/renta en forma de acciones, y al vincularlo a la toma de decisiones empresarial. Se observa que al introducir elementos que estrechan los lazos del trabajador con la empresa, disminuyen los costes de cambio de trabajo y se incentiva la fidelidad del trabajador, política altamente útil tanto en los cargos altos como en los niveles medios de personal.

Desde las aportaciones de Weitzman¹ numerosos autores han demostrado la bondad de estos mecanismos para lograr aumentar la productividad de las empresas. Sin embargo, existe una serie de trabajos² que mantienen posturas di-

¹WEITZMAN, M.(1984) The Share Economy Cambridge. Harvard U.P.y (1985) "The simple macroeconomic of profit sharing" AER vol 75, pag 937-53.

²Entre otros WADEWANI, S.B. (1987) "The macroeconomic Implications of Profit sharing: some empirical evidence" The Economic Journal 97 pag 171-183, donde mantiene que no hay evidencia en cuanto a la bondad del "profit-sharing" como instrumento estabilizador. Sólo una prolongada situación demuestra signos de estabilidad, vid. FITZROY, F.R y KRAFT, K.(1987) "Cooperation, Productivity and Profit-sharing" The Quaternaly Journal of Economics, february, pag 23-35 y FITZROY, F.R. (1988) "The Modern Corporation: Efficiency, Control, and Comparative Organization", KYKLOS, vol. 4 pag 239-262., donde se analiza el "profit-sharing" por su capacidad de incentivar la productividad del trabajo y de flexibilizar el mercado de

versas al estudiar los efectos estabilizadores del reparto de beneficios a nivel macroeconómico. El "profit-sharing" puede tener efectos estabilizadores ante situaciones caracterizadas por un exceso de demanda. Al contener las necesidades de consumo de los trabajadores se desvía el gasto de consumo presente a gasto en inversión.

El "profit-sharing" sólo se ha desarrollado con intensidad en los grandes centros de producción y sobre todo en países donde el sistema de negociación colectiva se encuentra altamente descentralizado. Por ello se hace difícil valorar su capacidad estabilizadora, ya que pueda afectar a pocas empresas y sectores productivos.

Una estructura productiva caracterizada por grandes unidades empresariales y con una negociación colectiva descentralizada puede contribuir mediante el "profit-sharing" a la consecución de la estabilidad interna, no obstante no se pueden realizar consideraciones similares en estructuras con unidades de producción pequeñas o medianas.

Análisis de las experiencias que sobre fondos de inversión empresarial han desarrollado varios países.

Un análisis detallado de los fondos de inversión empresarial precisa de la descripción de los sistemas que han implantado distintos países de la OCDE.

Del estudio comparado de los mismos podemos extraer el siguiente cuadro resumen (nº1), donde se sintetizan las principales características de los mismos, con respecto a su naturaleza, el fin con el que fueron creados y los efectos que producen según el número de trabajadores que se ven afectados.

trabajo. Y por último, FUNG. K.C. (1989) "Profit-sharing and European Unemployment" European Economic Review nº3, defiende las cualidades del "profit-sharing" para contener aumentos de salarios reales, para incentivar los beneficios de las empresas, y controlar la demanda salarial en épocas de tirón de la demanda interna.

Quadro n°1
Fondos de inversión y reparto de beneficios

	naturaleza o tipo	fin	efectos
Suecia	Fondos de propiedad colectiva. Ley 1983.	.re inversión .política de solidaridad	.relativa .beneficios fiscales
RFA	Ley de ahorro salarial de 1970, actualizado en 1983.	.fomento del ahorro	.80% asalariados .beneficios fiscales
Dinamarca	Ley de fondo de coste de la vida de los asalariados 1980 Fondos de asalariados o reparto individual	.disminuir tensiones inflacion al suprimir indiciación .productividad	.afecta a 2,5 mill. asalaría.
USA	Fondos de asalariados o reparto individual	.productividad	.incentiv.
Francia	Fondos de asalariados o reparto individual	.productividad	"
Países Bajos	Fondos de asalariados o reparto individual	.productividad	"
Reino Unido	Fondos de asalariados o reparto individual	.productividad	"
Japón	Sistema bonus	.productividad .estabiliza-	"

Los fondos de inversión empresarial se implantan a lo largo de la década de los ochenta en respuesta a las tensiones inflacionistas de finales de los setenta. Este tipo de instituciones guarda una estrecha relación con la configuración de los mercados de trabajo y el marco institucional en que se han venido desarrollando en algunos países. Así en la década de los cincuenta en la R.F.A, Suecia y Dinamarca se implantaron procesos de negociación colectiva centralizada.³ En los sesenta se perfeccionaron las instituciones de diálogo en el mercado de trabajo, mediante el establecimiento de mecanismos de concertación de la política económica y/o de Consejos Económicos y Sociales. En una fase posterior del proceso, y a lo largo de los setenta se descentralizó la toma de decisiones mediante la implantación de sistemas de co-gestión empresarial.

De la lectura del cuadro se puede extraer una primera clasificación de este tipo de actuaciones. Existen dos formas de llevar a cabo el reparto de beneficios empresarial: los fondos de inversión empresarial y los sistemas de reparto individual de beneficios o "profit-sharing".

a) Países con fondos de inversión empresarial.

Suecia, es el país donde la formación de fondos de inversión ha presentado el nivel más desarrollado de todo este tipo de experiencias. Los llamados fondos de propiedad colectiva fueron debatidos por primera vez en 1982⁴. La ley de 1983 sobre los fondos de propiedad colectiva estableció la creación de cinco fondos regionales. Estos fondos se nutrían de las aportaciones de las empresas (20% de los excedentes de beneficios determinados en función de los beneficios planeados), del 0,2% de los aumentos salariales anuales y de deducciones fiscales que el Gobierno establecía por la dotación de estos fondos.

La finalidad de los fondos de participación colectiva en Suecia es doble. En primer lugar son un instrumento de fomento a la inversión. Los fondos regionales destinan sus recursos a la reinversión en otros sectores productivos, siendo en muchos casos concebidos bajo la forma de instru-

³NONELL, R (1987) Estructuras de concertación económica. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona.

⁴El informe Meidner presentado por la central sindical LO suponía el embrión de la ley. Representaba así mismo los intereses de Olof Palme, en aquel momento primer ministro.

mento financiero de capital riesgo.

En segundo lugar son un instrumento de estabilización macroeconómica. Los aumentos de salarios reales en sectores con altos niveles de productividad se desvían hacia los fondos de inversión empresarial para cumplir con el principio de solidaridad salarial. Por lo tanto los fondos de inversión nacen como consecuencia de la política salarial de solidaridad. Dicha política es fruto de unas relaciones industriales democráticas consolidadas a lo largo de muchas décadas. Mediante los fondos de inversión se pueden compensar los efectos no deseados de la política de solidaridad salarial y evitar tensiones inflacionistas.

Los fondos de inversión suecos tienen establecida una cláusula de retorno del 3% del capital invertido hacia los fondos de pensiones, vinculándose de esta manera ambos fondos. Precisamente esta cláusula es el instrumento que está utilizando el Gobierno sueco para dismantelar los fondos. Las tensiones entre los representantes de los empresarios y los representantes sindicales en torno a la gestión de los fondos han cuestionado la operatividad de los mismos⁵.

Paralelamente existen en Suecia los llamados fondos de renovación creados en 1985, para estimular la colaboración de los agentes sociales en el desarrollo económico de algunos sectores, principalmente en actividades formativas y de investigación. . Estos fondos se alimentan de la detracción de beneficios antes de impuestos de las sociedades con beneficios superiores a 500.000 coronas, los cuales son depositados en el Banco Central sueco.

En Alemania (RFA) los fondos de inversión reciben el nombre de fondos de ahorro salarial. Fueron creados en 1970 (ley de los 624 DM) y modificados posteriormente en 1983 (ley de los 936 DM).

Su finalidad es fomentar el ahorro salarial, a través de la detracción de parte del salario monetario e inducir de esta forma a la disminución del consumo individual. Los fondos salariales se depositan en una cuenta individualizada de ahorro, que no tiene libre disposición hasta un período superior a los seis años.

El fondo salarial supone la extracción de 936 DM del salario nominal del trabajador cuando el ciclo coyuntural es alcista, que el empresario deposita en una cuenta corriente,

⁵EL PAIS, 17 de febrero de 1991.

que se beneficia de las primas sobre el ahorro que establece el gobierno.

Los fondos salariales alemanes actúan como estabilizadores ante excesos de demanda interna. Son un instrumento coyuntural de contención del consumo.

En 1968 se inició un debate en torno a la implantación de mecanismos de reparto de beneficios individual, alternativa para muchos países de los fondos de inversión empresarial. No obstante, los empresarios alemanes no han sido partidarios de este tipo de reparto de beneficios.

El último país analizado es Dinamarca. En 1980 se crea el llamado fondo de coste de la vida de los asalariados. El origen del mismo fue la necesidad de disminuir las tensiones inflacionistas, que en 1980 obligaron a suprimir las cláusulas de indicación salarial. El excedente que se formó con la supresión de las mismas se destinó a la creación de un fondo.

Desde 1980 las empresas desvían los incrementos de salarios por encima del nivel de precios a cuentas individualizadas de los trabajadores. La libre disposición de las cuentas se produce a la edad de jubilación.

El fondo es gestionado bipartitamente por los sindicatos y representantes asignados por el Gobierno y se invierte en determinadas actividades cuyos beneficios revierten al fondo.

Los fondos daneses son al igual que los alemanes un instrumento de la política estabilizadora, que permite aliviar las tensiones inflacionistas. Actúan anticíclicamente como estabilizadores coyunturales.

En Dinamarca existen a su vez planes de reparto de beneficios o "profit-sharing" por parte de las empresas (Ley 1981) cuya finalidad exclusiva es favorecer aumentos de productividad.

b) Países que aplican fórmulas de reparto individual de beneficios o "profit-sharing".

Estados Unidos es el país que más ha desarrollado este tipo de fórmulas. Estas actuaciones son características de las grandes empresas multinacionales. Los sindicatos y empresarios americanos ven en el "profit-sharing" varias cualidades: es un instrumento para adoptar acuerdos salariales

no inflacionistas, incentiva la productividad del trabajo y reduce el desempleo en períodos de recesión cíclica, gracias al componente que incorpora de flexibilización salarial.

En Francia existen formas de participación individual en beneficios desde 1959. En 1967 se implantó la llamada reserva especial de participación, que se constituye mediante una deducción de la tasa de beneficios del 5% para la formación de capital propio, más el saldo de la aportación de los salarios al valor añadido de la empresa. La suma resultante se divide por dos y ello constituye una reserva especial, que tiene una no disponibilidad de cinco años. El informe Pepper Report (CER 1990) estima que 17.000 empresas establecen mecanismos de "profit-sharing" y que afecta al 18% del total de los asalariados.

Paralelamente, desde 1983 se está introduciendo en Francia el debate en torno a los fondos salariales de participación colectiva, como instrumento anticíclico.

En los Países Bajos se han implantado mecanismos de reparto individual de beneficios desde 1982 y se ha debatido en torno a la creación de fondos salariales para estimular la inversión.

En el Reino Unido el mecanismo hasta ahora desarrollado es exclusivamente el reparto individual de beneficios, y limitado a un pequeño número de grandes empresas. No obstante se calcula que afecta al 8% de los trabajadores asalariados.

En Japón los mecanismos de reparto de beneficios responden al peculiar sistema institucional desarrollado en el mercado de trabajo japonés. Las raíces sociales e históricas determinan la existencia de una organización del trabajo atípica, donde existe una estrecha colaboración entre el empresario/directivo y los trabajadores. Los principales incentivos a la productividad en el trabajo se desarrollan a través del llamado sistema "bonus" que mezcla un mecanismo de participación y cooperación.

El sistema bonus consiste en pagar dos veces al año a los trabajadores una prima salarial dependiendo de la evolución de las empresas; llega a suponer al rededor del 20% de las ganancias del trabajador. Se introduce flexibilidad en el salario permitiendo ajustes del mismo en el período de recesión.

Fondos de inversión y marco institucional

Los fondos de inversión empresarial y el reparto de beneficios individual son el resultado de un específico marco institucional en el mercado de trabajo. Afirmación fácilmente observable si tenemos en cuenta la experiencia descrita en los diferentes países analizados. La búsqueda de una mayor eficiencia en el funcionamiento de los mercados de trabajo y la necesidad de introducir salarios más flexibles estimulan el desarrollo de nuevos mecanismos institucionales. La creación de sistemas de participación colectiva en las decisiones empresariales y de sistemas de reparto del producto, tanto del capital como del trabajo, son la respuesta a la rigidez del mercado de trabajo. Permiten encontrar salida microeconómica a problemas macroeconómicos, como son el logro de la estabilidad interna y el aumento del nivel de productividad.

Introducir flexibilidad en el mercado de trabajo depende, no obstante, de actitudes cooperativas más que del diseño de instituciones. Por lo tanto, los fondos de inversión o reparto de beneficios tienen que ser el resultado de la voluntad de los agentes sociales.

El fondo de inversión o fondo social no surge de forma espontánea. Este mecanismo institucional es fruto de una progresiva evolución del sistema de relaciones industriales. El grado de madurez de los interlocutores sociales en las negociaciones colectivas y en los mecanismos de concertación nacional determina la existencia y desarrollo de los fondos de inversión.

Las instituciones de consenso y negociación colectiva influyen a su vez en la forma que adoptan los diversos fondos de inversión. Países con niveles altos de colaboración social desarrollan fondos de inversión externos a la empresa con participación colectiva dentro del mismo, de la empresa, trabajadores y expertos independientes. Al contrario países que presentan mecanismos de negociación descentralizados y poco cohesionados son más favorables a sistemas de reparto de beneficios.

El caso de España

Desde 1989 el Banco de España^{*} venía describiendo una situación de exceso de demanda que ha presionado la capacidad instalada y que, junto con los aumentos de los márgenes

^{*}BANCO DE ESPAÑA discurso del Gobernador de 2 de junio de 1989, pag 11.

de beneficios, ha roto con el clima de moderación salarial que se venía produciendo desde 1982. El aumento de los márgenes empresariales a su vez ha permitido un aumento de los excedentes empresariales, del nivel de autofinanciación empresarial y la recuperación del empleo. Desde esta perspectiva el Banco de España reclama nuevamente la moderación salarial como pieza esencial para el avance del nivel de empleo¹ (BE 1990) y para la evolución positiva de la competitividad² (BE 1990).

El razonamiento del Banco de España se centra por primera vez en torno a las consecuencias que se derivan para la estabilidad macroeconómica del aumento del nivel de beneficios empresariales. El reparto de dividendos tiene efectos sobre la demanda interna, en la medida en que estimula la capacidad de gasto nominal de los accionistas y consiguientemente sobre el nivel de precios. A su vez, las empresas que obtienen mayores tasas de excedente empresarial ceden con mayor rapidez ante las reivindicaciones salariales, y se producen aumentos de salarios reales que se transmiten a la demanda interna.³ Las tensiones sobre la demanda interna se producen por lo tanto desde esta doble óptica.✓

Ante situaciones como la descrita, el ajuste sobre los salarios reales se reclama nuevamente como instrumento de estabilización complementario a la política monetaria restrictiva. No obstante, los resultados de este tipo de in-

¹BANCO DE ESPAÑA, discurso del Gobernador de 25 de mayo de 1990 pag 16.

²BANCO DE ESPAÑA discurso del Gobernador de 25 de mayo de 1990, pag 17.

³A este respecto es interesante el análisis que recoge The ECONOMIST en el artículo "Cant'pay, will pay" de 27 de octubre de 1990, pag 35-37, donde se analiza el comportamiento de los salarios reales en varios países de la CEE (Holanda, RFA, Francia, Bélgica, Italia, Dinamarca, España y Gran Bretaña). España y Gran Bretaña han tenido en el último año los mayores aumentos en el nivel de precios y de salarios, no obstante son los únicos de la muestra que han presentado tasas negativas de crecimiento para los salarios reales. La crítica realizada establece que a mayores tasas de beneficios en las empresas inglesas disminuye su capacidad para evitar aumentos de salarios nominales.

intervenciones no han sido lo suficientemente positivos. Bajo esta perspectiva, los fondos de inversión empresarial aparecen como instrumento de estabilización coyuntural, ya que reducen consumo presente, al evitar aumentos de salarios reales aunque vayan justificados por aumentos de productividad y controlan el reparto de dividendos. Suponen, por lo tanto una redistribución de los aumentos de excedentes empresariales.

En España los argumentos a favor o en contra de la moderación de los beneficios son variados. El debate se ha iniciado desde numerosos órganos de asesoramiento económico. El Banco de España en su informe de 1990 introduce por primera vez la idea de contención de los beneficios empresariales con fines estabilizadores, aunque sólo diseña como actuación el uso de una política monetaria contractiva, "la propia decisión de la política económica de doblegar la intensidad de la demanda tendrá como resultado la moderación de los beneficios"¹⁶. No se trata de idear instrumentos que directamente controlen el reparto de dividendos, pero se plantea la necesidad de moderación de los beneficios debido a sus efectos sobre el nivel de estabilidad interna.

La postura del Instituto de Estudios Económicos, un centro de opinión próximo a la CEOE, consiste en negar la moderación de beneficios empresarial como elemento de actuación, ya que puede producir confusión y envolver graves contrasentidos. Aboga exclusivamente por la contención salarial como elemento clave de la evolución de las rentas y componente de la función de costes de producción (IEE 1990). Por otro lado los representantes sindicales españoles, han reivindicado esta figura no tanto por su bondad como instrumento estabilizador, sino por sus efectos redistributivos y como sistema de reparto de beneficios.

Por último en el programa de acción del PSOE (octubre 1990) se ha incluido la constitución de fondos de inversión como elemento de actuación de la política pública para los años noventa, como mecanismo redistributivo.

El debate se ha abierto en España. Pero hay que tener presente que cualquier forma de reparto de beneficios viene condicionada por los mecanismos institucionales del mercado de trabajo español. No tiene sentido debatir en torno a una

¹⁶BANCO DE ESPAÑA (1990) discurso del Gobernador de 25 de mayo de 1990, pag 16.

figura concreta (fondos de inversión empresarial o "profit-sharing"), sin analizar con seriedad y profundidad las características específicas de nuestro mercado de trabajo y las relaciones, que se producen en el mismo entre los agentes sociales. Los fondos de inversión surgen como fruto de la colaboración entre las partes, que buscan avanzar en la flexibilización del mercado de trabajo y en la consolidación de la democracia económica. La participación individual en los beneficios de las empresas es una respuesta del empresario para introducir la flexibilidad salarial e incentivar al trabajador y evitar la "salida" del capital humano, que tiene en ocasiones un alto coste. Al respecto Saez (1991) considera poco probable que en nuestro país avance el "profit-sharing", sobre todo por la escasa flexibilidad de los salarios.

Los fondos de inversión difícilmente puedan ser implantados como mecanismo estabilizador, sino se desarrollan los sistemas de negociación colectiva. La flexibilización de los salarios sólo se consigue cuando los agentes sociales, en este caso los sindicatos, están convencidos de su bondad. En España la disparidad de objetivos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores provoca el diseño de estrategias muy diferenciadas².

Nuestro mercado de trabajo es bastante rígido en la formación de precios, mecanismos de reparto de beneficios a través de fondos empresariales aliviarían las tensiones inflacionistas que aparecen como consecuencia de las negociaciones colectivas centralizadas. No obstante, el clima de colaboración entre los agentes sociales no es el más favorable para la implantación de este tipo de modalidad.

Por lo tanto y concluyendo, España tiene que evolucionar en el campo de las relaciones industriales, avanzar en los mecanismos de colaboración entre los agentes económicos e instrumentar sistemas de participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas, si quiere desarrollar sistemas de reparto de beneficios, con fines estabilizadores o redistributivos.

²NONELL, R. (1990) "La búsqueda del consenso una meta perdida" Boletín de ICE del 9 al 15 de abril, pag 1461-1464.

LES SCÉNARIOS POSSIBLES POUR LA CONSTRUCTION
D'UNE EUROPE SOCIALE

Pierre Orsatelli

Echange & Projets : Revue Trimestrielle n° 61

Séminaire: L'EUROPE SOCIALE : Interrogations et Realités

Barcelone, le 28/29 Octobre 1991

Pierre Orsatelli

37

L'approche analytique suivie ici vise, en dehors des étapes quotidiennes que connaît ce dossier, à éclairer l'attitude des différents décideurs dans les prises de positions qui sont les leurs. Elle vise aussi à servir de repère et à assurer que le bon cap est suivi. Notre «casquette» est claire : d'expérience et de valeur nous oeuvrons pour la construction d'un Marché Intérieur qui permette de meilleures conditions d'emploi et de travail pour les travailleurs européens. Parallèlement, il faut être conscient que c'est par des entreprises plus compétitives, soucieuses de respecter les garanties en matière de conditions de travail conquises par le monde du travail, que l'Europe affirmera son poids économique et, par là même, garantira son modèle politique, dont le système social est un des fondements.

Dans une première partie, on décrira l'environnement à partir des approches politiques (idéologie, attitude des États-membres) et, dans une deuxième partie, à partir du rôle des acteurs (Commission, regroupements d'employeurs et de fédérations syndicales) et de leurs relations (conventionnelles/professionnelles). En troisième partie, il conviendra d'affirmer des préférences, par des propositions, en insistant sur le fait que la réalisation de l'Europe Sociale ne doit pas être liée trop étroitement à celle de l'Europe du Grand Marché. Il convient en effet d'ajouter à une politique macro-économique de recherche de la croissance des actions plus volontaristes sur quelques secteurs clés.

1. Le modèle idéologique qui prévaudra dans l'Europe de 1993.

Les positions prises par les États-membres de la Communauté et les attitudes manifestées par les différentes forces politiques (bien que les clivages nationaux soient, pour quelques temps encore, plus forts que les oppositions idéologiques) laissent encore quelques doutes sur la nature de la Communauté qui est en train d'être construite.

Plusieurs tendances se dessinent, caractérisées par l'attitude des États-membres vis-à-vis de certains dossiers, alors que plus de 60 % des 282 mesures constituant le Livre Blanc ont été adoptées et que restent donc sur la table du Conseil les dossiers les plus significatifs.

Il semble donc primordial de s'intéresser à leur attitude par rapport aux dossiers suivants (regroupant parfois plusieurs propositions législatives, comprises ou non dans les directives du Livre Blanc, mais dont l'adoption devrait bouleverser le paysage institutionnel et économique européen) :

- Élimination des contrôles aux frontières et droit de séjour généralisé : les réticences sont encore grandes pour des raisons invoquées de sécurité, voire budgétaires, alors que se profilent en fait des craintes d'abandon de souveraineté. Les mesures qui

sociale par un dialogue qui est déjà amorcé au niveau des grands groupes européens. L'attitude de l'UNICE serait alors modifiée en profondeur, obligée qu'elle serait de tenir sa place à défaut de perdre sa raison d'exister.

Face à ces facteurs de changement, quels sont les scénarios les mieux à même de s'enclencher ? Les situations, qui prévalent comme modèle de constitution de l'Europe, ne sont alors pas indifférentes :

43

- Le troisième scénario, l'accompagnement volontaire, est, seul, à même de permettre la constitution d'une Europe Sociale tirant le meilleur parti économique et social de la réalisation du Marché Intérieur. C'est dans cette situation que les acteurs que nous venons d'identifier seront le mieux incités à développer les opportunités qui s'offrent à eux. C'est dans ce cadre que leur «européanisation» sera la plus rapide, permettant un aller-et-retour permanent des initiatives, discussions, entre les niveaux régionaux, nationaux et communautaire.

- Le premier scénario, libéralisme intégral, est un scénario catastrophe. Son adoption hypothétique (qui supposerait au préalable une modification de la composition du collège des Commissaires et du Parlement Européen dans un sens peu probable) verrait une rupture immédiate du consensus entre partenaires sociaux sur le mode de constitution de l'Europe. De plus, il entraînerait une concurrence accrue, avec notamment une large ouverture sur l'extérieur pour des groupes européens peu habitués aux à-coups.

- En fait, c'est l'attitude des États-membres vis-à-vis de la politique de cohésion économique et sociale qui fonde la différence entre le volontarisme et l'accompagnement volontaire.

Le volontarisme, deuxième scénario, ne permettrait pas, quand les premiers contre-chocs de la réalisation du Marché Intérieur se feront sentir, de maintenir la pleine adhésion des États-membres périphériques, pour qui la contrepartie de l'ouverture des frontières se trouve dans une plus grande solidarité entre États et une cohésion économique renforcée.

PATRONAT CATALÀ PRO - EUROPA.

SEMINARI SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL A LA CEE .

"INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL".

5a PONÈNCIA : LA CARTA SOCIAL COMUNITÀRIA I EL PROGRAMA
D'ACCIÓ SOCIAL DE LA COMISSIÓ.

COMUNICACION.

LA POLITICA LABORAL EUROPEA.EL DESARROLLO DE LA
CARTA COMUNITARIA COMO ELEMENTO CLAVE DE LA CONS-
TRUCCION DE LA EUROPA SOCIAL.

Eduardo Rojo Torrecilla.
Profesor Titular de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad
Social. Universidad de Barce-
lona.

25 de octubre de 1991.

INTRODUCCION.

Quiero dar las gracias, en primer lugar, a los organizadores de este Seminario por su invitación a participar en el mismo y poder así exponer mis tesis y opiniones sobre cómo se está conformando la Europa de 1993, y más en concreto en su vertiente social, es decir la que afecta directamente a empresas y trabajadores/as.

En mi exposición prestaré atención inicialmente al marco normativo del Tratado de Roma de 1957 por el que se instituyó la CEE, modificado a partir de 1986 por el Acta Unica Europea (AUE), y me detendré en las propuestas de modificación de las normas comunitarias que se están planteando en la actualidad, y en particular en el campo de la política social. El núcleo central de mi intervención girará, inmediatamente después, sobre el desarrollo legislativo de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (en adelante Carta) y algunas actitudes sindicales y empresariales ante el mismo. Para finalizar, realizaré una recapitulación y síntesis de lo anteriormente expuesto.

Pero antes de ello, me permitirán que exponga, siquiera sea brevemente, mis opiniones sobre hacia qué Europa debemos caminar.

I. ¿ HACIA QUE EUROPA ?.

1. Europa se encuentra en una de las etapas más decisivas de toda su historia. Los cambios acaecidos desde 1989, y que continúan si cabe con mayor intensidad en el presente en Europa Central y Oriental, sólo podrán ser correctamente valorados cuando dispongamos de suficiente perspectiva histórica. Ahora bien, lo cierto es que tales cambios ya están afectando a los países europeos occidentales y a lo pudiéramos denominar su "modelo" de sociedad", configurado alrededor de una importante serie de derechos democráticos. Y, más

allá del planteamiento político, hay razones de índole estrictamente económica que llevan necesariamente a sentir interés por lo que ocurre en aquellos países: piénsese que constituyen un mercado potencial de más de 400 millones de consumidores/as situados/as a las puertas de la CEE.

De otra parte, asistimos en la actualidad - aún cuando con muchos claroscuros e interrogantes, como recordaba recientemente Jacques Delors - a la construcción de una nueva Europa comunitaria a partir de la reforma propuesta de los Tratados fundacionales y de la definición del concepto de ciudadanía europea, en donde el reto principal estriba en conseguir que todas las personas que viven en la Comunidad se sientan plenamente integradas en ella; una Europa en donde los/las jóvenes, las mujeres, los/las inmigrantes, no sean ciudadanos/as de segunda clase, sino que se sientan plenamente partícipes de su construcción. En especial, quiero destacar que sólo interesando a la juventud europea en este proceso de cambio será posible construir una nueva identidad del viejo continente, ya que de los 340 millones que viven en la CEE (datos de 1990, sin incluir los/las ciudadanos/as de la desaparecida RDA) alrededor de 130 millones tienen menos de 25 años. Tal como se recogió en el texto final aprobado en la tercera conferencia de Ministros europeos responsables de la juventud (celebrada en Lisboa el 20 y 21 de septiembre de 1990), "... se trata de asegurar la integración completa de los jóvenes, ayudándoles a encontrar su lugar en una sociedad en cuyo seno puedan desempeñar un papel efectivo".

2. Los valores fundamentales asumidos por los países europeos occidentales se desarrollan plenamente en la década de los cincuenta, pero hunden sus raíces en la lejana Revolución Francesa de 1789. Libertad, igualdad, fraternidad, justicia y solidaridad son valores plenamente incorporados en las normas jurídicas de los distintos Estados de la CEE, que se concretan hoy día, entre otros, en los siguientes derechos: a la educación, al trabajo, a la libre circulación por todo el territorio, a la no discriminación por razón de raza, etnia o sexo; en fin, se encuentra en plena fase de debate el reconocimiento del derecho de ciudadanía política, es decir el poder

ejercitar el derecho al voto en el país en que se encuentre cada persona, con independencia de que sea originaria o no del mismo (algo, por cierto, todavía no aplicado en las elecciones municipales y autonómicas celebradas en España el pasado mes de mayo).

A mi entender, para que puedan ejercerse de forma plena y correcta estos derechos, debe reforzarse la cohesión económica y social a través de una doble vía:

A) La reforma del sistema de adopción de decisiones -- aspecto este sobre el que volveré más adelante--, que permita adoptarlas por mayoría cualificada (y no por unanimidad, como ocurre en el momento presente en gran medida) en el campo de la política social y económica; también, el fortalecimiento legislativo del Parlamento Europeo (PE) en cuanto que máximo representante de la soberanía popular europea, y la ampliación de competencias del Comité Económico y Social (CES), por ser este el foro en el que se encuentran representados los intereses económicos y sociales de empresarios/as, trabajadores/as y demás sujetos activos de la CEE.

B) El diseño de la ciudadanía europea, idea esta que encuentra un consistente consenso entre los/las ciudadanos/as europeos/as según los periódicos "euro-barómetros" realizados por la Comisión de la CEE. Se trataría de reformar los Tratados fundacionales e introducir el concepto de "ciudadanía o identidad europea" como complemento y refuerzo del de ciudadanía o identidad nacional. Pilares de este concepto deberían ser la libre circulación, el derecho de libre elección de residencia y establecimiento, y la participación política en el lugar donde se resida, unida a otros tales como el pleno ejercicio de los derechos cívicos y asociativos y la protección contra todo tipo de arbitrariedad administrativa que los limite (muy en particular para los/las inmigrantes). En este sentido, me parece digna de relieve la Resolución del PE de 21 de noviembre de 1990, en la que se incluyen sus propuestas de reforma del Tratado de la CEE, y más en concreto el art.8 F) que propone:

"La Comunidad adoptará ... medidas destinadas al desarrollo de

formas comunes de ciudadanía europea, incluido el disfrute de los derechos fundamentales previstos en el presente Tratado, y en particular el derecho de los ciudadanos de la Comunidad a participar en las elecciones locales y en el Estado miembro de residencia".

Por cierto, el PE es la institución comunitaria que más está trabajando en las propuestas de reforma de los textos fundacionales, e incluso ha llegado a proponer un proyecto de Constitución para la nueva Unión Europea (en la que se integrarían los actuales miembros de la CEE más aquellos que voluntaria y libremente decidieran adherirse a la misma), entre cuyos valores más relevantes se encontrarían el progreso económico y social de sus pueblos, la búsqueda del pleno empleo, la eliminación progresiva de los desequilibrios existentes entre las regiones, la protección del medio ambiente y el progreso científico y social (Resolución de 12 de diciembre de 1990).

3. Todos estos derechos a los que me acabo de referir podrían ser el embrión de una nueva Carta de derechos de los/las ciudadanos/as europeos/as, que recogiera los ya existentes en la Convención de 1950 del Consejo de Europa y que avanzara en el proceso de su mejora y profundización, con especial atención a los derechos de ciudadanía que han ido surgiendo en los últimos años: mayor bienestar social, calidad de vida, medio ambiente ecológicamente sano, protección económica garantizada en caso de falta de recursos, etc.

II. LAS NORMAS COMUNITARIAS EN MATERIA SOCIAL.

1. El debate sobre la Carta y su Programa de Acción ha puesto de relieve nuevamente la necesidad de construir el espacio social europeo como complementario y no meramente accesorio del espacio económico y monetario diseñado por el AUE para 1.993. Se trata, en consecuencia, de conceder a los aspectos sociales la misma importancia que a los aspectos económicos en la construcción del mercado único europeo, avanzando en el ámbito comunitario en la concreción de los derechos socio-laborales reconocidos en las normas internacionales vigentes (Convenios de la OIT, Carta Social Europea del Consejo de Europa, etc.) y mejorando el marco legal existente en

cada uno de los Estados miembros.

2. El Tratado de Roma contiene numerosos preceptos relacionados con la política social (en particular, los arts. 48 a 51 y 117 a 128), bien que no era el objetivo de sus redactores avanzar en el desarrollo a escala europea del Derecho Social y del Derecho del Trabajo, ni tampoco existía en ese momento una demanda de los actores políticos y sociales que fuera en esa línea. Su real objetivo era simplemente impedir la existencia de concurrencia en el mercado de trabajo; o, dicho de otra forma, armonizar las legislaciones sociales al efecto de que las industrias de un país no se vieran discriminadas frente a las de otros, por aplicación de normas laborales diferenciadas. Puede afirmarse con fundamento que las discrepancias entre la Comisión y el Consejo de Ministros, y también la escasez de medios económicos, hicieron de la política social el pariente pobre de las distintas políticas comunitarias hasta bien entrada la década de los sesenta. Será durante la última parte de dicha década y toda la de los setenta cuando se dicte por las autoridades comunitarias una abundante normativa laboral, en especial en materia de seguridad y protección social, seguridad e higiene en el trabajo, igualdad de trato entre trabajadores de ambos sexos, y protección de los derechos individuales de los/las trabajadores/as en caso de crisis de la empresa.

3.- Pero era necesario ir más allá en el proceso de construcción de la Europa social, de construir el espacio social europeo en paralelo con el espacio económico y monetario que se estaba diseñando desde hacía ya varios años.

¿Es posible construir un espacio social europeo?. Pues bien, lo cierto es que su concreción todavía suscita hoy fuertes discrepancias. Unos sectores arguyen la dificultad de armonizar diversos y variados sistemas socio-laborales basados en diferentes trayectorias históricas y culturales. Desde foros opuestos --entre los que me incluyo-- se argumenta que el pleno desarrollo del Tratado de Roma y del AUE exige, como mínimo, un marco de actuación laboral en todos los países; sólo así se podrá construir realmente una Europa

comunitaria de todos/as sus ciudadanos/as. Estos últimos recuerdan el redactado del art. 117 del Tratado, que dispone que "los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso".

Entiendo que el AUE, al reformar en 1.976 el Tratado, ha establecido la posibilidad de diseñar ese espacio social, por medio de una triple vía:

A).- La armonización de las normas relativas al medio de trabajo, a fin de proteger la seguridad y salud de los/las trabajadores/as (Art. 118 A).

Ejemplo paradigmático de desarrollo de este precepto es la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1.989, "relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo". De la misma, me interesaría destacar dos aspectos : de una parte, que se considera a dicha mejora como un objetivo que no se habría de subordinar a consideraciones de carácter puramente económico; por otra , la obligación que se impone al empresario/a de garantizar a cada trabajador/a la formación suficiente y adecuada en la materia durante el tiempo de trabajo.

Estos principios generales han sido desarrollados en Directivas específicas ulteriores: tres de 30 de noviembre de 1.989 relativas a disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo que permitan la utilización por parte de los/las trabajadores/as de los equipos de trabajo y de los equipos de protección individual, dos de 29 de mayo de 1.990 sobre manipulación manual de cargas y trabajos con equipos que incluyen pantallas de visualización , y una de 28 de junio de 1.990 referente a los riesgos de exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Ahora bien, lo que está en la actualidad sometido a discusión es el alcance real de la expresión "medio de trabajo". El debate cobra toda su importancia si se piensa que las normas que se

adopten --al amparo del art. 118 A)-- necesitarán de la mayoría cualificada , pero no la unanimidad prevista en el art. 100.

Una interpretación estricta, y que es la que ha prevalecido hasta el momento en las normas comunitarias, identifica "medio de trabajo" con condiciones de seguridad e higiene. Por contra, el FE ha defendido una interpretación "finalista" de la expresión y ha exhortado a la Comisión y al Consejo de Ministros para que la tomen en consideración:

"El art. 118 A no puede limitarse exclusivamente a la seguridad y la higiene laborales en sentido estricto, sino que también debe abarcar las disposiciones sobre ergonomía y el medio de trabajo, así como los intereses directos e indirectos , materiales o psíquicos de los trabajadores.... así como, la duración, la organización y el contenido de la actividad, ya que estos factores repercuten en la seguridad y en la higiene del trabajo; por ejemplo, el trabajo nocturno o determinadas formas de actividad que constituyen un riesgo o una sobrecarga especial para los trabajadores (el trabajo por turnos)" (Resolución de 15 de diciembre de 1988).

Es este criterio o tesis el que, correctamente a mi entender, ha utilizado la Comisión en su Propuesta de Directiva relativa a determinados aspectos de la distribución del tiempo de trabajo --a la que más adelante me referiré-- , por entender que la mejora en la salud y la seguridad de los/las trabajadores/as debe implicar que se garanticen ciertos períodos mínimos de descanso diario y semanal a todos/as los/las trabajadores/as de la Comunidad.

B) El desarrollo del diálogo entre las fuerzas sociales, promovido por la Comisión, y que posibilitaría la adopción de acuerdos ulteriormente recogidos en normas comunitarias vinculantes (Art. 118 B). En efecto, soy del parecer que la correcta integración europea puede llevar a la superación de la fase del diálogo y pasar a la fase de la negociación y toma de acuerdos, de forma que la normativa social, tal como se manifestaba el CES en su Dictamen sobre la evolución social de la CEE en 1990, "podría adquirir un carácter

mixto, basándose tanto en Directivas y Reglamentos como en los resultados del diálogo social".

El denominado "diálogo de Val Duchesse" entre patronal y sindicatos europeos puede ser un camino adecuado para ir avanzando de manera gradual y paulatina en la construcción del espacio social europeo, y sentar las bases para el futuro proceso negociador. Se trata de un diálogo sobre temas tan importantes como el derecho a la formación continua de los/las trabajadores/as, su participación y la de sus representantes en todo lo relativo a la introducción de nuevas tecnologías en la empresa, o la creación de un espacio europeo de movilidad profesional y geográfica, y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo. A título de ejemplo, cabe destacar el acuerdo suscrito el 10 de julio de 1990 sobre el último punto citado, del que cabe subrayar su constatación de que:

"las empresas han de desarrollar una mayor adaptabilidad interna, privilegiando la formación durante la vida activa de sus asalariados, y ello implica que el acceso a la formación se mejore significativamente".

Porque lo que está en juego no son cuestiones de tipo puramente jurídico (como la eficacia de los convenios colectivos europeos y su fuerza de obligar) sino las cuotas de poder que en un futuro cercano tendrán en Europa los representantes sindicales y empresariales. Los acuerdos colectivos que se han alcanzado hasta ahora en grupos multinacionales europeos (Thompson, Bull, BSN, Elf, Aquitaine, Europipe) permiten afirmar que es posible, si hay voluntad, la potenciación del diálogo social a escala europea. Con todo, y siendo realistas, no conviene olvidar que los órganos de representación existentes en las empresas citadas lo son a efectos de información y, en ocasiones, consulta, pero es prácticamente inexistente una real negociación, que sigue siendo la asignatura pendiente a escala europea e internacional.

Apostar por la "cultura de la participación" requiere a mi entender reconocer mayores derechos de información, consulta y

negociación para los/las representantes de los/las trabajadores/as con relación a la marcha económica de la empresa, tal como se recoge en las Propuestas de Directiva de 25 de agosto de 1989, relativa a la participación laboral en los órganos de dirección de las sociedades europeas, y de 12 de diciembre de 1990 sobre creación de Comités de Empresa europeos (e incrementada esa participación en las modificaciones que ha propuesto el PE para introducir en los textos originarios). Además, en los numerosos debates, seminarios y reuniones comunitarias celebradas para debatir los aspectos sociales del mercado interior ha existido unanimidad casi absoluta sobre la necesidad de políticas sociales activas que permitan instaurar en el ámbito de la organización del trabajo un diálogo social enriquecido por lo que se refiere a empresas, sectores, regiones, naciones y ámbito comunitario; más en concreto, los acuerdos se refieren a la elaboración de políticas de creación de trabajo y de actividades, y de mejora y desarrollo de los recursos humanos, particularmente mediante la adquisición de cualificaciones y competencias y la movilidad geográfica.

C) La cohesión económica y social debe tender a reducir las diferencias entre las diversas regiones europeas y superar el retraso de aquellas más desfavorecidas (Art. 130 A).

En este sentido, la reforma de los Fondos estructurales comunitarios operada en 1988, y sus nuevas orientaciones (establecimiento de planes globales y plurianuales), parece apuntar en la dirección correcta, si bien convendrá esperar todavía un período de tiempo prudencial para valorar sus resultados reales. Me parece especialmente importante destacar los objetivos atribuidos al Fondo Social, cuales son reforzar la economía de las regiones más desfavorecidas y ampliar y mejorar la base de sus recursos, invertir en infraestructura, extensión de las capacidades de producción, ayudas a la creación de empleo y a la formación y educación de la mano de obra.

4. A finales del pasado mes de marzo, la Comisión de la CEE presentaba sus propuestas de reforma de las normas comunitarias. Por

lo que respecta al tema de mi exposición me interesa destacar los siguientes aspectos:

A) La Comisión constata, con carácter previo, una serie de puntos que predeterminan sus propuestas reformadoras. Tales son: el proceso creciente de internacionalización de las economías, la necesaria mejora de la competitividad de las empresas europeas para hacer frente a la concurrencia intensa y creciente por parte de los países no europeos (EE.UU., Japón y otros del Sureste Asiático), y las mutaciones importantes que se están operando en el trabajo y en las cualificaciones profesionales (terciarización y feminización de la mano de obra; diversificación de las formas de empleo y remuneración; reorganización y flexibilización del tiempo de trabajo; importancia cuantitativa y cualitativa de la formación; mayor movilidad geográfica y profesional; etc). Añado por mi parte dos datos relevantes, obtenidos de las fuentes estadísticas comunitarias: en 1990, el empleo total en la CEE alcanzaba los 132,6 millones de personas, y de estos un 6'8 % se encontraba en el sector primario, el 31'7 % en el sector secundario y el 61'5 % en el sector terciario; de otra parte, durante el período 1987-1990 el crecimiento del empleo en la CEE fue del 1'5 % en promedio anual, mientras que para 1991 se prevé una desaceleración hasta alcanzar sólo el 0'6 %.

B) A partir de estos datos, se constata la necesidad de reforzar la vía de los acuerdos-marco europeos entre las organizaciones empresariales y sindicales como el instrumento más adecuado para la armonización social a escala de la Comunidad, y sólo en el supuesto de que ello no fuera posible se propone la actuación por vía legislativa. Con este planteamiento, el ejecutivo comunitario pretende respetar el "principio de subsidiariedad" (antes lo nacional que lo internacional, y antes lo contractual que lo legal), pero sin que quede cerrada la puerta a la intervención de los poderes públicos europeos. De tal forma, se afirma, quedaría a salvo el respeto de la diversidad de los sistemas culturales y sociales de cada Estado, no se perturbaría la competitividad de las empresas y se conciliaría lo económico con lo social. En concreto, se propone añadir al art. 118 B) el siguiente párrafo:

"A petición de las partes afectadas, los acuerdos (marco) pueden ser objeto, bien de una Recomendación de la Comisión, bien --a propuesta de la Comisión y después del dictamen del PE y del CES-- de una Decisión del Consejo adoptada por mayoría cualificada y dirigida a los Estados miembros para hacerlos obligatorios durante el período de su aplicación (Vid. Premières contributions de la Commission a la conference intergouvernementale Union Politique. Bruselas, 30 de marzo de 1991).

Las propuestas comunitarias han merecido distintas respuestas por parte de las organizaciones sindicales y empresariales. La Confederación Europea de Sindicatos pone el acento en el reforzamiento del diálogo social que permita llegar en su momento a la formalización de convenios colectivos europeos, pero advierte que de no alcanzarse un acuerdo entre los agentes sociales, los órganos comunitarios deberán afrontar el cumplimiento de las normas comunitarias e instaurar mecanismos legales europeos que regulen la negociación y toma de acuerdos, por lo que el principio de subsidiariedad nunca podría ser una patente de corso para la "actuación por omisión" de las instancias comunitarias; en cambio, para la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE) el principio de subsidiariedad debe aplicarse de forma bastante amplia en el ámbito social, de forma que la acción comunitaria sólo se justificaría para garantizar el buen funcionamiento del mercado interior e impedir formas inaceptables de competencia (ej: salud y seguridad, igualdad de trato y no discriminación, etc), pero no en aquellos ámbitos en los que exista ya una regulación a nivel nacional y/o de los interlocutores sociales en cada país (ej: remuneración, tiempo de trabajo, permisos, etc). Como puede observarse, las diferencias entre los sujetos o agentes sociales son algo más que de matiz, lo que augura un proceso complicado para la hipotética conversión del diálogo social en acuerdos jurídicamente vinculantes.

C) En fin, la Comisión propone la potenciación de la vía de la mayoría cualificada para la toma de acuerdos en materia social, salvo en aquellos ámbitos donde la gran diversidad de organización de los

respectivos sistemas nacionales hace aconsejable mantener la regla de la unanimidad, de los que cita como ejemplos relevantes la armonización de los sistemas de Seguridad Social, la regulación del derecho sindical o las condiciones de ejercicio del derecho de huelga, y las disposiciones relativas al acceso al empleo de ciudadanos/as procedentes de países no comunitarios. Al mismo tiempo, propone la reordenación y reestructuración de los arts. 117 a 128 del Tratado, por haber quedado varios de ellos desfasados, e incluso obsoletos e inaplicables, en el momento presente, y en particular la integración de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el art.119. Respecto a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo quiero apuntar la necesidad de dejar de considerarla como una política comunitaria de carácter específico y limitada; por el contrario, y tal como se recoge acertadamente en el "Tercer Programa de acción comunitaria a medio plazo (1991-95) de igualdad hombre-mujer", esa política de igualdad debe considerarse:

"... parte integrante y dimensión plena de las políticas económicas y sociales, así como de las políticas estructurales de la Comunidad", para que sea posible " ... romper la tenaz diferencia entre las obligaciones que impone la ley y la práctica cotidiana de los Estados miembros".

5. Como puede observarse, las propuestas de la Comisión tienen un carácter marcadamente posibilista, lo que no impiden que topen con numerosos obstáculos para su acogida, y en especial la conversión de la regla de la unanimidad en mayoría cualificada para un sector de la política social, por entender los Gobiernos de algunos Estados -- y el ejemplo británico sería el más significativo-- que la intervención comunitaria en este campo debe ser muy limitada, y además siempre condicionada por la unanimidad.

Los meses, o años, venideros nos demostrarán hasta qué punto los poderes comunitarios tiene auténtica voluntad de construir, o redefinir, este espacio social europeo aún bastante incompleto. Y ello se verá en especial con el desarrollo legislativo de la Carta, a lo que me voy a referir a continuación.

III. LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA .EL DESARROLLO DE LA CARTA.

1. El 9 de diciembre de 1989 , en la reunión del Consejo Europeo celebrado en Estrasburgo, once Jefes de Estado y de Gobierno adoptaban la Carta. Al no producirse la unanimidad, por la negativa británica a votar a favor del texto, esta tiene el valor de declaración política más que estrictamente jurídica,"acto de identidad y de afirmación de lo que somos los europeos y de los valores que compartimos", en gráfica afirmación del Presidente de la Comisión J. Delors. Será su concreto desarrollo, a partir del Programa de Acción que preve 45 medidas a adoptar hasta finales de 1992, el que demostrará hasta qué punto la Comunidad y los Gobiernos de los Estados miembros tienen auténtico interés en avanzar hacia la construcción de la Europa social al mismo ritmo que la Europa económica y monetaria, o por el contrario le imprimen un ritmo lento que sitúe los derechos de los/las trabajadores en segundo plano.

Al llegar al último trimestre de 1991, casi dos años después de la aprobación de la Carta, pienso que existe un grave riesgo de diseñar una Europa de dos velocidades: la rápida en el ámbito económico, financiero y monetario, y la lenta en el terreno de los derechos sociales. La concreción de esa genérica afirmación se plasma en los siguientes datos: desde la entrada en vigor del AUE se han dictado más de 200 normas reguladoras del mercado interior europeo, es decir alrededor de un 72 % de las requeridas para la unificación económica (y no se olvide, dicho sea incidentalmente, que más de las dos terceras partes de las decisiones económicas que afectan a cada Estado se adoptan ya en Bruselas), mientras que en materia socio-laboral sólo se avanza de forma decidida en la regulación de las condiciones de salud, seguridad e higiene en el trabajo, y en menor medida en la ordenación de los sistemas de formación profesional y algunas reglas reguladoras de las relaciones individuales de trabajo. Y ello se debe, como he tenido oportunidad de explicar con anterioridad, a la existencia de sustanciales discrepancias entre los Gobiernos en cuanto al contenido de las normas que deben desarrollar

el Programa de Acción, amén de importantes divergencias sobre el mecanismo procedimental a seguir.

No es por casualidad, en consecuencia, que numerosas voces cualificadas, a título personal o institucional, se hayan levantado ya mostrando su preocupación por el retraso de "lo social". Algunos ejemplos significativos merecen traerse aquí a colación:

A) En el discurso pronunciado el 14 de mayo ante el VII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, en Luxemburgo, J. Delors afirmaba que "... hoy la dimensión social ha entrado en los hechos..., pero se enfrenta para su desarrollo, y especialmente para la aplicación de la Carta Social, a muy serias dificultades".

B) El presidente del PE, E. Barón, indicaba recientemente, con ocasión de la apertura de la primera reunión interinstitucional dedicada a la Europa Social celebrada en Luxemburgo el 14 y 15 de octubre, que ya fue en su momento histórico (1957) una contradicción difícilmente soportable que se creara una Comunidad Europea sin auténtico contrapeso social, "... pero crear una Unión Europea sin dimensión social sería completamente inaceptable".

C) Por su parte, el PE ha criticado en reiteradas ocasiones el retraso en la dimensión social de la realización del mercado interior, el escaso desarrollo legislativo de la Carta, y además ha puesto de manifiesto que la reforma del Tratado de Roma y del AUE "... deben asegurar de una manera clara la indisociabilidad de la política social y comunitaria y de la política económica y monetaria, a fin de garantizar el equilibrio entre el desarrollo económico y el progreso social, y asegurar una auténtica cohesión económica y social". (Resoluciones de 16 y 17 de mayo sobre la realización del mercado interior y el Programa de Acción Social, respectivamente).

D) Por fin, y dentro del lenguaje pragmático y posibilista que suele caracterizar las conclusiones de la presidencia de los Consejos Europeos, en el celebrado en Luxemburgo el 28 y 29 de junio aparece la preocupación por el retraso de la política social, y se

solicita que los trabajos del Consejo de Asuntos Sociales se intensifiquen "... con el fin de lograr rápidamente las decisiones necesarias dentro del respeto de la situación y las prácticas propias de cada Estado miembro" (el subrayado es mío).

2. Serán objeto de mi atención las dos primeras Directivas ya definitivas aprobadas y que han aparecido publicadas en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE), y las restantes Propuestas de Directiva y Recomendación que han sido presentadas por la Comisión y que se encuentran en fase de debate. De las materias de la Carta que quedan todavía pendiente de desarrollo normativo, sólo quiero apuntar aquí que J. Delors se comprometió a presentar dentro de poco tiempo una importante Propuesta de Directiva-marco sobre formación continua, que deberá recoger gran parte de los acuerdos alcanzados en el diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales europeas.

Todas las Propuestas hasta ahora presentadas, e incluyo aquí las dos Directivas ya aprobadas, son a mi entender marcadamente posibilistas -- como lo eran las de reforma de los Tratados presentadas por la Comisión --. Si se compara, por ejemplo, las normas españolas con las mismas, se comprueba que las innovaciones son escasas. En suma, lo que pretenden es establecer un "mínimo social comunitario" de aplicación a todos los Estados de la CEE, mejorable por la normativa propia de cada país o por medio de la negociación colectiva entre las fuerzas sociales. Un atento examen de los rasgos más relevantes de las propuestas normativas y de las normas ya aprobadas demostrará mejor esta afirmación.

3. Las propuestas de la Comisión sobre contratación, de 23 de junio de 1990, y la necesidad de evitar "las distorsiones de la competencia".

A) La Carta trata de equiparar los derechos de los/las trabajadores/as con independencia de la modalidad contractual a que estén acogidos/as (contrato interino, temporal, a tiempo parcial, etc). No es de extrañar, por ello, que las primeras propuestas de desarrollo

del programa de Acción lo fueran en el marco de los empleos "atípicos" a fin de igualar, o acercar lo más posible, las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as que presten sus servicios en régimen de jornada completa y con contrato de duración indeterminada, con el resto de sus compañeros/as.

B) En la Memoria explicativa de las Propuestas de Directiva sobre contratación -- que deberán aplicarse en los Estados a partir de 1993 -- se pone de manifiesto que:

" cerca de una 20 % de los/las trabajadores/as por cuenta ajena de la Comunidad se clasifican en categorías laborales distintas de las de duración indefinida y a tiempo completo, y la evolución de estos últimos años demuestra que estas relaciones laborales tienden a desarrollarse considerablemente y a convertirse en una práctica, si no habitual, sí al menos frecuente".

En la misma línea que la Comisión, respecto a la necesidad de adoptar medidas legislativas comunitarias en este ámbito, se encuentra el FE; para este, no puede olvidarse que el mercado interior genera y posibilita la creación de nuevos puestos de trabajo, pero también es cierto y constatable que la mayor parte lo son al amparo de formas contractuales atípicas, por lo que considera urgente "... la creación de un marco comunitario que limite y regule estas formas de trabajo, a fin de impedir que determinados grupos de trabajadores desempeñen su trabajo en condiciones laborales y precarias "(Resolución de 16 de mayo sobre la realización del mercado interior).

Destaca en especial nuevamente la problemática de las mujeres, que suponen el 38 % del empleo total en la CEE pero un porcentaje superior en cuanto afectadas por contratos atípicos y condiciones de trabajo poco edificantes. Obsérvese, por poner sólo un ejemplo, que el trabajo a tiempo parcial representa el 13 % del empleo total en el CEE, pero es el 28 % del empleo de las mujeres.

Los datos estadísticos de la CEE (Encuesta comunitaria sobre las fuerzas del trabajo, de 1988) me permiten afirmar que en dicho año

había alrededor de 10 millones de trabajadores/as en países comunitarios vinculados/as a su empresa por alguna modalidad de contratación temporal -- entendiendo por tal el trabajo interino, las relaciones laborales de duración determinada, los contratos de aprendizaje/formación y algunas formas de trabajo ocasional --; o lo que es lo mismo, un 9'6 % de la población asalariada. Compárese ese dato con la realidad española (23 % en 1988, 32'1 % según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 1991), a partir de lo cual cobra todo su sentido mi afirmación de que España se coloca a la cabeza de los países comunitarios en cuanto a las posibilidades legales ofrecidas para poder contratar temporalmente a un/a trabajador/a (y así se pone de manifiesto también en el reciente Informe sobre la contratación temporal realizado por un grupo de expertos y presidido por el profesor Julio Segura).

C) La primera Propuesta de Directiva pretende el acercamiento del trato entre trabajadores/as "típicos/as" y "atípicos/as" en cuanto a los costes directos e indirectos; el objetivo es eliminar las distorsiones de competencia que obstaculizan la realización del mercado único interior por lo que la base jurídica se encuentra en el art. 100 A del Tratado (que requiere mayoría cualificada para la aprobación).

Esta Propuesta ha sido acogida favorablemente por las organizaciones sindicales europeas, si bien se pide una reducción del período máximo de duración y un mayor desarrollo del derecho de información y consulta de los/las trabajadores/as (y así ha sido reafirmado en el VII Congreso de la CES). Por contra, las organizaciones empresariales la han criticado duramente, por entender que su entrada en vigor y efectiva aplicación reduciría considerablemente la competitividad de las empresas industriales y comerciales de la CEE, al tiempo que -- se afirma -- incrementará los niveles de desempleo. En cualquier caso, a mi entender la apuesta es suficientemente clara: entre la opción por una política económica y social basada en la mejora de las infraestructuras, una mejor educación y una mayor cualificación de la mano de obra, o aquella basada en bajos salarios y precarización de las condiciones de

trabajo, no cabe duda que las empresas que apuesten por el futuro deberán seguir la primera.

D) La segunda Propuesta de Directiva va dirigida al establecimiento de un marco de condiciones comparables entre ambos tipos de trabajadores/as en lo que respecta a su retribución, acceso a la formación y servicios sociales de la empresa, toma en consideración a efectos de cálculo para determinar la representación de los/las trabajadores/as en la empresa y en los mecanismos de información y consulta, etc. La base jurídica en la que se apoya es el art. 100 del Tratado ("acercamiento de las disposiciones de los Estados que tengan incidencia directa en el establecimiento o funcionamiento del mercado común"), por lo que su aprobación requerirá la unanimidad de los doce Estados. Precisamente por la utilización de esta base jurídica, es por lo que el PE ha rechazado esta Propuesta, pidiendo que sea elaborada a partir del art. 100 A (toma de decisiones por mayoría cualificada).

E) En fin, la tercera Propuesta era la referida a la salud y seguridad de los/las trabajadores/as temporales, y pretendía garantizar que se les aplicaran plenamente las mismas normas en este terreno que al resto de trabajadores/as. El punto de apoyo jurídico era el art. 118 A del Tratado, por lo que solo era necesaria la mayoría cualificada para su aprobación.

Esta Propuesta ha sido la primera que ha visto su conversión en Directiva con el acuerdo de los distintos representantes estatales, y ello se debe probablemente a los pocos problemas de índole práctico que puede plantear su incorporación a la normativa laboral de cada país. La "Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal" (DOCE, Nº L 206, 29.7.91, págs. 19 a 21) pretende, como acabo de indicar, garantizar el mismo nivel de seguridad y protección en el trabajo a los/las "temporales" que a los/las restantes trabajadores/as; también, persigue garantizar una información y una formación adecuada al

trabajador/a temporal sobre las características propias de su puesto de trabajo, las cualificaciones que se requieran y los riesgos existentes; además, la norma no irá en detrimento de disposiciones nacionales o comunitarias más favorables para estos/as trabajadores/as. A destacar finalmente que no fue tomada en consideración una propuesta del PE que pedía que las empresas de trabajo temporal necesitaran de la autorización del servicio público de empleo para poder actuar libremente.

4. La reordenación y distribución del tiempo de trabajo
(Propuesta de Directiva de 3 de agosto de 1990, modificada el 23 de
abril de 1991).

A) En el Programa de Acción de la Carta puede leerse que es necesario prever ciertas prescripciones mínimas en la Comunidad por lo que respecta a la duración máxima del trabajo, del tiempo de descanso (reconocido, pero no concretado, el derecho en la Carta), de vacaciones (igual que el anterior), de trabajo nocturno, de trabajo los fines de semana, y de la realización sistemática de horas extraordinarias.

B) En desarrollo de lo anterior se presentó la Propuesta de Directiva basada en el art. 118 A), dado que la misma, según reza su Preámbulo, "regula solamente determinados aspectos fundamentales de la distribución del tiempo de trabajo que se consideran particularmente importantes desde el punto de vista de la salud y de la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo".

Los puntos más significativos, a mi entender, del proyecto normativo, son los siguientes:

a) Como regla general, el período mínimo de descanso diario será de 12 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

b) En idéntico sentido, todo/a trabajador/a deberá disfrutar, como mínimo de un día de descanso cada siete días, que se calculará sobre un período de referencia no superior a 14 días.

c) La prestación laboral realizada en horario nocturno no superará un promedio de 8 horas por cada período de 24. Dicho promedio se calculará sobre un período de referencia no superior a 14 días. Se entiende por trabajo nocturno, "todo trabajo efectuado durante un período no inferior a 7 horas consecutivas comprendidas entre las 20 y las 9 horas".

d) El período vacacional será como mínimo de cuatro semanas anuales por cada período de doce meses que haya prestado sus servicios el/la trabajador/a, y no será sustituible por una compensación económica.

e) Las reglas generales que acabo de explicar podrán verse modificadas en razón de la naturaleza o características concretas del trabajo que se realice, pero siempre garantizando a los/las trabajadores/as los mismos períodos de descanso dentro de un período de referencia no superior a seis meses.

En suma, entiendo que la Propuesta persigue garantizar unas mínimas condiciones laborales en punto a la regulación común de los períodos de descanso, pero nada más. La norma no pretende en absoluto vincular esta distribución del tiempo de trabajo a una reducción del mismo, lo que sigue dejándose a la negociación colectiva entre las fuerzas sociales y en cada Estado miembro. Deberá aplicarse a partir de 1992, si es que algún día llega a producirse un acuerdo entre los distintos Estados, algo que parece ciertamente difícil tras el análisis de las sucesivas reuniones de los Consejos de Asuntos Sociales y de sus debates sobre esta propuesta. Con todo, no cabe descartar una aproximación "de síntesis", es decir posibilista y pragmática una vez más, en la reunión prevista para el mes de noviembre, lo que posibilitaría cerrar un nuevo capítulo del desarrollo de la Carta.

5. Establecimiento de un documento o formulario como elemento de prueba de los contratos o relaciones de trabajo.

A) La Carta dispone que todo/a trabajador/a tiene derecho a que

las condiciones de trabajo se regulen por un contrato de trabajo, por un convenio colectivo o por la ley, según las modalidades propias de cada país. Se trata, pues, de garantizar a todo/a trabajador/a que conozca cuáles son sus condiciones de trabajo y cuáles son sus derechos y obligaciones.

B) Era este el objetivo de la Propuesta de Directiva de 5 de diciembre de 1990, modificada el 26 de julio de 1991, tras el "acuerdo político" al que se llegó en la reunión del Consejo de Asuntos Sociales de 25 de junio y que permitió alcanzar la unanimidad que requería su base jurídica (art.100), y aprobada de manera definitiva muy recientemente.

Los rasgos más relevantes de la "Directiva del Consejo de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral" (DOCE Nº L 288, 18.10.91, págs. 32 a 35) son los siguientes:

a) Como regla de principio, el/la trabajador/a debe disponer de algún documento escrito a donde acudir para conocer la regulación de sus condiciones laborales; o lo que es lo mismo, el/la trabajador/a debe conocer para quien trabaja y en qué condiciones.

b) Es importante subrayar que la propuesta comunitaria se configura como supletoria de la normativa legal y/o convencional ya existente respecto a la obligación empresarial de formalizar por escrito la relación contractual con el/la trabajador/a. Por tanto, y en aplicación del principio de subsidiariedad, se permite que sean primero los interlocutores sociales los que alcancen los objetivos previstos en la propuesta normativa, y que después deban actuar los Estados para garantizar su aplicación general.

c) El/la empresario/a deberá entregar un documento o declaración escrita al trabajador/a, en un plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo (siempre, repito, que no pueda conocer sus condiciones laborales por vía legal o convencional).

d) Dicha declaración escrita -- que puede constar de uno o más documentos -- deberá contener los elementos esenciales de la relación laboral, cuales son, ex. art. 2: identidad de las partes; lugar de trabajo; categoría profesional y características del trabajo a realizar; fecha de inicio del contrato; fecha de finalización prevista o fija, si se trata de un contrato temporal, con especificación de los plazos de preavisos necesarios; duración de la jornada laboral y de las vacaciones; salario; y referencia a la normativa convencional aplicable. Todo ello, obviamente, sin perjuicio de que los Estados miembros puedan aplicar o introducir otras disposiciones más favorables para los/las trabajadores/as.

e) La Directiva posibilita la exclusión de su aplicación, según decisión estatal, para las personas cuyo contrato no exceda de un mes de duración y/o que semanalmente no exceda de ocho horas, y para los contratos excepcionales u ocasionales, siempre que exista en este último supuesto una razón objetiva que justifique la exclusión.

f) La Directiva deberá estar plenamente incorporada a los ordenamientos nacionales, o ser aplicada vía los interlocutores sociales en las negociaciones colectivas, como máximo el 30 de junio de 1993.

6. Regulación de las condiciones laborales para los/las trabajadores/as desplazados/as en el marco de una prestación de servicios. Propuesta de Directiva de 23 de junio de 1991).

A) La Carta reconoce el derecho de todo/a trabajador/a a la libre circulación por el territorio comunitario, así como a poder ejercer cualquier profesión u oficio, y deberá aplicarse el principio de igualdad de trato con respecto a los/las nacionales del Estado miembro donde el /la trabajador/a acuda a prestar sus servicios. En desarrollo de este principio, el Programa de Acción anunció la presentación de un "instrumento comunitario" sobre las condiciones de trabajo aplicables a los/las trabajadores/as de otro Estado que realicen en el país de acogida un trabajo, sobre todo por cuenta de una

empresa de subcontratación, en el marco de la libre prestación de servicios.

B) La propuesta de Directiva pretende coordinar las legislaciones nacionales y prever un núcleo imperativo de reglas mínimas que deberán respetarse en los países de acogida por los/las empleadores/as que desplazan trabajadores/as a otro Estado de la CEE encargándoles un trabajo a título temporal. Dicho núcleo debe abarcar las condiciones de trabajo (horario, jornada, vacaciones, salario mínimo,...) y las de salud e higiene. Se trata, pues, de aplicar a un/a trabajador/a desplazado/a las mismas normas aplicables a un/a trabajador/a nacional que preste una actividad o empleo de las mismas características en el lugar donde el/la trabajador/a desplazado/a presta sus servicios; o dicho de otra forma, se pretende garantizar unas condiciones de competencia leal y remediar la inseguridad que pudieran tener los/las trabajadores/as desplazados/as sobre sus condiciones de trabajo.

C) Los supuestos contemplados en la Propuesta de Directiva han tomado en consideración la jurisprudencia comunitaria, y en especial los asuntos "Rush portuguesa" y "Seco"; de tal forma el proyecto normativo contempla tres posibilidades:

a) Empresa que desplaza a un/a trabajador/a a otro Estado miembro para ejecutar un contrato de obras o servicios.

b) Empresa de trabajo temporal que pone a disposición de una empresa de otro Estado miembro a uno/a de sus trabajadores/as.

c) Empresa que desplaza a un/a trabajador/a a uno de sus establecimientos o a otra empresa situados en otro Estado miembro, en la medida que exista relación de trabajo entre la primera empresa y el trabajador durante el periodo de desplazamiento.

D) Como excepción, y a fin de evitar rigideces carentes de sentido en un mercado laboral y económico dinámico, la norma permite exceptuar su aplicación a las relaciones de trabajo de los/las

trabajadores/as desplazados/as a otro Estado cuando dicho desplazamiento no dure más de tres meses (dentro del periodo de referencia de un año a partir del inicio del desplazamiento).

E) La base jurídica de la norma se sustenta en los arts. 57 y 66 del Tratado, lo que requerirá su aprobación por mayoría cualificada. En suma, la propuesta normativa, precisamente sobre la base de los artículos citados, pretende suprimir los "obstáculos e incertidumbres susceptibles de perjudicar la realización de la libre prestación de servicios en el mercado sin fronteras a partir de 1993".

7. Revisión de la normativa comunitaria sobre despidos colectivos y ampliación de los supuestos regulados por la norma.

A) la Carta hace hincapié en la necesidad de que los/las trabajadores/as dispongan, por sí o a través de sus representantes, de mecanismos de información consulta y participación adecuados, y en concreto que esos mecanismos deben activarse "cuando se entablen procedimientos de despidos colectivos ". Por su parte, el Programa de Acción enfatiza que las reestructuraciones empresariales transfronterizas no deberían poder llevarse a cabo sin una adecuada información y consulta previa a los/las trabajadores/as, por lo que era necesario modificar la normativa vigente en materia de despidos colectivos.

B) A mediados del pasado mes de septiembre la Comisaria V. Papandreu presentaba la Propuesta de Directiva por la que se modifica la de 17 de febrero de 1975 (75/129/CEE) relativa a la aproximación de la legislación sobre despidos colectivos.

Con esta modificación se pretende atender a la realidad económica actual y al proceso de transnacionalización de toma de decisiones, que supone que una empresa puede verse afectada por las decisiones que se tomen fuera del país y en ese caso los/las representantes de los/las trabajadores carecen de facultades de información y consulta. En síntesis, el objetivo de la norma ,a salvo de lo que pueda preverse en un sentido más favorable para los/las

trabajadores en la normativa interna de cada país , sería que la dirección de una empresa reestructurada, a raíz de una decisión adoptada por la sociedad dominante instalada en otro Estado miembro de la CEE o en un país tercero, quede obligada a informar y consultar adecuadamente a los/las representantes de los/las trabajadores/as sobre las consecuencias sociales de esa reestructuración y sobre los despidos colectivos que puedan producirse. Es evidente, o al menos así me lo parece, que la aprobación de esta Propuesta de Directiva significaría un paso más, pequeño pero paso adelante al fin y al cabo, en el proceso de control de las empresas transnacionales y de los grupos de empresas.

8. Creación de Comités de Empresa europeos (Propuesta de Directiva de 12 de diciembre de 1990).

A).- Como he dicho anteriormente, estamos asistiendo a un proceso creciente de internacionalización de las economías y de "transnacionalización" de las decisiones en este campo. La necesidad de que los/las representantes de los/las trabajadores/as en empresas ubicadas en más de un país comunitario puedan disponer de información, y ser consultados/as y oídos/as en todo aquello que les afecta , me parece clara y evidente si se quiere avanzar en la vía de un modelo racional de relaciones laborales. Ahora bien, lo cierto es que hasta el momento presente no existe apoyo jurídico para crear las instancias europeas de representación, y ello ha conllevado que la negociación colectiva haya sido el único vehículo posible para ponerlas en marcha (con los resultados tan escasos a los que me he referido con anterioridad).

En esta línea, la Carta reconoció el derecho a la información , consulta y participación de los/las trabajadores/as en la empresa, si bien de una forma extremadamente vaga y necesitada de mucha concreción en su desarrollo, ya que su regulación se haría "de acuerdo con las modalidades adecuadas y teniendo en cuenta las disposiciones legales y convencionales, así como las prácticas vigentes en los países de la CEE, en especial en las empresas o grupos

con centros de trabajo o empresas situadas en varios países de la CEE.

Pero, no debe olvidarse que hay que poner en relación la Carta con otras propuestas comunitarias en las que se enfatiza el interés de la participación laboral. Así, en la Exposición de Motivos de la Propuesta de Directiva del Consejo de 25 de agosto de 1.989 (todavía en discusión), por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Europea en lo que respecta a la participación de los/las trabajadores/as, se indica textualmente que:

"A fin de promover los objetivos económicos y sociales de la Comunidad, es conveniente organizar la participación de los trabajadores en la vigilancia y en el desarrollo de las estrategias de las Sociedades Europeas".

En cualquier caso, no parece que el proceso de tramitación legal de la propuesta comunitaria vaya a ser un camino de rosas hasta llegar a su aprobación (y -- teórica -- aplicación a partir de 1.992). En primer lugar, por la necesidad de unanimidad de los Estados miembros (art. 100 del Tratado), y en segundo término por la dura oposición empresarial, al considerar que el texto no ayudará a mejorar los canales participativos y que situará a las empresas europeas de peor condición frente a las no comunitarias. Por contra, los sindicatos europeos han dado el visto bueno a la propuesta, como ha quedado demostrado en el reciente Congreso de la CES. Y en esta misma línea se ha manifestado recientemente el Comité Económico y Social; en efecto, en su Dictamen sobre la Propuesta de Directiva, aprobado el 21 de marzo de 1.991 (93 votos a favor, 63 en contra y dos abstenciones) afirma que:

"tiene el convencimiento de que la directiva propuesta contribuirá a fomentar el proceso de integración económica y productiva destinado a reforzar el potencial de las empresas europeas, al integrar a los trabajadores en dicho proceso, mediante su información y consulta en lo relativo a la evolución específicamente europea de la empresa de que se trate".

B).- Los puntos más relevantes del texto comunitario son los siguientes:

a) El objetivo de la norma es mejorar la información y consulta de los/las empleados/as en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, pero no de todas ellas, sino de aquellas cuyos efectivos globales superen un mínimo de 1.000 trabajadores/as y cuenten al menos con dos establecimientos o empresas en dos o más Estados miembros que empleen por lo menos a 100 personas.

Según datos comunitarios, en 1.986 las empresas europeas que ocupaban a más de 500 trabajadores/as suponían el 23% del empleo total.

b) Se deja a la autonomía de las fuerzas sociales la regulación del comité (naturaleza, composición, competencias y forma), si bien se establecen algunas reglas obligatorias para que participen en el mismo trabajadores/as representantes de cada Estado miembro si la empresa ocupa a más de 100 trabajadores/as. Sólo en caso de desacuerdo, debería aplicarse la normativa comunitaria.

c) Esta prevista una reunión anual del comité con la dirección central de la empresa, para ser informado sobre la marcha y perspectivas de los negocios empresariales; más en concreto, de la estructura de la empresa, la situación económica y financiera, la probable evolución del negocio y de la producción y las ventas, la situación del empleo y sus probables tendencias y sobre las perspectivas de inversión. También tendrá derecho a ser informado y consultado el comité sobre toda propuesta de la dirección que pueda tener consecuencias para los intereses de los/las trabajadores/as, bien que "la decisión final recaerá exclusivamente sobre la dirección central de la empresa o empresa que ejerce el control".

d) En suma, al presentar esta Propuesta, la Comisión estima "que se ha dado un paso importante hacia la realización del mercado europeo en todas sus dimensiones" (Memoria de la Propuesta).

9. Participación de los/las trabajadores/as en el capital de sus empresas.

A) La Propuesta de Recomendación de 16 de julio de 1991 se refiere al fomento de la participación de los/las trabajadores/as en los beneficios y en los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital), y se formula sobre la base jurídica del art. 235 del Tratado (que requiere la unanimidad para la aprobación del texto).

B) El objeto de la norma es potenciar la participación laboral en la empresa vía la participación en beneficios, vía accionariado de los/las trabajadores/as, o bien a través de la participación en el capital (compra de acciones). En modo alguno se disimula la finalidad última de la norma, cual es integrar más al trabajador/a en su empresa -- o dicho de otra forma, se desea un personal más "motivado" que sea más productivo y que permita a la empresa mejorar sus niveles de competitividad frente a sus rivales-- ,si bien, al mismo tiempo se argumenta, con una cierta dosis de razón a mi parecer, que dicha participación puede ser una vía adecuada para lograr una mejor distribución de las riquezas generadas en las empresas.

C) Es importante destacar que la Propuesta enfatiza la necesidad de implicar a los interlocutores sociales en las empresas en la determinación de las fórmulas participativas (y aquí se ve la influencia de la experiencia francesa); de otra parte, se aclara en su Anexo que los planes de participación financiera "no sustituyen las negociaciones normales relativas a los salarios y otras condiciones de empleo", así como que es necesario, "para que el plan tenga éxito", proporcionar la información y formación adecuada sobre la materia a los/las trabajadores/as afectados/as.

10. Establecimiento de criterios comunes sobre recursos y prestaciones suficientes de los sistemas de protección social.

A) En el seno de la CEE se viene trabajando desde hace varios

años en la posibilidad de establecer una renta mínima de ámbito comunitario, para lo cual se han efectuado los estudios pertinentes. Tal como subrayaba hace pocos meses en un seminario internacional el Ministro de Trabajo L. Martínez, parece existir acuerdo para incluir como objetivo de la convergencia de las políticas sociales "... la política de atención a aquellos grupos que pueden quedar especialmente perjudicados por las nuevas transformaciones demográficas, laborales y familiares, o por la propia dinámica del mercado único que en un principio puede desencadenar ciertas situaciones de marginación; en concreto, la inclusión de las prestaciones no contributivas en la política de convergencia" (Intervención en el Seminario europeo sobre convergencia de políticas sociales, Granada, 13 al 15 de marzo de 1991).

Un amplio y detallado trabajo sobre el estado de la cuestión fue presentado en la Conferencia europea sobre las rentas de base celebrada en noviembre de 1989 en Gran Bretaña (P. Marjolein: Convergence vers une reventumimum garanti au sein de la Communauté. Consequences possibles d'une garantie de revenu minimum au sein de la Communauté). Por lo que afecta al objeto de mi exposición, me interesa recoger algunos interrogantes planteados en dicho estudio, cuya resolución es sin duda necesaria si se quiere abordar con rigor y seriedad el tema.

a)Cuál debe ser la cuantía de la renta y respecto a qué puntos de referencia (coste de la vida, renta media disponible, salario mínimo,...) debería calcularse.

b) Qué tipo de escala de equivalencias sería necesario aplicar, según tipo y composición de los hogares, unipersonales o pluripersonales.

c) Su forma de financiación, lo que resulta un elemento esencial para poder descender de las grandes generalidades a las respuestas concretas.

d) La incidencia sobre el sistema económico en su conjunto: posibles alteraciones en el mercado de trabajo, en la demanda

de bienes y servicios, la oferta de mano de obra, el papel del ahorro, etc.

B) En la Carta se afirma que los sistemas de protección social, según las modalidades propias de cada país, deben garantizar que las personas excluidas del mercado de trabajo por no haber podido acceder a él, o no haber podido insertarse en el mismo, y que estén desprovistas de medios de subsistencia, "... deben poder disfrutar de recursos y prestaciones suficientes adaptadas a su situación personal y social".

Por su parte, el Programa de Acción propone la elaboración de una Recomendación para la adopción de unos criterios comunes relativos a la existencia de unos recursos y prestaciones suficientes en los sistemas de Seguridad Social. En la presentación del programa de trabajo de la Comisión de la CEE para 1991 en el PE, J. Delors manifestó que durante este año sería presentada la regulación de los ingresos mínimos en el ámbito comunitario, medida esta por cierto insistentemente reclamada por el PE. El cumplimiento del Programa de Acción y de la propuesta de J. Delors se ha plasmado en la propuesta de Recomendación de 13 de mayo de 1991, con base jurídica en el art. 235 del tratado y necesitada consecuentemente de unanimidad.

C) La idea-eje de la Propuesta es el establecimiento de un principio de complementariedad entre las políticas de recursos, adaptadas a las situaciones de los Estados miembros, y las políticas de integración económica y social de los más necesitados, y su objeto, tal como se define en su Exposición de Motivos, sería el de "definir los principios comunes por los que convendría garantizar el derecho general a recursos y prestaciones suficientes dentro del sistema de protección social de cada uno de los Estados miembros".

En efecto, se pretende que todos los Estados reconozcan un derecho subjetivo general a una garantía de recursos y prestaciones suficientes, dentro de un dispositivo global y coherente de lucha contra la marginación social, así como que adapten sus sistemas de protección social para conseguir estos objetivos cuando ello fuera

necesario.Sus rasgos más significativos son:

a) La consideración de la renta mínima como un derecho subjetivo reconocido a toda persona que se encuentre en estado de necesidad y que carezca de recursos económicos, y siempre que se encuentre posibilitada para acceder al mundo laboral; por tanto, también se incluye a los/las ciudadanos/as no comunitarios/as que residan legalmente en un país de la CEE.

b) Su duración sin fijación de límite temporal, siempre que se mantengan las condiciones que motivaron la aparición del derecho a la renta mínima.

c) La estrecha vinculación de la percepción económica con otras medidas necesarias para la integración económica y social de las personas afectadas: protección de la salud, acceso a la vivienda, una adecuada política de formación,etc.

d) En fin, la configuración de la renta mínima como una medida de ayuda en forma de un derecho auxiliar de la protección social general.

La propuesta comunitaria ,en un principio, contiene bastantes puntos de aproximación con las normas dictadas en las Comunidades Autónomas durante los tres últimos años, y ya por ello me parece positiva, aunque su rango jurídico sea de alcance menor. En cualquier caso, será necesario esperar a su definitiva aprobación, y ver en qué terminos se produce, para poder efectuar la valoración pertinente sobre su eficacia real como vía de avance en la exclusión de toda forma de pobreza y marginación en la sociedad europea.

11. Convergencia de objetivos y de políticas de protección social.

A) Abandonada desde hace tiempo la tesis de una posible armonización de los distintos sistemas nacionales de protección social,antes las peculiaridades culturales e históricas propias de

cada uno de ellos, la Comunidad ha optado por la vía de la "estrategia de convergencia", es decir la fijación de objetivos comunes que cada Estado asumirá la responsabilidad de aplicar según las modalidades que estime más convenientes (y así se pronunció igualmente el Consejo Europeo celebrado en Luxemburgo el 28 y 29 de junio). Esta convergencia debe tratar de responder a problemas comunes a todos los sistemas de protección social, tales como los cambios en las estructuras familiares, las mutaciones en el mercado de trabajo con sus secuelas de incremento del empleo precario y del paro de larga duración, la tendencia creciente al envejecimiento de la población, la búsqueda de canales adecuados de financiación, etc.

B) En desarrollo de las previsiones de la Carta y de su Programa de Acción se ha presentado la Propuesta de Recomendación de 27 de junio de 1991, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social. De la misma, y en el marco generico de mi exposición, me interesa subrayar sólo los tres objetivos esenciales que debe alcanzar y cubrir la protección social, según los terminos de la Propuesta:

a) Garantizar un nivel mínimo digno a toda persona que resida legalmente en territorio comunitario y ofrecerle la posibilidad de recibir los cuidados necesarios durante el restablecimiento de su salud.

b) Contribuir a favorecer la integración social de todas las personas, y en particular la integración económica de todos aquellos/as que sean aptos/as para realizar una actividad remunerada.

c) Procurar que el nivel de vida de los/las trabajadores/as no se reduzca sensiblemente en caso de enfermedad, accidente, maternidad (a esta me referiré más adelante, ya que ha sido objeto de una Propuesta de Directiva), invalidez, paro o jubilación.

12. Protección de la mujer embarazada o que haya dado a luz

recientemente.

A) La Carta reconoce el derecho a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras, en particular en materia de remuneraciones, acceso al empleo, protección social, educación y formación profesional, y evolución de las carreras.

B) Es obvio que esa igualdad real -- y no meramente formal -- requiere la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y tras un período posterior a haber dado a luz, de forma que se les garantice la remuneración durante los períodos de suspensión de la relación laboral y quede terminantemente prohibido proceder a su despido por razón del estado biológico.

La Propuesta de Directiva de 18 de septiembre de 1990, relativa a la protección en el trabajo de la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente, se manifiesta en los siguientes terminos:

a) Las trabajadoras embarazadas ,o que amamenten a sus hijos/as, deberán poder adaptar sus condiciones o tiempo de trabajo, e incluso cambiar de puesto, si su actividad pudiera poner en peligro su salud y seguridad.

b) Debería garantizarse un período de descanso, como mínimo, de 16 semanas (recuérdese que este es el actualmente reconocido en la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores tras la modificación operada en 1989), y ocho deberían preceder obligatoriamente a la fecha probable del parto.

Durante la baja por maternidad, los Estados miembros se comprometen , según la redacción originaria de la Propuesta, a mantener la remuneración de la trabajadora al menos durante 14 semanas consecutivas, pudiendo en todo caso aplicar una normativa que mejore lo anterior. Es sobre este punto donde se centran gran parte de las polémicas que imposibilitan hasta ahora el acuerdo, ya que mientras la Comisión propugna el abono del 100 % de la remuneración, algunos

Estados rebajan esa cantidad al 80 % y otros proponen un redactado no "cuantitativo" sino "cualitativo", de forma que se diga que la remuneración de la trabajadora será "equivalente" a la percibida con anterioridad.

c) Se conceptúa a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o que acaben de dar a luz como un colectivo expuesto a riesgos específicos, por lo que se deberán adoptar las medidas adecuadas en materia de salud y seguridad, que incluirán reconocimientos médicos, sin pérdida de remuneración si han de realizarse durante el horario de trabajo, e incluso el disfrute ampliado de un permiso remunerado durante todo el tiempo que se estime necesario para la protección de su salud en caso de que no sea posible, técnica y objetivamente, su traslado a otra actividad de la empresa.

d) Sobre la base de lo expuesto en el punto anterior, la Propuesta se sustenta jurídicamente sobre el art. 118 A) del Tratado, y por tanto requerirá solo de mayoría cualificada su aprobación. Sin embargo, existe una amplia disputa jurídica sobre este punto aún no resuelta, ya que Inglaterra y España sostienen, en contra del criterio de la Comisión, que la base jurídica debe ser la del art. 235 del Tratado (unanimidad) porque la remuneración de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz va estrechamente vinculada a la Seguridad Social. Sin duda, no es una cuestión de menor importancia la de poner el acento en uno u otro aspecto (protección de la salud y seguridad, o percepción económica) ya que demuestra a mi parecer una filosofía "proteccionista" (primer supuesto), o meramente "economicista" (la segunda). Y no me parece que la garantía de unas condiciones adecuadas de trabajo y de remuneración para los trabajadoras durante un determinado período de su vida laboral puedan verse con ese más que abstracto segundo prisma.

13. Reconocimiento y protección de la dignidad de hombres y

mujeres en el trabajo.

A) La Propuesta de Recomendación sobre la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo, aprobada por la Comisión el pasado mes de julio, desarrolla las líneas marco del Programa quinquenal 1991-1995 sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; a la misma, se acompaña un Código de prácticas a fin de evitar lo que cada vez es un fenómeno más preocupante en el ámbito de las relaciones de trabajo, el acoso sexual.

B) El Código define el acoso sexual como "un comportamiento intempestivo de connotación sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad del hombre o de la mujer en el trabajo". Esta conducta debe considerarse inaceptable cuando incide en la esfera privada del trabajador/a y afecta además negativamente a sus condiciones de empleo y expectativas de promoción profesional (recuérdese que en España la LET, art.4.2 f, reconoce el derecho del trabajador/a "al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual").

C) En fin, en la Propuesta de Recomendación se invita a los Estados miembros de la CEE a cumplir el Código de Prácticas, y se solicita a los agentes sociales que apliquen en su integridad el mismo. Se recuerda, además, que las conductas de acoso sexual pueden ser contrarias al principio de igualdad de trato en el sentido dado por la Directiva de 9 de febrero de 1976.

D) En fin, el reparto de las tareas laborales y familiares, la implantación de medidas de discriminación positiva en favor de las trabajadoras y la protección contra todo tipo de acoso sexual en el trabajo son tres propuestas que, a mi entender, coadyuvarían sin duda a hacer más real la igualdad "formal" y "legal" existente entre hombres y mujeres.

14. Cuidado de los menores.

A) Me parece imposible construir una "Europa de ciudadanos/as" si no se dan las mismas posibilidades de participar en ella a hombres y mujeres, a los y las jóvenes, a los trabajadores y las trabajadoras. Y sin duda, el establecimiento de formulas jurídicas que posibiliten el compatibilizar responsabilidades laborales y familiares es uno de los instrumentos básicos que puede ayudar a construir una Europa solidaria entre los sexos. En consecuencia, son de alabar todas las propuestas comunitarias que avancen en esta línea, bien que hay que criticar que no estén dotadas de suficiente imperatividad legal.

B) La Propuesta de Recomendación de 8 de julio de 1991, sobre el cuidado de los niños, se apoya jurídicamente en el art. 235 del Tratado, y significa el desarrollo del punto 16 de la Carta y de su Programa de Acción. Su idea-eje es que puedan compatibilizarse las responsabilidades familiares y las aspiraciones profesionales a través de una regulación legal que permita el cuidado de los/las hijos/as, vía permisos parentales y permisos de maternidad. Ahora bien, es necesario resaltar que el cuidado de los menores no se agota con el establecimiento de medidas de índole laboral ;en efecto, el cuidado de los menores es un concepto muy amplio "que implica la prestación de servicios de alta calidad, el desarrollo de un medio de trabajo que proteja a los padres con responsabilidades en el cuidado y educación de los hijos, y el reparto equitativo de responsabilidades familiares entre los hombres y mujeres "(Exposición de Motivos).

C) Entre las propuestas concretas que se incluyen en el texto sometido a debate figuran dos especialmente interesantes a mi entender:

a) La concesión de permisos para los padres trabajadores con responsabilidades en el cuidado y educación de los hijos.

b) El desarrollo de medidas que tomen en consideración de forma realista el aumento de la participación de la mujer en el mundo del trabajo, y ello exige "la concesión de permisos para permitir que todos los padres, tanto hombres como mujeres, puedan asumir efectivamente su doble responsabilidad laboral y familiar, previendo en particular

cierta flexibilidad en la concesión de permisos" (art.4).

15. Medidas tendentes a facilitar la integración social de los/las minusválidos/as.

A) La Carta dispone que toda persona minusválida debe poder beneficiarse de medidas destinadas a favorecer su integración social y profesional, y que tales medidas deben referirse especialmente a la accesibilidad, movilidad y los medios de transporte. Su desarrollo puede hacerse, pues, por la vía del art. 118 A del Tratado, ya que se trata de promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.

B) La Propuesta de Directiva de 11 de febrero de 1991 regula las disposiciones mínimas destinadas a mejorar la movilidad y el transporte en condiciones seguras de los trabajadores de movilidad reducida en el trayecto del trabajo. Esta Propuesta es consciente de las dificultades técnicas existentes para su plena aplicabilidad y por ello establece un calendario previo de aprobación de algunas medidas que permitan desarrollar posteriormente otras, de forma que al finalizar la década se hayan alcanzado plenamente los resultados perseguidos, enunciados en el título de la Propuesta. En consecuencia, los Estados miembros deben adoptar las siguientes medidas:

a) Las que aseguren la disponibilidad y accesibilidad de los medios de transporte, o cualquier medida que favorezca el desplazamiento de los/las trabajadores/as de movilidad reducida.

b) Las que garanticen el aprendizaje por parte de dichos/as trabajadores/as de la movilidad en condiciones seguras durante el desplazamiento; la formación del personal de las compañías de transportes públicos destinado a prestar asistencia a tales trabajadores/as en los medios de transporte puestos a su disposición; en fin, la información y el asesoramiento para los/las afectados/as.

IV.RECAPITULACION.

A lo largo de mi exposición he tratado de explicar en primer lugar mi personal opinión de hacia qué modelo de Europa debemos caminar y las necesarias reformas estructurales que ello requiere, en particular la modificación de los Tratados; he desarrollado, en segundo termino, el contenido social del Tratado de Roma y del AUE que han permitido sentar tímidamente las bases para la construcción del espacio social europeo. Por fin, ha sido objeto de detallada atención el desarrollo legislativo de la Carta, y en concreto de los textos ya definitivamente aprobados y de los que están en estos momentos siendo objeto de debate y discusión en los foros e instancias comunitarias pertinentes.

Como puede concluirse fácilmente, soy del parecer que el avance hacia la Europa social es todavía hoy lento, y que es del todo punto necesario caminar más rápidamente si se quiere hacer realidad esa "cohesión económica y social entre los Estados miembros" que propugnan las normas comunitarias. Los derechos fundamentales laborales no deberían quedar nunca supeditados a los imperativos de la mera eficacia económica; este es, en definitiva el reto que queda planteado para un desarrollo amplio y satisfactorio de la Carta y que permita que 1993 sea una fecha contemplada con esperanza, y no con temor, por la mayor parte de ciudadanos y ciudadanas de Europa.

APORTACION DE LA UGT A LA CONFERENCIA

INTERGUBERNAMENTAL PARA LA UNION POLITICA

Seminari: INTERROGANTS I REALITATS DE
L'EUROPA SOCIAL

Barcelona, 28 i 29 d'octubre de 1991



ANALISIS DE LAS PROPUESTAS A LA CONFERENCIA SOBRE LA UNION POLITICA

1. La situación actual.

1.1. La materia social en el Tratado de Roma.

El Tratado de Roma -de 25 de marzo de 1.957- contenía una regulación insuficiente de la política social, a la que se refiere expresamente el Título III.

En efecto, si bien el párrafo primero del art. 117 establece que:

"Los Estados miembros convienen en la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso".

Esa evolución, según el párrafo 2º del mismo artículo,

"... resultará tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el presente Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas".

Es decir, se consideraba que la propia evolución del gran mercado implicaría esa equiparación de las condiciones sociales.

Cierto es que se habla de "los procedimientos previstos en el Tratado y de la "aproximación normativa" de los Estados miembros. Pero en ninguna parte del Tratado se pusieron en práctica mecanismos adecuados para concretar y llevar a la práctica esas prescripciones.

La consecuencia es conocida: después de más de treinta años de funcionamiento de las comunidades Europeas, si dejamos de lado las normas vinculadas a la libre circulación de trabajadores, no existe un marco legislativo en materia social. Sólo se han promulgado algunas directivas, como las referidas a despidos colectivos, protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario e igualdad de retribuciones entre hombre y mujeres.

1.2. El Acta Unica.

El Acta Unica Europea (A.U.E.), de febrero de 1.986, introdujo importantes modificaciones en el Tratado que, en el aspecto que estamos comentando, consisten en:



- La introducción del art. 118 A, según el cuál:

"Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y se fijarán como objetivo la armonización dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Las directivas fijando las condiciones mínimas se pueden aprobar por mayoría cualificada.

- El art. 118B, referido al diálogo social.
- Es menester señalar también el nuevo Título V referido a la cohesión económica y social.

1.3. Las consecuencias de la regulación actualmente vigente.

Como síntesis, podemos decir que a pesar de las mejoras introducidas por el A.U.E. la regulación del Tratado en cuanto a política social es insuficiente.

- No está, por una parte, claramente especificada la competencia comunitaria para legislar al respecto.

El art. 118A pudo haber sido interpretado con sentido amplio comprendiendo en él las condiciones de trabajo. Pero en realidad lo ha sido restrictivamente y sólo se lo ha entendido referido a la salud laboral.

Otros preceptos -como el 100A, que permite la mayoría cualificada en las medidas que tengan por objeto el establecimiento del mercado interior- encuentran objeciones por determinados Estados miembros en cuanto a la posibilidad de aplicarlos para normas de contenido social. Esto ha ocurrido, por ejemplo, con una de las directivas sobre trabajo atípico.

- Por otra, según las interpretaciones que se han hecho del Tratado, es menester aplicar el principio de la unanimidad para la adopción de decisiones de contenido social, salvo en materia de salud laboral a los que se refiere expresamente el art. 118 A.

TODO ELLO, EN SUMA, HA SERVIDO HASTA AHORA DE PRETEXTO PARA QUE EL CONSEJO (ES DECIR, LOS ESTADOS MIEMBROS) DEMOREN Y PARALICEN LA CONCRECIÓN DEL PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA COMISIÓN PARA LLEVAR ADELANTE LAS 47 MEDIDAS QUE SURGEN DE LA CARTA SOCIAL DE 1.989.

La necesidad de reforma del Tratado para, al menos, despejar este aspecto es, pues, evidente.



2. Las reformas propuestas por la Confederación Europea de Sindicatos.

Ante las Conferencias Intergubernamentales convocadas precisamente para establecer las reformas de los Tratados, C.E.S. ha propuesto diversas reformas al articulado.

Como se puede ver, los objetivos generales perseguidos por la C.E.S. son:

- Reequilibrar la construcción europea.
- Ampliar los procedimientos de mayoría simple y de mayoría cualificada. Es decir, remover el principal obstáculo actualmente existente.
- Democratizar las instituciones europeas.
- Dar un mandato constituyente al Parlamento Europeo.

Entre sus proposiciones destacamos:

Art: Objetivo:

- 8A Que la armonización social sea simultánea con la económica.
- 51 Mayoría cualificada en lugar de la actual unanimidad en cuanto a las medidas de seguridad social vinculadas a la libre circulación de trabajadores.
- 100A Ampliar su campo de aplicación, en cuanto permite la mayoría cualificada, a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 117 Nueva redacción del precepto para que quede claro que el espacio social asegura el desarrollo armonioso del Mercado Común y no es, por lo tanto, un corolario o consecuencia de éste.
- 118 Leves reformas para reforzar su contenido.
- 118A Este precepto sufre una modificación sustancial en cuanto se amplía y clarifica plenamente la capacidad del Consejo para aprobar, por mayoría cualificada, todo lo concerniente a las condiciones de vida y de trabajo.

Los aspectos enumerados específicamente, no limitativos, son los siguientes:

- el empleo: mantenimiento, creación y protección,
- derecho del trabajo,
- condiciones de trabajo,
- igualdad (tratamiento, sexo, raza),



- formación inicial y continua,
- seguridad y asistencia social,
- seguridad en el lugar de trabajo,
- higiene,
- derecho sindical, negociaciones colectivas,
- información/consulta,
- medio de trabajo,
- medio ambiente.

Además se propone, como cuestión de sumo interés, la posibilidad de ratificación por la Comunidad -con efecto para todos sus estados miembros- de los Convenios de la O.I.T.

Señalamos también las ayudas complementarias para las PYMES.

- 1188. Se contempla el establecimiento de un marco legislativo para hacer posible la negociación colectiva de ámbito europeo.
- 121 Seguridad social de trabajadores migrantes: mayoría cualificada en lugar de unanimidad.

3. Las reformas propuestas por el gobierno español:

En esta materia se limitan a tres artículos, lo cual implica, obviamente, que no contemplan las demás cuestiones propuestas por la C.E.S.

Art. 51.

Coincide con la C.E.S. al proponer la mayoría cualificada.

Art. 118A.

Se propone una redacción completamente nueva del precepto que hay que comentar más detalladamente porque es el meollo de la cuestión.

En la reforma propuesta:

- Se ratifica y deja expresamente establecido el principio de la unanimidad con carácter general para la puesta en práctica del Programa de Acción, aunque con excepciones.



En la nueva redacción que se propone al párrafo 1º se hace una remisión expresa al art. 118 referido la materia social, y se afirma que las decisiones se adoptan por unanimidad.

- Se introduce el concepto de "etapas" en la aplicación del Programa de Acción, con las siguientes características:

- * La unanimidad implica que debe haber un consenso absoluto entre los doce Estados miembros sobre estas etapas.
- * Se vinculan las "etapas" a la evolución de la cohesión económica y social y de la unión económica y monetaria.
- * Se fija como plazos para una "primera etapa" (no queda claro cuál es) los siguientes:
 - . finales de 1.992 para su elaboración.
 - . comienzos de 1.993 hasta 31 de diciembre de 1.997 para su puesta en práctica.
- * en el segundo semestre de 1.997 se evalúa el cumplimiento de la primer etapa y se formula una nueva.

- Se establece el principio de mayoría cualificada para algunas materias.

Son las siguientes:

1. el empleo;
2. el trabajo y las condiciones de trabajo de los jóvenes;
3. la integración social y profesional de los minusválidos;
4. la integración social de la tercera edad;
5. la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas;
6. el derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores en empresa;
7. la igualdad de trato entre hombres y mujeres;
8. La seguridad y la salud de los trabajadores.

- Es de hacer notar que en todas estas materias se mantiene referencia expresa a la aplicación progresiva y a la necesidad de tener en cuenta las "condiciones" y las "reglamentaciones técnicas" de los Estados miembros, lo cual no es siempre compatible con la idea de armonización para el progreso y suscita la posibilidad de que se haga a la baja.



- Se afirma de manera expresa la necesidad de unanimidad para las directivas sobre condiciones de trabajo en lo concerniente a:
 - . duración máxima o mínima de la jornada de trabajo.
 - . vacaciones.
 - . descansos.
 - . organización de la jornada.
- Se declara privativa de los Estados miembros la seguridad social, la protección social, -"en cuanto a su extensión e importancia y tanto para los aspectos cualitativos como cuantitativos"- la "justa remuneración", su determinación cuantitativa y, en términos generales, "la política de rentas derivadas del trabajo asalariado".

Artículo 119.

Se propone una reforma, que incide fundamentalmente sobre el párrafo 1º actual, que mejora la redacción en la referido a la igualdad de tratamiento.

4. Las reformas propuestas por la Comisión.

El documento de la Comisión propone la reforma de los siguientes artículos:

Art. 117

Redacción completamente nueva que deja claro que la dimensión social es un objetivo de la U.E.M. y de la realización del mercado interior.

A destacar: este objetivo se ha de perseguir a través de:

- * las políticas estructurales,
- * la adopción de reglas comunes,
- * así como los acuerdos entre los interlocutores sociales.

Art. 118

También cambia radicalmente su redacción en los sentidos siguientes:

- se declara que para realizar los objetivos del art. 117 la Unión "completa y sostiene la acción de los Estados



miembros" (principio de subsidiariedad) y se refiere expresamente a las siguientes materias:

- medio de trabajo y protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- condiciones de vida y de trabajo asegurando la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (es decir, se refiere a la carta social).
- la formación y el perfeccionamiento profesional.
- los niveles de cualificación profesional.
- la información, consulta y participación de los trabajadores.
- el funcionamiento del mercado de trabajo en la medida en que lo permita la convergencia de la economía y el acercamiento en los Estados miembros.
- Las prescripciones mínimas sobre estas materias son establecidas por leyes establecidas en codecisión del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre propuestas de la Comisión y en consulta con el Comité Económico y Social.

Esto tiene gran importancia porque implica el principio de mayoría cualificada en lugar de la unanimidad actual.

- Es notable, por otra parte, la intención de reflejar en el Tratado -es decir, darle fijeza- a un procedimiento de elaboración que consiste en:
 - la Comisión, antes de presentar su propuesta establece una consulta para determinar las perspectivas de acuerdo entre los interlocutores sociales.

Si hay acuerdo, se aplica el procedimiento del art. 119.

- pero, si no hay acuerdo "en un plazo razonable" la Comisión legisla por mayoría cualificada.
- Se hace referencia a un nuevo órgano de concertación para controlar la aplicación de las leyes por los Estados miembros.
- Se establece la unanimidad para lo concerniente a:
 - armonización de los sistemas de seguridad social,
 - derecho sindical,
 - condiciones de ejercicio del derecho de huelga,
 - disposiciones relativas al acceso al empleo por ciudadanos de países terceros.



Art. 118B

Disposición de gran importancia. Los acuerdos cuadros interprofesionales o sectoriales a nivel europeo pueden ser declarados obligatorios por mayoría cualificada del Consejo, durante toda la duración prevista en los mismos.

Es decir, se hace posible la negociación colectiva supranacional.

Art. 121

Informes anuales sobre evolución social.

5. Las reformas propuestas por el Parlamento Europeo

La filosofía de las propuestas que presenta el Parlamento Europeo en materia de política social coinciden plenamente con los planteamientos y objetivos de la Confederación Europea de Sindicatos y muy particularmente en lo que se refiere a arbitrar los mecanismos para reequilibrar la construcción de Europa en los aspectos sociales.

Subrayamos por tanto, únicamente, aquellas propuestas que amplían las realizadas por la CES.

Art. 3

Políticas compensatorias para la corrección de la pobreza, la política social y las minusvalías.

Art. 51bis

(nuevo que se añade al 51: seguridad social vinculada a la libre circulación de trabajadores, incluidos migrantes)

Adopción de medidas para garantizar la libre circulación de personas, incluidos ciudadanos de países terceros residentes legalmente en un país comunitario.

6. Conclusiones

Las conclusiones que se pueden extraer de las reformas propuestas por el gobierno español son:

- Primero, no cubren las fundadas demandas del sindicalismo europeo en aspectos sustanciales como es, entre otros, la generalización del principio de mayoría en la adopción de decisiones.



- Segundo, introduce la mayoría cualificada para algunas materias y alguna mejora de redacción al art. 119.
- Tercero, la vinculación del Programa de Acción a otras cuestiones igualmente importantes -como son la cohesión y la U.E.M.- no aparece justificada. De hecho, puede dar lugar a todavía mayores dilaciones en la concreción de la dimensión social.
- Cuarto, los plazos de aplicación del Programa de Acción son excesivamente largos y chocan frontalmente con la exigencia de la C.E.S., de su entrada en vigor de manera simultánea con el gran mercado interior.
- Quinto, se mantienen condicionantes de los textos actuales -las señaladas en el art. 118A- que afectan negativamente al contenido de las directivas.
- Sexto, la exclusión de la competencia comunitaria de ciertas materias -seguridad social, protección social, justa remuneración- implica una regresión sobre el Tratado de Roma.

POR TODO ELLO, TENIENDO EN CUENTA EL CONTENIDO DE LAS REFORMAS PROPUESTAS (MERECE MENCIONARSE EL HECHO DE QUE NI SIQUIERA SE COMUNICARON A LOS SINDICATOS) ASI COMO LAS REFORMAS QUE NO SE PROPONEN (DEBEMOS RECORDAR QUE ESTA ES UNA BUENA OPORTUNIDAD PARA MODIFICAR EN PROFUNDIDAD EL TRATADO, QUE NO SE REPETIRA AL MENOS DURANTE VARIOS AÑOS) QUEDA CLARA LA VALORACION NEGATIVA DE LA PROPUESTA DEL GOBIERNO ESPAÑOL.

ES FACIL DEDUCIR DE LA EXPRESADO QUE LA PROPUESTA ESPAÑOLA ESTA NOTABLEMENTE POR DETRAS DE LA DE LA COMISION EN ASPECTOS SUSTANCIALES SIN MEJORARLA EN NINGUN SENTIDO.

EL DOCUMENTO DE LA COMISION IMPLICA UN AVANCE, AUNQUE SE PUEDEN SEÑALAR ALGUNAS CRITICAS ENTRE OTRAS RAZONES, EN CUANTO MANTIENE PARA CUATRO MATERIAS EL PRINCIPIO DE UNANIMIDAD (llama la atención, en este sentido, que una de ellas sea la referente a emigrantes de países terceros). ASI LA HA HECHO CONSTAR LA CES PERO RESULTA PARADOJICO QUE LA PROPUESTA ESPAÑOLA SEA REGRESIVA RESPECTO DE EL.



**CUADRO DE PROPUESTAS PARA LA REFORMA DE LOS TRATADOS
EN MATERIA DE POLITICA SOCIAL**

CUADRO PROPUESTAS SOBRE POLÍTICA SOCIAL COMUNITARIA
(CONFERENCIA INTERGUBERNAMENTAL SOBRE UNIÓN POLÍTICA)

TRATADO DE ROMA + ACTA ÚNICA	PROPUESTA COMISIÓN	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACIÓN ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
Art. 2. (Objetivos de la Comunidad)		INCLUIR dentro de un nuevo art. 2.: La convergencia de las condiciones de vida y de trabajo en el pro- greso.		añadir: La armonización en el progreso de las situa- ciones sociales, una política activa de em- pleo.
Art. 3. (Medios - para conseguir los objetivos de la Comunidad)		añadir: "1) El establecimiento de una política común en el ámbito de los asuntos sociales y del empleo. q) El desarrollo de una política común con vis- tas a la realización de una política social y económica. r) El establecimiento de políticas compensa- torias para la correc- ción de la pobreza, la política social y las minusvalías."		añadir: "1 bis) La instauración de una política común y de procedimientos que permitan coordi- nar las políticas so- ciales y de empleo."

.../...



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
Art. 6.º (Coordinación de las políticas económicas de los Estados).				añadir: "sus políticas económicas y sociales respectivas".
Art. 8A. (Establecimiento del Mercado Interior antes del 31-12-92).		añadir: La realización y evolución posterior del mercado interior implicarán necesariamente disposiciones que garanticen la convergencia, a un nivel más elevado. 		añadir: en el 1er. párrafo: ...progresivamente el desarrollo económico y social de sus pueblos en el marco de la realización del mercado. añadir: La realización del mercado interior irá acompañada de disposiciones sociales que garanticen la armonización de las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos, respetando a las mismas reglas y al mismo tiempo que las disposiciones económicas.
Art. 48. (Contenido del derecho de libre circulación)				SUPRIMIR EL PARRAFO 4 (que excluye de la libre circulación los empleos de la Administración Pública).



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
Art. 51. (Seguridad social de los trabajadores. Adopción de medidas por el Consejo por unanimidad.)		SUSTITUIR: la regla de la unanimidad por la de la <u>mayoría cualificada</u>. ANADIR como art. 51 bis: La Comunidad adoptará, de acuerdo con el procedimiento previsto en el art. 188 ter, medidas tendentes a la realización de la libre circulación de personas. Las medidas que deberán tomarse se referirán especialmente: - a los ciudadanos de los países miembros y a los ciudadanos de terceros países que residan legalmente en uno de los países de la Comunidad; - al derecho de residencia; - al derecho de acceso a un empleo y a una formación.	SUSTITUIR: la regla de la unanimidad por la de la <u>mayoría cualificada</u>.	SUSTITUIR: la regla de la unanimidad por la <u>mayoría cualificada</u>.



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
Art. 85. (Prohibi- ción de prácticas contrarias a la libre competencia)				añadir. como práctica contra- ria a la libre concu- rencia: "f) Aplicar a los tra- bajadores condiciones interiores con el fin de desvirtuar la libre competencia".
Art. 100A. la Adopción, por mayoría cualifica- da del Consejo de medidas para el establecimiento y funcionamiento del mercado único.		SUPRIMIR EL PARRAFO 2 (Que excluye las medi- das fiscales, la libre circulación de personas y los derechos e inte- reses de los trabajado- res).		MODIFICAR EL PARRAFO 2. suprimiendo todas las materias excepto las disposiciones fiscales
2º Materias para las que exige una- nidad: disposi- ciones fiscales,-- disposiciones rela- tivas a la libre - circulación de per- sonas y a los dere- chos e intereses de los trabajado- res por cuenta ajena.				



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
3º Nivel de protección elevada en materia de salud, seguridad, medio ambiente y consumidores.		añadir en el párrafo 3: "protección social".		añadir en el párrafo 3 " los <u>derechos fundamentales</u> de los <u>trabajadores</u> ".
Art. 101. (Actuación de la Comunidad para eliminar distorsiones económicas que afectan a la libre competencia)		añadir: "Distorsiones económicas y <u>sociales</u> "		añadir: "Distorsiones económicas y <u>sociales</u> ".
Art. 103. (Política económica comunitaria. Regla de la unanimidad)				SUSTITUIR: la regla de la unanimidad por la de la <u>mayoría cualificada</u> .
Art. 104. "Cada Estado miembro aplicará la política económica necesaria para garantizar el equilibrio de su balanza global de pagos y mantener la confianza en su moneda"				SUSTITUIR por: "Art. 104. Cada Estado miembro realizará la política económica necesaria con el fin de asegurar el equilibrio de su balanza global de pagos y mantener la confianza en su moneda"



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
moneda, procurando asegurar un alto nivel de empleo y la estabilidad del nivel de precios.				procurando asegurar la protección y los dere- chos de los trabajado- res, un alto nivel de empleo, la estabilidad de precios y del poder adquisitivo.
Art. 117. Los Es- tados miembros - conviene en la necesidad de pro- mover la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajado- res, a fin de con- seguir su equiva- lencia por la vía del progreso.	SUSTITUIR por: "Constituyen los ob- jetivos de la Unión: desarrollar las con- diciones de vida y - trabajo, garantizar una protección so- cial justa, fomen- tar el diálogo entre trabajadores y empre- sarios, desarrollar los recursos humanos y combatir la margina- ción social.	SUSTITUIR por: "La Comunidad y los Estados miembros toma- rán todas las medi- das necesarias para las mejoras de las condi- nes de vida y trabajo de todos los ciudadanos que residan legalmente en la Comunidad.		SUSTITUIR por: "Los Estados miembros conviene en la ne- cesidad de promover la mejora de las - condiciones de vida, de formación y de traba- jo, la igualdad de oportunidades de acce- so a la educación y a la cultura de las per- sonas residentes en la Comunidad; y la nece- sidad de acciones co- munitarias para faci- litar dichos fines.
Asimismo, conside- ran que dicha evo- lución resultará tanto del funcio- namiento del mer- cado común, que favorecerá la ar- monización de los sistemas sociales, como de los proce- dimientos previs-	Estos objetivos serán alcanzados mediante la realización del mercado interior, y de la Unión Económi- ca y Monetaria. Tam- bien se realizarán medante políticas -	Promoverán la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, al perfeccionamiento profesional y la cultu- ra.		Asimismo consideran que la aproximación de las disposiciones le- gislativas, reglamen- tarias y administrati- vas a este respecto,



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
	- Quedan excluidas la armonización de sistemas de Seguridad Social, los derechos de asociación y huelga y las condiciones de acceso al empleo de nacionales de terceros países.	(Relaciona todas las materias incluidas en el 118 actual y añade: - Salud. - Economía social y acceso de los trabajadores a los medios de producción.)		realizará mediante estudios, dictámenes, organización de consultas y "actuaciones" tanto para problemas nacionales como internacionales".
Art. 118 A (Mejora y armonización de las condiciones de trabajo).		AGADIR: "Así como de las condiciones de vida, de las disposiciones sociales y la formación".	SUSTITUCION COMPLETA. (líneas de la redacción que se propone): 1-... "Condiciones de vida y trabajo. 2-El Consejo, por unanimidad, ... "fila las etapas del proceso de armonización así como los programas de acción..."	SUSTITUCION APARTADO 1º "La Comunidad debe promover la armonización, dentro del progreso, de las condiciones de vida, trabajo y salud, particularmente, (relación materias ya señaladas en el art. 118 actual. Además: -empleo, creación y mantenimiento; -igualdad.



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DEL.GACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
			3-Para el desarrollo de las etapas se tendrá en cuenta "la evolución del proceso de cohesión económica y social y el progreso de la UEM". 4-Se establecen <u>plazos para las etapas:</u> <u>1ª etapa Enero 93/Dic. 97.</u> 5-<u>Las medidas para desarrollar las etapas se toman por mayoría cualificada, excepto las relacionadas con la jornada laboral, que se toman por unanimidad.</u> 6-Las disposiciones sobre seguridad social, protección social y política salarial son competencia exclusiva de los Estados miembros	-la información y consulta, entorno laboral y medio ambiente). añadir: 1 bis) La Comunidad se compromete a ratificar o a hacer ratificar por los Estados los convenios de la OIT antes del 31.12.92.



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
Art. 118 B (Diálogo social). La Comisión procurará desarrollar el diálogo entre las partes sociales a nivel europeo, que podrá dar lugar, si éstas lo consideran deseable, al establecimiento de relaciones basadas en un acuerdo entre dichas partes.	SUSTITUIR: "La Comisión procurará desarrollar el diálogo entre la partes sociales a nivel europeo, que podrán dar lugar, si éstas lo consideran deseable en el establecimiento de relaciones convencionales, incluidos los acuerdos (marco) interprofesionales o sectoriales a nivel europeo. A solicitud de las partes, los acuerdos (marco) pueden ser objeto de una recomendación de la Comisión o bien, a propuesta de la Comisión y tras consulta al P.E. y el CES, de una decisión del Consejo,	SUSTITUIR: La Comunidad adoptará, previa consulta al Comité Económico y Social, con arreglo al procedimiento previsto en el art. 188 ter, para finales de 1994 a más tardar, un marco jurídico que permita las negociaciones y la celebración de convenios colectivos comunitarios. Se garantizará, en todos los casos, el derecho de todos los trabajadores a ser informados y consultados antes de que una empresa apruebe una decisión. De acuerdo con el mismo procedimiento, y en los mismos plazos, la Comunidad adoptará, las dis		SUSTITUIR: La Comisión procurará desarrollar el diálogo social entre las partes sociales a nivel europeo, y propone a los Estados miembros el establecimiento de un marco jurídico, basado en un acuerdo, a nivel europeo. Este debe permitir legitimar, a este nivel, una negociación y sus resultados.



TRATADO DE ROMA + ACTA UNICA	PROPUESTA COMISION	PROPUESTA PARLAMENTO EUROPEO	PROPUESTA DELEGACION ESPAÑOLA	PROPUESTA DE LA CES
	Por mayoría cualifi- cada, dirigida a los Estados miembros, a fin de que sean de obligado cumplimiento durante su vigencia.	posiciones exigidas pa- ra poner en práctica - dicho derecho.		

FUENTES:

- Propuesta de la Comisión, Bruselas 27-Marzo-1991.
- Resolución del Parlamento Europeo, Sesión de 22-Noviembre-1990.
- Propuesta Delegación Española, Bruselas 4-Marzo-1991.
- Propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos, Comité Ejecutivo 11 y 12 Octubre 1990.



to discounted options

705

investment affairs manager of the ABI, also points to "the potentially divisive effect of employees who have been offered options at full market price suddenly finding that new entrants are getting their options at a discount."

To allay these twin concerns, the ABI is asking companies

will be more than outweighed by a sustained improvement in corporate performance. But it is the individual limit which is most likely to raise boardroom hackles.

Inland Revenue rules allow an executive to hold an option over shares worth up to four times annual remuneration. So

the one quarter ceiling Regan says the rationale is "to phase-in the discounted options so that a balance can be maintained between the many employees who already hold options at full market price and new entrants."

As more and more of those full-priced options are exercised and replaced by discounted options, the case for maintaining the restriction will become weaker.

In the short-term, however, there is no doubt that adherence to the new guidelines will cause considerable executive angst. So why should boards of directors accept limitations which have no legal force whatever and, indeed, which seem to chip away at what Parliament has put on the table?

The answer lies in the estimated 25-30 per cent of all quoted UK shares which are owned or managed by the insurance companies. Put together with the holdings of the pension funds - who broadly concur with the ABI's ideas on undervalued options - it adds up to a formidable combination of institutional muscle.

There has certainly been a high degree of compliance with previous ABI guidelines on share schemes. In particular the restriction on the issue of new executive shares to 5 per cent of total share capital. But a growing number of companies have circumvented this limit by setting up ESOPs which buy up existing shares and are therefore not caught by the curb on new shares.

While the ABI has as yet made no attempt to counteract this technique, it is concerned at the fact that ESOPs are "increasingly being advocated as a means of building up an anti-takeover stake." Because the insurers are unhappy about the proliferation of this "poison pill" device they are suggesting that an ESOP which is capable of buying up more than 5 per cent of a company's share capital should only be introduced with the approval of shareholders.

Whether, if such a suggestion were to be adopted, insurance company shareholders would vote in favour will depend upon why the arrangements are being set up. According to Regan, his association's objective is "to facilitate greater communication by the directors with shareholders as to the philosophy behind the scheme."

■ David Cohen is a partner in the City law firm of Paisner & Co.

Revenue-approved executive share option scheme is easily the most popular method of offering share incentives to directors and other senior executives. More than 4,500 schemes have been set up since the legislation was introduced in 1984.

Until now, one of the cardinal rules of such a scheme has been that the price the executive pays when exercising the option must not be less than the market value of the shares when the option was originally granted. But from the beginning of 1992, it will be possible for a company to price its options at a discount of up to 15 per cent of market value provided that, in addition to an executive scheme, it also has incentive arrangements for employees generally.

While the new legislation creates a lucrative prospect for executives, it has had a cautious reception from institutional shareholders. Understandably, their main fear is that the allotment of cut-price shares will dilute the value of their investments in UK companies. But Richard Regan,

David Cohen looks at proposed guidelines on directors' share options schemes which could turn the Chancellor's dazzling Budget offer into a damp squib

which do decide to issue discounted options to abide by three conditions:

- The options should not be exercisable for at least five years - rather than the usual three year minimum.
- Exercise should only be permitted if the company's annual growth in earnings per share over a five year period beats the rate of inflation by at least 2 percentage points per year.

- No individual should be given more than a quarter of his total options at a discount.

The first two requirements are designed to ensure that the dilution cost to shareholders

the ABI diktat would mean that nobody could be granted discounted options worth more than their annual pay packet.

That these criteria risk turning the Chancellor's dazzling offer into something of a damp squib will be apparent from considering the case of a director earning £100,000. If his employers toe the ABI line he will be restricted to a £15,000 discount over a five year period and will forfeit even that modest benefit if his company fails to show real earnings growth.

On a brighter note, however, the ABI's own logic seems to point to a gradual raising of

FINANCIAL TIMES

Weekend August 17/August 18 1991

Weekend FT

Weekend July 20/July 21 1991

A golden hand-slap

IN THESE days of rising unemployment, one of the few consolations for redundant executives is the knowledge that their pay-off will enjoy tax relief. But this well-established exemption has recently suffered a two-pronged assault from a formidable pair of adversaries - the Inland Revenue and the House of Lords.

Under the 1988 Taxes Act, the first £30,000 of a payment to an employee "in consequence of, or otherwise in connection with, the termination of the employment" is free of tax. Anything more will be fully assessed as employment income. So the maximum saving for a higher-rate taxpayer is £12,000.

It might have been assumed that this relatively modest limit, backed by the explicit statutory wording, would have kept this relief out of the Revenue's reach. But the taxman is determined to block all possible tax avoidance avenues.

Buried in the small print of an obscure official memorandum - where only the keenest fiscal archaeologist was likely to find it - is a statement which has thrown the status of the "golden handshake" exemption into confusion.

The controversial paragraph - in a memo published in March - expressed the taxman's view that a termination payment could be characterised as a "retirement benefits scheme". This would bring into play the byzantine rules on pension benefits - leaving no room for the £30,000 tax break.

Acknowledging the uncertainty which these remarks have engendered, the Revenue has promised to bring out a full statement of practice in the next few weeks.

In advance of publication, the noises from Somerset House are reassuring. In the first place, it seems clear that

mid-career executives - whether made redundant or simply changing jobs - need have no concern.

The real focus of the taxman's angst is the retiring director or employee who sees the £30,000 exemption as a way of expanding the generous tax reliefs - including a tax-free lump sum - which he will enjoy on his pension benefits.

But while the Revenue is blowing the whistle on this type of arrangement, it is unlikely to attack a genuine compensatory payment to a retiring executive who is being forced out. (Whether the Revenue will always be able to tell the difference between voluntary and compulsory retirement is another matter. A prospective £12,000 tax saving may be a powerful inducement for employer and employee to agree that they have fallen out with each other.)

While the Revenue has been busy blocking this gap in its defences, at the other end of the pitch it has scored a 5-0 victory over the taxpayer in the House of Lords. A particularly satisfying result, no doubt, since its opponent was Peter Shilton, the erstwhile England goalkeeper.

Nor could Shilton blame the result on a lack of judicial recognition of his contribution to England's sporting glory. Unlike the judge who needed advice on whether "Gazza" was a rugby or soccer player, Lord Templeman praised Shilton as a "world-famous goalkeeper who made miraculous saves because he was an honourable man." But the miracles did not extend to saving tax.

The case arose out of Shilton's transfer from Nottingham Forest to Southampton in 1982. In addition to an £80,000 "golden hello" from his new club, Shilton received a further £75,000 from Forest who were

anxious that the deal should go ahead so that they would get their agreed fee of £325,000. The Revenue asserted that the £75,000 should be taxed in full because it was linked to his new job. The contrary argument - which succeeded in the High Court and the Court of Appeal - was that this was a termination payment in respect of the Nottingham job and the first £30,000 should therefore be exempt.

The reasoning of the lower Courts was that since the £75,000 had been paid by Forest, which had nothing to gain from Shilton performing his new role as Southampton goalie, the money should not be taxed as emoluments under his new contract. Lord Templeman kicked this firmly into touch. "I prefer the simpler view that an emolument arises from employment if it is provided as a reward or inducement for the employee to remain or become an employee and not for something else." Since the £75,000 was designed to induce Shilton to become an employee of Southampton it was taxable as salary.

By this decision, the law lords seem to have shut the door on any attempt to use the golden handshake concession as a route to mitigate the taxability of golden hellos.

Combined with the memo attack on scheming pensioners, this development highlights the Revenue's determination to confine the £30,000 exemption within narrowly-defined boundaries. But genuinely redundant executives, for whom the £12,000 tax saving will be a much-needed cushion against future uncertainties, should have nothing to fear.

David Cohen

David Cohen is a partner in the law firm of Paisner & Co.

MONEY

The Mail on Sunday, June 9, 1991

80

YOUR MONEY

Price of sharing in a company scheme



EXPERT HELP WITH YOUR PROBLEMS

ONE of the triumphs of the Thatcherite drive to set up a shareholding democracy over the last decade has been the growing popularity of employee share schemes.

The Inland Revenue says that up to March, 2.25 million employees benefited from these schemes by being granted shares or options over shares.

The initial value of the shares was, on average, about £3,000 per employee. In the last financial year alone, 1.3 million benefited.

However, some employees have discovered these schemes have complex rules which work to their detriment.

One such employee — of the Prudential Insurance group — is Mrs Alison Singleton of Southampton who wrote to us:

IN April 1988, as an employee of the Prudential Corporation, I decided to invest in its employee share option scheme. Under the

Save As You Earn scheme rules, my £30 a month had to go into a building society, as the money could be used after five years to buy Prudential shares at an agreed price.

Rules

I subsequently joined three other similar schemes launched by the Prudential in April 1989, May 1990, and October 1990, eventually saving the maximum £150 a month allowable under these rules.

However, when the Pru sold more of its estate agency business last month, I was told, along with

the other employees affected, that we would not be allowed to exercise the options bought under the last three schemes.

The money in those schemes will be treated only as building society investments which will net me less than if I had invested it elsewhere.

Since the Prudential left me, rather than the other way around, as it fair of the company to treat my loyally invested salary in this way?

David Cohen, a partner of City solicitors Pinner & Co, who was recently noted the top employee share scheme specialist by other lawyers replies:

I AM pleased to say that the Prudential has got it wrong and Mrs Singleton will be able to exercise her options even though she has held them for less than three years.

When the Prudential said she would lose the options it was overlooking a decision of the Court of Appeal in 1987.

This said that when a business is sold, employees are treated — for share option purposes — as having been made redundant even if (as in her case) they keep the same jobs under the new owners.



OPTION SPECIALIST: David Cohen

colleagues who are allowed to exercise their options prematurely, lose out.

They will have to sacrifice part of the gain they otherwise would have netted because they have exercised the options within six months of leaving.

And they can buy only as many shares as the savings accumulated through their SAYE contract with a building society or bank will allow.

Staff

When an employee starts an SAYE contract, his monthly contribution is fixed at a level that ensures that he will have enough money at the end (including terminal bonus) to exercise all the options on offer.

But since the contract is being halted prematurely, there will be a shortfall which will reduce the number of shares the employee can take up.

Senior staff who get their options through 'Executive' share schemes are much more favourably treated.

Firstly, the company has complete discretion to allow ex-employees to exercise their options whatever the circumstances of their departure.

Secondly, an executive option holder, if he can exercise his options, will be able to do so in full — however short the period for which he has held them.

Save As You Earn (SAYE) shareholders made redundant can always exercise options.

Allow

This applies even if it is just a few weeks after the option grant.

An SAYE option scheme can be a real money-spinner provided options are allowed to

run their full term of either five or seven years.

But sometimes the options are just cancelled.

This happens most commonly when an employee leaves the company for another job (see table below).

Even those more fortunate employees, like Mrs Singleton and her

PENNY SHARES ARE BACK!

Not since the heady days of 1967 have we at Penny Share Guide been able to boast about the performance of the shares which we selected for our Portfolio at the beginning of the year. But as you can see from the table, the first half of 1991 has changed all that!

PENNY SHARE GUIDE PORTFOLIO FOR 1991

January 1991	Futura Holdings	62p	84p	+35%
	City of London FR	35p	40p	+14%
	PW Thorpe	80p	104p	+30%
February 1991	Crown Communications	30p	36p	+20%
	Allied Leisure	68p	99p	+45%
	Erkine House	37p	59p	+59%
	Creston	10p	13.5p	+35%
	Beckenham	40p	35p	-13%
	Average appreciation			+24%

There's little disputing that we are now in the depths of what may well be the deepest recession since the War, so to choose a portfolio of shares which are already showing an average percentage rise of 24% is no mean achievement, especially when you consider that the 'recent prices' quoted are simply that — they're certainly not 1991 'highs' (if we'd used those, the performance would have been even more remarkable).

So although past performance is no guarantee of future success, we believe there are many small companies who will not only survive, but flourish this year and next, taking their profits and share price along with them.

It's our job to continue finding these companies. Send today for free details to: The Penny Share Guide, Unit One, Hainault Industrial Estate, Hainault Road, Romford RM6 5NP. Published by Fleet Street Publications Ltd, a member of the Financial Intermediaries, Managers & Brokers Regulatory Association.

YES! Please send me more information on The Penny Share Guide.

Name: _____

Address: _____

Postcode: _____ MS96

HOW EMPLOYEES CAN LOSE OUT

Scenario	Can options be exercised?	Notes
Employee leaves company	No	Options are forfeited.
Employee is made redundant	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to another company	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a subsidiary	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a sister company	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same ownership	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same management	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same control	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same direction	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same supervision	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same management	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same control	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same direction	Yes	Options can be exercised.
Employee is transferred to a company under the same supervision	Yes	Options can be exercised.

Merging small stakes

MANY readers have written with specific queries about small shareholdings acquired in the privatisations of the electricity distribution and generating companies, following our recent article on how to transfer shares to family or friends.

After public complaints about the way that incentives in previous issues were lost as a result of transfers, the conditions for recent issues have been liberalised. The following questions-and-answers thus apply specifically to the electricity companies; for earlier issues, check with the registrar before transferring.

Q. My wife, my son and I were each allotted 100 shares in our regional electricity company. Since these individual holdings are so minuscule my wife and I are intending to give our shares to our son. What procedures do we have to follow to get all 300 shares registered in his name?

A. You and your wife will need to complete stock transfer forms in favour of your son (the statement in our previous article that you could transfer

by simply signing the pack of the interim certificate mistakenly assumed that the same procedures applied as in earlier privatisations). Complete the back of the transfer forms to indicate that the transfers fall within category L (gifts) and are therefore exempt from stamp duty. Then send the forms, your certificates (and your son's certificate) and the consolidation fee to the company's registrars with a covering letter asking for all three holdings to be consolidated into your son's name.

Q. You mentioned a fee. How much will that be?

A. It depends on which bank is your local company's registrar. NatWest charge £6.50, Barclays £15 and Lloyds £17.25. This is a flat charge for consolidating up to 10 certificates (or any number with Lloyds).

Q. That fee is going to take a chunk out of what is not a very big profit. Is there any way of avoiding it?

A. Only by not consolidating.

If you and your wife transfer your shares to your son but do not consolidate, he will still hold the 300 shares but with three separate entries in the share register. Although this will mean three certificates the registrars assure us that your son will only receive one dividend cheque covering his full 300 share entitlement. The only other fee-free solution is to "amalgamate" rather than consolidate (see below).

Q. We all registered for customer incentives. Will my wife and I be able to pass on our entitlements to our son?

A. No, the incentives on your and your wife's shares will be lost.

Q. Fees payable, incentives down the drain! The costs of this exercise are becoming prohibitive. Is there no cheaper way of tidying up our family holdings?

A. Well, perhaps. You might like to consider amalgamating your shareholdings, in other words registering all 300 shares

in the joint names of your wife, your son and yourself rather than in your son's sole name. Putting shares into additional names is one of the rare occasions when you can make a change in ownership without forfeiting the incentive entitlement. (The only other exceptions are on the death of the shareholder, when putting the shares into a personal equity plan, or on transferring from a nominee to the true owner or from joint names to a single name.) Furthermore, none of the registrars charges a fee for amalgamation.

Q. So how do we go about amalgamating?

A. It is a two-stage process. First, you need to write to the registrar asking him to transfer your shares into the three joint names - and your wife and son need to do likewise. Enclose the interim share certificates and signed stock transfer forms. Each of you will also need to complete a

special certificate - obtainable,

from the registrar - to claim continuation of the incentives.

Once this stage has been completed, the registrar will merge all three holdings and send you one certificate in joint names for the full 300 shares. The maximum number of named holders is four.

Q. You said that shares can be transferred from joint names to a single name without extinguishing incentives. Does this mean that, later, my wife and I could get our names removed leaving our son as the sole shareholder?

A. It seems too good to be true - a way of achieving your original objective but with no fee and no loss of incentives. In theory, it works. In practice, the determining factor is likely to be which registrar you are up against. Barclays sees no problems but NatWest takes a more jaundiced view and threatens that, if this loophole were widely exploited, it would ask the Department of Energy to block it.

David Cohen

■ David Cohen is a partner in the law firm of Passner & Co.

FINANCIAL TIMES

Thursday April 18 1991

THE FINANCE BILL

■ ESOPS

Cut-price option for share schemes

THE MOST mouth watering provision in the Finance Bill for many directors will be clause 37, which gives companies the opportunity to grant options under an Inland Revenue approved executive share scheme at a 15 per cent discount to market price.

This cut-price option facility will only be available to companies which also have an approved all-employee incentive scheme – either a profit sharing or an SAYE option scheme. Simply setting up a wider scheme will not be sufficient. The company will also have to notify all eligible employees of the scheme's existence in the 12 months immediately preceding the grant of options.

The time for determining which employees are eligible is the date on which the executive rights are created. This creates a potential trap. Participation in most wider schemes is restricted to those who have completed a qualifying period of service. If there is a significant interval between despatch of the all-employee notice and grant of the executive options, some employees are likely to become eligible during that period. Failure to communicate with these new qualifiers will scupper the executives' arrangements.

No individual can be granted an executive option over shares worth more than four times his or her salary. Since this limit operates by

reference to market value rather than to the subscription price payable by the option holder, the grant of discounted options will not increase the number of shares which can be taken up.

For example, a director earning £50,000 a year is subject to a £200,000 option ceiling so that if the shares are worth £1 each he can be allotted 200,000. Discounted at 15 per cent, the same shares will cost him only £170,000, but since the shares are worth the full £200,000 he will be deemed to have reached his limit.

Finally, the bill puts beyond doubt that any company wishing to offer this incentive will first have to amend its scheme rules. For quoted companies shareholder approval will almost invariably be required.

There will be plenty of time to convene the necessary meeting – discounted options cannot be handed out before January 1 1992. Companies may also need time to canvass their institutional shareholders who are aware of the potential cost of cheap options and are therefore likely to suggest that such options should only be exercisable if performance targets are achieved.

David Cohen

The author is a partner in the City law firm of Paisner & Co

BUSINESS SUMMARY

UK FINANCE BILL: One of the most interesting provisions for many directors will be clause 37, which gives companies the opportunity to grant options under an Inland Revenue approved executive share scheme at a 15 per cent discount to market price. Page 13; Further details, Page 12

● SHARE OWNERSHIP SCHEMES

Encouraging self-interest

IN HIS speech, the chancellor expressed dissatisfaction that until now most employee share schemes "have been directed solely at highly paid company executives". His Budget is a concerted effort to achieve the long-awaited breakthrough to wider employee share ownership.

The first move in the chancellor's egalitarian drive is a radical new linkage between executive and wider schemes. One of the conditions for Revenue approval of an executive scheme is that the price payable on option exercise must not be less than the share value when the option was first granted. From the beginning of next year, a company with an approved all-employee scheme can offer executive options at a discount of up to 15 per cent to the initial price provided it has publicised the wider scheme to all relevant employees in the preceding year.

The logic of encouraging enlightened self-interest in British boardrooms is clear enough. What is rather puzzling is the absence of any requirement that shop floor workers should be given the chance

actually to acquire shares.

Though few companies are likely to be so cynical as to create an all-employee scheme but not activate it at all, many more could restrict their flirtation with wider ownership to a token sprinkling which will still be dwarfed by allocations to directors and other senior staff.

Companies with all-employee schemes will soon be able to offer much larger share packages to staff.

The ceiling on savings-related options is fixed by the size of the option holder's five-year SAYE contract. Mr Lamont announced an increase in the monthly savings limit from £150 to £250.

This hefty rise will boost the maximum value of shares which can be taken up under this type of option from £16,875 to £28,125. Maximum allocations under profit-sharing schemes come in for more modest improvements.

All these measures are designed to put more shares into the hands of more employees. But the chancellor has also done his best to

ensure that the shares remain in employee hands for as long as possible. Until now, tax reliefs for approved employee shareholders have come to an end once they exercise their options. There will now be the opportunity of extending the tax-sheltered period indefinitely by putting the shares in a personal equity plan.

Employees who currently wish to "transfer" option shares into a corporate PEP can only do so by selling their option shares - possibly triggering a capital gains tax liability - and then buying new shares in the plan.

Under the new rules, shares emerging from an approved all-employee scheme will be transferable directly into a corporate PEP for a six-week period. The value of shares which can be protected in this way will be subject to the limit of £3,000 for corporate PEPs.

David Cohen

The author is a partner in the City law firm of Paisner & Co.

NORMAN LAMONT'S first budget is widely expected to sound the death knell for tax-avoiding offshore trusts, but it should bring positive news for another type of trust.

In spite of encouragement in the last two budgets, employee trusts – known as ESOPs – have yet to get off the ground. A further injection of tax relief is urgently required if there is to be any hope of an ESOP-led breakthrough to wider share ownership.

Statistics demonstrate conclusively how narrow and uneven has been the growth of employee share ownership in the UK. There are already more than twice as many executive share schemes as all-employee schemes even though the company-wide version has been on the statute book for twice as long.

Furthermore, the average value of an executive option – at £18,000 – is almost ten times the equivalent figure under the egalitarian savings-related option scheme. Confronted with the unpalatable fact that in most companies the employee ownership bandwagon has barely moved outside the boardroom, the government has looked to the ESOP for fresh momentum.

An ESOP is an employee trust which buys shares in a company and then gradually distributes those shares to the workforce, usually via share option schemes. The trust's purchases are funded by the company itself or by an external lender with the company acting as guarantor.

The ESOP concept originated in the US and was imported into the UK several years before it was given the official stamp of approval in 1989. But most of the early ESOPs were designed to top-up executive incentives rather than being spread throughout the ranks.

Nigel Lawson, the former

chancellor, tried to change this by offering tax breaks to companies prepared to set up ESOTs – a sub-species of ESOPs complying with egalitarian rules set out in the 1989 Finance Act. Two years on, the ESOT legislation is still a flop. Asked how many companies had set up ESOTs the Inland Revenue's reply was "less than 10".

Clearly, the vast majority of companies consider compliance with the statutory conditions to be too high a price to pay for the meagre tax concessions currently on offer. The chief deterrent is the fact that an ESOP has to give similar share allocations to all full-time employees.

Since the government is hardly likely to abandon this fundamental tenet, its efforts to popularise ESOPs are likely to concentrate on beefing up the fiscal incentives. When ESOPs were born in 1989 they had only one tax privilege – full deductibility for all payments made by the company to the trust. Even that was of dubious value – recent court decisions suggest that such payments should anyway be deductible on tax principles.

This relief was supplemented last year by a capital gains tax roll-over for shareholders who sell to an ESOP which owns at least 10 per cent of the company. But though it was felt that this would appeal to shareholders in family companies looking for a tax-effective exit route it is now apparent that this new enhancement of ESOPs has failed to make the breakthrough.

Having invested so much effort in the ESOP experiment and with no alternative strategy for broadening employee ownership the government must surely be past the point of no return. Egalitarian ESOPs have been conspicuously successful in the US – there seems no reason why, with a similar degree of fiscal encouragement, they should not do just as well here.

In each of the last two budgets, UK ESOPs were given one of the many tax breaks enjoyed by US ESOPs – corporate deductibility, then CGT roll-over. It will be logical for Lamont to "borrow" another one – or more – of the US reliefs in 1991. He can choose from the following selection:

- ESOPs in the US are sheltered from income tax on dividends and capital gains tax on share sales. There is no equivalent protection in the UK and the vulnerability to a CGT charge on share distributions by an ESOP to the employee

beneficiaries is yet another offputting feature of the current legislation.

- Provided a US ESOP owns a specified percentage of the company's share capital, all dividends paid out to the ESOP are tax deductible.

- Lenders to US ESOPs with substantial shareholding interests are exempt from tax on 50 per cent of interest payments with the result that ESOPs have been able to borrow at heavily discounted interest rates.

We will soon know which, if any, of these incentives will be crossing the Atlantic. Most surprising of all would be if the chancellor did nothing and merely left ESOPs to their fate.

Those seeking to benefit from offshore trusts will no doubt be scuttling around before Budget day hoping to take evasive action before the guillotine falls. Companies planning to implement employee trusts are in the reverse position. It is probably advisable to defer any pre-Budget decisions on the basis that things can only get better.

David Cohen

David Cohen is a partner in the City law firm of Paisner & Co.

ESOPs: more relief needed

Highly recommended

Share scheme lawyers are invited to share their views on who's their number one

The work of the share scheme lawyer does not fall easily into one specialism. A knowledge of tax, employment and even takeover law may be necessary. And good communication skills can be vital



Tom Scott
Linklaters & Paines

'It is a mistake to think of share scheme work as a discrete discipline. A lawyer working in the area needs to understand how share schemes fit into the range of employee benefits generally and to have a thorough working knowledge of the relevant tax law. And it isn't really feasible to advise on, say, the effect of a takeover on a company's share schemes without understanding takeovers generally.'

'The best share scheme lawyers combine these technical qualities with an awareness of the non-legal motives prompting the client to introduce a particular share scheme. The relative balances between reward and retention can differ substantially, not only between companies but also from scheme to scheme.'

'In addition to the practitioners in Linklaters' employment and employee benefits group, I would single out David Cohen of Paisner & Co. He is a first-rate practitioner and deserves much credit for founding the Share Scheme Lawyers Action Group. This is an alliance of lawyers who meet regularly to exchange information and discuss problems. The group recently had an extremely successful meeting with policy and technical representatives from the Revenue. David's leadership of the group, and his practice generally, are supplemented by the relatively high public profile he has through his conference speaking and articles for the *Financial Times*.

I also have great respect for Francis Sandison of Freshfields. Like David Cohen,

Francis combines a keen legal mind with an ability to communicate and an easy-going personality.

'I have also been impressed by Colin Chamberlain at Herbert Smith, and always used to enjoy dealing with the late Laurie Brennan.'



Colin Chamberlain
Herbert Smith

'I suppose the place to start is to identify the qualities which I believe are important in a share scheme adviser. Foremost of these is technical expertise, not just in approved and unapproved share schemes and in employee tax, but also in foreign schemes, profit-related pay and indeed the whole area of employee incentives. I imagine I am one of the few practising solicitors who has had a spell outside the profession in a human resources consultancy and I believe any team can benefit from such a broadening of its experience - the experience can even result in participating in a share scheme.'

'Any good share scheme lawyer must also have a flair for helping the client explain any scheme to his employees, an absolutely vital part of the service as far as any client is concerned.'

'So who do I rank highly? Naturally, I would mention my colleague Jocelyn Mitchell who worked with me on the employee share offers in both the water and regional electricity companies' privatisations which were quite astonishingly complex exercises so far as share schemes go.'

'Since share scheme work only rarely involves working with lawyers from other firms, except when winding up schemes on a takeover, it is very difficult to get a complete picture of other advisers, particularly how their clients might see them. However, I suppose one gets to know who is active in the area and who seems to command special respect.'

'Undoubtedly, a safe pair of hands because of his great experience is Eddie Codderington at Slaughter and May who, in addition, is always a pleasure to work with. David Reid's team at Clifford Chance has long been prominent in this area particularly in the field of ESOPs (employee share ownership plans) which they have played a key part in promoting. Other highly recommended lawyers which come to mind as having great experience include Francis Sandison and Simon Evans at Freshfields. At Linklaters & Paines I most often come across Janet Cooper these days, and I have found her to take a keen interest in the related areas of ESOPs and corporate PEPs. David Cohen of Paisners, who has been the leading light in forming the Share Scheme Lawyers Group, is an excellent speaker and writer on share scheme matters.'

'There are other solicitors who I have not been directly involved with but should be mentioned such as Mervyn Parry and his team at Allen & Overy and Chris Major at Lovell White Durrant.'

The two barristers who come to mind as taking an interest in share schemes are Andrew Thornhill QC and Barry McCutcheon.'



David Pett
Pinsent & Co

'In the case of employees' share schemes, ESOP trusts and employee buy-outs, there is clearly as much expertise outside

London as within the City firms. My own practice undertakes a substantial amount of such work for clients who might normally expect to look to the City for their advisers and in these fields we would expect to bear comparison with any of the major City firms.'

'It is the nature of the work that one is not normally working with (or against) other lawyers with a similar specialist interest. That said, however, as regards individuals I have always respected David

Reid of Clifford Chance and his colleague Robin Tremaine, particularly for their efforts in promoting ESOPs both at home and abroad, primarily through the ESOP Centre.

'David and I worked together at Clifford Turner (as it then was) in the early 1980s, and since then have worked in parallel to develop the use of ESOPs, particularly in the context of employee buy-outs and as a means of enhancing public company share schemes.

'I would also recommend David's colleague Aidan Langley. Other practitioners for whom I have high regard and who I know to have experience are Francis Sandison at Freshfields and Judith Greaves of Simpson Curtis. As regards members of the Bar, I have recently been impressed by the creative thinking of Stephen Brandon.'



Philip Goldenberg
SJ Berwin & Co

'Share scheme law is difficult to define. For a lawyer, it is a mixture of corporate finance (company law, Yellow Book, institutional shareholder qualities, securities law and regulation), trust law (on ownership schemes or ESOPs), tax and employment law. But it is more than this. It is about employee participation and, above all, for all-employee schemes, good communication with a workforce is a *sine qua non* of a successful scheme.

'I came at this field politically as well as professionally. The first tax reliefs for all-employee share schemes were contained in the 1978 Finance Act, which flowed from the Lib/Lab Pact. I worked with John Pardoe on the conception and enactment of the proposals. And all-employee share schemes have a strong political content - documents for employees have to be written in language which is clear and concise, while remaining legally watertight - the former by no means the universal hallmark of the legal profession, but writing election literature is a good discipline.

'Against this background, clients need broad advice. No company should go into all-employee share schemes lightly, wantonly or ill-advisedly. To do so is emphatically not a panacea for lousy industrial relations. And it must sit well with the company's employee remuneration package, and general attitude to employee relations.

'On this basis, one has to exclude from consideration outfits in the share scheme field that market packages, rather than give

advice. Self-styled "specialist consultants" too often fall in this category.

'It is also difficult to judge other lawyers, because share scheme law tends to be client/lawyer rather than lawyer/lawyer - there is rarely negotiation, let alone conflict. So one rarely meets, and never has to refer!

'If I had to, I would go for my partner Adrian Shipwright, who is a tax guru with a particular bent for complex corporate structures. Michael Jacobs at Nicholson Graham & Jones has an affable solidity. And, if communication skills are as important as I suggest, then the self-publicising abilities of David Cohen of Paisners should stand him in good stead.'



Francis Sandison
Freshfields

'There is no doubt that share scheme work demands a wide range of skills and that practitioners who do not devote all their time to it can make a contribution to its development. I therefore make no apology for the fact that share scheme work forms only a limited part of my practice as a corporate tax lawyer, most of the share scheme work at Freshfields being handled by Simon Evans's very capable team within our Employee Benefits Group.

'Most lawyers in the field are, like myself, primarily tax lawyers and there is a gap still to be filled by lawyers who are thoroughly conversant not only with the taxation treatment of share schemes, but also with the employment law, trust, company law and FSA implications.

'David Cohen of Paisners has to be one of the leading practitioners. His Share Scheme Lawyers Group provides a forum for discussion and enables joint views to be put to the Inland Revenue, and David also writes very intelligibly for the *FT* about share schemes. He has managed to avoid becoming an uncritical salesman of them - a trap into which some advisers have fallen with ESOPs. Colin Chamberlain of Herbert Smith is another very experienced specialist who has the advantage of having worked as a consultant with CC&P for a number of years. I also have a high regard for Tom Scott of Linklaters & Paines, by no means solely for his share scheme work.

'Counsel can be a great help, especially where one is the only share scheme lawyer in the firm. Company law considerations frequently crop up and my first choice of counsel would undoubtedly be Richard Sykes. Within Freshfields, Richard's pronouncements are treated with a degree of respect that rivals Papal infallibility. On

tax, I have used Andrew Parke on many occasions over the years; one of the great things about a con with Andrew is that, no matter how thoroughly you think you understand a problem, you always come away having learned something more. I also like using Andrew Thornhill, who is enormously quick-witted and entertaining, and I have done a "double act" with Barry McCutcheon at a number of conferences in the past; Barry's dry sense of humour is most refreshing.'



Michael Jacobs
Nicholson Graham & Jones

'Arrangements for employees to obtain shares on beneficial terms have been around for a very long time, but share scheme lawyers as such were rare until the late 1970s. Two of the leading lights from that time who are still much involved in the field are Philip Goldenberg of SJ Berwin & Co, a larger-than-life character who helped create the all-employee profit sharing scheme, and Francis Sandison of Freshfields who wrote the first useful book about share schemes.

'Throughout the 1980s a three-way battle for scheme work has been waged between solicitors (who of course do it best), accountants and remuneration consultants. One person who has seen it from both sides is Colin Chamberlain of Herbert Smith, who has been the architect of the schemes for many of the companies which have been privatised. David Reid leads the team at Clifford Chance which, more than any other, has tried to get ESOPs on the map.

'The solicitor who has given most to share schemes and given them the most media focus is undoubtedly David Cohen of Paisner & Co through his articles in the *Financial Times* and elsewhere. In 1989, a group of us led by David founded the Share Scheme Lawyers Group, which is now a small but highly effective voice for those most closely involved with share schemes. It now has dealings with the Revenue and the multiplicity of regulatory authorities and interest groups affected by them. Up-and-coming lawyers include Jocelyn Mitchell of Herbert Smith and Simon Evans of Freshfields.

'Of the few barristers who have become seriously involved in share schemes, the one who has probably the most sophisticated approach is Barry McCutcheon. Andrew Thornhill QC also writes and speaks extensively on the subject. The value of share schemes is now beginning to be appreciated more and

ESPANYA: PARTICIPACIO DELS EMPLEATS EN ELS BENEFICIS DE LA COMPANYIA EN UNA MOSTRA DE CONVENIS COL.LECTIUS, PER SECTOR 1988-1989.

Sector	Mostra de convenis Tipus	Número	Participació en els benef.	Tipus de pagam. i quantitat
Indústria	Nacional	1	No	
metall	Companyia	2	No	
Vehicles	Companyia	4	No	
Indústria	Nacional	1	No	
química	Companyia	1	Sí	Fixat, aprox. salari 1 mes
Construcció	Provincial	4	Sí	Fixat, depenent en duració del treball i categoria ocupacional
Telefon	Companyia	1	Sí	Fixat, aprox. salari 1 mes
Vendes	Companyia	2	No	
Banca	Nacional	1	Sí	Variable, mínim fixat de benef.
Assegurances	Nacional	1	No	
Publicitat	Companyia	2	Sí	Variable 10-25%
total paga.				

Font: Basat en la selecció de 20 convenis col.lectius de 1988-89 per Sáez (1990).

**COMPENSACIO DELS EMPLEATS EN COMPANYIES ESPANYOLES PER TIPUS I
DIMENSIONS DE LA COMPANYIA 1986-1988**

Formes de compensació	Any	% de totes empreses	% de mitjanes empreses	% grans empreses
Compensació fixa				
com a component				
bàsic	1986	51	56	48
Compensació var.				
- lligada a				
ventes, prod, etc 1988		44	32	59
- lligada a ben. 1987		6	8	4
Pagaments en				
espècie	1988	96	95	97
Empreses planejant				
extendre compens.				
variable lligada				
a beneficis en els				
propers anys	1988	13	24	5

Fonts: "Encuesta para el diagnóstico de los recursos humanos en España", 1987; "Informe sobre Remuneraciones", 1989; i "La negociación colectiva en las grandes empresas", 1988 i 1989.

DISTRIBUCIO DELS COSTOS LABORALS EN COMPANYIES ESPANYOLES AMB MÉS DE 200 EMPLEATS (en % d'empreses) 1987-1989

Tipus d'esquema	1987	1988	1989
Compensació fixa	61.6	61.3	62.0
de la qual:			
- salaris	46.0	45.6	46.0
- antiguetat	10.4	10.2	10.5
- altres components	5.2	5.5	5.5
Compensació variable	13.0	14.0	13.7
de la qual:			
- objectius de producció	6.1	6.6	6.7
- hores extra i no absentisme	2.2	2.4	2.4
- participació en benef. i altres	4.6	5.0	4.6
Beneficis addicionals	25.4	24.7	24.3
dels quals:			
- seguretat social	20.9	20.2	20.0
- beneficis socials	4.5	4.5	4.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Font: "La negociación colectiva en las grandes empresas", 1988 i 1989.

IMPORTANCIA RELATIVA DELS ESQUEMES DEL PEPPER A ESPANYA A FINALS DELS 1980.

Esquema	Pes (en %)
---------	------------

Pagaments de beneficis com a component variable

-inclosos en convenis col.lectius:

nombre d'empleats assalariats	Màx. 2%
-------------------------------	---------

-no inclosos en convenis col.lectius:

nombre de companyies	Aprox. 6%
----------------------	-----------

-en % de costos laborals totals en grans i mitjanes companyies

5%

Font: Taules prèvies, i "Boletín de Estadísticas Laborales".2

BIBLIOGRAFIA

En l'elaboració d'aquest informe he tingut en compte els següents textos:

- Blackiston, H., Rappaport, L. i Pasini, L, "ESOP's: What They Are and How They Work", The Business Lawyer, Novembre 1989, Vol. 45.
- Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors.
- Cohen, David, "Treat to discounted options", Financial Times, 17-18 Agost 1991.
- Cohen, David, "A golden hand-slap", Weekend FT, 20-21 Juliol 1991.
- Cohen, David, "Barber factor hits share schemes", Financial Times, 27-28 Agost 1991.
- Cohen, David, "Price of sharing in a company scheme", The Mail on Sunday, 9 Juny 1991.
- Cohen, David, "Merging small stakes" The Financial Times, 18 maig 1991.
- Cohen, David, "Cut-price option for share schemes", The Financial Times, 18 Abril 1991.
- Cohen, David, "Fair shares for the hoi polloi", Financial Times Weekend, 23-24 Març 1991.
- Cohen, David, "Encouraging self-interest", Financial Times, 20 Març 1991.

- Cohen, David, "ESOPs: more relief needed", Financial Times Weekend, 16-17 Març 1991.
- Cohen David, "Changes in employee share scheme law in 1990", The Law Society's Gazette, n° 10, 13 Març 1991.
- Forst, B., "Labor Union Representation on Boards of Corporate Competitors: an Antitrust Analysis", The Journal of Corporate Law, Spring 1982, Vol. 7, N° 3.
- Gleichmann, Karl, "Perspectives on European Company Law", Forum Internationale, Octubre 1989, N° 14.
- Gold, C., "Labor-Management Committees: Confrontation, Cooptation, or Cooperation?", Key Issues, 1986, N° 29.
- Halpering, J., "Financing the Acquisition of Stock by Employees", The Journal of Corporation Law, Winter 1980, Vol 6, N° 2.
- "Highly recommended", Legal Business Magazine, Maig 1991.
- Horwood, R., "ESOP Update", The Journal of Corporate Taxation.
- Hundertmak, F., "Executive Employees and Co-Determination in Germany - Recent Developments and Future Aspects", International Business Lawyer, Vol. 9 (iv), 1981.
- Kohler, T., "Models of Worker Participation: The Uncertain Significance of Section 8 (a)(2)", Boston College Law Review, Maig 1986, Vol. 27.

- Kolvenbach, W., "Spain", Handbook on European Employee Co-Management - Suppl. 1, Novembre 1988.
- Levine, M., "Legal Obstacles to Union-Management Cooperation in the Federal Service", Labor Law Journal, Febrer 1991.
- McLean, M., "Employee Stock Ownership Plans and Corporate Takeovers: Restraints on the Use of ESOP's by Corporate Officers and Directors to Evert Hostile Takeovers", Pepperdine Law Review, Vol. 10: 731, 1983.
- Nowak, M., "Worker Participations and its Potential Application in the United States", Labor Law Journal, Març 1984.
- O'Toole, M., "The Disproportionate Effects of an ESOP's Proportional Voting", Northwestern University Law Review, 85:824, 1991.
- Perlin, M. i Pointer, D, "The Effects of Worker Participation Plans on Union Views of Managerial Prerogatives".
- Pianko, H. i Hernández, J, "Internationalizing the U.S. ESOP"
- Polo, E, "La Reforma y Adaptación de la Ley de Sociedades Anónima a las Directivas de la Comunidad Económica Europea", Revista Jurídica de Catalunya.
- Rodríguez-Piñero, M, "La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales", La Ley, 31 Gener 1990.
- Schlossberg, S. i Fetter, S, "U.S. Labor Law and the Future of Labor-Management Cooperation", Labor Law Journal, Setembre 1986.

- Storm, P. & Caloen, W., "The Netherlands Act on Works Councils", International Business Lawyer, Vol. 10, 1982.
- Tabachnik, E., "Minimum Standards of Industrial Democracy, Corporate Law: The European Dimension.
- Tyrell, A., "Employee Participation in the Decision Making of Public Limited Companies: The 5th Directive Options", New Law Journal, 14 Gener, 1982.
- The Pepper Report, Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Commission of the European Communities, European University Institute, Març 1991.
- Welch, J., "Problem of Group Companies in Draft Fifth Directive Remains Unsolved", The Company Lawyer, Vol. 4, N° 2./1

BIBLIOGRAFIA

En l'elaboració d'aquest informe he tingut en compte els següents textos:

- Blackiston, H., Rappaport, L. i Pasini, L, "ESOP's: What They Are and How They Work", The Business Lawyer, Novembre 1989, Vol. 45.
- Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors.
- Cohen, David, "Treat to discounted options", Financial Times, 17-18 Agost 1991.
- Cohen, David, "A golden hand-slap", Weekend FT, 20-21 Juliol 1991.
- Cohen, David, "Barber factor hits share schemes", Financial Times, 27-28 Agost 1991.
- Cohen, David, "Price of sharing in a company scheme", The Mail on Sunday, 9 Juny 1991.
- Cohen, David, "Merging small stakes" The Financial Times, 18 maig 1991.
- Cohen, David, "Cut-price option for share schemes", The Financial Times, 18 Abril 1991.
- Cohen, David, "Fair shares for the hoi polloi", Financial Times Weekend, 23-24 Març 1991.
- Cohen, David, "Encouraging self-interest", Financial Times, 20 Març 1991.

- Cohen, David, "ESOPs: more relief needed", Financial Times Weekend, 16-17 Març 1991.
- Cohen David, "Changes in employee share scheme law in 1990", The Law Society's Gazette, n° 10, 13 Març 1991.
- Forst, B., "Labor Union Representation on Boards of Corporate Competitors: an Antitrust Analysis", The Journal of Corporate Law, Spring 1982, Vol. 7, N° 3.
- Gleichmann, Karl, "Perspectives on European Company Law", Forum Internationale, Octobre 1989, N° 14.
- Gold, C., "Labor-Management Committees: Confrontation, Cooptation, or Cooperation?", Key Issues, 1986, N° 29.
- Halpering, J., "Financing the Acquisition of Stock by Employees", The Journal of Corporation Law, Winter 1980, Vol 6, N° 2.
- "Highly recommended", Legal Business Magazine, Maig 1991.
- Horwood, R., "ESOP Update", The Journal of Corporate Taxation.
- Hundertmak, F., "Executive Empoloyees and Co-Determination in Germany - Recent Developments and Future Aspects", International Business Lawyer, Vol. 9 (iv), 1981.
- Kohler, T., "Models of Worker Participation: The Uncertain Significance of Section 8 (a)(2)", Boston College Law Review, Maig 1986, Vol. 27.

- Kolvenbach, W., "Spain", Handbook on European Employee Co-Management - Suppl. 1, Novembre 1988.
- Levine, M., "Legal Obstacles to Union-Management Cooperation in the Federal Service", Labor Law Journal, Febrer 1991.
- McLean, M., "Employee Stock Ownership Plans and Corporate Takeovers: Restraints on the Use of ESOP's by Corporate Officers and Directors to Evert Hostile Takeovers", Pepperdine Law Review, Vol. 10: 731, 1983.
- Nowak, M., "Worker Participations and its Potential Application in the United States", Labor Law Journal, Març 1984.
- O'Toole, M., "The Disproportionate Effects of an ESOP's Proportional Voting", Northwestern University Law Review, 85:824, 1991.
- Perlin, M. i Pointer, D, "The Effects of Worker Participation Plans on Union Views of Managerial Prerogatives".
- Pianko, H. i Hernández, J, "Internationalizing the U.S. ESOP"
- Polo, E, "La Reforma y Adaptación de la Ley de Sociedades Anónima a las Directivas de la Comunidad Económica Europea", Revista Jurídica de Catalunya.
- Rodríguez-Piñero, M, "La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales", La Ley, 31 Gener 1990.
- Schlossberg, S. i Fetter, S, "U.S. Labor Law and the Future of Labor-Management Cooperation", Labor Law Journal, Setembre 1986.

- Storm, P. i Calkoen, W, "The Netherlands Act on Works Councils", International Business Lawyer, Vol. 10, 1982.
- Tabachnik, E., "Minimum Standards of Industrial Democracy, Corporate Law: The European Dimension.
- Tyrell, A., "Employee Participation in the Decision Making of Public Limited Companies: The 5th Directive Options", New Law Journal, 14 Gener, 1982.
- The Pepper Report, Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Commission of the European Communities, European University Institute, Març 1991.
- Welch, J., "Problem of Group Companies in Draft Fifth Directive Remains Unsolved", The Company Lawyer, Vol. 4, N° 2./1

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

COM(91) 345 final

Bruselas, 16 de septiembre de 1991

Propuesta modificada de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

sobre la creación de Comités de Empresa Europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores

(presentada por la Comisión en virtud del párrafo tercero del artículo 149 del Tratado CEE)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Parlamento y el Comité Económico y Social han emitido sus dictámenes respecto a la propuesta de Directiva del Consejo sobre la creación de comités de empresa europeos (CEU) en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria a los efectos de la información y consulta de los trabajadores. En la propuesta modificada que presenta la Comisión con arreglo al artículo 149 del Tratado CEE se tienen en cuenta las enmiendas del Parlamento aprobadas el 10 de julio de 1991 y el dictamen del Comité Económico y Social adoptado el 21 de marzo de 1991. Se han incorporado una serie de mejoras técnicas en aras de la precisión jurídica y de la coherencia del texto.

Artículo 2

La letra a) se ha enmendado con el fin de vincular el umbral secundario de mano de obra (100 empleados) al Estado y no a la empresa. Esta enmienda responde a los deseos expresados por el Parlamento y el Comité Económico y Social, y también se recomendaba en un informe sobre tamaños y estructuras de las empresas elaborado a petición de la Comisión porque en caso contrario se hubiera excluido a una serie de empresas del sector de servicios. Un banco, por ejemplo, o una "cadena" de comercios al por menor o una "empresa" de distribución podría emplear a miles de trabajadores por separado en varios Estados miembros sin que en ninguno de sus establecimientos se alcanzara el umbral de 100 empleados.

considerarse como sociedad que ejerce el control con respecto a la sociedad de la que posee participaciones. Lo mismo se aplica a las sociedades de participación financiera con arreglo a la letra c) del apartado 5 del artículo 3 del citado Reglamento, según el cual los derechos de voto vinculados a las participaciones sólo serán ejercidos para mantener el pleno valor de tales inversiones y no para determinar directa o indirectamente las actividades competitivas de dichas empresas. El nuevo apartado insertado en el artículo 3 tiene en cuenta esta situación particular.

Artículo 4

La enmienda del apartado 1 se deriva de la efectuada en la letra a) del artículo 2 y enlaza con la letra a) del apartado 1 del Anexo y el noveno considerando de la propuesta. Se ha introducido en respuesta a los deseos del Parlamento. En el nuevo texto se dispone que las atribuciones y la competencia del CEU abarcarán a todas las empresas y grupos de empresas situados dentro de la Comunidad independientemente del número de trabajadores que empleen, siempre y cuando pertenezcan a una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

El apartado 2 aclara el texto inicial. De acuerdo con las enmiendas propuestas, la responsabilidad de cumplir las obligaciones relativas al CEU que se derivan de la Directiva para las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria incumbe a la dirección central de dichas empresas o de la sociedad que ejerce el control.

Artículo 5

En el apartado 1 se han introducido las palabras "elegido por" en respuesta a la enmienda parlamentaria al apartado 5. El término "naturaleza" se ha sustituido por "alcance", que refleja con mayor precisión el significado que se quiere comunicar. En efecto, el acuerdo CEU puede facultar al CEU para crear una serie de CEU habida cuenta de la complejidad de la estructura del grupo o de la diversidad de sus sectores y actividades. Con la enmienda propuesta se intenta eliminar la ambigüedad del término "naturaleza". Para mantener la coherencia, se han introducido las mismas enmiendas en la letra a) del apartado 1 del artículo 6.

Artículo 8

En el apartado 1 se incorpora una enmienda adoptada por el Parlamento con vistas a disuadir a la dirección de abusar de la cláusula de confidencialidad que contiene la Directiva. Así, el nuevo texto exige expresamente que la no comunicación de información se base en criterios objetivos.

El apartado 2 esclarece, para mantener la coherencia, la formulación inicial al hacer referencia explícita a los miembros del órgano especial de negociación y a los expertos.

Artículo 11

Se ha enmendado ligeramente la formulación del apartado 2 por razones de precisión y claridad.

Artículo 13

Se ha añadido este artículo para tener en cuenta los deseos del Parlamento. En él se estipula la revisión del funcionamiento de la Directiva, en particular en lo que respecta a los umbrales aplicables cinco años después de la fecha citada en el apartado 1 del artículo 12.

ANEXO

Apartado 1

Se ha enmendado la letra b) a la luz de los dictámenes del Parlamento y del Comité Económico y Social y de acuerdo con las antes citadas enmiendas al apartado 4 del artículo 5 y a la letra a) del apartado 1 del artículo 6. La referencia al "nombramiento" se ha suprimido a petición del Parlamento. Respecto a la composición del CEU, la introducción de un límite superior de 30 miembros obedece a una recomendación del Comité Económico y Social. La disposición por la cual en la composición global del CEU se deberán tener en cuenta las diferentes categorías de trabajadores responde a los dictámenes del Parlamento y del Comité Económico y Social.

Letra d). Conforme a los dictámenes del Parlamento y del Comité Económico y Social, se ha incorporado una lista no exhaustiva de propuestas de la dirección que pudieran tener consecuencias importantes para los intereses de los trabajadores. Entre otras cosas, se hace referencia expresa a cambios de sede, fusiones, reducción de tamaño o cierre de las empresas e introducción de nuevas tecnologías.

De acuerdo con el dictamen del Comité Económico y Social, se ha tenido en cuenta la diversidad y complejidad de las estructuras de los grupos implicando en el proceso de consulta a cualquier nivel de dirección dentro del grupo que contemple una decisión de dimensión transnacional y que pueda tener consecuencias importantes para los trabajadores.

La letra e) refleja los dictámenes del Parlamento y del Comité Económico y Social. Estipula expresamente que el CEU tiene derecho a celebrar reuniones a solas previas a las reuniones con la dirección pertinente.

Propuesta de modificada de Directiva del Consejo sobre la creación de Comités de Empresa Europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores⁽¹⁾

PROPUESTA ORIGINAL

PROPUESTA MODIFICADA

Propuesta de Directiva del Consejo sobre la creación de Comités de Empresa Europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores

Propuesta modificada de Directiva del Consejo sobre la creación de Comités de Empresa Europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 100,

Sin modificaciones

Vista la propuesta de la Comisión,

Sin modificaciones

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Sin modificaciones

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Sin modificaciones

Considerando que el punto 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece que la información y la consulta de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros; considerando que la Carta declara que "ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea";

Considerando que el punto 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece, que la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros; considerando que la Carta declara que "ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea";

Considerando que es importante acrecentar el diálogo entre los representantes de la dirección y de los trabajadores a nivel comunitario;

(1) DO C 39 de 15.02.1991, p. 90

Considerando que, a fin de garantizar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas que operan en dos o más Estados miembros sean debidamente informados y consultados, debe crearse, en principio, un Comité de empresa europeo;

Sin modificaciones

Considerando que el Comité de empresa europeo de dichas empresas o grupos de empresas debe incluir todos los centros de actividad o, en su caso, los grupos de empresas situados en la Comunidad, con independencia de que la empresa o, en el caso de un grupo, la empresa que ejerce el control, tenga su dirección central fuera de la Comunidad;

Sin modificaciones

Considerando que, de acuerdo con el principio de autonomía de las partes, son los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa o de la empresa que ejerce el control de un grupo los que deben establecer por acuerdo la naturaleza, la composición, las competencias, el funcionamiento, los procedimientos y los recursos económicos del Comité de empresa europeo, de forma que se adapte a sus circunstancias particulares;

Sin modificaciones

Considerando que, no obstante, a falta de dicho acuerdo, deberán aplicarse ciertos requisitos mínimos con respecto a la composición, las funciones y atribuciones, los procedimientos y los recursos económicos del Comité de empresa europeo;

Sin modificaciones

Considerando que los representantes de los trabajadores pueden acordar por unanimidad no crear un Comité de empresa europeo, y que en estas circunstancias las partes sociales pueden optar por un procedimiento alternativo para la información y la consulta de los trabajadores, a condición de que dicho procedimiento alternativo cumpla determinadas condiciones fundamentales;

Considerando que los representantes de los trabajadores pueden acordar por unanimidad no crear un Comité de empresa europeo; considerando que los interlocutores sociales pueden optar por un procedimiento alternativo para la información y la consulta de los trabajadores, a condición de que dicho procedimiento alternativo cumpla determinadas condiciones fundamentales;

Considerando que el Comité de empresa europeo debe ser informado de las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas de forma que pueda evaluar las eventuales repercusiones sobre los intereses de los trabajadores; considerando que, a este objeto, deberá exigirse a la empresa o empresa que ejerce el control que comunique al Comité de empresa europeo, en una reunión anual, la información general dirigida a los intereses de los trabajadores y la información referida más específicamente a los aspectos de las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas que pudieran afectar a los intereses de los trabajadores;

Sin modificaciones

Artículo 2

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) empresa de dimensión comunitaria: toda empresa que emplee al menos 1 000 trabajadores dentro de la Comunidad y que tenga por lo menos dos centros de trabajo en diferentes Estados miembros, cada uno de los cuales emplee un mínimo de 100 trabajadores;

b) grupo de empresas de dimensión comunitaria: todo grupo de empresas que emplee al menos 1 000 trabajadores dentro de la Comunidad y tenga por lo menos dos empresas pertenecientes al grupo en diferentes Estados miembros, cada una de las cuales emplee por lo menos 100 trabajadores dentro de la Comunidad;

c) grupo de empresas: la empresa que ejerce el control y las empresas controladas;

d) representantes de los trabajadores: los representantes de los trabajadores establecidos por la legislación o prácticas de los Estados miembros, excluidos los miembros de los órganos de administración, dirección o vigilancia de la empresa que formen parte de dichos órganos en calidad de representantes de los trabajadores.

Artículo 2

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) empresa de dimensión comunitaria: toda empresa que emplee al menos 1 000 trabajadores dentro de la Comunidad y esté establecida por lo menos en dos Estados miembros con unos efectivos mínimos de 100 trabajadores en cada uno de ellos;

b) Sin modificaciones

c) Sin modificaciones

d) representantes de los trabajadores: los representantes de los trabajadores establecidos por la legislación o prácticas de los Estados miembros;

e) El umbral de mano de obra prescrito se basará en el número de trabajadores normalmente empleados durante los dos años anteriores.

Artículo 3

1. A los efectos de la presente Directiva, una "empresa que ejerce el control" es una empresa que:

a) disponga de la mayoría de los derechos de voto de los accionistas o socios de otra empresa (empresa controlada);

o,

b) disponga del derecho de nombrar o revocar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de vigilancia de otra empresa, y sea al mismo tiempo accionista o socio de dicha empresa (empresa controlada);

o,

Artículo 3

1. Sin modificaciones

Artículo 4

1. El CEU incluirá:

- a) en el caso de empresas de dimensión comunitaria, todos los establecimientos situados dentro de la Comunidad que empleen cada uno al menos 100 trabajadores;
- b) en el caso de grupo de empresas de dimensión comunitaria, todas las empresas del grupo situadas dentro de la Comunidad, que empleen cada uno al menos 100 trabajadores.

2. La responsabilidad de crear un CEU corresponde a la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a la dirección central de la empresa que ejerce el control.

3. Cuando una empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la empresa que ejerce el control, tenga su dirección central fuera de la Comunidad, la responsabilidad a la que se refiere el apartado 2 corresponderá a su agente representante en la Comunidad, que se designará si es preciso, o, a falta de dicho agente, a la dirección del establecimiento o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee el mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

4. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una "empresa que ejerce el control" será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa. Cuando la legislación por la que se rige la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que se encuentre el agente representante de la empresa o, a falta de dicho agente, la dirección central de la empresa del grupo que emplee el mayor número de trabajadores en la Comunidad.

Artículo 4

1. Las atribuciones y competencias de los CEU derivados del acuerdo CEU mencionado en el artículo 6 ó, a falta de éste, de los requisitos mínimos fijados con arreglo a lo dispuesto en el Anexo, abarcarán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los establecimientos situados dentro de la Comunidad y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas situadas dentro de la Comunidad.

2. Cualquier obligación relativa a la creación del CEU impuesta a la empresa o al grupo de empresas de dimensión comunitaria con arreglo a la presente Directiva será responsabilidad de la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de la dirección central de la empresa que ejerce el control.

3. Sin modificaciones

4. Sin modificaciones

3. A la demanda escrita, de cualquier trabajador, o de sus representantes, o a iniciativa de la dirección central de una empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control, la citada dirección central convocará una reunión del órgano especial de negociación. La composición de dicho órgano se determinará de conformidad con el apartado 2. Al final de la mencionada reunión, el órgano especial de negociación informará por escrito a la dirección central de su solicitud de apertura de negociaciones con vistas a la firma del acuerdo al que se refiere el apartado 1 del artículo 6. A los efectos de dichas negociaciones, podrá ser asistido por expertos de su propia elección. No obstante, el órgano especial de negociación podrá decidir por unanimidad no solicitar la creación de un CEU.

3. A petición escrita de cualquier trabajador cuando no haya representantes de los trabajadores con arreglo a la letra d) del artículo 2, o de sus representantes cuando éstos existan con arreglo a la letra d) del artículo 2, o a iniciativa de la dirección central de una empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control, la citada dirección central convocará una reunión del órgano especial de negociación. Al final de la mencionada reunión, el órgano especial de negociación informará por escrito a la dirección central de su solicitud de apertura de negociaciones con vistas a la firma del acuerdo al que se refiere el artículo 6. A los efectos de dichas negociaciones, podrá ser asistido por expertos de su propia elección. No obstante, el órgano especial de negociación podrá decidir por unanimidad no solicitar la creación de un CEU.

Sección III

Falta de acuerdo

Artículo 7

1. Cuando la dirección de la empresa de dimensión comunitaria, o la empresa que ejerce el control en un grupo de empresas y el órgano especial de negociación así lo decidan, o si no llegaran al acuerdo que se menciona en el artículo 6 en el plazo de un año a partir de la petición inicial de reunión del órgano especial de negociación al que se refiere el apartado 3 del artículo 5, se aplicarán los requisitos mínimos fijados por la legislación del Estado miembro en el que se encuentre la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, la empresa que ejerce el control.

2. Los requisitos mínimos a los que se hace referencia en el anterior apartado 1 estarán sujetos a las normas contenidas en el Anexo a la presente Directiva. Dichas normas forman parte integrante de la presente Directiva.

Sección IV

Disposiciones varias

Artículo 8

1. Cada Estado miembro podrá disponer que la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas que ejercen el control situadas en su territorio puedan abstenerse de comunicar información cuya divulgación pudiera ocasionar graves perjuicios a los intereses de las empresas.

2. Los Estados miembros dispondrán lo necesario para que los miembros del CEU o los trabajadores a los que informan, no revelen a terceros cualquier información confidencial que les haya sido confiada.

Sección III

Falta de acuerdo

Artículo 7

1. La dirección de la empresa de dimensión comunitaria, o la empresa que ejerce el control en un grupo de empresas y el órgano especial de negociación deben negociar de buena fe para llegar al acuerdo que se menciona en el artículo 6. Cuando así lo decidan, o si no llegaran al acuerdo que se menciona en el artículo 6 en el plazo de un año a partir de la petición inicial de reunión del órgano especial de negociación al que se refiere el apartado 3 del artículo 5, se aplicarán los requisitos mínimos fijados por la legislación del Estado miembro en el que se encuentre la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, la empresa que ejerce el control.

2. Sin modificaciones

Sección IV

Disposiciones varias

Artículo 8

1. Cada Estado miembro podrá disponer que la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas que ejercen el control situadas en su territorio puedan abstenerse de comunicar información cuya divulgación pudiera, a la luz de criterios objetivos, ocasionar graves perjuicios a los intereses de las empresas.

2. Los Estados miembros dispondrán lo necesario para que los miembros del órgano especial de negociación y del CEU y los expertos que los asistan no revelen a terceros cualquier información confidencial que les haya sido confiada expresamente. Esta obligación se mantendrá aun después de finalizados sus mandatos.

Artículo 12

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 1991. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Las disposiciones aprobadas por los Estados miembros harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en la publicación oficial. La forma de la mencionada referencia la determinarán los Estados miembros.

(No previsto)

Artículo 13

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Artículo 12

1. Sin modificaciones

2. Sin modificaciones

Artículo 13

Cinco años después de la fecha mencionada en el apartado 1 del artículo 12 la Comisión revisará el funcionamiento de la presente Directiva y, en particular, la idoneidad de los umbrales de mano de obra, con vistas a proponer, en caso necesario, las modificaciones pertinentes.

Artículo 14

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Anexo

Requisitos mínimos

1. Los requisitos mínimos a los que se refiere el apartado 1) del artículo 7 regularán las cuestiones contenidas en el apartado 1) del artículo 6, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

a) La competencia del CEU se limitará a aquellos aspectos que se refieren a la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria en su totalidad, o al menos a dos de sus establecimientos o empresas del grupo situados en diferentes Estados miembros. En el caso de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria a los que se refiere el apartado 3) del artículo 4 de la presente Directiva, la competencia del CEU se limitará a las cuestiones referentes a todos sus establecimientos o empresas del grupo situados dentro de la Comunidad o que afecten al menos a dos de sus establecimientos o empresas del grupo en diferentes Estados miembros.

b) El CEU deberá:

i) conforme al punto ii) del apartado b), tener un mínimo de tres miembros y un máximo de 30;

ii) contar con al menos un miembro de cada Estado miembro en cuyo territorio la empresa de dimensión comunitaria tenga un establecimiento que emplee al menos 100 trabajadores o, en el caso de un grupo, al menos un miembro de cada empresa del grupo que emplee al menos 100 trabajadores;

iii) estar compuesto de representantes de los trabajadores de las empresas en cuestión que serán nombrados, elegidos, sustituidos y revocados por los representantes de los trabajadores o, a falta de ellos, por el conjunto de los trabajadores, de acuerdo con sistemas que tengan en cuenta, de forma apropiada, el número de personas que representan.

Anexo

Requisitos mínimos

1. Sin modificaciones

a) Sin modificaciones

b) El CEU deberá:

i) tener un mínimo de tres miembros y un máximo de 30;

ii) contar con al menos un miembro de cada Estado miembro en cuyo territorio la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria emplee al menos 100 trabajadores o, en el caso de un grupo, al menos un miembro de cada empresa del grupo que emplee al menos 100 trabajadores dentro de la Comunidad supeditado al número máximo mencionado en el inciso i);

iii) estar compuesto de representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas en cuestión que serán elegidos, sustituidos y revocados por los representantes de los trabajadores o, a falta de ellos, por el conjunto de los trabajadores, de acuerdo con sistemas que tengan en cuenta, de forma apropiada, el número de personas que representan y las categorías a que pertenecen.

- e) Además de la reunión anual que se estipula en la letra c) del apartado 2, se celebrará al menos una reunión especial entre el CEU y la dirección central de la empresa o empresa que ejerce el control, cuando ello sea necesario a los efectos de lo establecido en el apartado d) anterior. Esta reunión será convocada por la dirección central de la empresa o de la empresa que ejerce el control a petición del CEU.
- e) Sin modificaciones

El CEU estará facultado para celebrar reuniones previas a las reuniones con la dirección central de las empresas de dimensión comunitaria o con la dirección del grupo de empresas sin que esté presente dicha dirección.

- f) Los miembros del CEU informarán a los representantes de los trabajadores del establecimiento o empresa perteneciente al grupo o, a falta de éstos, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y el resultado del proceso de información y consulta efectuado en conformidad con el presente artículo.
- f) Sin modificaciones

- g) Los gastos de funcionamiento del CEU correrán a cargo de la dirección central de la empresa o de la empresa que ejerce el control. La dirección central proporcionará a los miembros del CEU los recursos económicos y materiales que les permitan reunirse y ejercer convenientemente sus funciones. En particular, la dirección de la empresa o la empresa que ejerce el control costeará los gastos de la reunión y de la interpretación, así como los gastos de alojamiento y viajes de los miembros del CEU.
- g) Sin modificaciones

2. Los apartados 5 y 6 del artículo 5 de la presente Directiva se aplicarán "mutatis mutandis".
2. Sin modificaciones

**CONFERENCE DES REPRESENTANTS
DES GOUVERNEMENTS DES ETATS MEMBRES**

- UNION POLITIQUE -

- UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE -

Luxembourg, le 18 juin 1991

(document de référence de la Présidence luxembourgeoise)

SOMMAIRE

TRAITE SUR L'UNION	1
TABLE DES MATIERES	2
DISPOSITIONS COMMUNES	3
DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATION DU TRAITE CEE EN VUE D'INSTITUER LA COMMUNAUTE EUROPEENNE	3
- Les principes	3
- La citoyenneté de l'Union	4
- Les politiques de la Communauté	5
- L'association des pays et territoires d'outre-mer	15
- Les institutions de la Communauté	15
- Dispositions générales	20
DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATION DU TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER	21
DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATION DU TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DE L'ENERGIE ATOMIQUE	21
DISPOSITIONS RELATIVES A LA POLITIQUE ETRANGERE ET DE SECURITE COMMUNE	21
DISPOSITIONS RELATIVES A LA COOPERATION DANS LES DOMAINES DES AFFAIRES INTERIEURES ET JUDICIAIRES	23
DISPOSITIONS GENERALES ET FINALES	24/25

ANNEXES

- DECLARATION DES ETATS MEMBRES
- DECLARATION DES ETATS MEMBRES DE L'UEO
SUR LA COOPERATION ENTRE L'UEO ET L'UNION

DISPOSITIONS COMMUNES

Article A

Par le présent traité, les Hautes Parties Contractantes instituent entre Elles une Union. L'Union est fondée sur les Communautés européennes complétées par les politiques et coopérations instaurées par le présent traité. Elle a pour mission d'organiser de façon cohérente et solidaire les relations entre les Etats membres et entre leurs peuples.

Le présent traité marque une nouvelle étape dans le processus graduel menant à une Union à vocation fédérale.

Article B

L'Union se donne pour objectifs, à partir de l'acquis communautaire qui est appelé à se développer :

- de promouvoir un progrès économique et social équilibré et durable, notamment par la création d'un espace sans frontières intérieures, par le renforcement de la cohésion économique et sociale et par l'établissement d'une union économique et monétaire comportant à terme une monnaie unique,
- d'affirmer son identité sur la scène internationale, notamment par la mise en oeuvre d'une politique étrangère et de sécurité commune intégrant à terme la définition d'une politique de défense,
- de renforcer la protection des droits et des intérêts des ressortissants de ses Etats membres, par l'instauration d'une citoyenneté de l'Union,
- de développer une coopération étroite dans le domaine des affaires intérieures et judiciaires.

Article C

L'Union dispose d'un cadre institutionnel unique qui assure la cohérence et la continuité des actions menées en vue d'atteindre ses objectifs, tout en respectant et en développant l'acquis communautaire. L'Union veille, en particulier, à la cohérence de l'ensemble de son action extérieure dans le cadre de ses politiques en matière de relations extérieures, de sécurité, d'économie et de développement.

Article D

Le Conseil européen donne à l'Union les impulsions nécessaires à son développement et en définit les orientations politiques générales. Le Conseil européen réunit les chefs d'Etat ou de gouvernement des Etats membres ainsi que le président de la Commission. Ceux-ci sont assistés par les ministres chargés des affaires étrangères des Etats membres et par un membre de la Commission. (1) Le Conseil européen se réunit au moins deux fois par an, sous la présidence du chef d'Etat ou de gouvernement de l'Etat membre qui exerce la présidence du Conseil. Le Conseil européen présente au Parlement européen un rapport à la suite de chacune de ses réunions, ainsi qu'un rapport écrit annuel concernant les progrès réalisés par l'Union.

Article E

Le Parlement européen, le Conseil, la Commission et la Cour de justice exercent leurs attributions dans les conditions et aux fins prévues par les dispositions des traités instituant les Communautés européennes, des traités et actes subséquents qui les ont modifiés ou complétés et par celles du présent traité.

Article F

p.m. Conférence des Parlements

Article G

1. L'Union respecte l'identité nationale de ses Etats membres, dont les systèmes de gouvernement sont fondés sur les principes démocratiques.
2. L'Union respecte les droits et libertés reconnus par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.
3. L'Union se dote des moyens nécessaires pour atteindre ses objectifs et pour mener à bien ses politiques.

DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATIONS DU TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE EN VUE D'ETABLIR LA COMMUNAUTE EUROPEENNE

PREMIERE PARTIE - LES PRINCIPES

Article 1

Par le présent traité, les Hautes Parties Contractantes instituent entre Elles une COMMUNAUTE EUROPEENNE.

Article 2

La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une union économique et monétaire et par la mise en oeuvre des politiques ou des actions communes visées à l'article 3, de promouvoir un développement harmonieux et équilibré des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté, une croissance durable et non inflationniste respectant l'environnement, un haut degré de convergence des performances économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de vie,

la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les Etats membres.

Article 3

Aux fins énoncées à l'article 2, l'action de la Communauté comporte, dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent traité :

- a) l'élimination, entre les Etats membres, des droits de douane et des restrictions quantitatives à l'entrée et à la sortie des marchandises, ainsi que de toutes autres mesures d'effet équivalent,
- b) une politique commerciale commune,
- c) un marché intérieur caractérisé par l'abolition, entre les Etats membres, des obstacles à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux,
- d) une politique commune dans les domaines de l'agriculture

- et de la pêche,
 e) une politique commune dans le domaine des transports,
 f) un régime assurant que la concurrence n'est pas faussée dans le marché intérieur,
 g) le rapprochement des législations nationales dans la mesure nécessaire au fonctionnement du marché commun,
 h) une politique dans le domaine social comprenant un Fonds social européen,
 i) le renforcement de la cohésion économique et sociale,
 j) une politique dans le domaine de l'environnement,
 k) le renforcement de la compétitivité de l'industrie de la Communauté,
 l) une politique dans le domaine de la recherche et du développement technologique,
 m) une politique dans le domaine de l'énergie,
 n) l'encouragement à l'établissement et au développement de réseaux transeuropéens,
 o) une contribution à la réalisation d'un niveau élevé de protection de la santé,
 p) une contribution à une éducation et une formation de qualité ainsi qu'à l'épanouissement des cultures en Europe sous toutes leurs formes,
 q) une politique dans le domaine de la coopération au développement,
 r) l'association des pays et territoires d'outre-mer, en vue d'accroître les échanges et de poursuivre en commun l'effort de développement économique et social,
 s) une contribution au renforcement de la protection des consommateurs,
 t) des mesures en matière de protection civile,
 u) des mesures en matière de tourisme.

Article 3 A

1. Aux fins énoncées à l'article 2, l'action de la Communauté comporte, dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent traité, l'instauration, dans le cadre d'un système de marchés concurrentiels et ouverts à l'intérieur comme à l'extérieur, d'une politique économique fondée sur l'étroite coordination des politiques économiques des Etats membres, sur le marché intérieur et sur la définition d'objectifs communs.
2. Parallèlement, et dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent traité, cette action comporte la fixation irrévocable des taux de change entre les monnaies des Etats membres et l'instauration d'une monnaie unique, l'écu, ainsi que la définition et la conduite d'une politique monétaire et

de changes unique dont l'objectif primordial est d'assurer la stabilité des prix et, sans préjudice de cet objectif, de soutenir la politique économique générale de la Communauté, de façon compatible avec les principes de liberté et de concurrence des marchés.

3. Ces actions de la Communauté impliquent le respect des principes directeurs suivants: prix stables, finances publiques et conditions monétaires saines et balance des paiements saine.

Article 3 B

La Communauté agit dans les limites des compétences qui lui sont conférées et des objectifs qui lui sont assignés par le présent traité.

Dans les domaines qui ne relèvent pas de sa compétence exclusive, la Communauté n'intervient, conformément au principe de la subsidiarité, que si et dans la mesure où les objectifs qui lui sont assignés peuvent être mieux réalisés au niveau communautaire qu'au niveau des Etats membres oeuvrant isolément, en raison des dimensions ou des effets de l'action envisagée.

Article 4 inchangé

Article 4 A

Il est institué, suivant les modalités prévues par le présent traité, un Système européen de banques centrales (SEBC), qui agit dans les limites des attributions qui lui sont conférées par ce traité et les statuts qui lui sont annexés.

Article 4 B

Il est institué une Banque européenne d'investissement qui agit dans les limites des attributions qui lui sont conférées par le présent traité et les statuts qui lui sont annexés.

Article 5 (1)

Ajouter un troisième alinéa: Sur la base d'un rapport périodique établi par la Commission, les Etats membres et la Commission établissent une coopération étroite entre leurs services administratifs pour assurer la pleine application du droit communautaire.

Article 6 supprimé

Article 7 - 8 C inchangés

DEUXIEME PARTIE - LA CITOYENNETE DE L'UNION

Article A

1. Il est institué une citoyenneté de l'Union. Est citoyen de l'Union toute personne ayant la nationalité d'un Etat membre.
2. Les citoyens de l'Union jouissent des droits et sont soumis aux devoirs prévus par le présent traité.

Article B

1. Tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, dans les conditions prévues par le présent traité et par les dispositions prises pour son application.
2. Le Conseil peut arrêter des dispositions visant à faciliter l'exercice des droits visés au paragraphe précédent; sauf si le présent traité en dispose autrement, il statue à l'unanimité sur proposition de la Commission et après avis conforme du Parlement européen.

Article C

1. Tout citoyen de l'Union a le droit de vote et d'éligibilité aux élections municipales dans l'Etat membre où il réside, dans les mêmes conditions que les ressortissants de cet Etat, sous réserve des modalités à arrêter avant le 31 décembre 1993 par le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen; ces modalités peuvent prévoir des dispositions dérogatoires lorsque des problèmes spécifiques à un Etat membre le justifient.
2. Sans préjudice des dispositions de l'article 138 paragraphe 3 et des dispositions prises pour son application, tout citoyen de l'Union a le droit de vote et d'éligibilité aux élections au Parlement européen dans l'Etat membre où il réside, dans les mêmes conditions que les ressortissants de cet Etat, sous réserve des modalités à arrêter, avant le 31 décembre 1993, par le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la

Commission et après consultation du Parlement européen; ces modalités peuvent prévoir des dispositions dérogatoires lorsque des problèmes spécifiques à un Etat membre le justifient.

Article D

Tout citoyen de l'Union bénéficie, sur le territoire d'un pays tiers où l'Etat membre dont il est ressortissant n'est pas représenté, de la protection de la part des autorités diplomatiques et consulaires de tout Etat membre, dans les mêmes conditions que les nationaux de cet Etat. Avant le 31 décembre 1993, les Etats membres établiront entre eux les règles nécessaires et engageront les négociations internationales requises en vue d'assurer cette protection.

Article E

Tout citoyen de l'Union a le droit de pétition devant le Parlement européen conformément aux dispositions de

l'article 137 BB. Tout citoyen de l'Union peut s'adresser au médiateur institué conformément aux dispositions de l'article 137 C.

Article F

La Commission fait rapport au Conseil et au Parlement européen avant le 31 décembre 1993, puis tous les trois ans, sur l'application des dispositions de la présente partie. Ce rapport tient compte du développement de l'Union.

Sur cette base, et sans préjudice des autres dispositions du présent traité, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après avis conforme du Parlement européen, peut arrêter des dispositions tendant à compléter les droits prévus à la présente partie, dispositions dont il recommandera l'adoption par les Etats membres conformément à leurs règles constitutionnelles respectives.

TROISIEME PARTIE - LES POLITIQUES DE LA COMMUNAUTE

Titre I - Libre circulation des marchandises

Articles 9 - 37 inchangés

Titre II - Agriculture

Articles 38 - 47 inchangés

Titre III - Libre circulation des personnes, des services et des capitaux

Articles 48 - 50 inchangés

Article 51

Au premier paragraphe, remplacer "statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission" par "statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social".

Articles 52 à 73 inchangés

Article 73 A

A partir du 1er janvier 1994, les articles 67 à 73 sont remplacés par les articles 73 B, C, D et E.

Article 73 B

Les restrictions aux mouvements de capitaux appartenant à des personnes résidant dans les Etats membres, ainsi que les discriminations de traitement fondées sur la nationalité ou la résidence des parties, ou sur la localisation du placement, sont interdites sans préjudice des autres dispositions du présent traité. Les paiements courants afférents aux mouvements des capitaux sont libres.

Article 73 C

Les dispositions de l'article 73 B ne préjugent pas le droit des Etats membres de prendre les mesures indispensables pour faire échec aux infractions à leur droit interne, notamment en matière fiscale ou de surveillance prudentielle des établissements financiers, et de prévoir des procédures de déclaration des mouvements de capitaux à des fins d'information administrative ou statistique.

Toutefois, ces mesures et procédures ne peuvent constituer ni un moyen de discrimination arbitraire, ni une restriction déguisée au libre mouvement des capitaux tel que défini par l'article 73 B.

Article 73 D

Par dérogation à l'article 73 B, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Comité prévu à l'article 109 B, peut autoriser les Etats membres, bénéficiant au 31 décembre 1993 de mesures de dérogation ou de sauvegarde en vertu du droit communautaire, de maintenir au plus tard jusqu'au 31 décembre 1995 les restrictions aux mouvements de capitaux y afférentes.

Article 73 E

Lorsque, dans des circonstances exceptionnelles, les mouvements des capitaux en provenance ou à destination de pays tiers causent ou menacent de causer des difficultés graves pour le fonctionnement de l'union économique et monétaire, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Comité prévu à l'article 109 B, peut prendre les mesures de sauvegarde strictement nécessaires et de durée limitée.

Titre IV - Transports

Article 74 inchangé

Article 75

1. En vue de réaliser la mise en oeuvre de l'article 74 et compte tenu des aspects spéciaux des transports, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, établit: a) et b) inchangés, c) les mesures permettant d'améliorer la sécurité des transports, d) toutes autres dispositions utiles.
2. et 3. inchangés

Articles 76 - 84 inchangés

Titre V - Les règles communes

(concurrence, fiscalité, rapprochement des législations)

Articles 85 - 91 inchangés

Article 92

supprimer le paragraphe 2 c) = division de l'Allemagne

Nouveau paragraphe 3 d):

"d) les aides destinées à promouvoir la culture et la conserva-

tion du patrimoine, quand elles n'altèrent pas les conditions des échanges et de la concurrence dans la Communauté." d) actuel devient e).

Articles 93 - 98 inchangés

Article 99

Lire comme suit: Sans préjudice des dispositions de l'article 101, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, arrête les dispositions touchant à l'harmonisation des législations relatives aux taxes sur le chiffre d'affaires, aux droits d'accises et autres impôts indirects dans la mesure où cette harmonisation est nécessaire pour assurer l'établissement et le fonctionnement du marché intérieur dans le délai prévu à l'article 8 A.

Article 100

Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, arrête les directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun.

Articles 100 A à 102 inchangés

Titre VI - La politique économique et monétaire

Chapitre I : La politique économique

Article 102 A

Les Etats membres conduisent leur politique économique en vue de contribuer à la réalisation des objectifs de l'union économique et monétaire, tels que définis à l'article 2, dans le cadre des orientations et mesures arrêtées par les institutions communautaires compétentes. Les Etats membres et les institutions agissent dans le respect d'un système économique de marché, libre et concurrentiel, favorisant une allocation efficace des ressources et en conformité avec les principes énoncés dans l'article 3 A.

Article 103

1. Les Etats membres considèrent leurs politiques économiques comme une question d'intérêt commun et les coordonnent au sein du Conseil (1).
2. Après débat au Conseil européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, arrête les grandes orientations de la politique économique de la Communauté et de ses Etats membres.
3. Le Conseil procède régulièrement à une évaluation d'ensemble en vue de surveiller l'évolution économique de la Communauté et de chacun de ses Etats membres ainsi que la conformité des politiques économiques aux orientations visées au paragraphe précédent. Cette surveillance comporte l'information par les Etats membres de toute mesure importante à prendre dans le domaine de leur politique économique.

[Sans préjudice des autres procédures prévues par le présent traité, le Conseil, sur proposition de la Commission, peut décider à l'unanimité des mesures appropriées à la situation.] [En cas de difficultés ou de menace grave de difficultés dans un Etat membre, dues à des événements qui échappent à son contrôle, la Commission peut proposer au Conseil, qui statue à la majorité qualifiée, l'octroi sous certaines conditions d'une assistance financière communautaire à l'Etat membre con-

cerné, pouvant prendre la forme d'un programme de soutien assorti d'une intervention budgétaire ou de prêts spéciaux.] 4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, établit les modalités d'application nécessaires à la mise en oeuvre des dispositions des paragraphes 1 et 3 du présent article.

5. Par dérogation à l'article 151, le Comité visé à l'article 109 B a pour tâche de préparer les travaux du Conseil visés dans le présent article et d'exécuter les mandats qui lui sont confiés par le Conseil.

Article 103 A

1. Lorsqu'il est constaté, dans le cadre de la procédure visée à l'article 103 paragraphe 3, que la politique économique d'un Etat membre s'avère incompatible avec les grandes orientations prévues au paragraphe 2 de l'article 103 ou qu'elle risque de compromettre la réalisation des objectifs de l'union économique et monétaire, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut adresser à cet Etat membre les recommandations nécessaires. Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, ces recommandations ne sont pas rendues publiques.

2. Lorsqu'il est constaté que les recommandations prévues au paragraphe précédent n'ont pas été suivies d'effets dans les délais éventuellement prescrits par le Conseil ou, à défaut, dans des délais raisonnables, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut rendre publiques ses recommandations, le cas échéant après les avoir adaptées à l'évolution de la situation.

Article 104

1. (a) Sont reconnus incompatibles avec l'union économique et monétaire et, par conséquent, sont interdits, l'octroi de découverts ou de tout autre type de facilité de crédit par la Banque centrale européenne ou les banques centrales des Etats membres à des institutions ou organes de la Communauté ou à des Etats membres, aux autorités publiques ou à d'autres organismes du secteur public dans les Etats membres, ainsi que l'achat obligatoire auprès d'eux d'instruments de la dette. Cette interdiction porte aussi sur toute mesure accordant un accès privilégié des autorités précitées aux institutions financières.

(b) La Communauté ne répond pas d'engagements des gouvernements ou autorités locales ou autres autorités publiques des Etats membres, sans préjudice des garanties financières mutuelles pour la réalisation en commun d'un projet économique spécifique. Les Etats membres ne répondent pas des engagements des gouvernements ou autorités locales ou autres autorités publiques d'un autre Etat membre, sans préjudice des garanties financières mutuelles pour la réalisation en commun d'un projet économique spécifique.

(c) Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut préciser, après consultation du Comité prévu à l'article 109 B, les interdictions édictées dans le présent paragraphe.

2. Les déficits budgétaires publics excessifs doivent être évités. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, adopte les dispositions nécessaires pour l'application de ce principe. Ces dispositions tiennent compte de l'ensemble des facteurs pertinents et notamment de l'évolution du rapport entre la dette publique et le produit intérieur brut, du rapport entre le déficit public et le produit intérieur brut, ainsi que de l'évolution de la relation entre ledit déficit et les dépenses d'investissement publiques. Les dispositions ainsi adoptées sont applicables au plus tard à

partir du 1^{er} janvier 1994.

3. La Commission suit l'évolution des situations budgétaires dans les Etats membres et informe le Conseil du risque d'un déficit excessif dans un Etat membre. Le Conseil constate, à la majorité qualifiée, l'existence d'un déficit budgétaire excessif.

Article 104 A

1. Lorsqu'il constate l'existence d'un déficit budgétaire excessif, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, adresse à l'Etat membre concerné des recommandations en vue de mettre fin dans un délai donné à cette situation. Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, ces recommandations ne sont pas rendues publiques.

2. Lorsqu'il constate que ses recommandations n'ont pas été suivies d'effets dans les délais prescrits, le Conseil les rend publiques.

3. Dans le cas où un Etat membre persiste, d'une manière continue ou répétitive, à ne pas donner effet aux recommandations du Conseil, celui-ci, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut décider de mettre en demeure les autorités compétentes de l'Etat membre concerné de prendre, dans un délai donné, les mesures spécifiques jugées nécessaires par le Conseil afin de remédier à la situation.

4. Lorsqu'il constate un manquement à une décision qu'il a prise conformément au paragraphe précédent, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, peut décider des sanctions appropriées (1). Les droits de recours prévus aux articles 169 et 170 ne peuvent être exercés dans le cadre de l'application du présent article.

5. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, peut préciser les modalités de mise en oeuvre des dispositions du paragraphe précédent.

6. Par dérogation à l'article 151, le Comité visé à l'article 109 B a pour tâche de préparer les travaux du Conseil visés dans le présent article et d'exécuter les mandats qui lui sont confiés par le Conseil.

Chapitre 2 : La politique monétaire

Article 105

1. Le SEBC définit et met en oeuvre la politique monétaire de la Communauté, en vue de contribuer à la réalisation des objectifs de l'union économique et monétaire, tels que définis à l'article 2, en conformité avec les principes énoncés à l'article 3 A. Il conduit les opérations de change, détient et gère des réserves officielles de change (2) selon les dispositions prévues à l'article 109. Il veille au bon fonctionnement des systèmes de paiement. Il participe en tant que de besoin à la définition, à la coordination et à l'exécution des politiques relatives au contrôle prudentiel et à la stabilité du système financier.

2. Le SEBC règle l'émission et la circulation des signes monétaires ayant cours légal.

3. Le SEBC exerce les fonctions et dispose des instruments prévus par les statuts visés à l'article 106 paragraphe 4.

Article 106

1. Le SEBC est composé de la Banque centrale européenne et des banques centrales des Etats membres.

2. La Banque centrale européenne est dotée de la personnalité juridique.

3. Les organes de décision de la Banque centrale européenne sont le Conseil de la Banque centrale européenne et le Directoire.

4. Les statuts du SEBC et de la Banque centrale européenne font l'objet d'un protocole annexé au présent traité et qui en fait partie intégrante. Sans préjudice des dispositions relatives à la révision du présent traité (3), les articles 5, 17, 18, [19], 21.2, 21.3, 21.4, 21.5, 22, 23, 24, 26.32.2, 32.3, 32.4, 32.6 et 36 de ces statuts peuvent être modifiés, à la demande de la Banque centrale européenne et après consultation de la Commission et du Parlement européen, par le Conseil statuant à la majorité qualifiée.

5. Pour l'accomplissement des missions confiées au SEBC et dans les conditions prévues aux statuts, la Banque centrale européenne arrête des règlements, prend des décisions et formule des recommandations ou des avis.

Article 107

Dans l'exercice des pouvoirs et dans l'accomplissement des missions et des devoirs qui leur ont été conférés, ni la Banque centrale européenne, ni une banque centrale d'un Etat membre, ni un membre quelconque de leurs organes de décision ne peuvent solliciter ni accepter des instructions des institutions ou organes communautaires, des gouvernements des Etats membres ou de tout autre organisme. Les institutions et organes communautaires ainsi que les gouvernements des Etats membres s'engagent à respecter ce principe et à ne pas chercher à influencer les membres des organes de décision de la Banque centrale européenne et des banques centrales des Etats membres dans l'accomplissement de leurs missions.

Article 108

1. Le Conseil de la Banque centrale européenne, ci-après dénommé Conseil de la Banque, se compose des gouverneurs des banques centrales des Etats membres ainsi que des six membres du Directoire, dont l'un, le président de la Banque centrale européenne ou, en son absence, le vice-président, assure la présidence du Conseil de la Banque.

2. Le président, le vice-président et les autres membres du Directoire sont nommés d'un commun accord par les gouvernements des Etats membres, après consultation du Parlement européen et du Conseil de la Banque, parmi les personnes ayant un renom et une expérience professionnelle dans les domaines monétaire ou bancaire. Leur mandat a une durée de huit ans. Il n'est pas renouvelable.

3. Le Conseil de la Banque, statuant selon les modalités prévues aux statuts, arrête les orientations et prend les décisions nécessaires pour l'exercice des attributions du SEBC.

4. Le Directoire met en oeuvre la politique monétaire conformément aux orientations et décisions arrêtées par le Conseil de la Banque, y compris en donnant les instructions nécessaires aux banques centrales des Etats membres. En outre, le Directoire peut, dans les conditions précisées dans les statuts, recevoir délégation de certains pouvoirs par décision du Conseil de la Banque.

5. Dans la mesure jugée possible et adéquate, et sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, la Banque centrale européenne recourt aux banques centrales des Etats membres pour l'exécution des opérations ressortissant aux missions du système.

Article 109

1. Le Conseil, statuant [à la majorité qualifiée/à l'unanimité] sur proposition de la Commission, d'un Etat membre ou de la Banque centrale européenne, et après consultation du Conseil de la Banque en s'efforçant de parvenir avec ce dernier à un consensus compatible avec l'objectif de la

(1) A préciser éventuellement dans les travaux futurs.

(2) Sont encore en discussion, à ce stade, la question de savoir si le SEBC détient et gère "les" (la totalité) ou "des" (une partie) réserves de change, ainsi que les modalités et de gestion de ces réserves.

(3) Cf. article W (ex article 236).

stabilité des prix, détermine [des orientations de la politique de change de la Communauté], le régime de taux de change de la Communauté, y compris notamment l'adoption, la modification et l'abandon de cours centraux vis-à-vis des monnaies tierces.

2. Le Conseil décide, à la majorité qualifiée, de la position de la Communauté et de sa représentation dans les enceintes internationales dans le respect de la répartition des compétences prévues aux articles 103, 105 et au premier alinéa du présent article pour les questions qui revêtent un intérêt particulier pour l'union économique et monétaire.

Chapitre 3 : Dispositions institutionnelles

Article 109 A

1. Le président du Conseil et un membre de la Commission peuvent participer sans voix délibérative aux réunions du Conseil de la Banque. Le président du Conseil peut, dans ce contexte, soumettre une motion à la délibération du Conseil de la Banque.

2. Le président de la Banque centrale européenne est invité à participer aux réunions du Conseil lorsque celui-ci délibère sur des questions relatives aux objectifs et aux missions du SEBC.

3. La Banque centrale européenne adresse un rapport annuel sur les activités du SEBC et sur la politique monétaire de l'année précédente et de l'année en cours au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil et à la Commission. Le président de la Banque centrale européenne présente ce rapport au Conseil et au Parlement européen ; celui-ci peut procéder à un débat général sur cette base. En outre, le président de la Banque centrale européenne et les autres membres du Directoire peuvent, à la demande du Parlement européen ou de leur propre initiative, être entendus par les commissions compétentes du Parlement européen.

Article 109 B

1. En vue de promouvoir la coordination des politiques des Etats membres en matière monétaire dans toute la mesure nécessaire au fonctionnement du marché commun, il est institué un Comité monétaire de caractère consultatif, qui a pour mission :

- de suivre la situation monétaire et financière des Etats membres et de la Communauté, ainsi que le régime général des paiements des Etats membres et de faire rapport régulièrement au Conseil et à la Commission à ce sujet,
- de formuler des avis, soit à la requête du Conseil ou de la Commission, soit de sa propre initiative, à l'intention de ces institutions.

Les Etats membres et la Commission nomment chacun deux membres du Comité monétaire.

2. Ce Comité monétaire est remplacé, à compter de la date à laquelle le SEBC commence à exercer ses fonctions conformément au paragraphe 1er de l'article 109 E, par un Comité économique et financier qui a pour mission :

- de formuler des avis, soit à la requête du Conseil, de la Commission ou de la Banque centrale européenne, soit de sa propre initiative, à leur intention,
- de suivre la situation économique et financière des Etats membres et de la Communauté et de faire rapport régulièrement au Conseil et à la Commission notamment sur les relations financières avec des pays tiers et des institutions internationales,
- d'accomplir les autres tâches prévues par le présent traité.

3. Le Comité est composé de représentants des Etats membres, de la Commission et du SEBC. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur avis de la Commission, du SEBC et du Comité monétaire, précise la composition du Comité et approuve son règlement intérieur.

Article 109 C

1. La phase transitoire pour la réalisation de l'union économique et monétaire commence le 1er janvier 1994.

2. Avant cette date, les Etats membres : - adoptent les mesures nécessaires au respect des dispositions de l'article 73 B et de l'article 104 paragraphe 1 ; - engagent le processus visant à ce que l'indépendance de leur banque centrale selon les dispositions de l'article 107 et de l'article 14.2 des statuts soit atteinte au plus tard à la date du passage à la phase finale de l'union économique et monétaire, - arrêtent, si nécessaire et aussitôt que possible, en vue de permettre l'évaluation prévue au paragraphe suivant dans le cadre de la procédure prévue à l'article 103 paragraphe 3, des programmes pluriannuels destinés à assurer la convergence durable nécessaire à la réalisation de l'union économique et monétaire, en particulier en ce qui concerne la stabilité des prix et l'équilibre des finances publiques.

3. Avant le début de la phase transitoire, le Conseil, sur la base d'un rapport de la Commission, évalue les progrès réalisés en matière de convergence économique et monétaire et arrête les dispositions à prendre en application des articles 103 à 104 A selon la procédure qui y est prévue.

Article 109 D

1. Dès l'entrée en vigueur des présentes dispositions, il est institué un Conseil des gouverneurs des banques centrales des Etats membres, dénommé ci-après le Conseil des gouverneurs. Le Conseil des gouverneurs se substitue au Fonds européen de coopération monétaire et reprend les fonctions confiées au Comité des gouverneurs des banques centrales des Etats membres.

2. Le Conseil des gouverneurs, qui dispose de l'autonomie nécessaire à l'exercice de ses fonctions, a pour mission : - de veiller au bon fonctionnement du système monétaire européen, - d'intensifier la coopération entre les banques centrales des Etats membres, - de renforcer la coordination des politiques monétaires des Etats membres dans le but d'assurer la stabilité des prix, - de promouvoir le développement de l'écu.

3. Le Conseil des gouverneurs peut formuler des avis sur l'orientation générale de la politique monétaire et la politique de change des Etats membres et adresser des avis à ces derniers et au Conseil sur les politiques susceptibles d'affecter la situation monétaire interne et externe de la Communauté.

4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, sur proposition du Comité des gouverneurs des banques centrales des Etats membres et après avis de la Commission, arrête le statut et les mesures nécessaires pour l'exercice des fonctions du Conseil des gouverneurs.

Article 109 D bis

1. Tous les Etats membres prennent les mesures nécessaires leur permettant de participer au mécanisme de change du système monétaire européen à partir du début de la phase transitoire.

2. Dès le début de la phase transitoire, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, et le Conseil des gouverneurs prennent les mesures nécessaires pour que l'écu devienne une monnaie forte et stable.

Article 109 E

1. Le Système européen de banques centrales (SEBC) est institué au début de la phase transitoire. Il entre en fonction le 1er janvier 1996, à moins que le Conseil, statuant à l'unanimité après avis du Conseil des gouverneurs, ne décide une date antérieure. Il se substitue au Conseil des gouverneurs dont il reprend les fonctions. Au plus tard à cette même date, les Etats membres respectent la marge de fluctuations

normale prévue par le mécanisme de change du système monétaire européen. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Conseil des gouverneurs, peut décider le principe d'une dérogation temporaire en faveur d'un Etat membre qui, en raison de sa situation économique, n'est pas encore en mesure de participer pleinement aux mécanismes prévus aux alinéas précédents et en préciser la durée et les modalités de mise en oeuvre.

2. A compter de la date d'entrée en fonction du SEBC, et dans le respect des responsabilités qui, pendant la phase transitoire, incombent aux autorités des Etats membres en matière de définition et de conduite de leur politique monétaire, la Banque centrale européenne : - favorise la promotion de l'écu, notamment en développant son rôle et en élargissant ses usages, et assume la responsabilité du système de compensation bancaire en écus, - prépare les instruments conformes aux mécanismes du marché et les procédures nécessaires à la future conduite de la politique monétaire unique, - prépare l'interconnexion des réseaux de paiement et des marchés monétaires et financiers, - participe à l'harmonisation des statistiques monétaires et financières.

3. Dès la fixation de la date de passage à la phase finale, la Banque centrale européenne : - contribue à créer les conditions nécessaires pour le passage à la phase finale et supervise notamment la préparation technique de signes monétaires en écus, - peut faire des recommandations aux banques centrales des Etats membres relatives à la conduite de leur politique monétaire, recommandations qu'elle peut rendre publiques, - est habilitée à détenir et à gérer des réserves de change pour le compte d'un ou plusieurs Etats membres.

4. La Banque centrale européenne est consultée par le Conseil sur toute proposition d'acte communautaire en matière monétaire. Elle est également consultée par les autorités des Etats membres sur tout projet de disposition légale relatif à ce domaine.

5. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Banque centrale européenne et après avis du Parlement européen et de la Commission, arrête les mesures nécessaires pour permettre au SEBC d'exercer ses fonctions.

6. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et de la Banque centrale européenne, peut confier à la Banque centrale européenne d'autres fonctions de préparation de la phase finale. Il arrête, selon la même procédure et en tant que de besoin, les mesures nécessaires pour permettre l'exercice de ces fonctions.

Article 109 F (1)

La Commission et la Banque centrale européenne font rapport au Conseil, au plus tard le 31 décembre 1996, sur l'état de l'accomplissement par les Etats membres de leurs obligations pour la réalisation de l'union économique et monétaire, notamment celles contenues aux articles 104 à 107, et sur les progrès réalisés en matière de convergence. Sur rapport du Conseil, établi après consultation du Parlement européen, le Conseil européen, après avoir vérifié si ces conditions de passage à la phase finale de l'union économique et monétaire sont réunies, fixe la date du début de cette phase. Pour ce faire, le Conseil européen évalue les résultats de l'intégration des marchés et s'assure que le degré de convergence requis est atteint dans les domaines de la stabilité des prix, des soldes budgétaires et des taux d'intérêt. Il tient également compte du développement du rôle de l'écu.

Article 109 G (1)

1. Après que le Conseil européen aura fixé la date du début de la phase finale, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée

exprimant le vote favorable d'au moins huit Etats membres, prend, sur proposition de la Commission, les décisions nécessaires. Le Conseil et la Commission adressent sans délai au Parlement européen un rapport sur ces décisions.

2. Le Conseil peut notamment, selon cette procédure et après consultation de la Banque centrale européenne, lorsque les conditions requises pour participer pleinement à la phase finale ne sont pas encore remplies par un Etat membre, arrêter les mesures appropriées, sous forme de dérogations, ainsi que leur durée et les modalités de leur mise en oeuvre. Il décide des conséquences qui sur le plan institutionnel comportent notamment la suspension du droit de vote dans le domaine de la politique monétaire.

3. Le Conseil, sur proposition de la Commission et en concertation avec la Banque centrale européenne, statuant à l'unanimité des Etats membres participant à la phase finale, arrête les taux de change fixes entre les monnaies de ces Etats membres et les mesures nécessaires pour introduire l'écu comme monnaie unique de la Communauté. Le SEBC exerce alors pleinement ses fonctions en matière de politique monétaire.

Chapitre 4 : Politique commerciale

Article 110

1. En établissant une union douanière entre eux, les Etats membres entendent contribuer, conformément à l'intérêt commun, au développement harmonieux du commerce mondial, à la suppression progressive des restrictions aux échanges internationaux et à la réduction des barrières douanières.

2. La Communauté conduit une politique commerciale commune qui porte sur les échanges internationaux des marchandises, ainsi que sur les services directement liés à ces échanges. La politique commerciale commune s'étend aussi aux autres services pour autant et dans la mesure où la Communauté est compétente pour arrêter des règles internes dans le domaine en cause.

3. La politique commerciale commune est fondée sur des principes uniformes, notamment en ce qui concerne les modifications tarifaires, la conclusion d'accords tarifaires et commerciaux, l'uniformisation des mesures de libération, la politique d'exportation, ainsi que les mesures de défense commerciale, dont celles à prendre en cas de dumping et de subventions.

Article 111 supprimé

Article 112 inchangé

Article 113

1. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, arrête les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de la politique commerciale commune. Cependant, si ces mesures concernent des services qui ne sont pas directement liés à des échanges de marchandises, le Conseil statue à l'unanimité lorsque l'unanimité est requise pour l'adoption de règles internes.

2. Si des accords avec un ou plusieurs Etats ou organisations internationales doivent être négociés, la Commission, en conformité avec l'article 228, présente des recommandations au Conseil qui l'autorise à ouvrir les négociations nécessaires. Ces négociations sont conduites par la Commission en consultation avec un Comité spécial désigné par le Conseil pour l'assister dans cette tâche, et dans le cadre des directives que le Conseil peut lui adresser.

3. Dans les matières couvertes par le présent article et sans préjudice de l'article 228, la position de la Communauté est

(1) Révision à venir à la lumière du débat sur le passage à la phase finale.

exprimée par la Commission dans les relations avec les pays tiers, au sein des organisations internationales et dans le cadre des conférences internationales.

Article 114 supprimé

Article 115 p.m.

Article 116 supprimer le deuxième alinéa

Titre VII - Politique sociale, éducation, formation professionnelle et jeunesse

Chapitre 1 : Dispositions sociales

Article 117

La Communauté et ses Etats membres ont pour objectifs de promouvoir l'amélioration dans le progrès des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate, la promotion du dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé durable et la lutte contre les exclusions.

A cette fin, la Communauté et ses Etats membres mettent en oeuvre des actions qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

Article 118

1. En vue de réaliser les objectifs de l'article 117, la Communauté soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants : - le milieu de travail et notamment la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, - les conditions de travail, - l'information et la consultation des travailleurs, - l'égalité des chances sur le marché de l'emploi et l'égalité de traitement dans le travail, - l'intégration professionnelle des personnes exclues du marché du travail.

2. A cette fin le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, peut arrêter par voie de directive des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

3. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, peut arrêter des dispositions relatives à la sécurité sociale et à la protection sociale des travailleurs et aux conditions d'accès à l'emploi des ressortissants des pays tiers, dans la mesure nécessaire à la poursuite des objectifs visés à l'article 117.

4. Un Etat membre peut confier aux partenaires sociaux le soin de la mise en oeuvre de tout ou partie des dispositions qu'il a arrêtées pour la mise en oeuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3.

5. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque Etat membre, de mesures de protection renforcée des conditions de vie et de travail compatibles avec le présent traité.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au droit syndical, au droit de grève, ni aux rémunérations.

Article 118 A

Avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'opportunité d'une action communautaire.

Article 118 B

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords qui sont mis en oeuvre selon les procédures et les pratiques propres à chaque Etat membre.

2. Dans les matières relevant de l'article 118, si les partenaires sociaux le souhaitent, la Commission peut présenter des propositions pour la transposition au niveau communautaire des accords visés au paragraphe 1. Le Conseil se prononce dans les conditions prévues à l'article 118.

Article 118 C

En vue de réaliser les objectifs de l'article 117 et sans préjudice des autres dispositions du présent traité, la Commission encourage la collaboration entre les Etats membres et facilite la concertation de leur action dans les domaines de la politique sociale relevant du présent titre.

Article 119

1. Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail.

2. Par rémunération, il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique : a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure, b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le présent article ne fait pas obstacle au maintien ni à l'adoption par chaque Etat membre de mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes.

Articles 120 et 121 supprimer

Article 122

La Commission établit chaque année un rapport sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté. Elle transmet ce rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social. Le Parlement européen peut inviter la Commission à établir des rapports sur des problèmes particuliers concernant la situation sociale.

Chapitre 2 : Le Fonds social européen

Articles 123 à 127

N.B.: Nécessité de modifications techniques pour codifier l'état actuel du droit, selon lequel les missions du Fonds social sont fixées dans le cadre du règlement d'ensemble sur les Fonds structurels (cf. article 130 D où la Présidence prévoit la codécision). Cette codification implique, entre autres, l'élimination de l'article 126 b).

Article 128 supprimé

Chapitre 3:

Education, formation professionnelle et jeunesse

Article A

1. La Communauté contribue au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre Etats membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action dans le respect de l'autonomie des systèmes éducatifs et de la diversité linguistique et culturelle.

2. L'action de la Communauté vise : - à développer la

dimension européenne de l'enseignement, notamment par l'apprentissage et la diffusion des langues des Etats membres; - à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignants, y compris en encourageant la reconnaissance académique des diplômes et des périodes d'études; - à promouvoir la coopération entre les établissements d'enseignement; - à développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes d'éducation des Etats membres; - à favoriser le développement des échanges de jeunes; - à encourager le développement de l'éducation à distance.

3. La Communauté et les Etats membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes en matière d'éducation et en particulier avec le Conseil de l'Europe.

4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, adopte des programmes d'action destinés à encourager la réalisation des objectifs visés au présent article.

Article B

1. La Communauté met en oeuvre une politique de formation professionnelle, qui renforce et complète les actions des Etats membres, en respectant l'autonomie et la diversité des systèmes de formation.

2. L'action de la Communauté vise : - à améliorer l'insertion et la réinsertion sociale et professionnelle sur le marché du travail ainsi que la formation continue, - à faciliter l'accès à la formation professionnelle et à favoriser la mobilité des formateurs et des personnes en formation et notamment des jeunes, - à développer l'échange d'informations et d'expériences sur les questions communes aux systèmes de formation des Etats membres.

Dans la mise en oeuvre de cette action, en ce qui concerne les travailleurs, l'article 118 B est d'application.

3. La Communauté et les Etats membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes en matière de formation professionnelle.

4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures pour contribuer à la réalisation des objectifs visés au présent article.

Titre VIII

La Banque européenne d'investissement

Article 129

La Banque européenne d'investissement est dotée de la personnalité juridique. Les membres de la Banque européenne d'investissement instituée par l'article 4 B sont les Etats membres. Les statuts de la Banque européenne d'investissement font l'objet d'un protocole annexé au présent traité.

Article 130

Ajouter in fine : "Dans l'accomplissement de sa mission, la Banque facilite le financement de programmes en liaison avec les interventions des Fonds structurels et des autres instruments financiers de la Communauté."

Titre IX - Cohésion économique et sociale

Article 130 A

Afin de promouvoir un développement harmonieux de l'ensemble de la Communauté, celle-ci développe et poursuit

son action tendant au renforcement de sa cohésion économique et sociale. En particulier, la Communauté vise à réduire l'écart entre les niveaux de développement des diverses régions et le retard des régions les moins favorisées.

Article 130 B

Les Etats membres conduisent leur politique économique et la coordonnent en vue également d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 130 A. La formulation et la mise en oeuvre des politiques et actions de la Communauté ainsi que la mise en oeuvre du marché intérieur prennent en compte les objectifs énoncés à l'article 130 A et participent à leur réalisation. La Communauté soutient aussi cette réalisation par l'action qu'elle mène au travers des Fonds à finalité structurelle (Fonds européen d'orientation et de garantie agricole, section "orientation", Fonds social européen, Fonds européen de développement régional), de la Banque européenne d'investissement et des autres instruments financiers existants.

La Commission présente un rapport au Parlement européen et au Conseil tous les trois ans sur les progrès accomplis dans la réalisation de la cohésion économique et sociale, le cas échéant assorti des propositions appropriées. Si des actions spécifiques s'avèrent nécessaires en dehors des Fonds et sans préjudice des mesures décidées dans le cadre des autres politiques de la Communauté, ces actions peuvent être arrêtées par le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, du Comité économique et social et du Comité des régions.

Article 130 C

Le Fonds européen de développement régional est destiné à contribuer à la correction des principaux déséquilibres régionaux dans la Communauté.

Article 130 D

Sans préjudice de l'article 130 E, la loi communautaire définit les missions, les objectifs prioritaires et l'organisation des fonds à finalité structurelle, ce qui peut comporter le regroupement des fonds. Sont également définies par la loi communautaire les règles générales applicables aux fonds, ainsi que les dispositions nécessaires pour assurer leur efficacité et la coordination des fonds entre eux et avec les autres instruments financiers existants. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, et après avis conforme du Parlement, peut créer de nouveaux fonds à finalité structurelle.

Article 130 E (1)

Les décisions d'application relatives au Fonds européen de développement régional sont prises par le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et en coopération avec le Parlement européen. En ce qui concerne le Fonds européen d'orientation et de garantie agricole, section "orientation" et le Fonds social européen, les articles 43, 126 et 127 demeurent respectivement d'application.

Titre X - Recherche et développement technologique

Article 130 F

1. La Communauté a pour objectif de renforcer les bases scientifiques et technologiques de l'industrie de la Communauté et de favoriser le développement de sa compétitivité internationale, ainsi que de promouvoir les actions de recherche jugées nécessaires au titre d'autres chapitres du présent

traité.

2. A ces fins, elle encourage dans l'ensemble de la Communauté les entreprises, y compris les petites et moyennes entreprises, les centres de recherche et les universités dans leurs efforts de recherche et de développement technologique; elle soutient leurs efforts de coopération, en visant tout particulièrement à permettre aux entreprises d'exploiter pleinement les potentialités du marché intérieur à la faveur, notamment, de l'ouverture des marchés publics nationaux, de la définition de normes communes et de l'élimination des obstacles juridiques et fiscaux à cette coopération.

3. Toutes les actions de la Communauté dans le domaine de la recherche et du développement technologique sont décidées et mises en oeuvre conformément aux dispositions du présent titre.

Article 130 G

Dans la poursuite de ces objectifs, la Communauté mène les actions suivantes, qui sont complémentaires des actions entreprises dans les Etats membres:

- a) mise en oeuvre de programmes de recherche, de développement technologique et de démonstration en promouvant la coopération avec et entre les entreprises, les centres de recherche et les universités;
- b) promotion de la coopération en matière de recherche, de développement technologique et de démonstration communautaires avec les pays tiers et les organisations internationales;
- c) diffusion et valorisation des résultats des activités en matière de recherche, de développement technologique et de démonstration communautaires;
- d) stimulation de la formation et de la mobilité des chercheurs de la Communauté.

Article 130 H

1. La Communauté et les Etats membres coordonnent leur action en matière de recherche et de développement technologique, afin d'assurer la cohérence réciproque des politiques nationales et de la politique communautaire.
2. La Commission peut prendre, en étroite collaboration avec les Etats membres, toute initiative utile pour promouvoir la coordination.

Article 130 I

1. Un programme-cadre pluriannuel, dans lequel est repris l'ensemble des actions de la Communauté, est arrêté par la loi communautaire:

Le programme-cadre: - définit les programmes spécifiques nécessaires à sa mise en oeuvre et les priorités qui s'y attachent; - fixe le montant global maximum et les modalités de la participation financière de la Communauté à l'ensemble du programme-cadre, ainsi que les quote-parts respectives de chacun des programmes spécifiques; - fixe les objectifs scientifiques et technologiques à réaliser par les programmes spécifiques et, le cas échéant, par les actions définies aux articles 130 J et 130 K; - fixe les règles pour la participation des entreprises, des centres de recherche et des universités; - fixe les règles applicables à la diffusion des résultats de la recherche.

2. Le programme-cadre est adapté ou complété en fonction de l'évolution des situations.
3. Sans préjudice de l'application des articles 130 J et 130 K, la Commission arrête et met en oeuvre les programmes spécifiques. Dans l'exercice de ces attributions, la Commission est assistée d'un comité désigné par le Conseil.

Article 130 J

Dans la mise en oeuvre du programme-cadre pluriannuel peuvent être décidés des programmes complémentaires auxquels ne participent que certains Etats membres qui assurent leur financement sous réserve d'une

participation éventuelle de la Communauté. Le Conseil arrête les règles applicables aux programmes complémentaires, notamment en matière de diffusion des connaissances et d'accès d'autres Etats membres.

Article 130 K

Dans la mise en oeuvre du programme-cadre pluriannuel, la Communauté peut prévoir, en accord avec les Etats membres concernés, une participation à des programmes de recherche et de développement entrepris par plusieurs Etats membres, y compris la participation aux structures créées pour l'exécution de ces programmes.

Article 130 L

Dans la mise en oeuvre du programme-cadre pluriannuel, la Communauté peut prévoir une coopération en matière de recherche, de développement technologique et de démonstration communautaires avec des pays tiers ou des organisations internationales. Les modalités de cette coopération peuvent faire l'objet d'accords entre la Communauté et les tierces parties concernées.

Article 130 M

La Communauté peut créer des entreprises communes ou toute autre structure nécessaire à la bonne exécution des programmes de recherche, de développement technologique et de démonstration communautaires.

Article 130 N

Le Conseil arrête à l'unanimité, sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social, les dispositions visées à l'article 130 M. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et en coopération avec le Parlement européen après consultation du Comité économique et social, arrête les dispositions visées aux articles 130 J à L. L'adoption des programmes complémentaires requiert l'accord des Etats membres concernés.

Article 130 O

Au début de chaque année, la Commission présente un rapport au Parlement européen et au Conseil. Ce rapport porte notamment sur les activités menées en matière de recherche et de développement technologique durant l'année précédente et sur le programme de travail de l'année en cours.

Titre XI - Environnement

Article 130 R

1. La politique de la Communauté dans le domaine de l'environnement contribue à la poursuite des objectifs suivants: - la préservation, la protection et l'amélioration de la qualité de l'environnement; - la protection de la santé des personnes; - l'utilisation prudente et rationnelle des ressources naturelles; - la promotion au plan international de mesures destinées à faire face aux problèmes régionaux ou planétaires de l'environnement.

2. La politique de la Communauté dans le domaine de l'environnement vise un niveau de protection élevé. Elle est fondée sur les principes de précaution et d'action préventive, sur le principe de la correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement, et sur celui du pollueur-payeur. Les exigences en matière de protection de l'environnement doivent être intégrées dans la définition et la mise en oeuvre des autres politiques de la Communauté.

3. Dans l'élaboration de sa politique dans le domaine de l'environnement, la Communauté tient compte: - des données scientifiques et techniques disponibles; - des conditions de l'environnement dans les diverses régions de la Communauté;

- des avantages et des charges qui peuvent résulter de l'action ou de l'absence d'action; - du développement économique et social de la Communauté dans son ensemble et du développement équilibré de ses régions.

4. Dans le cadre de leurs compétences respectives, la Communauté et les Etats membres coopèrent avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes. Les modalités de la coopération de la Communauté peuvent faire l'objet d'accords entre celle-ci et les tierces parties concernées.

Article 130 S

1. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, décide des actions à entreprendre par la Communauté en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 130 R.

2. Dans des domaines spécifiques, des programmes d'action pluriannuels fixant les objectifs prioritaires à atteindre sont arrêtés par la loi communautaire. Le Conseil, statuant dans les conditions prévues au paragraphe 1, arrête les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de ces programmes.

Article 130 T

Les mesures de protection arrêtées en vertu de l'article 130 S ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque Etat membre, de mesures de protection renforcées. Ces mesures doivent être compatibles avec le présent traité. Elles sont notifiées à la Commission.

Titre XII - Energie (1)

Article A

1. L'action de la Communauté dans le domaine de l'énergie, qui appuie et complète celle entreprise par les Etats membres, poursuit les objectifs suivants dans le cadre d'une économie de marché: - promouvoir la sécurité des approvisionnements de la Communauté dans des conditions économiques satisfaisantes; - assurer, dans ce domaine, l'établissement et le fonctionnement du marché intérieur; - assurer une réaction adéquate en situation de crise, notamment dans le secteur pétrolier; - promouvoir une utilisation rationnelle de l'énergie ainsi que le développement et l'utilisation d'énergies nouvelles et renouvelables.

2. L'action de la Communauté tient compte de la nécessité d'assurer un niveau de protection élevé de l'environnement, ainsi que la santé et la sécurité des personnes.

3. L'action de la Communauté est étroitement coordonnée avec les politiques poursuivies dans le cadre des traités instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier et la Communauté européenne de l'énergie atomique.

4. La Commission, en liaison étroite avec les Etats membres, prend toute initiative utile pour promouvoir la cohérence entre l'action des Etats membres et celle de la Communauté.

Article B

Dans le cadre de leurs compétences respectives, la Communauté et les Etats membres coopèrent avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes. Les modalités de la coopération de la Communauté peuvent faire l'objet d'accords entre celle-ci et les tierces parties concernées.

Article C

Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement

européen et après consultation du Comité économique et social, arrête les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs visés à l'article A, premier paragraphe.

Titre XIII - Réseaux transeuropéens

Article A

1. En vue de contribuer à la réalisation des objectifs visés aux articles 8 A et 130 A et de permettre aux citoyens de l'Union, aux opérateurs économiques, ainsi qu'aux collectivités régionales et locales, de bénéficier pleinement des avantages découlant de la mise en place d'un espace sans frontières intérieures, la Communauté contribue à l'établissement et au développement de réseaux transeuropéens dans les secteurs des infrastructures du transport, des télécommunications et de l'énergie.

2. Dans le cadre d'un système de marchés ouverts et concurrentiels, l'action de la Communauté vise à favoriser l'interconnexion et l'inter-opérabilité des réseaux nationaux ainsi que l'accès à ces réseaux. Elle tient compte en particulier de la nécessité de relier les régions insulaires, enclavées et périphériques aux régions centrales de la Communauté. Elle respecte les exigences de protection de l'environnement et de viabilité économique des projets.

Article B

1. Afin de réaliser les objectifs visés à l'article précédent, la Communauté: - établit des schémas indicatifs de réseaux transeuropéens déterminant les objectifs, les priorités ainsi que les grandes lignes des actions envisagées pour chaque secteur; ces schémas identifient des projets d'intérêt commun; - met en oeuvre toute action qui peut s'avérer nécessaire pour assurer l'inter-opérabilité des réseaux, en particulier dans le domaine de l'harmonisation des normes techniques; - peut appuyer les efforts financiers des Etats membres pour des projets d'intérêt commun identifiés dans le cadre des schémas indicatifs, en particulier sous la forme d'études de faisabilité ou de garanties d'emprunt.

2. Les Etats membres coordonnent entre eux, en liaison avec la Commission, les politiques menées au niveau national qui peuvent avoir un impact significatif sur la réalisation des objectifs visés à l'article A. La Commission peut prendre, en étroite collaboration avec les Etats membres, toute initiative utile pour promouvoir cette coordination.

3. La Communauté peut décider d'associer des pays tiers à son action dans des domaines spécifiques, en concluant des accords avec eux.

Article C

Les schémas indicatifs visés à l'article B, premier paragraphe, sont arrêtés par la loi communautaire. Le Conseil consulte le Comité des régions avant d'arrêter sa position commune. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, arrête les autres mesures prévues à l'article B, premier paragraphe.

Titre XIV - Industrie

1. La Communauté et les Etats membres veillent à ce que les conditions nécessaires à la compétitivité de l'industrie de la Communauté soient assurées. A cette fin, conformément à un système de marchés ouverts et concurrentiels, leur action vise

(1) Déclaration de la Commission "Les dispositions de l'article 85 paragraphe 1 peuvent être déclarées inapplicables à tout accord dans le secteur énergétique qui contribue à assurer la sécurité des approvisionnements de la Communauté, dans la mesure où les restrictions qu'il comporte sont indispensables pour atteindre cet objectif et ne donnent pas aux entreprises concernées la possibilité d'éliminer la concurrence pour une partie substantielle des produits en cause. Peuvent être considérées comme compatibles avec le marché commun les aides visées à l'article 92 paragraphe 1 qui contribuent effectivement à assurer la sécurité des approvisionnements de la Communauté, quand elles n'altèrent pas le fonctionnement du marché intérieur de l'énergie dans une mesure contraire à l'intérêt commun."

à : - accélérer l'adaptation de l'industrie aux changements structurels; - assurer un environnement favorable à l'initiative et au développement des entreprises de l'ensemble de la Communauté et notamment des petites et moyennes entreprises; - encourager la coopération entre entreprises; - favoriser une meilleure exploitation du potentiel industriel des politiques d'innovation, de recherche et de développement technologique.

2. Les Etats membres se consultent mutuellement en liaison avec la Commission et, pour autant que de besoin, coordonnent leurs actions. La Commission peut prendre toute initiative utile pour promouvoir cette coordination.

3. La Communauté contribue à la réalisation des objectifs visés au paragraphe premier au travers des politiques et actions qu'elle mène, en particulier dans le domaine du marché intérieur et de la politique de recherche et de développement technologique. En complément de l'action menée par la Communauté au titre d'autres dispositions du présent traité, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, peut décider de mesures spécifiques notamment en faveur des industries d'avenir, destinées à appuyer les actions menées dans les Etats membres afin de réaliser les objectifs visés au paragraphe premier.

Titre XV - Tourisme

1. La Communauté encourage la coopération entre les Etats membres en vue de contribuer au développement de leurs activités touristiques. A cette fin, la Commission agit notamment par des études, des avis et l'organisation de consultations dans les domaines suivants : - collecte et diffusion des données sur les flux touristiques et les informations y relatives; - échange d'informations et d'expériences; - coordination de l'action des Etats membres en vue de la réalisation de projets communs; - promotion du tourisme communautaire dans les pays tiers.

2. Sans préjudice des autres dispositions du présent traité, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions, peut adopter des actions d'encouragement dans les domaines visés au paragraphe premier.

Titre XVI - Protection des consommateurs

1. La Communauté contribue à la réalisation d'un niveau élevé de protection des consommateurs par : a) les mesures qu'elle adopte en application de l'article 100 A dans le cadre de la réalisation du marché intérieur, b) des actions spécifiques qui appuient la politique menée par les Etats membres en vue de protéger la santé, la sécurité et les intérêts économiques des consommateurs et de leur assurer une information adéquate.

2. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique et social, arrête les actions spécifiques visées au paragraphe premier, point b).

3. Les actions arrêtées en application du paragraphe 2 ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque Etat membre, de mesures de protection renforcées. Ces mesures doivent être compatibles avec le présent traité. Elles sont notifiées à la Commission.

Titre XVII - Santé publique

Article unique

1. La Communauté contribue à assurer un niveau élevé de

protection de la santé humaine en encourageant la coopération entre les Etats membres et, si nécessaire, en appuyant leur action. L'action de la Communauté porte sur la prévention des maladies, en accordant une attention particulière à la lutte contre les grands fléaux. Les exigences en matière de santé sont une composante des autres politiques de la Communauté.

2. Les Etats membres coordonnent entre eux, en liaison avec la Commission, leurs politiques et programmes dans les domaines visés au paragraphe 1. La Commission peut prendre, en contact étroit avec les Etats membres, toute initiative pour promouvoir cette coordination.

3. La Communauté et les Etats membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes en matière de santé publique.

4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission en coopération avec le Parlement européen et après avoir consulté le Comité économique et social, arrête les programmes d'actions nécessaires à la réalisation des objectifs visés au présent article.

Titre XVIII - Protection civile

1. La Communauté encourage et soutient le développement de la coopération entre les Etats membres en matière de protection civile, considérée comme une question d'intérêt commun; elle encourage aussi la coopération entre les Etats membres et les pays tiers, ainsi que les organisations internationales compétentes.

2. Aux fins de réaliser les objectifs visés au paragraphe premier : a) la Commission organise, en coopération étroite avec les Etats membres, l'échange d'informations et d'expériences sur les sujets se rapportant à la protection civile et procède aux consultations appropriées; b) le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et en coopération avec le Parlement européen, arrête les actions d'encouragement jugées nécessaires.

Titre XIX - Culture

Article unique

1. La Communauté contribue à l'épanouissement des cultures des Etats membres dans le respect de leur diversité nationale et régionale, tout en mettant en évidence l'héritage culturel commun.

2. L'action de la Communauté encourage la coopération entre Etats membres et, si nécessaire, appuie et complète leur action dans les domaines suivants : - l'amélioration de la connaissance et de la diffusion de la culture et de l'histoire des peuples européens, - la restauration du patrimoine culturel, - la coopération et les échanges culturels, - la création artistique et littéraire, - le secteur de l'audiovisuel.

3. La Communauté et les Etats membres favorisent la coopération avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes dans le domaine de la culture et en particulier avec le Conseil de l'Europe.

4. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen, adopte des actions d'encouragement destinées à contribuer à la réalisation des objectifs visés au présent article.

Titre XX - Coopération au développement

Article A

La politique de la Communauté dans le domaine de la coopération au développement, qui est complémentaire de celles menées par les Etats membres, favorise : - le développement économique et social durable des pays en développement et plus particulièrement des plus défavorisés

d'entre eux - l'insertion harmonieuse et progressive des pays en développement dans l'économie mondiale; - la lutte contre la pauvreté.

La politique de la Communauté dans ce domaine contribue à l'objectif général de développement et de consolidation de la démocratie et de l'Etat de droit, ainsi qu'à l'objectif du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La Communauté et les Etats membres respectent les engagements et tiennent compte des objectifs qu'ils ont agréés dans le cadre des Nations Unies et des autres organisations internationales compétentes.

Article B

La Communauté tient compte des objectifs visés à l'article A dans les politiques qu'elle met en oeuvre et qui sont susceptibles d'affecter les pays en développement. La Communauté et les Etats membres assurent la cohérence entre leur politique de développement et la politique étrangère et de sécurité commune.

Article C

1. L'action de la Communauté en matière de coopération au développement comporte, outre des actions dans le domaine des échanges commerciaux: a) une coopération financière et technique, b) l'aide alimentaire et humanitaire, c) toute autre action spécifique visant à favoriser le développement.
2. L'action de la Communauté peut faire l'objet de programmes pluriannuels arrêtés par la loi communautaire.
3. Les règles générales concernant les actions visées au paragraphe premier, points a) et b) sont arrêtées par la loi

communautaire. La Commission arrête les mesures nécessaires pour la mise en oeuvre de la loi communautaire, en consultation avec un comité désigné par le Conseil.

4. Les actions visées au paragraphe premier, point c) sont arrêtées par le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission et en coopération avec le Parlement européen.

5. La Banque européenne d'investissement contribue, dans les conditions prévues à ses statuts, à la mise en oeuvre des actions visées au paragraphe premier.

6. Les dispositions du présent article n'affectent pas la coopération avec les pays d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique dans le cadre de la Convention ACP-CEE.

Article D

1. La Communauté et les Etats membres coordonnent leurs politiques en matière de coopération au développement et se concertent sur leurs programmes d'aide. Ils peuvent adopter des actions conjointes. Dans ce cadre, les Etats membres contribuent à la mise en oeuvre des programmes d'aide communautaires.

2. La Commission peut prendre toute initiative utile pour promouvoir la coordination visée au premier paragraphe.

Article E

Dans le cadre de leurs compétences respectives, la Communauté et les Etats membres coopèrent avec les pays tiers et les organisations internationales compétentes. Les modalités de la coopération de la Communauté peuvent faire l'objet d'accords entre celle-ci et les tierces parties concernées.

QUATRIEME PARTIE - L'ASSOCIATION DES PAYS ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER

Articles 131 - 136 A inchangés

CINQUIEME PARTIE - LES INSTITUTIONS

Titre I - Dispositions institutionnelles

Chapitre I - Les institutions

Section première : le Parlement européen

Article 137

Le Parlement européen, composé de représentants des peuples des Etats membres réunis dans la Communauté, exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par le présent traité.

Article 137 A

Dans la mesure où le présent traité le prévoit, le Parlement européen participe au processus conduisant à l'adoption des actes législatifs communautaires, en exerçant ses attributions dans le cadre des procédures de codécision et de coopération définies aux articles 189 A et 189 B, ainsi qu'en rendant des avis conformes ou en donnant des avis consultatifs. Le Parlement européen peut, à la majorité de ses membres, demander à la Commission de soumettre toute proposition appropriée sur les questions qui lui paraissent nécessiter l'élaboration d'un acte législatif communautaire pour la mise en oeuvre du présent traité.

Article 137 B

Dans le cadre de l'accomplissement de ses missions, le Parlement européen peut, à la demande d'un quart de ses

membres, constituer une commission temporaire d'enquête pour examiner, sans préjudice des attributions conférées par le traité à d'autres institutions ou organes, les allégations d'infraction ou de mauvaise administration dans l'application du droit communautaire, sauf si les faits allégués sont en cause devant une juridiction et aussi longtemps que la procédure juridictionnelle n'est pas achevée. L'existence de la commission temporaire d'enquête prend fin par le dépôt de son rapport. Les modalités d'exercice du droit d'enquête sont déterminées d'un commun accord par le Parlement européen, le Conseil et la Commission.

Article 137 BB

Tout citoyen de l'Union, ainsi que toute personne physique ou morale résidant ou ayant son siège statutaire dans un Etat membre de la Communauté, a le droit de présenter, à titre individuel ou en association avec d'autres citoyens ou personnes, une pétition au Parlement européen sur un sujet relevant des domaines d'activité de la Communauté et qui le ou la concerne directement.

Article 137 C

1. Le Parlement européen désigne un médiateur, habilité à recevoir les plaintes émanant de tout citoyen de l'Union ou de toute personne physique ou morale résidant ou ayant son siège statutaire dans un Etat membre et relatives à des cas de mauvaise administration dans l'action des institutions ou organes communautaires, à l'exclusion de la Cour de justice et du tribunal de première instance dans l'exercice de leurs

fonctions juridictionnelles. Conformément à sa mission, le médiateur procède aux enquêtes qu'il estime justifiées, soit de sa propre initiative, soit sur la base des plaintes qui lui ont été présentées directement ou par l'intermédiaire d'un membre du Parlement européen, sauf si les faits allégués font ou ont fait l'objet d'une procédure juridictionnelle. Dans les cas où le médiateur a constaté un cas de mauvaise administration, il saisit l'institution concernée qui dispose d'un délai de trois mois pour lui faire tenir son avis. Le médiateur transmet ensuite un rapport au Parlement européen et à l'institution concernée. La personne dont émane la plainte est informée du résultat de ces enquêtes. Chaque année, le médiateur présente un rapport au Parlement européen sur les résultats de ses enquêtes.

2. Le médiateur est désigné après chaque élection du Parlement européen pour la durée de la législature. Son mandat est renouvelable. Le médiateur peut être déclaré démissionnaire par la Cour de justice, à la requête du Parlement européen, s'il ne remplit plus les conditions nécessaires à l'exercice de ses fonctions ou s'il a commis une faute grave.

3. Le médiateur exerce ses fonctions en toute indépendance. Dans l'accomplissement de ses devoirs, il ne sollicite ni n'accepte d'instructions d'aucun organisme. Pendant la durée de ses fonctions, le médiateur ne peut exercer aucune autre activité professionnelle, rémunérée ou non.

4. Le Parlement européen fixe le statut et les conditions générales d'exercice des fonctions du médiateur après avis de la Commission et avec l'approbation du Conseil statuant à la majorité qualifiée.

Article 138

paragraphe 3 modifié ainsi: Le Parlement européen élaborera des projets en vue de permettre l'élection au suffrage universel direct selon une procédure uniforme dans tous les Etats membres. Le Conseil, statuant à l'unanimité, après avis conforme du Parlement européen qui se prononce à la majorité de ses membres, arrêtera les dispositions dont il recommandera l'adoption par les Etats membres, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives.

Articles 139 à 144 inchangés

Section deuxième - Le Conseil

Article 145 inchangé

Article 146

Remplacer le premier alinéa par l'alinéa suivant: "Le Conseil est formé par un représentant de chaque Etat membre au niveau ministériel, habilité à engager le gouvernement de cet Etat membre." (le reste de l'article inchangé)

Articles 147 et 148 inchangés

Article 149 supprimé (voir article 189 B)

Articles 150 à 154 inchangés

Section troisième - La Commission

Articles 155 à 156 inchangés

Article 157 (article 10 du traité de fusion)

1. La Commission est composée d'un nombre de membres égal au nombre des Etats membres, choisis en raison de leur compétence générale et offrant toutes garanties

d'indépendance. (P.m. création de cinq commissaires adjoints) Seuls les nationaux des Etats membres peuvent être membres de la Commission; la Commission comprend un national de chaque Etat membre.

2. (inchangé)

Article 158 (article 11 du traité de fusion)

1. Les membres de la Commission sont nommés, pour une durée de quatre ans, selon la procédure visée au paragraphe 2. Leur mandat est renouvelable.

2. Les gouvernements des Etats membres désignent d'un commun accord, après consultation du Parlement européen, la personnalité qu'ils envisagent de nommer président de la Commission. Les gouvernements des Etats membres, en consultation avec le Président désigné, désignent les autres personnalités qu'ils envisagent de nommer membres de la Commission. Le Président et les autres membres de la Commission ainsi désignés sont soumis, en tant que collège, à un vote d'approbation par le Parlement européen. Après l'approbation du Parlement européen, le Président et les autres membres de la Commission sont nommés, d'un commun accord, par les gouvernements des Etats membres.

Article 159 (article 12 du traité de fusion)

En dehors des renouvellements réguliers et des décès, les fonctions de membre de la Commission prennent individuellement fin par démission volontaire ou d'office. L'intéressé est remplacé pour la durée du mandat restant à courir par un nouveau membre nommé d'un commun accord par les gouvernements des Etats membres. Le Conseil, statuant à l'unanimité, peut décider qu'il n'y a pas lieu à remplacement. La procédure prévue à l'article 158, paragraphe 2 est d'application pour le remplacement du Président. Sauf en cas de démission d'office prévue à l'article 160 les membres de la Commission restent en fonctions jusqu'à ce qu'il soit pourvu à leur remplacement.

Article 160 (article 13 du traité de fusion) inchangé

Article 161 (article 14 du traité de fusion)

La Commission peut nommer un ou deux vice-présidents parmi les membres de la Commission.

Articles 162 à 163 (Articles 15, 16 et 17 du traité de fusion) inchangés

Section quatrième - La Cour de justice

Article 164 inchangé

Article 165

Le troisième alinéa est supprimé; il est remplacé par un alinéa se lisant comme suit: "La Cour de justice siège en séance plénière lorsqu'un Etat membre ou une institution de la Communauté qui est partie à l'instance le demande".

Article 166 inchangé

Article 167

Le dernier alinéa est modifié ainsi: "Les juges et les avocats généraux désignent, parmi les juges et pour trois ans, le président de la Cour de justice. Son mandat est renouvelable."

Article 168 inchangé

Article 168 A (texte nouveau)

1. Il est adjoint à la Cour de justice un tribunal chargé de

connaître en première instance, sous réserve d'un pourvoi porté devant la Cour de justice limité aux questions de droit, dans les conditions fixées par le statut, de certaines catégories de recours déterminées dans les conditions fixées au paragraphe 2. Le tribunal de première instance n'a pas compétence pour connaître des questions préjudicielles soulevées en vertu de l'article 177.

2. Sur demande de la Cour de justice et après consultation de la Commission et du Parlement européen, le Conseil, statuant à l'unanimité, fixe les catégories de recours visées au premier paragraphe et la composition du tribunal de première instance et adopte les adaptations et les dispositions complémentaires nécessaires au statut de la Cour de justice. Sauf décision contraire du Conseil, les dispositions du présent traité relatives à la Cour de justice, et notamment les dispositions du protocole sur le statut de la Cour de justice, sont applicables au tribunal de première instance.

3. Les membres du tribunal de première instance sont choisis parmi les personnes offrant toutes les garanties d'indépendance et possédant la capacité requise pour l'exercice de fonctions juridictionnelles; ils sont nommés d'un commun accord pour six ans par les gouvernements des Etats membres. Un renouvellement partiel a lieu tous les trois ans. Les membres sortants peuvent être nommés à nouveau.

4. Le tribunal de première instance établit son règlement de procédure en accord avec la Cour de justice. Ce règlement est soumis à l'approbation unanime du Conseil.

Articles 169 à 170 inchangés

Article 171

1. texte de l'actuel article 171

2. (nouveau) Si la Commission estime que l'Etat membre concerné n'a pas pris ces mesures, elle émet, après avoir donné à cet Etat la possibilité de présenter ses observations, un avis motivé précisant les points sur lesquels l'Etat membre concerné ne s'est pas conformé dans un délai raisonnable à l'arrêt de la Cour de justice. Si l'Etat membre concerné n'a pas pris les mesures que comporte l'exécution de l'arrêt de la Cour dans le délai fixé par la Commission, celle-ci peut porter l'affaire devant la Cour de justice.

Elle indique le montant de la somme forfaitaire ou de l'astreinte à payer par l'Etat membre concerné qu'elle estime adapté aux circonstances. Si la Cour de justice reconnaît que l'Etat membre concerné ne s'est pas conformé à son arrêt, elle peut lui infliger le paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte.

Article 172 inchangé, sauf ajout "loi communautaire"

Article 173

La Cour de justice contrôle la conformité au droit des lois communautaires, celle des actes du Conseil, de la Commission et de la Banque centrale européenne autres que les recommandations et les avis, ainsi que celle des actes du Parlement européen destinés à produire des effets juridiques vis à vis des tiers. A cet effet, la Cour est compétente pour se prononcer sur les recours pour incompétence, violation des formes substantielles, violation du présent traité ou de toute règle de droit relative à son application, ou détournement de pouvoir, formés par un Etat membre, le Conseil ou la Commission. La Cour est compétente dans les mêmes conditions pour se prononcer sur les recours formés par le Parlement européen et par la Banque centrale européenne qui tendent à la sauvegarde des prérogatives de ceux-ci. Alinéas 2 et 3: inchangé, sauf ajout de la "loi communautaire" à l'alinéa 2.

Article 174

Ajouter "les lois communautaires" avant "les"

loi communautaire" avant "du règlement" à la deuxième ligne.

Article 175

Ajouter un quatrième alinéa: "La Cour de justice est compétente dans les mêmes conditions pour se prononcer sur les recours formés par la Banque centrale européenne dans les domaines relevant de ses compétences ou intentés contre elle."

Article 176 inchangé

Article 177

Lire le b) comme suit (reste inchangé):

"b) sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions de la Communauté et par la Banque centrale européenne,"

Articles 178 et 179 inchangés

Article 180

Ajouter un paragraphe libellé comme suit:

"d) l'accomplissement par les banques centrales nationales des obligations résultant du traité et des statuts du SEBC. Le Conseil de la Banque centrale européenne dispose à cet égard vis-à-vis des banques centrales nationales des pouvoirs reconnus à la Commission par l'article 169 vis-à-vis des Etats membres."

Articles 181 à 183 inchangés

Article 184

Nonobstant l'expiration du délai prévu à l'article 173, alinéa 3, toute partie peut, à l'occasion d'un litige mettant en cause une loi communautaire ou un règlement du Conseil, de la Commission ou de la Banque centrale européenne, se prévaloir des moyens prévus à l'article 173, alinéa 1, pour invoquer devant la Cour de justice l'inapplicabilité de cette loi communautaire ou de ce règlement.

Articles 185 à 188 inchangés

Chapitre 2 : Dispositions communes à plusieurs institutions

Article 189

1. Pour l'accomplissement de leur mission et dans les conditions prévues au présent traité: - le Parlement européen et le Conseil arrêtent, dans les cas prévus au présent traité et selon la procédure prévue à l'article 189 A, des lois communautaires; - le Conseil et la Commission arrêtent des règlements et des directives, prennent des décisions et formulent des recommandations ou des avis.

2. La loi communautaire a une portée générale. Ses dispositions peuvent, soit être obligatoires dans tous leurs éléments et directement applicables dans tout Etat membre, soit lier les Etats membres quant aux résultats à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens.

3. Le règlement a une portée générale. Il est obligatoire dans tous ses éléments et il est directement applicable dans tout Etat membre. La directive lie tout Etat membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens. La décision est obligatoire en tous ses éléments pour les destinataires qu'elle désigne. Les recommandations et les avis ne lient pas.

4. Le champ d'application de la loi sera réexaminé en 1996 conformément aux dispositions de l'article W.

Article 189 A

La loi communautaire est arrêtée selon la procédure

suivante:

1. La Commission présente une proposition de loi communautaire au Parlement européen et au Conseil. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, après avis du Parlement européen et du Comité économique et social, arrête une position commune. Cette position commune est transmise au Parlement européen. Le Conseil informe pleinement le Parlement européen des raisons qui l'ont conduit à adopter sa position commune. La Commission informe pleinement le Parlement européen de sa position.

Si, dans un délai de trois mois après cette transmission, le Parlement européen:

a) approuve la position commune, le Conseil arrête définitivement la loi communautaire conformément à cette position commune;
b) ne s'est pas prononcé, le Conseil arrête la loi communautaire conformément à sa position commune;
c) rejette à la majorité de ses membres la position commune, la proposition de loi communautaire est réputée non adoptée;
d) propose des amendements à la position commune, le texte ainsi amendé est transmis au Conseil et à la Commission qui émet un avis sur ces amendements.

2. Si, dans un délai de trois mois après réception des amendements du Parlement européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée approuve tous ces amendements, il modifie en conséquence sa position commune, qui devient loi communautaire. Si, dans ce même délai, le Conseil adopte à la majorité qualifiée une position commune qui s'écarte de l'avis du Parlement européen ou s'il ne se prononce pas, le Président du Conseil, en accord avec le Président du Parlement européen, convoque sans délai le Comité de conciliation.

3. Le Comité de conciliation, qui réunit les membres du Conseil et autant de représentants du Parlement européen, a pour mission d'aboutir à un accord sur un projet commun à la majorité qualifiée des membres du Conseil et à la majorité des représentants du Parlement européen. La Commission participe aux travaux du Comité de conciliation et prend toutes les initiatives nécessaires en vue de promouvoir un rapprochement des positions du Parlement européen et du Conseil.

4. Si, dans un délai de six semaines après sa convocation, le Comité de conciliation approuve un projet commun, le Parlement européen et le Conseil disposent d'un délai de six semaines à compter de cette approbation pour arrêter la loi communautaire conformément au projet commun, à la majorité s'agissant du Parlement européen et à la majorité qualifiée s'agissant du Conseil. En l'absence d'approbation par l'une des deux institutions, la proposition de loi communautaire est réputée non adoptée.

5. Lorsque le Comité de conciliation n'approuve pas de projet commun, la proposition de loi communautaire est réputée non adoptée, sauf si le Conseil, statuant à la majorité qualifiée dans un délai de six semaines à partir de l'expiration du délai imparti au Comité de conciliation, confirme la position commune sur laquelle il avait marqué son accord avant l'ouverture de la procédure de conciliation, éventuellement assorti d'amendements proposés par le Parlement européen. Dans ce cas, la loi communautaire est arrêtée définitivement, à moins que le Parlement européen, dans un délai de six semaines à compter de la date de la confirmation par le Conseil, ne rejette le texte à la majorité de ses membres, auquel cas la proposition de loi communautaire est réputée non adoptée.

6. Les délais de trois mois et de six semaines visés au présent article peuvent respectivement être prolongés d'un mois ou

de deux semaines au maximum, d'un commun accord entre le Parlement européen et le Conseil.

Article 189 B

Reprendre l'article 149 du traité actuel, en modifiant son paragraphe premier qui se lirait comme suit:

"1. Lorsque, en vertu du présent traité, un acte du Conseil est pris sur proposition de la Commission, le Conseil ne peut prendre un acte constituant amendement de la proposition que statuant à l'unanimité, sous réserve des dispositions de l'article 189 A, paragraphes 3 et 4."

Article 190

Modifier le début comme suit: "Les lois communautaires, les règlements..." (le reste inchangé).

Article 191

1. Les lois communautaires sont signées par le président du Parlement européen et par le président du Conseil, et publiées dans le Journal Officiel de la Communauté. Elles entrent en vigueur à la date qu'elles fixent ou, à défaut, le vingtième jour suivant leur publication.

2. Les règlements et les directives qui sont adressées à tous les Etats membres sont publiés dans le Journal Officiel de la Communauté. Ils entrent en vigueur à la date qu'ils fixent, ou, à défaut, le vingtième jour suivant leur publication.

3. Les autres directives, ainsi que les décisions, sont notifiées à leurs destinataires et prennent effet par cette notification.

Article 192 inchangé

Chapitre 3 : Comité économique et social (1)

Article 193 inchangé

Article 194

1er et 2ème alinéas - inchangés

Les membres du Comité ne doivent être liés par aucun mandat impératif. Ils exercent leurs fonctions en pleine indépendance, dans l'intérêt général de la Communauté. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, fixe les indemnités des membres du Comité.

Article 195 inchangé

Article 196

Le Comité désigne parmi ses membres son président et son bureau pour une durée de deux ans. Il établit son règlement intérieur. Le Comité est convoqué par son président à la demande du Conseil ou de la Commission. Il peut également se réunir de sa propre initiative.

Article 197 inchangé

Article 198

Le Comité est obligatoirement consulté par le Conseil ou par la Commission dans les cas prévus au présent traité. Il peut être consulté par ces institutions dans tous les cas où elles le jugent opportun. Il peut prendre l'initiative d'émettre un avis dans les cas où il le juge opportun. S'il l'estime nécessaire, le Conseil ou la Commission impartit au Comité, pour présenter son avis, un délai qui ne peut être inférieur à un mois à compter de la communication qui est adressée à cet effet au président. A l'expiration du délai imparti, il peut être passé outre à l'absence d'avis.

3ème alinéa - inchangé.

(1) p.m. déclaration précisant que le Comité bénéficie de la même indépendance que la Cour des comptes en ce qui concerne son budget et la gestion du personnel.

Chapitre 4 : Le Comité des régions

Article 198 A

Il est institué auprès du Comité économique et social un comité à caractère consultatif composé de représentants des collectivités régionales et locales, ci-après désigné "Comité des régions".

Le nombre des membres du Comité des régions est fixé ainsi qu'il suit: Belgique 12; Danemark 9; Allemagne 24; Grèce 12; Espagne 21; France 24; Irlande 9; Italie 24; Luxembourg 6; Pays-Bas 12; Portugal 12; Royaume-Uni 24.

Les membres du Comité sont nommés pour quatre ans par le Conseil statuant à l'unanimité. Leur mandat est renouvelable. Les membres du Comité ne doivent être liés par aucun mandat impératif. Ils exercent leurs fonctions en pleine indépendance, dans l'intérêt général de la Communauté. En vue de la nomination des membres du Comité, chaque Etat membre adresse au Conseil une liste comprenant un nombre de candidats double de celui des sièges attribués à ses ressortissants.

Article 198 B

Le Comité des régions désigne parmi ses membres son président et son bureau pour une durée de deux ans. Il établit son règlement intérieur. Le Comité est convoqué par son président à la demande du Conseil ou de la Commission. Il peut également se réunir de sa propre initiative.

Article 198 C

Le Comité des régions est consulté par le Conseil ou par la Commission dans les cas prévus au présent traité. Il peut être consulté par ces institutions dans tous les cas où elles le jugent opportun. S'il l'estime nécessaire, le Conseil ou la Commission impartit au Comité, pour présenter son avis, un délai qui ne peut être inférieur à un mois à compter de la communication qui est adressée à cet effet au président. A l'expiration du délai imparti, il peut être passé outre à l'absence d'avis. L'avis du Comité, ainsi qu'un compte rendu des délibérations, sont transmis au Conseil et à la Commission. Lorsque le Comité économique et social est consulté en application de l'article 198, le Comité des régions est tenu informé par le secrétariat général du Comité économique et social de cette demande d'avis. Le Comité des régions peut, lorsqu'il estime que des intérêts régionaux spécifiques sont en jeu, transmettre un avis à ce sujet au Comité économique et social. Dans ce cas, l'avis du Comité des régions est transmis au Conseil et à la Commission avec l'avis du Comité économique et social.

Titre II - Dispositions financières

Article 199 inchangé

Article 200 supprimé

Article 201

Le budget des Communautés est, sans préjudice des autres recettes, intégralement financé par des ressources propres aux Communautés. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, arrête les dispositions relatives au système des ressources propres des Communautés dont il recommande l'adoption par les Etats membres, conformément à leurs règles constitutionnelles respectives.

Article 201 A

En vue d'assurer la discipline budgétaire, la Commission ne fait aucune proposition d'acte communautaire, n'apporte ou n'accepte aucune modification de cet acte, ni

n'adopte aucune mesure d'exécution susceptible d'avoir des incidences notables sur le budget des Communautés européennes sans s'être assuré que cette proposition ou cette mesure peut être financée dans la limite des ressources propres des Communautés découlant des dispositions fixées par le Conseil en vertu de l'article 201 du présent traité.

Articles 202 à 204 inchangés

Article 205

La Commission exécute le budget, conformément aux dispositions du règlement pris en exécution de l'article 209, sous sa propre responsabilité et dans la limite des crédits alloués, conformément au principe de bonne gestion financière.

2ème et 3ème alinéas - inchangés.

Articles 205 A et 206 inchangés

Article 206 A

1. La Cour des comptes examine les comptes de la totalité des recettes et dépenses de la Communauté. Elle examine également les comptes de la totalité des recettes et dépenses de tout organisme créé par la Communauté dans la mesure où l'acte de fondation n'exclut pas cet examen. La Cour des comptes fournit au Conseil et au Parlement européen une déclaration sur la fiabilité des comptes et la régularité et la légalité des opérations y afférentes.

2. et 3. - inchangés

4. La Cour des comptes établit un rapport annuel après la clôture de chaque exercice. Ce rapport est transmis aux institutions de la Communauté et publié au Journal officiel des Communautés européennes, accompagné des réponses desdites institutions aux observations de la Cour des comptes.

La Cour des comptes peut en outre présenter à tout moment ses observations, notamment sous forme de rapports spéciaux, sur des questions particulières et rendre des avis à la demande d'une des institutions de la Communauté. Elle adopte ses rapports annuels, rapports spéciaux ou avis à la majorité des membres qui la composent. Elle assiste le Parlement européen et le Conseil dans l'exercice de leur fonction de contrôle de l'exécution du budget.

Article 206 B

1. Le Parlement européen, sur recommandation du Conseil qui statue à la majorité qualifiée, donne décharge à la Commission sur l'exécution du budget. A cet effet, il examine, à la suite du Conseil, les comptes et le bilan financier mentionnés à l'article 205 A, le rapport annuel, accompagné des réponses des institutions contrôlées aux observations de la Cour des comptes, ainsi que les rapports spéciaux pertinents de celle-ci.

2. Avant de donner décharge à la Commission, ou à toute autre fin se situant dans le cadre de l'exercice des attributions de celle-ci en matière d'exécution du budget, le Parlement européen peut demander à entendre la Commission sur l'exécution des dépenses ou le fonctionnement des systèmes de contrôle financier. La Commission soumet au Parlement européen, à la demande de ce dernier, toute information nécessaire.

3. La Commission met tout en oeuvre pour donner suite aux observations accompagnant les décisions de décharge et aux autres observations du Parlement européen concernant l'exécution des dépenses ainsi qu'aux commentaires accompagnant les recommandations de décharge adoptées par le Conseil.

A la demande du Parlement européen ou du Conseil, la Commission fait rapport sur les mesures prises à la lumière de ces observations et commentaires et notamment sur les instructions données aux services chargés de l'exécution du

budget. Ces rapports sont également transmis à la Cour des Comptes.

Articles 207 et 208 inchangés

Article 209

Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen et avis de la Cour des Comptes:

alinéas a) et b) - inchangés

c) détermine les règles et organise le contrôle de la responsabilité des contrôleurs financiers, ordonnateurs et comptables.

Article 209 A

Les Etats membres prennent les mêmes mesures pour combattre la fraude portant atteinte aux intérêts financiers de la Communauté que pour combattre la fraude portant atteinte à leurs propres intérêts financiers.

Sans préjudice d'autres dispositions du traité, les Etats membres coordonnent leur action visant à protéger les intérêts financiers de la Communauté contre la fraude.

A cette fin, ils organisent, avec l'aide de la Commission, une collaboration étroite et régulière entre les services compétents de leurs administrations.

SIXIEME PARTIE - DISPOSITIONS GENERALES

Articles 210 à 214 inchangés

Article 215

Ajouter un nouveau troisième alinéa qui se lit: "L'alinéa précédent s'applique dans les mêmes conditions à la Banque centrale européenne et à ses agents dans l'exercice de leurs fonctions." L'actuel troisième alinéa devient le quatrième alinéa.

Articles 216 à 226 inchangés

Article 227

2ème paragraphe - supprimer les mots "Algérie et"

5ème paragraphe, point a - lire comme suit: "Le présent traité ne s'applique pas aux îles Féroé." (Le reste du texte est supprimé)

Article 228

1. Si des accords avec un ou plusieurs Etats ou organisations internationales doivent être négociés dans des domaines couverts par le présent traité, la Commission présente des recommandations au Conseil qui, statuant à la majorité qualifiée sauf dans les cas prévus au paragraphe 2 deuxième alinéa pour lesquels il statue à l'unanimité, l'autorise à ouvrir les négociations nécessaires.

Ces négociations sont conduites par la Commission en consultation avec des comités spéciaux désignés par le Conseil pour l'assister dans cette tâche, et dans le cadre des directives que le Conseil peut lui adresser.

2. Les accords sont conclus par le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission. Le Conseil statue à l'unanimité lorsque l'accord porte sur un domaine pour lequel l'unanimité est requise pour l'adoption de règles internes, ainsi que pour les accords visés à l'article 238.

3. Le Conseil conclut les accords après consultation du Parlement européen, y compris lorsque l'accord porte sur un domaine pour lequel la procédure de coopération est requise pour l'adoption de règles internes. Le Parlement européen émet son avis dans un délai que le Conseil peut fixer en fonction de l'urgence. En absence d'avis dans ce délai, le Conseil peut statuer. Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, sont conclus après avis conforme du Parlement européen les accords impliquant une modification d'une loi communautaire, les accords ayant des implications financières notables pour la Communauté, les accords d'association visés à l'article 238, ainsi que les autres accords qui créent un cadre institutionnel spécifique en organisant des procédures de coopération.

4. Lors de la conclusion d'un accord, le Conseil peut, par dérogation aux dispositions du paragraphe 2, habiliter la

Commission à approuver au nom de la Communauté les adaptations dont cet accord prévoit l'adoption par une procédure simplifiée ou par un organe créé par l'accord, en assortissant éventuellement cette habilitation de conditions spécifiques.

5. Lorsque le Conseil envisage de conclure un accord qui implique des amendements au présent traité, ces derniers doivent être préalablement adoptés selon la procédure prévue pour la modification du présent traité.

Le Conseil, la Commission ou un Etat membre peut recueillir au préalable l'avis de la Cour de justice sur la compatibilité d'un accord envisagé avec les dispositions du présent traité. L'accord qui a fait l'objet d'un avis négatif de la Cour de justice ne peut entrer en vigueur que dans les conditions fixées par l'article relatif à la procédure de modification du présent traité.

6. Les accords conclus dans les conditions fixées dans le présent article lient les institutions de la Communauté et les Etats membres.

Article 228 A

Si une action de la Communauté apparaît nécessaire pour interrompre ou réduire partiellement ou en totalité les relations économiques avec un ou plusieurs pays tiers, le Conseil, sur la base d'une position commune ou d'une action commune adoptée selon les dispositions du traité de l'Union relatives à la politique étrangère et de sécurité commune, prend d'urgence les mesures appropriées. Le Conseil statue à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission.

Articles 229 - 230 inchangés

Article 231

Remplacer les mots "Organisation européenne de coopération économique" par "Organisation de coopération et de développement économiques".

Articles 232 - 234 inchangés

Article 235

1. S'il apparaît que la réalisation d'un des objets de la Communauté appelle une action de la Communauté dans l'un des domaines visés par les articles 3 [et 3 A] (1), sans que le présent traité ait prévu les pouvoirs d'action requis à cet effet, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après avis conforme du Parlement européen, prend les dispositions appropriées en tenant compte du principe de la subsidiarité tel que défini à l'article 3 B.

2. Le Conseil définit, dans les conditions prévues au paragraphe 1, ce qui relève de décisions à prendre à la majorité qualifiée.

(1) Dans le cas où l'article 3 A serait retenu il conviendrait de prévoir une consultation du SEBC.

Article 235 A

La Communauté appuie les objectifs visés à l'article A des dispositions du traité sur l'Union relatives aux affaires intérieures et judiciaires.

Sans préjudice des autres dispositions du présent traité, le Conseil peut, sur la base d'une décision prise en vertu de l'article C paragraphe 3 des dispositions du traité sur l'Union relatives aux affaires intérieures et judiciaires, arrêter à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, les actions nécessaires.

Articles 236 et 237 supprimés

Article 238

La Communauté peut conclure avec un ou plusieurs Etats ou organisations internationales des accords créant une association caractérisée par des droits et obligations réciproques, des actions en commun et des procédures particulières.

Articles 239 et 240 inchangés

Articles 241 à 246 supprimés

DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATIONS DU TRAITE INSTITUANT "LA COMMUNAUTE EUROPEENNE" "DU CHARBON ET DE L'ACIER" (p.m.)

DISPOSITIONS PORTANT MODIFICATIONS DU TRAITE INSTITUANT "LA COMMUNAUTE EUROPEENNE" "DE L'ENERGIE ATOMIQUE" (p.m.)

DISPOSITIONS RELATIVES A LA POLITIQUE ETRANGERE ET DE SECURITE COMMUNE

OBJECTIFS ET MOYENS

ARTICLE A

1. L'Union et ses Etats membres définissent et mettent en oeuvre une politique étrangère et de sécurité commune qui a pour mission de renforcer l'identité et le rôle de l'Union comme entité politique sur la scène internationale. La politique de l'Union a vocation à s'étendre à tous les domaines de la politique étrangère et de sécurité.

2. Les objectifs de la politique étrangère et de sécurité commune sont les suivants:

- la sauvegarde des valeurs communes, des intérêts fondamentaux et

- de l'indépendance de l'Union; - le renforcement de la sécurité de l'Union et de ses Etats membres sous toutes ses formes, y compris par la définition, à terme, d'une politique de défense;
- le maintien de la paix et le renforcement de la sécurité internationale, conformément aux principes de la Charte des Nations Unies;

- la promotion de la coopération internationale;
- le développement et la consolidation de la démocratie et de

l'Etat de droit, ainsi que le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

ARTICLE B

1. L'Union poursuit les objectifs de la politique étrangère et de sécurité commune en instaurant une coopération systématique entre ses Etats membres pour la conduite de leur politique et en mettant en oeuvre graduellement des actions communes dans tous les domaines où ils ont des intérêts essentiels en commun.

2. Le Conseil et la Commission assurent la cohérence des actions menées au titre de la politique étrangère et de sécurité commune avec les actions menées par la Communauté dans le cadre des relations économiques extérieures et de la politique de coopération au développement, ainsi que dans tous les autres domaines des relations extérieures de la Communauté.

Tout Etat membre ou la Commission peut saisir le Conseil des questions relatives au respect de cette cohérence.

CADRE INSTITUTIONNEL

Article C

1. Le Conseil européen définit les principes et les orientations générales de la politique étrangère et de sécurité commune conformément aux objectifs de l'article A.

2. Le Conseil a la responsabilité de la conduite de la politique étrangère et de sécurité commune, sur la base des orientations générales arrêtées par le Conseil européen. Il veille à l'unité, la cohérence et l'efficacité de l'action de l'Union.

3. Chaque Etat membre ou la Commission peut saisir le Conseil d'une question relevant de la politique étrangère et de

sécurité commune et soumettre des propositions au Conseil. Dans toutes les matières relevant des dispositions relatives à la politique étrangère et de sécurité commune, le Conseil statue à l'unanimité, sauf dans le cas visé à l'article J paragraphe 2 deuxième alinéa.

4. Dans les cas exigeant une décision rapide, la Présidence convoque, soit d'office, soit à la demande de la Commission ou d'un Etat membre, dans un délai de quarante huit heures ou, en cas de nécessité absolue, dans un délai plus bref, une réunion extraordinaire du Conseil.

Article D

1. Le Comité des représentants permanents des Etats membres a la responsabilité de la préparation des travaux du Conseil et il exécute les mandats qui lui sont confiés par celui-ci.
2. Le comité politique, composé des directeurs politiques des Etats membres, a pour mission - de suivre la situation dans le domaine visé par la politique étrangère et de sécurité de l'Union, - de formuler des avis, soit à la requête du Conseil, soit de sa propre initiative, à l'intention du Conseil.
3. Le Conseil et la Présidence sont assistés par le Secrétariat général du Conseil dans la préparation et la mise en oeuvre de la politique extérieure et de sécurité commune.
4. La Commission est pleinement associée aux travaux dans le domaine de la politique étrangère et de sécurité commune.
5. Un dispositif de crise est mis en place afin de faire face aux situations d'urgence.

Article E

Le Parlement européen est tenu régulièrement informé des choix fondamentaux de la politique étrangère et de sécurité de l'Union par la présidence et la Commission. La présidence le consulte sur les grandes orientations de la politique étrangère et de sécurité commune et veille à ce que les vues du Parlement européen soient dûment prises en considération. Sans préjudice de ses autres attributions, le Parlement européen peut interroger le Conseil sur toute question d'intérêt commun relative à la politique étrangère et de sécurité et formuler des recommandations.

Article F

Pour les matières relevant de la politique étrangère et de sécurité commune, la représentation extérieure de l'Union est assurée par la présidence, le cas échéant assistée par l'Etat membre qui a assuré la présidence précédente et par celui qui assurera la présidence suivante. La Commission est associée à cette tâche.

LA COOPERATION**Article G**

Sans préjudice des articles J et K, les Etats membres s'informent mutuellement et se consultent au sein du Conseil sur toute question de politique étrangère et de sécurité ayant un intérêt général en vue d'assurer que leur influence combinée s'exerce de la manière la plus efficace par la concertation et la convergence de leur action. Le Conseil définit chaque fois que cela est nécessaire une position commune de l'Union, sur laquelle se fondent les politiques ou les actions menées par les Etats membres.

Article H

Les Etats membres appuient activement et sans réserve la politique extérieure et de sécurité de l'Union dans un esprit de loyauté et de solidarité mutuelle.

Ils veillent à la conformité de leurs politiques nationales avec les positions communes qui ont été

convenues.

Ils s'abstiennent de toute action contraire aux intérêts de l'Union ou susceptible de nuire à son efficacité en tant que force cohérente dans les relations internationales. Le Conseil veille au respect de ces principes.

Article I

1. Les Etats membres coordonnent leur action et définissent, lorsque cela est nécessaire, des positions communes dans les organisations internationales et lors des conférences internationales.
2. Dans les organisations internationales et lors des conférences internationales auxquelles tous les Etats membres ne participent pas, ceux qui y participent expriment les positions communes qui ont été convenues et tiennent les autres Etats membres informés sur toute question ayant un intérêt général.

LES ACTIONS COMMUNES**Article J**

1. Sur la base d'orientations générales du Conseil européen, le Conseil peut décider qu'un domaine ou une question relevant de la politique étrangère et de sécurité sera l'objet d'une action commune.
2. Lorsque le Conseil arrête le principe d'une action commune, il fixe les objectifs généraux et particuliers que s'assigne l'Union dans la poursuite de cette action, ainsi que les conditions, moyens et procédures applicables à sa mise en oeuvre. Il peut prévoir que les modalités d'application d'une action commune seront adoptées à la majorité qualifiée. Le Conseil adapte l'action commune à l'évolution de la situation.

Article K

1. L'action commune, une fois définie dans ses objectifs et ses moyens, lie chaque Etat membre dans la conduite de son action internationale. Lors des conférences internationales et au sein des organisations internationales, la position de

l'Union est en principe exprimée par la Présidence.

2. Toute prise de position ou toute action nationale envisagée en application d'une action commune fait l'objet d'une information dans des délais permettant, si nécessaire, une concertation préalable avec les autres Etats membres et la Commission. L'obligation d'information préalable ne s'applique pas aux mesures qui constituent une simple transposition sur le plan national des décisions de l'Union.
3. En cas de nécessité impérieuse liée à l'évolution de la situation et à défaut d'une décision du Conseil, les Etats membres peuvent prendre les mesures qui s'imposent, en raison de leur caractère urgent, dans le respect des objectifs assignés à l'action commune. Ils en informent immédiatement le Conseil.
4. En cas de difficultés majeures pour appliquer une action commune, un Etat membre saisit le Conseil, qui en délibère et recherche les solutions appropriées. Celles-ci ne peuvent aller à l'encontre des objectifs de l'action ni nuire à son efficacité.

LA SECURITE**Article L**

1. La politique étrangère et de sécurité commune inclut l'ensemble des questions relatives à la sécurité de l'Union.
2. Les décisions de l'Union en matière de sécurité qui ont

des implications dans le domaine de la défense peuvent entièrement ou partiellement être mises en oeuvre dans le cadre de l'Union de l'Europe occidentale dans la mesure où elles relèvent aussi des compétences de cette organisation.

3. Les décisions prises en vertu du paragraphe 2 n'affectent pas les obligations découlant pour certains Etats membres des Traités instituant l'Alliance atlantique et l'Union de l'Europe occidentale ni la situation de chaque Etat membre à cet égard.
4. Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'institution ou au développement d'une coopération plus étroite entre deux ou plusieurs Etats membres,

dans la mesure où cette coopération ne contrevient pas à celle qui est prévue dans le présent titre ni ne l'entrave.

5. Dans la perspective de la définition, à terme, d'une politique de défense, les dispositions du présent article pourront être révisées, comme prévu à l'article W paragraphe 2, sur la base d'un rapport que le Conseil soumettra au plus tard en 1996 au Conseil européen.

DISPOSITIONS SUR LA COOPERATION DANS LES DOMAINES DES AFFAIRES INTERIEURES ET JUDICIAIRES

Article A

1. Aux fins de la réalisation des objets de l'Union, notamment de la libre circulation des personnes, et sans préjudice des compétences de la Communauté européenne, les Etats membres considèrent les domaines suivants comme des questions d'intérêt commun:
- a) contrôle lors du franchissement des frontières extérieures des Etats membres;
 - b) entrée, circulation et séjour réguliers sur le territoire des Etats membres de ressortissants des pays tiers (notamment conditions d'accès, politique des visas, politique d'asile);
 - c) lutte contre l'immigration et le séjour irréguliers sur le territoire des Etats membres de ressortissants de pays tiers;
 - d) lutte contre la drogue;
 - e) coopération douanière dans les domaines ne ressortissant pas des compétences des Communautés européennes;
 - f) coopération judiciaire en matière civile et pénale, notamment en ce qui concerne la reconnaissance et l'exécution des décisions judiciaires;
 - g) lutte contre le terrorisme, le grand banditisme et la criminalité internationale.
2. Sans préjudice des compétences des Communautés européennes, les questions d'intérêt commun énumérées au paragraphe 1 peuvent faire l'objet d'une action de l'Union dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles B à J.

Article B

Dans les domaines visés à l'article A f) et g), les Etats membres s'informent et se consultent mutuellement et peuvent prendre en commun, sous la forme et selon les procédures appropriées, les mesures utiles à la poursuite des objectifs de l'Union.

Article C

1. Dans les domaines visés à l'article A a) à e), les Etats membres s'informent et se consultent mutuellement et avec la Commission au sein du Conseil, en vue de coordonner leur action et d'adopter le cas échéant des positions communes. Ils instituent à cet effet une collaboration entre les services compétents de leurs administrations.
2. Le Conseil peut, statuant à l'unanimité, à l'initiative de tout Etat membre ou de la Commission:
- a) adopter des actions communes, dans la mesure où les objectifs de l'Union peuvent être mieux réalisés par une action commune que par les Etats membres agissant isolément; il peut décider que les mesures d'application d'une action commune seront adoptées à la majorité qualifiée;
 - b) sans préjudice des dispositions de l'article 220 du traité instituant la Communauté européenne, adopter des projets de convention dont il recommandera l'adoption par les Etats membres selon leurs règles constitutionnelles respectives; sauf dispositions contraires prévues par ces conventions: - les mesures d'application de celles-ci sont

adoptées au sein du Conseil, à la majorité des deux tiers des Hautes Parties Contractantes; - la Cour de justice assure le respect du droit dans l'interprétation et l'application desdites conventions.

3. Si le Conseil, statuant à l'unanimité à l'initiative de la Commission ou d'un Etat membre, décide qu'une action de la Communauté est nécessaire pour réaliser les objectifs de l'Union dans un des domaines visés au paragraphe premier, l'article 235 A du traité instituant la Communauté européenne est d'application.

Article D

1. Le Conseil, statuant à l'unanimité sur la base d'une orientation générale du Conseil européen, peut arrêter des dispositions élargissant la portée de l'article A à d'autres domaines d'activités liés aux objets de l'Union, dont il recommandera l'adoption par les Etats membres selon leurs règles constitutionnelles respectives.
2. Selon la même procédure, il peut décider de transférer un domaine d'activité de l'article B à l'article C.

Article E

L'Union respecte les responsabilités incombant aux autorités nationales en ce qui concerne le maintien de l'ordre public et la sauvegarde de la sécurité intérieure.

Article F

Les Etats membres expriment les positions arrêtées en commun en application des dispositions du présent titre dans les organisations internationales et lors des conférences internationales auxquelles ils participent.

Article G

La Présidence et la Commission informent régulièrement le Parlement européen des travaux menés dans les domaines relevant du présent titre. Elles veillent à ce que les vues du Parlement européen soient dûment prises en considération.

Le Parlement européen peut attirer l'attention du Conseil et de la Commission sur toute question relative aux domaines visés à l'article A.

Article H

1. Le comité des représentants permanents des Etats membres a la responsabilité de la préparation des travaux du Conseil et il exécute les mandats qui lui sont confiés par celui-ci.
2. Il est institué un comité de coordination composé de hauts fonctionnaires des Etats membres qui a pour mission de coordonner les travaux dans les domaines visés à l'article C et de formuler des avis, soit à la requête du Conseil, soit de sa propre initiative, à l'intention du Conseil.
3. Le Conseil et la présidence sont assistés par le Secrétariat général du Conseil dans la préparation et la mise en oeuvre de la politique de l'Union dans ces domaines.

4. La Commission est pleinement associée aux travaux relatifs à la coopération dans les domaines des affaires intérieures et judiciaires.

5. Le Conseil arrête à l'unanimité les dispositions nécessaires pour assurer la confidentialité des travaux.

Article I

Les dispositions relatives à la coopération dans les domaines des affaires intérieures et judiciaires ne font pas obstacle à l'institution ou au développement d'une coopération plus étroite entre deux ou plusieurs Etats membres, dans la mesure où cette coopération ne contrevient pas à celle qui est prévue dans le présent titre ni ne l'entrave.

Article J

Les dispositions relatives à la coopération dans le domaine des affaires intérieures et judiciaires pourront être

révisées en 1996, comme prévu à l'article W paragraphe 2.

Article K

1. Les dispositions relatives à la coopération dans les domaines des affaires intérieures et judiciaires n'affectent pas les compétences des Communautés européennes.

2. Les dispositions des traités instituant les Communautés européennes qui concernent la compétence de la Cour de justice et l'exercice de cette compétence ne sont pas applicables aux dispositions des articles A à I, à l'exception de celles du paragraphe 2 b) de l'article C et du paragraphe premier du présent article.

3. Les dispositions de nature institutionnelle et financière des traités instituant les Communautés européennes sont applicables aux dispositions relatives à la coopération dans les domaines des affaires intérieures et judiciaires dans la mesure où celles-ci n'y dérogent pas.

DISPOSITIONS GENERALES

Article M

Le Conseil arrête les mesures d'application nécessaires à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la politique étrangère et de sécurité commune et notamment des articles D, F, K paragraphe 2, ainsi que les dispositions nécessaires à l'application de l'article L, paragraphe 2.

Le Conseil arrête les dispositions nécessaires pour assurer la confidentialité des travaux.

Article N

Lors de la révision éventuelle des dispositions relatives à la sécurité, prévue à l'article L paragraphe 5, la conférence convoquée à cet effet examinera également s'il y a lieu d'apporter des modifications aux autres dispositions relatives à la politique étrangère et de sécurité commune.

Article O

1. Les dispositions relatives à la politique étrangère et de sécurité commune n'affectent pas les compétences des Communautés européennes.

2. Les dispositions des traités instituant les Communautés européennes qui concernent la compétence de la Cour de justice et l'exercice de cette compétence ne sont pas applicables aux dispositions des articles A à N.

3. Les dispositions de nature institutionnelle et financière des traités instituant les Communautés européennes sont applicables aux dispositions relatives à la politique étrangère et de sécurité commune dans la mesure où celles-ci n'y dérogent pas.

"DISPOSITIONS FINALES"

Article W (1)

1. Le gouvernement de tout Etat membre, ou la Commission, peut soumettre au Conseil des projets tendant à la révision des traités sur lesquels est fondée l'Union.

Si le Conseil, après avoir consulté le Parlement européen et le cas échéant la Commission, émet un avis favorable à la réunion d'une conférence des représentants des gouvernements des Etats membres, celle-ci est convoquée par le président du Conseil en vue d'arrêter d'un commun accord les modifications à apporter auxdits traités.

Dans le cas de modifications institutionnelles dans le domaine monétaire, le Conseil de la Banque centrale européenne est aussi consulté. Les amendements entreront en vigueur après avoir été ratifiés par tous les Etats membres en conformité de leurs règles constitutionnelles respectives.

2. Une conférence des représentants des gouvernements des Etats membres sera convoquée en 1996 pour examiner, dans la perspective d'un renforcement du caractère fédéral de

l'Union, les dispositions du présent traité pour lesquelles une révision est prévue.

Article X (2)

Tout Etat européen peut demander à devenir membre de l'Union. Il adresse sa demande au Conseil, lequel se prononce à l'unanimité après avoir consulté la Commission et après avis conforme du Parlement européen qui se prononce à la majorité absolue des membres qui le composent.

Les conditions de l'admission et les adaptations des traités sur lesquels est fondée l'Union que cette admission entraîne, font l'objet d'un accord entre les Etats membres et l'Etat demandeur.

Cet accord est soumis à la ratification par tous les Etats contractants, en conformité de leurs règles constitutionnelles respectives.

Article Y (3)

Le présent traité est conclu pour une durée illimitée.

(1) Les articles 236 du traité CE, 96 du traité CECA et 204 du traité CEEA sont supprimés.

(2) Les articles 237 du traité CE, 98 du traité CECA et 205 du traité CEEA sont supprimés.

(3) Les articles 240 du traité CE (durée illimitée), 97 du traité CECA (50 ans) et 208 du traité CEEA (durée illimitée) sont maintenus.

Article Z

1. Le présent traité sera ratifié par les Hautes Parties Contractantes, en conformité avec leurs règles constitutionnelles respectives. Les instruments de ratification seront déposés auprès du gouvernement de
2. Le présent traité entrera en vigueur le premier jour du mois suivant le dépôt de l'instrument de ratification de l'Etat signataire qui procédera le dernier à cette formalité.

Article Z bis

Le présent traité rédigé en un exemplaire unique, en langues allemande, anglaise, danoise, espagnole, française, grecque, irlandaise, italienne, néerlandaise et portugaise, les textes établis dans chacune de ces langues faisant également foi sera déposé dans les archives du gouvernement de ... qui remettra une copie certifiée conforme à chacun des gouvernements des autres Etats signataires.

EN FOI DE QUOI, les plénipotentiaires soussignés ont apposé leurs signatures au bas du présent traité.

Fait à, le

ANNEXE I**DECLARATION DES ETATS MEMBRES**

Les Etats membres conviennent que les sujets suivants sont susceptibles de faire l'objet d'une action commune dès l'entrée en vigueur du présent traité.

- la coopération industrielle et technologique dans le domaine des armements;
- le transfert de technologies militaires à des pays tiers et le contrôle des exportations des armements,
- les questions relatives à la non-prolifération;
- le contrôle des armements, les négociations sur leurs réductions, et les mesures de confiance, en particulier dans le cadre de la CSCE;
- la participation à des opérations de maintien de la paix dans le cadre des Nations Unies;
- la participation à des interventions d'ordre humanitaire;
- les questions relatives à la CSCE;
- les relations avec l'URSS;
- les relations transatlantiques;

*** **

ANNEXE II

**DECLARATION DES ETATS MEMBRES QUI SONT MEMBRES DE L'UEO
SUR LA COOPERATION ENTRE L'UEO ET L'UNION**

- Déclaration d'intention politique
- Dispositions d'organisation pratique (ex: secrétariat, présidence, calendrier)

*** **

II

(Actes préparatoires)

COMMISSION

Proposition modifiée de directive sur l'information et la consultation des travailleurs ⁽¹⁾*(Présentée par la Commission au Conseil en vertu de l'article 149 deuxième alinéa du traité CEE le 13 juillet 1983.)*

PROPOSITION INITIALE

**LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS
EUROPÉENNES,**vu le traité instituant la Communauté économique
européenne, et notamment son article 100,

vu la proposition de la Commission,

vu l'avis du Comité économique et social,

vu l'avis du Parlement européen,

considérant que le Conseil a adopté, le 21 janvier
1974, la résolution concernant un programme d'ac-
tion sociale ⁽²⁾;considérant que, dans un marché commun où les
économies nationales s'interpénètrent étroitement, il
est essentiel, pour un développement harmonieux des
activités économiques, que les entreprises soient
soumises aux mêmes obligations vis-à-vis des travail-
leurs de la Communauté affectés par leurs décisions,
qu'ils soient employés dans l'État membre de la légis-
lation duquel l'entreprise relève ou dans un autre État
membre;considérant que les systèmes d'information et de
consultation des travailleurs existant en vertu des
législations et pratiques des États membres ne coïn-
cident toujours pas avec les structures complexes de
l'entité qui prend des décisions affectant les travail-
leurs; qu'il peut en résulter une différence de traite-
ment des travailleurs affectés par les décisions d'une
même entreprise; que de telles différences peuvent
notamment résulter de la limitation territoriale de ces
systèmes d'information et de consultation;

PROPOSITION MODIFIÉE

**LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS
EUROPÉENNES,**

visas et 5 premiers considérants inchangés

⁽¹⁾ JO n° C 297 du 15. 11. 1980, p. 3.⁽²⁾ JO n° C 13 du 12. 2. 1974, p. 1.

PROPOSITION INITIALE

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION PREMIÈRE

Champ d'application et définitions

Article premier

La présente directive vise:

- dans sa section II, les procédures d'information et de consultation des travailleurs employés dans un État membre de la Communauté par une entreprise dont le centre de décision est situé dans un autre État membre ou un pays tiers,
- dans sa section III, les procédures d'information et de consultation des travailleurs applicables lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements ou une ou plusieurs filiales dans un seul État membre, et que son centre de décision est situé dans le même État membre.

Article 2

Au sens de la présente directive, on entend par:

a) *représentants des travailleurs:*

les représentants des travailleurs visés à l'article 2 sous c) de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement (1);

b) *direction:*

le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'État dont elle relève;

c) *centre de décision:*

le lieu où la direction d'une entreprise exerce effectivement ses fonctions.

PROPOSITION MODIFIÉE

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

SECTION PREMIÈRE

Champ d'application et définitions

Supprimé et fusionné avec l'article 4 ancien dans le nouvel article 2.

Article premier

Au sens de la présente directive, on entend par:

a) *entreprise mère et entreprise filiale:*

- une entreprise mère à l'intérieur de la Communauté est une entreprise dont une autre entreprise est une entreprise filiale selon la législation applicable à l'entreprise mère et selon les mêmes critères que ceux de l'article 1^{er} de la directive 83/000/CEE,
- une entreprise mère à l'extérieur de la Communauté est une entreprise dont une autre entreprise est une entreprise filiale selon la législation applicable à cette dernière et selon les mêmes critères que ceux de l'article 1^{er} de la directive 83/000/CEE;

b) *établissement:* une entité, en particulier un atelier, une succursale, une agence, une usine, un bureau, géographiquement distincte mais non juridiquement indépendante de l'entreprise dont elle fait partie;c) *centre de décision:* le lieu où l'entreprise a son administration centrale;d) *directions:* le ou les dirigeants d'une entreprise selon la législation de l'État dont elle relève;e) *représentants des travailleurs:* les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres, à l'exception des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de sociétés siégeant dans ces organes dans certains États membres en tant que représentants des travailleurs.

(1) JO n° L 61 du 5. 3. 1977.

PROPOSITION INITIALE

Article 3

1. Au sens de la présente directive, une entreprise est considérée comme entreprise dominante de toutes les entreprises qu'elle contrôle, dites entreprises filiales.

2. Sont présumées entreprises filiales les entreprises dans lesquelles l'entreprise dominante, directement ou indirectement:

- a) dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par l'entreprise,
- ou
- b) peut désigner au moins la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de l'entreprise, pourvu que ces membres disposent de la majorité des droits de vote.

SECTION II

Information et consultation dans les entreprises à caractère transnational

Article 4

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans au moins un autre État membre doit informer, par l'intermédiaire de la direction des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales employant au moins cent travailleurs dans la Communauté conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

Article 8

Lorsque la direction de l'entreprise dominante dont le centre de décision est situé en dehors de la Communauté et qui contrôle une ou plusieurs entreprises filiales dans la Communauté n'assure pas la présence dans la Communauté d'au moins un responsable en mesure d'exécuter les obligations d'information et de consultation prescrites par la présente directive, la direction de l'entreprise filiale qui emploie dans la Communauté le plus grand nombre de travailleurs est responsable de l'exécution des obligations mises à la charge de la direction de l'entreprise dominante par la présente directive.

Article 5

1. La direction d'une entreprise dominante visée à l'article 3 doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant

PROPOSITION MODIFIÉE

Supprimé.

Article 2

1. La présente directive vise les procédures d'information et de consultation des travailleurs:

- dans toute entreprise filiale, située dans la Communauté, lorsque le nombre total des travailleurs employés par l'entreprise mère et l'ensemble de ses entreprises filiales s'élève à mille travailleurs au moins dans la Communauté,
- dans toute entreprise ayant, dans la Communauté, un ou plusieurs établissements, lorsque mille travailleurs au moins sont employés au total dans la Communauté par l'entreprise dans son ensemble.

2. Lorsque le centre de décision d'une entreprise est situé dans un pays tiers, sa direction peut être représentée dans la Communauté par un agent responsable de l'exécution des obligations d'information et de consultation prescrites par la présente directive. À défaut, la direction de chaque entreprise filiale concernée dans la Communauté est tenue pour responsable des obligations prévues aux articles 3 et 4.

SECTION II

Procédures d'information et de consultation

Article 3

1. Au moins une fois par an, à une date fixée, la direction de l'entreprise mère doit transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté des informations générales mais expli-

PROPOSITION INITIALE

une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2. Les informations doivent porter notamment sur:

- a) la structure et les effectifs;
- b) la situation économique et financière;
- c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente;
- d) la situation et l'évolution probable de l'emploi;
- e) les programmes de production et d'investissements;
- f) les projets de rationalisation;
- g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail;
- h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise.

4. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de communiquer aux représentants de ses travailleurs les informations visées aux paragraphes 1 et 2, la direction de l'entreprise dominante doit communiquer ces informations aux représentants des travailleurs qui en auront fait la demande.

5. Les États membres prévoient des sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation prescrite par le présent article.

PROPOSITION MODIFIÉE

cites donnant une image claire des activités de l'entreprise mère et de celles de l'ensemble de ses entreprises filiales, en vue de la communication de ces informations aux représentants des travailleurs, prévue au paragraphe 4. Dans le même but, la direction de l'entreprise mère doit transmettre à la direction de chaque entreprise filiale les informations spécifiques relatives au secteur de production ou à la zone géographique dans lesquels l'entreprise filiale concernée exerce ses activités.

2. Les informations doivent porter notamment sur:

- a) la structure;
- b) la situation économique et financière;
- c) l'évolution prévisible des affaires, de la production et de la vente;
- d) la situation et l'évolution prévisible de l'emploi;
- e) une indication sur l'évolution prévisible concernant les investissements.

3. Lorsque les informations visées au paragraphe 2 sont mises à jour après la date fixée pour la communication prévue au paragraphe 1 et sont communiquées, en vertu de la législation applicable, aux actionnaires ou aux titulaires de créances, la direction de l'entreprise mère doit également les transmettre à la direction de ses entreprises filiales en vue de leur communication aux représentants des travailleurs.

4. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai les informations visées aux paragraphes 2 et 3 aux représentants des travailleurs, à l'exception des informations secrètes définies à l'article 7 paragraphe 1.

Les représentants des travailleurs peuvent demander à la direction des explications orales sur les informations communiquées. La direction est tenue de donner ces explications, mais en indiquant, le cas échéant, quelles informations revêtent un caractère confidentiel au sens de l'article 7 paragraphe 2.

5. Si la direction de l'entreprise filiale manque à son obligation de communiquer les informations requises aux représentants des travailleurs dans un délai de trente jours à compter de la date fixée visée au paragraphe 1 ou à compter de la date de communication dans le cas des informations mises à jour visées au paragraphe 3, les représentants des travailleurs de l'entreprise filiale peuvent s'adresser par écrit à la direction de l'entreprise mère. Cette entreprise est tenue de

PROPOSITION INITIALE

Article 6

1. La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entreprises filiales dans la Communauté, au plus tard quarante jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur:

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2. Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur:

- a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité;
- c) d'importantes modifications dans l'organisation;

d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours.

PROPOSITION MODIFIÉE

Article 4

transmettre sans délai les informations en question à la direction de l'entreprise filiale.

6. Les dispositions du présent article s'appliquent également lorsque l'entreprise mère est en même temps une entreprise filiale d'une autre entreprise mère, pour autant que cette dernière ne remplisse pas les obligations découlant du présent article.

7. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article.

1. La direction d'une entreprise mère qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise mère ou d'une entreprise filiale dans la Communauté, susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des travailleurs de ses filiales dans la Communauté, est tenue de transmettre à la direction de chaque entreprise filiale concernée, en temps utile, avant que la décision ne soit arrêtée, des informations précises en vue de leur communication aux représentants des travailleurs, prévue au paragraphe 3. Ces informations doivent porter notamment sur:

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2. Les décisions susceptibles d'avoir des conséquences graves peuvent être notamment celles portant sur:

- a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- b) des restrictions importantes ou modifications importantes d'activité;
- c) d'importantes modifications dans l'organisation, les méthodes de travail, ou les procédés de fabrication, y compris les modifications résultant de l'introduction de nouvelles technologies;
- d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération;
- e) les mesures ayant un effet sur la santé des travailleurs ou la sécurité sur le lieu de travail.

3. La direction de chaque entreprise filiale concernée est tenue de communiquer sans délai et par écrit aux représentants des travailleurs les informations visées au paragraphe 1, à l'exception des informations secrètes définies à l'article 7 paragraphe 1, de solliciter leur avis en leur accordant un délai d'au moins trente jours à partir du jour où ces informations

PROPOSITION INITIALE

4. Lorsque les représentants des travailleurs estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

5. Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations visées au paragraphe 3 ou ne procède pas aux consultations prévues au paragraphe 4, lesdits représentants sont autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

6. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article. Ils donnent, en particulier, aux représentants des travailleurs concernés par la décision, le droit de demander aux tribunaux ou autres autorités nationales habilitées, la prise de mesures conservatoires de leurs intérêts.

Article 7

1. Lorsque, dans un État membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de l'entreprise filiale, les informations visées à l'article 5 sont données à cette institution pour ce qui concerne les travailleurs de toutes les filiales ainsi représentées.

2. Les consultations prévues à l'article 6 ont lieu dans les mêmes conditions avec l'institution représentative des travailleurs visée au paragraphe 1.

PROPOSITION MODIFIÉE

ont été communiquées et d'engager des consultations avec eux en vue de tenter de parvenir à un accord sur les mesures prévues à l'égard des travailleurs. L'article 3 paragraphe 4 deuxième alinéa s'applique par analogie.

4. Lorsque les obligations prévues au paragraphe 3 ne sont pas respectées, les États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs aient le droit de demander à un tribunal ou à une autre instance nationale habilitée de prendre, dans un délai maximal de trente jours, des mesures visant à contraindre la direction de l'entreprise filiale à s'acquitter desdites obligations.

5. La décision envisagée visée au paragraphe 1 ne peut pas être exécutée avant que l'avis des représentants des travailleurs n'ait été communiqué ou, à défaut, avant l'expiration du délai accordé conformément au paragraphe 3.

6. Lorsque des informations concernant une décision au sens du paragraphe 1 ne sont pas communiquées parce qu'elles sont qualifiées de secrètes au sens de l'article 7 paragraphe 1, la direction de l'entreprise filiale est néanmoins tenue d'engager des consultations avec les représentants des travailleurs au moins trente jours avant l'exécution de toute décision affectant directement les conditions d'emploi et de travail, en vue de tenter de parvenir à un accord sur les mesures prévues à l'égard des travailleurs.

7. Les dispositions du présent article s'appliquent également lorsque l'entreprise mère est en même temps une entreprise filiale d'une autre entreprise mère, pour autant que cette dernière ne remplisse pas les obligations découlant du présent article.

8. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article.

Article 5

1. Lorsque, dans un État membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supérieur à celui de l'entreprise filiale, les informations visées à l'article 3 sont données à cette institution pour ce qui concerne les travailleurs de toutes les filiales ainsi représentées.

2. Les consultations prévues à l'article 4 ont lieu dans les mêmes conditions avec l'institution représentative des travailleurs visée au paragraphe 1, si les représentants des travailleurs, dont les conditions d'emploi ou de travail sont directement affectées par la

PROPOSITION INITIALE

3. Une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales à l'intérieur de la Communauté peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs. Si une telle institution est créée, les paragraphes 1 et 2 s'appliquent.

Article 9

1. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements dans au moins un autre État membre doit informer, par l'intermédiaire de la direction des établissements, les représentants des travailleurs de tous les établissements employant au moins cent travailleurs dans la Communauté, conformément à l'article 5 et les consulter conformément à l'article 6.

2. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un pays tiers et ayant au moins un établissement dans un État membre de la Communauté est soumise aux obligations visées au paragraphe 1.

3. Pour l'application du présent article, il faut aux articles 4 à 8 substituer respectivement les mots «entreprise» et «établissement» aux mots «entreprise dominante» et «entreprise filiale».

SECTION III

Information et consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe dont le centre de décision est situé dans le même pays que celui où ils sont employés

Article 10

La direction d'une entreprise dominante ayant son centre de décision dans un État membre de la

PROPOSITION MODIFIÉE

décision, acceptent de transférer leur droit de consultation au niveau supérieur.

3. Une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise mère et de ses entreprises filiales à l'intérieur de la Communauté peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise concernée et les représentants des travailleurs. Si une telle institution est créée, les paragraphes 1 et 2 s'appliquent.

4. Les États membres peuvent limiter les obligations prévues aux articles 3 et 4 aux entreprises filiales qui remplissent, en ce qui concerne le nombre des travailleurs employés, les conditions pour l'élection ou la désignation d'une institution collégiale représentant les travailleurs.

5. Les États membres peuvent prévoir que les procédures d'information et de consultation visées à l'article 3 paragraphes 4 et 5 et à l'article 4 paragraphes 3 à 6 peuvent être mises en place directement avec les travailleurs, sans préjudice de l'application des autres dispositions de la présente directive.

Article 6

1. Les dispositions des articles 3, 4 et 5 s'appliquent par analogie aux procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs dans les entreprises visées à l'article 2 paragraphe 1 deuxième tiret.

2. Aux fins de l'application du présent article, les termes «entreprise mère» et «entreprise filiale» sont remplacés respectivement par les termes «entreprise» et «établissement».

Articles 10 à 14

Supprimés et fusionnés avec les articles 2 paragraphe 1 et 3 à 6.

PROPOSITION INITIALE

PROPOSITION MODIFIÉE

Communauté et une ou plusieurs entreprises filiales dans le même État membre, doit informer, par l'intermédiaire de la direction des entreprises filiales, les représentants des travailleurs de toutes les entreprises filiales employant au moins cent travailleurs dans cet État, conformément à l'article 11 et les consulter conformément à l'article 12.

Article 11

1. La direction d'une entreprise dominante doit transmettre au moins chaque semestre, à la direction de ses entreprises filiales dans la Communauté, des informations pertinentes donnant une image claire des activités de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales dans leur ensemble.

2. Les informations doivent porter notamment sur:

- a) la structure et les effectifs;
- b) la situation économique et financière;
- c) la situation et l'évolution probable des affaires, de la production et de la vente;
- d) la situation et l'évolution probable de l'emploi;
- e) les programmes de production et d'investissements;
- f) les projets de rationalisation;
- g) les méthodes de fabrication et de travail, en particulier l'introduction de nouvelles méthodes de travail;
- h) toutes procédures et tous projets pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise.

4. Lorsque la direction des entreprises filiales n'est pas en mesure de communiquer aux représentants de ses travailleurs les informations visées aux paragraphes 1 et 2, la direction de l'entreprise dominante doit communiquer ces informations aux représentants des travailleurs qui en auront fait la demande.

5. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation prescrite par le présent article.

Article 12

1. La direction d'une entreprise dominante qui envisage de prendre une décision concernant l'ensemble ou une partie importante de l'entreprise dominante, ou d'une entreprise filiale, pouvant affecter substantiellement les intérêts des travailleurs, est tenue de transmettre à la direction de chacune de ses entre-

PROPOSITION INITIALE

PROPOSITION MODIFIÉE

prises filiales, au plus tard quarante jours avant l'adoption de la décision, des informations précises portant en particulier sur:

- les motifs de la décision envisagée,
- les conséquences juridiques, économiques et sociales de cette décision pour les travailleurs concernés,
- les mesures envisagées à l'égard de ces travailleurs.

2. Les décisions visées au paragraphe 1 sont notamment celles portant sur:

- a) la fermeture ou le déplacement d'un établissement ou de parties importantes d'un établissement;
- b) des restrictions, extensions ou modifications importantes d'activité;
- c) d'importantes modifications dans l'organisation;
- d) l'établissement d'une coopération durable avec d'autres entreprises ou la cessation d'une telle coopération.

3. La direction de chaque entreprise filiale est tenue de communiquer sans délai ces informations aux représentants des travailleurs de cette entreprise et de solliciter leur avis dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours.

4. Lorsque les représentants des travailleurs estiment que la décision envisagée est susceptible d'affecter directement leurs conditions d'emploi ou de travail, la direction de l'entreprise filiale doit procéder avec eux à des consultations en vue de rechercher un accord sur les mesures envisagées à leur égard.

5. Lorsque la direction des entreprises filiales ne communique pas aux représentants de ses travailleurs les informations visées au paragraphe 3, ou ne procède pas aux consultations prévues au paragraphe 4, ces représentants seront autorisés à engager, par délégués mandatés, des consultations avec la direction de l'entreprise dominante en vue d'obtenir ces informations et, le cas échéant, de rechercher un accord sur les mesures envisagées à l'égard des travailleurs concernés.

6. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article. Ils donnent, en particulier aux représentants des travailleurs concernés par la décision, le droit de demander aux tribunaux ou autres autorités nationales habilitées la prise de mesures conservatoires de leurs intérêts.

Article 13

1. Lorsque, dans un État membre, une institution représentative des travailleurs existe à un niveau supé-

PROPOSITION INITIALE

rieur à celui de l'entreprise filiale, les informations visées à l'article 11 sont données à cette institution pour ce qui concerne les travailleurs de toutes les filiales ainsi représentées.

2. Les consultations prévues à l'article 12 ont lieu dans les mêmes conditions avec l'institution représentative des travailleurs visée au paragraphe 1.

3. Lorsqu'elle n'est pas prévue par la législation nationale, une institution représentative de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise dominante et de ses entreprises filiales peut être créée par voie d'accords à conclure entre la direction de l'entreprise dominante et les représentants des travailleurs. Si une telle institution est créée, les paragraphes 1 et 2 s'appliquent.

Article 14

1. La direction d'une entreprise ayant son centre de décision dans un État membre de la Communauté et un ou plusieurs établissements dans le même État membre, doit informer par l'intermédiaire de la direction des établissements les représentants des travailleurs de tous les établissements employant au moins cent travailleurs, conformément à l'article 11 et les consulter conformément à l'article 12.

2. Pour l'application du présent article, il faut, aux articles 10 à 13, substituer respectivement les mots «entreprise» et «établissement» aux mots «entreprise dominante» et «entreprise filiale».

SECTION IV

Obligation de secret

Article 15

1. Les membres et les anciens membres des institutions représentatives des travailleurs et les délégués mandatés par eux sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. S'ils communiquent des informations à des tiers, ils doivent tenir compte des intérêts de l'entreprise et ne doivent notamment pas divulguer des secrets d'entreprise ou d'affaires.

2. Les États membres doivent charger un tribunal ou une autre instance nationale de trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère confidentiel de certaines informations.

PROPOSITION MODIFIÉE

SECTION III

Obligation de secret et confidentialité

Article 7

1. La direction d'une entreprise est autorisée à s'abstenir de communiquer toute information secrète. Une information ne peut être qualifiée de secrète que si sa divulgation est susceptible de porter gravement préjudice aux intérêts de l'entreprise ou de faire échouer ses projets.

2. Les travailleurs, leurs représentants ainsi que les experts auxquels ils ont recours ne doivent pas divulguer à des tiers les informations qui leur ont été communiquées à titre confidentiel.

3. Les États membres veillent à ce qu'un tribunal ou une autre instance nationale habilitée puisse trancher les litiges portant sur l'appréciation du caractère secret des informations non communiquées en applica-

PROPOSITION INITIALE

3. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation de l'obligation de secret.

SECTION V

Dispositions finales

Article 16

La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures à prendre en vertu de la directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (*) et de la directive 77/187/CEE (**), ni à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

Article 17

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions législatives, réglementaires et administratives qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 18

Dans un délai de deux ans à compter de la date fixée à l'article 17, les États membres transmettent à la

(*) JO n° L 48 du 22. 2. 1975.

(**) JO n° L 61 du 5. 3. 1977.

PROPOSITION MODIFIÉE

tion du paragraphe 1 ou du caractère confidentiel de celles visées au paragraphe 2.

4. Les États membres prévoient les sanctions appropriées en cas de violation des obligations prescrites par le présent article.

SECTION IV

Dispositions finales

Article 8

1. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prises en vertu de la directive 75/129/CEE et de la directive 77/187/CEE ni à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs.

2. Pour la mise en vigueur de la présente directive, les États membres peuvent prévoir des dispositions spéciales pour les entreprises ou les établissements qui servent des buts directement et essentiellement:

a) politiques, religieux, humanitaires, charitables, pédagogiques, scientifiques, artistiques,

ou

b) liés à l'information du public ou à l'expression d'opinion.

Ces dispositions spéciales doivent être limitées à ce qui est nécessaire pour garantir à ces entreprises l'usage effectif de leurs libertés respectives selon les réglementations nationales qui leur sont applicables.

3. La présente directive ne fait pas obstacle à l'application du droit national concernant les procédures de faillite, concordat ou autres procédures analogues, pour autant que ces diverses procédures résultent d'une décision de justice.

Article 9

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive, au plus tard le 1^{er} juillet 1987. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Inchangé

Article 10

Dans un délai de deux ans à compter de la date fixée à l'article 9, les États membres transmettent à la

PROPOSITION INITIALE

Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 19

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

PROPOSITION MODIFIÉE

Commission toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport à soumettre au Conseil sur l'application de la présente directive.

Article 11

Inchangé.

COMISIÓN

Propuesta de Directiva del Consejo sobre la creación de Comités de empresa europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, a los efectos de la información y consulta de los trabajadores

COM(90) 381 final

(Presentada por la Comisión el 12 de diciembre de 1990)

(91/C 39/11)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Considerando que el punto 17 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece que la información y la consulta de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros; que la Carta declara que «ello es especialmente aplicable en aquellas empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas situados en varios Estados miembros de la Comunidad Europea»;

Considerando que es de prever que la realización del mercado interior comportará un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones, asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas; que, si se pretende que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, será preciso que las empresas o grupos de empresas que operen en más de un Estado miembro informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones;

Considerando que los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, tal como están recogidos en la legislación o prácticas de los Estados miembros, a menudo no se adaptan a la estructura transnacional de la entidad que adopta la decisión que afecta a dichos trabajadores; que ello puede dar lugar a un trato desigual de los trabajadores afectados por las decisiones de una empresa o grupo de empresas;

Considerando que la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos⁽¹⁾, y la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad⁽²⁾ recoge procedimientos obligatorios de información y consulta de los representantes de los trabajadores afectados por las operaciones en cuestión;

Considerando que estos requisitos de información y consulta no pretenden abarcar todas las situaciones que pudieran afectar los intereses de los trabajadores, y, en particular, no se extienden específicamente a situaciones en las que el centro que adopta la decisión no está situado en el Estado miembro en el que trabajan los empleados afectados por sus decisiones;

Considerando que esta situación tiene un efecto directo sobre el funcionamiento del mercado interior y que, por lo tanto, deben adoptarse medidas al respecto;

Considerando que deben adoptarse las disposiciones adecuadas para garantizar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en los casos en que las decisiones que pudieran afectarles se tomen fuera del Estado miembro en el que trabajan;

Considerando que, a fin de garantizar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas que operen en dos o más Estados miembros sean debidamente informados y consultados, debe crearse, en principio, un Comité de empresa europeo;

Considerando que el Comité de empresa europeo de dichas empresas o grupos de empresas debe incluir todos los centros de actividad o, en su caso, los grupos de empresas situados en la Comunidad, con independencia de que la empresa o, en el caso de un grupo, la empresa que

(¹) DO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29.

(²) DO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

ejerza el control, tenga su dirección central fuera de la Comunidad;

Considerando que, de acuerdo con el principio de autonomía de las partes, son los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa o de la empresa que ejerce el control de un grupo los que deben establecer por acuerdo la naturaleza, la composición, las competencias, el funcionamiento, los procedimientos y los recursos económicos del Comité de empresa europeo, de forma que se adapte a sus circunstancias particulares;

Considerando que, no obstante, a falta de dicho acuerdo, deberán aplicarse ciertos requisitos mínimos con respecto a la composición, las funciones y atribuciones, los procedimientos y los recursos económicos del Comité de empresa europeo;

Considerando que los representantes de los trabajadores pueden acordar por unanimidad no crear un Comité de empresa europeo, y que en estas circunstancias las partes sociales pueden optar por un procedimiento alternativo para la información y la consulta de los trabajadores, a condición de que dicho procedimiento alternativo cumpla determinadas condiciones fundamentales;

Considerando que el Comité de empresa europeo debe ser informado de las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas de forma que pueda evaluar las eventuales repercusiones sobre los intereses de los trabajadores; que, a este fin, deberá exigirse a la empresa o empresa que ejerza el control que comunique al Comité de empresa europeo, en una reunión anual, la información general dirigida a los intereses de los trabajadores y la información referida más específicamente a los aspectos de las actividades y proyectos de la empresa o grupo de empresas que pudieran afectar a los intereses de los trabajadores;

Considerando que, antes de la aplicación de cualquier decisión que afecte significativamente a los intereses de los trabajadores, el Comité de empresa europeo debe también ser informado con la debida antelación e invitado a dar su opinión;

Considerando que los requisitos de información y consulta establecidos en la presente Directiva deben ser aplicados en el caso de una empresa o, en un grupo, de una empresa que ejerza el control y que tenga su dirección central en un país no miembro, por su agente de representación en la Comunidad o, en defecto de dicho agente, por el establecimiento o empresa controlada que emplee el mayor número de trabajadores en la Comunidad;

Considerando que, en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Directiva, los Estados miembros deberán adoptar las medidas adecuadas,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

General

Artículo 1

1. Constituye el objeto de la presente Directiva la mejora de la información y consulta de los empleados en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

2. A este fin, se creará un Comité de empresa europeo (en adelante «CEU») en cada empresa y grupo de empresas de dimensión comunitaria si una demanda a tal efecto es formulada, de conformidad con el apartado 3 del artículo 5, a fin de informar y consultar a los trabajadores en los términos fijados por la presente Directiva y en el modo y con los efectos que en ella se determinan.

Artículo 2

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) empresa de dimensión comunitaria: toda empresa que emplee al menos 1 000 trabajadores dentro de la Comunidad y que tenga por lo menos dos centros de trabajo en diferentes Estados miembros, cada uno de los cuales emplee un mínimo de 100 trabajadores;
- b) grupo de empresas de dimensión comunitaria: todo grupo de empresas que emplee al menos 1 000 trabajadores dentro de la Comunidad y tenga por lo menos dos empresas pertenecientes al grupo en diferentes Estados miembros, cada una de las cuales emplee por lo menos 100 trabajadores dentro de la Comunidad;
- c) grupo de empresas: la empresa que ejerce el control y las empresas controladas;
- d) representantes de los trabajadores: los representantes de los trabajadores establecidos por la legislación o prácticas de los Estados miembros, excluidos los miembros de los órganos de administración, dirección o vigilancia de la empresa que formen parte de dichos órganos en calidad de representantes de los trabajadores.

Artículo 3

1. A los efectos de la presente Directiva, una «empresa que ejerza el control» es una empresa que:

- a) disponga de la mayoría de los derechos de voto de los accionistas o socios de otra empresa (empresa controlada);

- o,
- b) disponga del derecho de nombrar o revocar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de vigilancia de otra empresa, y sea al mismo tiempo accionista o socio de dicha empresa (empresa controlada);
- o,
- c) tenga derecho a ejercer una influencia predominante en una empresa de la que es accionista o miembro, en virtud de un contrato firmado con dicha empresa o de una disposición de sus estatutos, siempre que la ley por la que se rija dicha empresa (empresa controlada) permita que esté sujeta a dichos contratos o disposiciones;
- o,
- d) sea accionista o socio de una empresa, y:
- i) haya podido nombrar, en virtud únicamente del ejercicio de sus derechos de voto, una mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de vigilancia de dicha empresa (empresa controlada) que haya estado en funciones durante el ejercicio económico y durante el anterior ejercicio económico;
- o,
- ii) controle por sí sola, en virtud de un acuerdo pactado con otros accionistas o socios de la empresa (empresa controlada) la mayoría de los derechos de voto de los accionistas de la citada empresa.

2. A los efectos de las letras a), b) y d) del apartado 1, a los derechos de voto, nombramiento o revocación de la empresa que ejerce el control deberán añadirse los derechos de cualquier otra empresa controlada, así como los de toda persona u órgano que actúe en su propio nombre pero por cuenta de la empresa que ejerce el control o de cualquier otra empresa controlada.

Artículo 4

1. El CEU incluirá:

- a) en el caso de empresas de dimensión comunitaria, todos los establecimientos situados dentro de la Comunidad que empleen cada uno al menos 100 trabajadores;
- b) en el caso de grupo de empresas de dimensión comunitaria, todas las empresas del grupo situadas dentro de la Comunidad, que empleen cada una al menos 100 trabajadores.

2. La creación de un CEU corresponderá a la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a la dirección central de la empresa que ejerce el control.

3. Cuando una empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la empresa que ejerce el control, tenga su dirección central fuera de la Comunidad, la creación a la que se refiere el apartado 2 corresponderá a su agente representante en la Comunidad, que se designará si es preciso, o, a falta de dicho agente, a la dirección del establecimiento que emplee el mayor número de trabajadores en un Estado miembro o a la dirección central de la empresa del grupo que emplee el mayor número de trabajadores en la Comunidad.

4. La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una «empresa que ejerce el control» será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa. Cuando la legislación por la que se rija la empresa no sea la de un Estado miembro, la legislación aplicable será la del Estado miembro en el que se encuentre el agente representante de la empresa o, a falta de dicho agente, la dirección central de la empresa del grupo que emplee el mayor número de trabajadores en la Comunidad.

SECCIÓN II

El acuerdo CEU

Artículo 5

1. La naturaleza, composición, competencias y forma de funcionamiento del CEU se establecerán mediante un acuerdo por escrito firmado por la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de dimensión comunitaria, de la empresa que ejerce el control, y por un órgano de negociación especial integrado por los representantes de los trabajadores de la empresa o grupo. Cuando no haya representantes de los trabajadores, a que se refiere la letra d) del artículo 2, los trabajadores afectados podrán elegir de entre sus representantes ordinarios a los efectos del presente artículo.

2. El órgano especial de negociación comprenderá al menos un trabajador representante de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria emplee al menos 100 trabajadores o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de cada empresa del grupo que emplee al menos 100 trabajadores dentro de la Comunidad. Los Estados miembros dispondrán lo necesario para que el órgano de negociación especial incluya representantes adicionales, hasta un máximo de cinco, procedentes de los Estados miembros o de las empresas del grupo en los que trabajen considerablemente más de 100 trabajadores. Los representantes adicionales serán designados conforme a sistemas que tengan en cuenta el número de personas a las que representan.

3. A la demanda escrita de cualquier trabajador, o de sus representantes, o a iniciativa de la dirección central de una empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control, la citada dirección central convocará una reunión del órgano especial de negociación. La composición de dicho órgano se determinará de conformidad con el apartado 2. Al final de la mencionada reunión, el órgano especial de negociación informará por escrito a la dirección central de su solicitud de apertura de negociaciones con vistas a la firma del acuerdo al que se refiere el apartado 1 del artículo 6. A los efectos de dichas negociaciones, podrá ser asistido por expertos de su propia elección. No obstante, el órgano especial de negociación podrá decidir por unanimidad no solicitar la creación de un CEU.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que la empresa o, en el caso de un grupo, la empresa que ejerce el control, se haga cargo de los gastos originados por las conversaciones mencionadas en los apartados 1 y 3.

5. Cada Estado miembro determinará la forma en que los representantes de los trabajadores o, a falta de éstos, el conjunto de los trabajadores empleados en su territorio por las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, nombrarán o elegirán los miembros de este órgano especial de negociación.

6. Al objeto de identificar a los representantes de los trabajadores empleados en otros Estados miembros, cada Estado miembro se referirá a las leyes que desarrollen el apartado 5 en los otros Estados miembros.

Artículo 6

1. El acuerdo entre la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo, la empresa que ejerce el control y el órgano especial de negociación establecerá:

- a) la naturaleza y composición del CEU, el número de miembros, la distribución de los mismos y el método y duración del mandato o elección de los miembros;
- b) las funciones y atribuciones del CEU;
- c) el procedimiento de información y consulta del CEU;
- d) el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del CEU;
- e) los recursos económicos y materiales que se asignarán al CEU.

2. No obstante, mediante acuerdo por escrito entre la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control y el órgano especial de negociación, convenido al final de las negociaciones, podrá decidirse no crear un CEU, pero sólo a condición de que se respeten, *mutatis mutandis*, los requisitos mínimos relativos a información y consulta que se establecen en las letras a), c), d), f) y g) del Anexo, así como en el artículo 9 de la presente Directiva.

SECCIÓN III

Falta de acuerdo

Artículo 7

1. Cuando la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria, o de la empresa que ejerce el control en un grupo de empresas y el órgano especial de negociación así lo decidan, o si no llegaran al acuerdo que se menciona en el artículo 6 en el plazo de un año a partir de la petición inicial de reunión del órgano especial de negociación a que se refiere el apartado 3 del artículo 5, se aplicarán los requisitos mínimos fijados por la legislación del Estado miembro en el que se encuentre la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control.

2. Los requisitos mínimos a los que se hace referencia en el apartado 1 estarán sujetos a las normas contenidas en el Anexo.

SECCIÓN IV

Disposiciones varias

Artículo 8

1. Cada Estado miembro podrá disponer que la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o de las empresas que ejercen el control situadas en su territorio puedan abstenerse de comunicar información cuya divulgación pudiera ocasionar graves perjuicios a los intereses de las empresas.

2. Los Estados miembros dispondrán lo necesario para que los miembros del CEU o los trabajadores a los que informen, no revelen a terceros cualquier información confidencial que les haya sido confiada.

Artículo 9

Los miembros del órgano especial de negociación y los miembros del CEU gozarán en el ejercicio de sus funcio-

nes de la misma protección y garantías otorgadas a los representantes de los trabajadores por la legislación nacional o las prácticas vigentes en el país de empleo. En cualquier caso, deberán poder asistir a las reuniones del órgano especial de negociación o del CEU y deberá garantizarse el pago íntegro del salario a los miembros que sean trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria durante toda ausencia del trabajo relacionada con el ejercicio de sus funciones.

SECCIÓN V

Disposiciones finales

Artículo 10

1. Cada Estado miembro garantizará que la dirección de los establecimientos o empresas del grupo situadas en su territorio y los representantes de los trabajadores o, en su caso, los trabajadores, observen lo dispuesto en la presente Directiva, aunque la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o de la empresa que ejerce el control no esté situada en su territorio.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva y, en particular, garantizarán la existencia de procedimientos adecuados a instancia del CEU, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Artículo 11

1. La presente Directiva se aplicará sin perjuicio de las disposiciones adoptadas con arreglo a la Directiva 75/129/CEE y a la Directiva 77/187/CEE.

2. Nada de lo contenido en la presente Directiva afectará a la legislación o prácticas de los Estados miembros en lo que se refiere a la información y consulta de los trabajadores a nivel de grupo, de empresa y de establecimiento.

3. La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir leyes, reglamentos o disposiciones administrativas más favorables para los trabajadores.

Artículo 12

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 1991. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 13

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

ANEXO

Requisitos mínimos

1. Los requisitos mínimos a los que se refiere el apartado 1 del artículo 7 regularán las cuestiones contenidas en el apartado 1 del artículo 6, y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

a) La competencia del CEU se limitará a aquellos aspectos que se refieren a la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria en su totalidad, o al menos a dos de sus establecimientos o empresas del grupo situados en diferentes Estados miembros. En el caso de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria a los que se refiere el apartado 3 del artículo 4 de la presente Directiva, la competencia del CEU se limitará a las cuestiones referentes a todos sus establecimientos o empresas del grupo situados dentro de la Comunidad o que afecten al menos a dos de sus establecimientos o empresas del grupo en diferentes Estados miembros.

b) EL CEU deberá:

i) conforme al punto ii) de la letra b), tener un mínimo de tres miembros y un máximo de 30;

- ii) contar con al menos un miembro de cada Estado miembro en cuyo territorio la empresa de dimensión comunitaria tenga un establecimiento que emplee al menos 100 trabajadores o, en el caso de un grupo, al menos un miembro de cada empresa del grupo que emplee al menos 100 trabajadores;
 - iii) estar compuesto de representantes de los trabajadores de las empresas en cuestión que serán nombrados, elegidos, sustituidos y revocados por los representantes de los trabajadores o, a falta de ellos, por el conjunto de los trabajadores, de acuerdo con sistemas que tengan en cuenta, de forma apropiada, el número de personas que representan.
- c) El CEU tendrá derecho a mantener al menos una reunión anual con la dirección central de la empresa o empresa que ejerce el control y a que se le informe sobre la marcha y perspectivas de los negocios de la empresa o grupo de empresas. Esta información se referirá, en particular, a la estructura, la situación económica y financiera, la probable evolución del negocio y de la producción y las ventas, la situación del empleo y sus probables tendencias y sobre las perspectivas de inversión.
- d) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) anterior, el CEU tendrá derecho a ser informado y consultado por la dirección de la empresa o empresa que ejerce el control sobre cualquier propuesta de la dirección que pueda tener consecuencias para los intereses de los trabajadores. Esta consulta se realizará con la debida antelación, y se efectuará basándose en un informe de la dirección central de la empresa o grupo de empresas sobre el que el CEU podrá emitir su dictamen. La decisión final recaerá exclusivamente sobre la dirección central de la empresa o empresa que ejerce el control.
- e) Además de la reunión anual que se estipula en la letra c), se celebrará al menos una reunión especial entre el CEU y la dirección central de la empresa o empresa que ejerce el control, cuando ello sea necesario a los efectos de lo establecido en la letra d) anterior. Esta reunión será convocada por la dirección central de la empresa o de la empresa que ejerce el control a petición del CEU.
- f) Los miembros del CEU informarán a los representantes de los trabajadores del establecimiento o empresa perteneciente al grupo o, a falta de éstos, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y el resultado del proceso de información y consulta efectuado en conformidad con el presente Anexo.
- g) Los gastos de funcionamiento del CEU correrán a cargo de la dirección central de la empresa o de la empresa que ejerce el control. La dirección central proporcionará a los miembros del CEU los recursos económicos y materiales que les permitan reunirse y ejercer convenientemente sus funciones. En particular, la dirección de la empresa o la empresa que ejerce el control costeará los gastos de la reunión y de la interpretación, así como los gastos de alojamiento y viajes de los miembros del CEU.

2. Los apartados 5 y 6 del artículo 5 de la presente Directiva se aplicarán *mutatis mutandis*.

II

(Actos jurídicos preparatorios)

COMISIÓN

Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital)

(91/C 245/16)

COM(91) 259 final

(Presentada por la Comisión el 16 de julio de 1991)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 235,

Vista la propuesta de recomendación presentada por la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Considerando que, en su Comunicación relativa al Programa de Acción relativo a la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, la Comisión anunció su intención de presentar un instrumento comunitario sobre la participación en el capital y la participación financiera de los trabajadores;

Considerando que se ha preparado un informe sobre el Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa en los Estados miembros de la Comunidad Europea y que dicho informe confirma que existe una gran variedad de tipos de planes en la Comunidad, incluidos los pagos en metálico, los planes de participación en los beneficios por acciones y diferidos y diversos tipos de planes particulares de accionariado de los trabajadores;

Considerando que el fomento a nivel comunitario de los planes de participación financiera de los trabajadores debe contemplarse como medio de lograr una mejor distribución de la riqueza generada por las empresas, al mismo tiempo que se fomenta una mayor participación de los trabajadores en el progreso de su empresa;

Considerando que, si bien la investigación empírica sobre los efectos de dichos planes aún no ofrece en la práctica pruebas irrefutables de unas ventajas globales decisivas, existen suficientes indicios de que dichos planes tienen una serie de efectos positivos, incluidas las mejoras en la motivación y la productividad de los trabajadores y en la competitividad de las empresas;

Considerando que es conveniente fomentar una difusión más amplia de los planes de participación financiera dentro de la Comunidad, sin pretender una armonización activa o una reducción de la gran diversidad de planes existentes;

Considerando que el éxito final de esta iniciativa comunitaria dependerá en gran medida del interés y de la participación activa de los propios interlocutores sociales;

Considerando que, en el contexto de la consecución del mercado interior, es necesario estudiar las posibilidades de desarrollar fórmulas transnacionales para la participación de los trabajadores en los beneficios y en los resultados de la empresa;

Considerando que la presente acción resulta necesaria para lograr, en el funcionamiento del mercado común, uno de los objetivos de la Comunidad,

I. INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

A reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida de una amplia variedad de planes para aumentar la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa, ya sea por medio de la participación en los beneficios, a través del accionariado de los trabajadores o de una combinación de ambos.

II. RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS QUE:

1. Garanticen que las estructuras jurídicas permitan la introducción de las formas de participación financiera a que hace referencia la presente Recomendación;
2. Consideren la posibilidad de conceder incentivos como beneficios fiscales, financieros o de otro tipo para fomentar la introducción de determinadas formas de participación;

3. Fomenten la utilización de dichos planes facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes implicadas;
 4. Tengan en cuenta la experiencia adquirida en otros Estados miembros a la hora de examinar la posibilidad de conceder un trato preferencial a determinados planes de participación financiera;
 5. Garanticen que los interlocutores sociales tengan la posibilidad de elegir entre una serie de opciones lo suficientemente amplia sobre la base de las consultas realizadas entre empresarios y trabajadores o sus representantes;
 6. Garanticen que dicha elección pueda realizarse a un nivel que, teniendo en cuenta la práctica nacional a este respecto, sea lo más cercano posible al trabajador y a la empresa;
 7. Promuevan el examen de las cuestiones clave que figuran en el Anexo a la hora de preparar los nuevos planes de participación financiera o de revisar los planes existentes;
 8. Estudien, una vez transcurrido un periodo de tres años a partir de la adopción de la presente Recomendación, los datos disponibles a nivel nacional relativos al desarrollo de la participación financiera de los trabajadores y comuniquen los resultados a la Comisión;
 9. Potencien la sensibilización de los interlocutores sociales sobre las cuestiones anteriormente mencionadas.
- III. TOMA NOTA DE LA INTENCIÓN DE LA COMISIÓN DE:
10. Establecer un grupo de trabajo que estudie las posibilidades de crear a nivel comunitario fórmulas de planes de participación financiera de los trabajadores, a fin de mejorar las oportunidades para su aplicación en condiciones equiparables en toda la Comunidad; se incluirán los tres tipos siguientes:
 - a) un plan de participación en los beneficios,
 - b) un plan de accionariado de los trabajadores,
 - c) un plan de opción de compra de acciones;
 11. Presentar un informe al Consejo relativo a la aplicación de la presente Recomendación dentro de un plazo de cuatro años a partir de su adopción sobre la base de la información proporcionada por los Estados miembros.

ANEXO

Cuestiones clave que deberán tenerse en cuenta a la hora de preparar los nuevos planes de participación financiera o de revisar los planes existentes:

1. *Regularidad*: los planes se aplican con regularidad y ofrecen bonificaciones al menos una vez al año o con mayor frecuencia.
2. *Fórmula predeterminada*: la fórmula por la que se establecen los beneficios de los trabajadores debería determinarse claramente antes de comenzar cualquier periodo de referencia.
3. *No sustituye a las negociaciones salariales*: no debe considerarse que la existencia de planes de participación financiera sustituye las negociaciones normales relativas a los salarios y a otras condiciones de empleo.
4. *Participación voluntaria*: tanto las empresas como los trabajadores deberían poder elegir si desean o no participar en los planes.
5. *Cálculo de los beneficios de los trabajadores*: las bonificaciones no deberían fijarse por adelantado, sino ser variables y estar unidas al rendimiento empresarial (expresado en términos de beneficios o de otro tipo de indicador empresarial) durante un periodo de tiempo determinado, de acuerdo con una fórmula previamente acordada; dicha fórmula también debería especificar claramente el indicador del rendimiento empresarial que se va a utilizar.
6. *Cantidades*: A fin de producir la motivación esperada, la cuantía media de las bonificaciones debería ser significativa en relación con la parte fija de los salarios de los trabajadores, a la vez que podría ser aconsejable establecer un tope (en cantidades o en porcentajes) a fin de evitar grandes fluctuaciones de los ingresos totales.



705
SEMINARI SOBRE
LA POLÍTICA SOCIAL
DE LA C E

INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL

Barcelona, 28 i 29 d'octubre de 1991

Organitza



Amb la col·laboració de.



Comissió de les Comunitats Europees



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball



INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL

Objectiu:

La política social comunitària, basada principalment en el desenvolupament de la lliure circulació dels treballadors i professionals entre els Estats membres, i la realització d'una cohesió econòmica i social entre totes les regions, es troba en un moment crucial. La realització del Mercat Interior a partir de l'1 de gener de 1993 comportarà, sens dubte, importants canvis en l'àmbit econòmic i social.

La Comunitat ha desenvolupat amb prou dificultat fins ara una política social que permeti d'assolir aquests objectius. Recentment, l'intent de plasmar en un únic document un compromís dels Estats membres sobre el desenvolupament dels drets socials fonamentals ha quedat força esvaït. Conseqüentment, cal acceptar que l'objectiu previst per la Comunitat en aquest àmbit és encara lluny.

L'objectiu del Seminari és l'establiment d'un debat que permeti d'analitzar alguns aspectes de la política social desenvolupada per la Comunitat des d'una perspectiva multidisciplinària.

D'altra banda, una aportació documental constituirà una eina de gran utilitat en les reflexions futures.

Enfocament:

Es tracta d'un encontre entre experts de diversos camps (demografia, sociologia, dret, economia, política) provinents de diferents àmbits de treball (administració, universitat, sector privat) i de països membres de la Comunitat Europea, tenint com a finalitat la reflexió sobre el futur i la realitat actual de l'"Europa social".

El seminari plantejarà una discussió sobre els interrogants i la realitat actual de la Comunitat en l'àmbit social, a partir d'una anàlisi de l'impacte del Mercat Interior sobre els mercats de treball i dels canvis institucionals en perspectiva.

Aquest doble enfocament pretén una aportació a l'actual debat sobre la dimensió social de la Comunitat, tant pel que fa referència a l'aspecte dinàmic, derivat de les modificacions en l'estructura socio-econòmica a partir del 1992 i les dificultats d'assolir la llibertat de circulació dels treballadors, com també pel que fa als interrogants plantejats a llarg termini, derivats dels fluxos migratoris mundials i de les tendències demogràfiques

L'objectiu final serà l'anàlisi de solucions globalitzadores de la política social de la Comunitat Europea, conseguint amb els seus principis i coherent amb la seva posició dins del context internacional

Acceptats aquests límits, la discussió caldria situar-la en un marc preferentment tècnic (econòmic, sociològic, demogràfic, jurídic) i intel·lectual, i en quedana exclosa, en conseqüència, l'anàlisi centrada prioritàriament en un debat polític

Destinataris

El seminari és adreçat principalment als interlocutors socials, professionals, representants de l'àmbit institucional i als investigadors universitaris

SEMINARI SOBRE LA POLÍTICA SOCIAL A LA CEE
INTERROGANTS I REALITATS DE L'EUROPA SOCIAL
Barcelona 28 - 29 octubre

P R O G R A M A

1a. Jornada

dilluns 28 octubre

- 9,00 - 9,30 Lliurament de documentació
- 9,30 Inauguració
- Hble. Sr. Ignasi Farreres i Bochaca. Conseller de Treball Generalitat de Catalunya
 - Excm. Sr. Carles A. Gasòliba i Böhm. Secretari General del Patronat Català Pro Europa i membre del Parlament Europeu
 - Sr. Miquel A. Argimón i Ferrando. Cap de l'Oficina de la Comissió de la Comunitat Europea a Barcelona
- 10,00 1a. ponència
- La societat europea com a marc de la política social comunitària*
Salvador Giner. Catedràtic del CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados)
- 10,45 Debat. M. Àngels Pascual, Francisco Pérez Amorós, Salvador Cardús
- Reflexió sobre les conseqüències de la inversió progressiva de la piràmide de població comunitària i de la incidència de la dinàmica demogràfica i migratòria en la configuració de la societat europea des de la seva perspectiva de mercat laboral potencial*
- 11,30 Pausa

- 11.45 2a ponència
Impacte del Mercat Interior i de les noves coordenades de l'economia internacional en l'estructura del mercat de treball
 Lluís Fina: Director de la D G V Comissió de la C E (Mercat de treball)
- 12.30 Debat: Jose Antonio Herce, Jordi Bacaria, Josep Ma. Servilje
Anàlisi socio-econòmica de factors que incideixen en el desenvolupament de l'anomenada dimensió social del Mercat Interior
En particular aquest debat cal centrar-lo sobre la influència de les noves variables de l'economia internacional i l'impacte de les noves tecnologies en el teixit socio-professional europeu
- 13.30 Fi de la sessió
- 14.00 Dinar
- 16.00 3a ponència
La política social comunitària en la perspectiva de les Conferències Intergovernamentals sobre la Unió Política i la Unió Econòmica i Monetària
 Carlo Savoini: Director de la D G V Comissió de la C E (Diàleg social)
- 16.45 Debat: Victoria Abellan, Agnes Pardell, Miguel Colina, representant de l'U G T, Joaquim Ferrer Mallol
Els canvis que s'introdueixin en els Tractats Comunitaris a partir de les Conferències Intergovernamentals poden permetre donar un pas endavant molt ferm cap a una veritable política social comunitària
Caldrà, però, donar una resposta molt clara a diversos interrogants: l'aplicació del principi de subsidiarietat, la flexibilització del procediment legislatiu comunitari, i l'establiment de mecanismes que permetin assolir una cohesió econòmica i social entre les regions europees per evitar efectes indesitjables de dumping social
- 17.30 Pausa

- 17,45 4a ponència
Libertat de circulació de treballadors a la Comunitat flexibilitat i mobilitat en el mercat laboral
 José Antonio Herce Sanmiguel Director de FEDEA
 Ex funcionari de la Cèl·lula de Prospectiva de la Comissió de la C E
- 18,30 Debat Lluís Fina, Joan Clavera , Jean -François Lebrun

La lliure circulació de treballadors i professionals a la Comunitat roman encara un objectiu lluny d'ésser assolit
D'una banda, la incidència de característiques culturals diverses inherents a la pròpia configuració d'Europa i d'altra banda, l'escassa flexibilitat dels mercats de treball dels Estats membres, fan que l'intercanvi interregional de treballadors i professionals a la Comunitat assoleixi resultats relativament acceptables tan sols en el cas dels professionals altament qualificats
- 19,15 Fi de la sessió

2a. Jornada

dimarts 29 octubre

- 9,30 5a ponència
La Carta Social Comunitària i el Programa d'Acció Social de la Comissió
 Gerassimos Zorbas Administrador de la D G V Comissió de la C E (Carta Social)
- 10,15 Debat Eduardo Rojo, Josep Lluís López Bulla, Ramon Mercé,

Les modificacions introduïdes en els tractats per l'Acta Única en matèria social, no han permès avançar excessivament en el desenvolupament d'una veritable política social comunitària
La Carta Social Comunitària i el Programa d'Acció Social de la Comissió troben dificultats serioses per assolir els seus objectius atesa la manca de voluntat decidida i compromesa per part dels Estats membres
En aquesta ponència s'analitzarà l'estat actual de desenvolupament comunitari dels drets establerts a la Carta Social.

- 11,00 Pausa
- 11,15 6a ponència
Iniciatives comunitàries de participació social a l'empresa
 Rosendo González Dorrego Administrador principal de la D G V
 Comissió de la C E (representació social a l' empresa)
- 12,00 Debat Ramon Ma Mullerat, Xavier Bilbault, Rosa Nonell, Bernat López
 Pinto
- La participació social en l'empresa és un dels aspectes pendents de desenvolupament per part de la Comunitat*
Malgrat el fet que diverses iniciatives han quedat aturades des de fa més de deu anys per manca d'una voluntat política, actualment es troben en el Consell de la C E diversos projectes sobre participació financera dels treballadors a l'empresa, participació social en l'adopció de decisions, creació de Comitès d'Empresa Europeus, entre d'altres, que permetrien configurar un veritable dret socio-econòmic comunitari
- 13,00 Acte de cloenda

Lloc: Seu de la Societat Catalana d'Economia (filial de l'Institut d'Estudis Catalans)
 Sala Prat de la Riba
 Carme, 47
 Barcelona



PARTICIPANTS EN ELS DEBATS

ABELLAN, Victoria	Catedràtica de Dret Internacional Públic (Facultat de Dret. Universitat de Barcelona)
ALVAREZ, Josep Ma	Secretari General de l'UGT de Catalunya
BACARIA, Jordi	Catedràtic d'Economia Aplicada (Universitat Autònoma de Barcelona)
BILBAULT, Xavier	Cap d'Estudis de la Fundació "Europe et Société" "Chargé de mission" a ELF Aquitaine (França)
CARDÚS, Salvador	Director del Departament de Sociologia (Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona)
CLAVERA, Joan	Catedràtic d'Economia Aplicada (Universitat Autònoma de Barcelona)
COLINA, Miguel	Director de l' Oficina de Relaciones Sociales Internacionales (Ministerio de Trabajo. Madrid)
FERRER MALLOL, Joaquim	President de la Comissió Interdepartamental del Programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (PIRMI) Generalitat de Catalunya
FINA, Lluís	Director de la D G V. Comissió de la C E (Mercat de Treball)
GINER, Salvador	Catedràtic del CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados) Barcelona

GONZALEZ DORREGO R	Administrador principal de la D G V Comissió de la C E (Participació social en l'empresa)
HERCE, José Antonio	Director de FEDEA (Madrid) (Ex membre de la Cèl lula de Prospectiva de la Comissió de la C E)
LEBRUN, Jean François	Administrador de la D G V Comissió de la C E
LOPEZ BULLA, J LI	CC OO Secretari General de C O N C a Barcelona
LOPEZ-PINTO, Bernat	Director General de Cooperatives i Societats Anònimes Laborals (Departament de Treball Generalitat de Catalunya)
MERCE, Ramon	Membre del Comitè Econòmic i Social de la C E. en representació del Grup I (Indústria)
MULLERAT, Ramón Ma	Advocat Bulet Mullerat & Rosell (Barcelona)
NONELL, Rosa	Professora de Política Econòmica d'Espanya (Facultat de Ciències Econòmiques Universitat de Barcelona)
PARDELL, Agnès	Professora de Dret del Treball (Facultat de Dret Estudi General de Lleida)
PASCUAL, Ma Angels	Professora de Sociologia (Facultat de Geografia i Història Universitat Autònoma de Barcelona)
PEREZ AMOROS, F	Professor de Dret del Treball (Facultat de Dret Universitat de Barcelona)
ROJO, Eduardo	Professor de Dret del Treball (Facultat de Dret Universitat de Barcelona)
SAVOINI, Carlo	Director de la D G V Comissió de la C E (Diàleg social)

SERVITJE, Josep Ma.	Director General d'Ocupació (Departament de Treball Generalitat de Catalunya)
ZINGONE, Gaetano	Cap d'Unitat de la D G V Comissió de la C E (Relacions industrials)
ZORBAS, Gerassimos	Administrador de la D G V Comissió de la C E (Carta Social)
ZUFIAUR, José Ma	Secretari Confederal de la Comissió Executiva de l'UGT Membre del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Europea

INTERROGANTES Y REALIDADES DE LA EUROPA SOCIAL

Objetivo:

La política social comunitaria, basada principalmente en el desarrollo de la libre circulación de trabajadores y profesionales entre los Estados miembros, y en la realización de una cohesión económica y social entre todas las regiones, se encuentra en un momento crucial. La realización del Mercado Interior a partir del primero de enero de 1993 comportará, sin duda, importantes cambios en el ámbito económico y social.

La Comunidad ha desarrollado, no sin alguna dificultad, una política social tendente a lograr estos objetivos. Recientemente, el intento de plasmar en un único documento un compromiso de los Estados miembros sobre el desarrollo de los derechos sociales fundamentales ha ofrecido un resultado decepcionante. Consecuentemente hay que aceptar que el objetivo previsto por la Comunidad en este ámbito está todavía lejos de ser alcanzado.

El objetivo del seminario es establecer un debate que permita analizar algunos aspectos de la política social desarrollados por la Comunidad, desde una perspectiva multidisciplinar.

Por otra parte, una aportación documental constituirá un instrumento de gran utilidad para las futuras reflexiones.

Enfoque:

Encuentro entre expertos de diversos campos (demografía, sociología, derecho, economía, política) procedentes de ámbitos de trabajo diferentes (administración, universidad, sector privado) y de países miembros de la Comunidad Europea, a fin de reflexionar sobre el futuro y la realidad actual de la "Europa Social".

El seminario planteará una discusión sobre los interrogantes de la Comunidad en el ámbito social y las bases de la construcción de la dimensión social del mercado interior.

Este doble enfoque pretende una aportación al actual debate sobre la dimensión

social de la Comunidad, tanto en lo que se refiere al aspecto dinámico derivado de las modificaciones en la estructura socio-económica a partir de 1992, como en lo que se refiere a los interrogantes planteados a más largo plazo, derivados de los flujos migratorios mundiales y de las tendencias demográficas de diverso signo

El objetivo final será el análisis de soluciones globalizadoras de una política social de la Comunidad Europea, consecuente con sus principios y coherente con su posición en el contexto internacional

Aceptados estos límites, la discusión habría que situarla en un marco preferentemente técnico (económico, sociológico, demográfico, jurídico) e intelectual, y por consiguiente quedaría excluido el análisis centrado prioritariamente en un debate político

Destinatarios:

El seminario está dirigido principalmente a los interlocutores sociales, profesionales, representantes del ámbito institucional y a investigadores universitarios



SEMINARIO SOBRE LA POLITICA SOCIAL DE LA CEE
INTERROGANTES Y REALIDADES DE LA EUROPA SOCIAL
Barcelona, 28 - 29 Octubre

P R O G R A M A

1a. Jornada

lunes 28 de octubre

9,00 - 9,30 Entrega de documentación

9,30 - 10,00 Inauguración

- Hble Sr. Ignasi Farreres i Bochaca. Conseller de Treball Generalitat de Catalunya
- Excmo Sr. Carles A. Gasòliba i Bohm. Secretario General del Patronat Català pro Europa.
- Sr. Miquel A. Argimón i Ferrando. Jefe de la Oficina de la Comisión de la Comunidad Europea en Barcelona

10,15 1a ponencia

La sociedad europea como marco de la política social comunitaria
Salvador Giner. Catedrático del CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados)

10,45 Debate: M. Àngels Pascual, Francisco Pérez Amorós, Salvador Cardús

Reflexión sobre las consecuencias de la inversión progresiva de la pirámide de población comunitaria y de la incidencia de la dinámica demográfica y migratoria en la configuración de la sociedad europea desde su perspectiva de mercado laboral potencial

11,30 Pausa

- 11,45 2a ponencia
Impacto del Mercado Interior y las nuevas coordenadas de la economía internacional en la estructura del mercado de trabajo
 Lluís Fina, Director de la D G V. Comisión de la C E (Empleo)
- 12,30 Debate José Antonio Herce, Jordi Bacaria, Josep Ma. Servitje

Análisis socio-económico de factores que inciden en el desarrollo de la llamada dimensión social del Mercado Interior. En particular, el debate debe centrarse en una reflexión sobre la influencia de las nuevas variables de la economía internacional y el impacto de las nuevas tecnologías en el tejido socio profesional europeo
- 13,30 Fin de la sesión
- 14,00 Almuerzo
- 16,00 3a ponencia
La política social comunitaria en la perspectiva de las Conferencias Intergubernamentales sobre la Unión Política y la Unión Económica y Monetaria
 Carlo Savoini, Director de la D G V. Comisión de la C E (Diálogo social)
- 16,45 Debate Victoria Abellan, Agnès Pardell, Miguel Colina, representante de U G T, Joaquim Ferrer Mallol

Los cambios que se introduzcan en los tratados comunitarios a partir de las Conferencias Intergubernamentales podrán permitir dar un paso adelante muy importante hacia una verdadera política social comunitaria. Sin embargo debe darse una respuesta muy clara a diversos interrogantes. aplicación del principio de subsidiariedad, flexibilización del procedimiento legislativo comunitario y establecimiento de mecanismos que permitan conseguir una cohesión económica y social entre las regiones europeas que eviten efectos indeseables de dumping social
- 17,30 Pausa

- 17,45 4a ponencia
Libre circulación de trabajadores en la Comunidad flexibilidad y movilidad en el mercado laboral.
 José Antonio Herce Sanmiguel Director de FEDEA Ex funcionario de la Célula de Prospectiva de la Comisión de la C.E
- 18,30 Debate Lluís Fina, Joan Clavera, Jean-François Lebrun

La libre circulación de trabajadores y profesionales en la Comunidad continúa siendo un objetivo pendiente.
Por un lado, la incidencia de características culturales diversas inherentes a la propia configuración de Europa y por otro, la escasa flexibilidad de los mercados de trabajo de los Estados Miembros, comporta que el intercambio internacional de trabajadores y profesionales en la Comunidad alcance resultados relativamente aceptables sólo en el caso de profesionales altamente cualificados
- 19,15 Fin de la sesión

2a. Jornada

martes 29 de octubre

- 9,30 5a ponencia
La Carta Social Comunitaria y el Programa de Acción Social de la Comisión
 Gerassimos Zorbas Administrador de la D.G. V. Comisión de la C.E (Carta Social)
- 10,15 Debate Eduardo Rojo, Josep Lluís López Bulla, Ramón Mercé

Las modificaciones introducidas en los tratados por el Acta Única en materia social, no han permitido avanzar excesivamente en el desarrollo de una verdadera política social comunitaria
La Carta Social Comunitaria y el Programa de Acción Social de la Comisión encuentran serias dificultades por conseguir sus objetivos, debido a la falta de voluntad decidida y comprometida de los Estados

Miembros. En esta ponencia se analizará el estado actual de desarrollo comunitario de los derechos establecidos en la Carta Social

11,00 Pausa

11,15 6a ponencia
Iniciativas comunitarias de participación social en la empresa
Rosendo González Dorrego Administrador principal de la D G V
Comisión de la C E (Representación social en la empresa)

12,00 Debate Ramon Ma Mullerat, Xavier Bilbault, Rosa Nonell, Bernat López-Pinto

La participación social en la empresa es uno de los aspectos pendientes de desarrollo por parte de la Comunidad
A pesar del hecho de que diversas iniciativas están bloqueadas desde hace más de diez años por falta de una voluntad política, actualmente se encuentran sobre la mesa del Consejo de la Comunidad diversos proyectos sobre participación financiera de los trabajadores en la empresa, participación social en la adopción de decisiones, creación de Comités de Empresa Europeos, entre otros, que permitirán configurar un verdadero derecho socio-económico comunitario

13,00 Acto de clausura

Lugar: Sede de la Societat Catalana d'Economia (filial del Institut d'Estudis Catalans)
Sala Prat de la Riba
Carme, 47
Barcelona

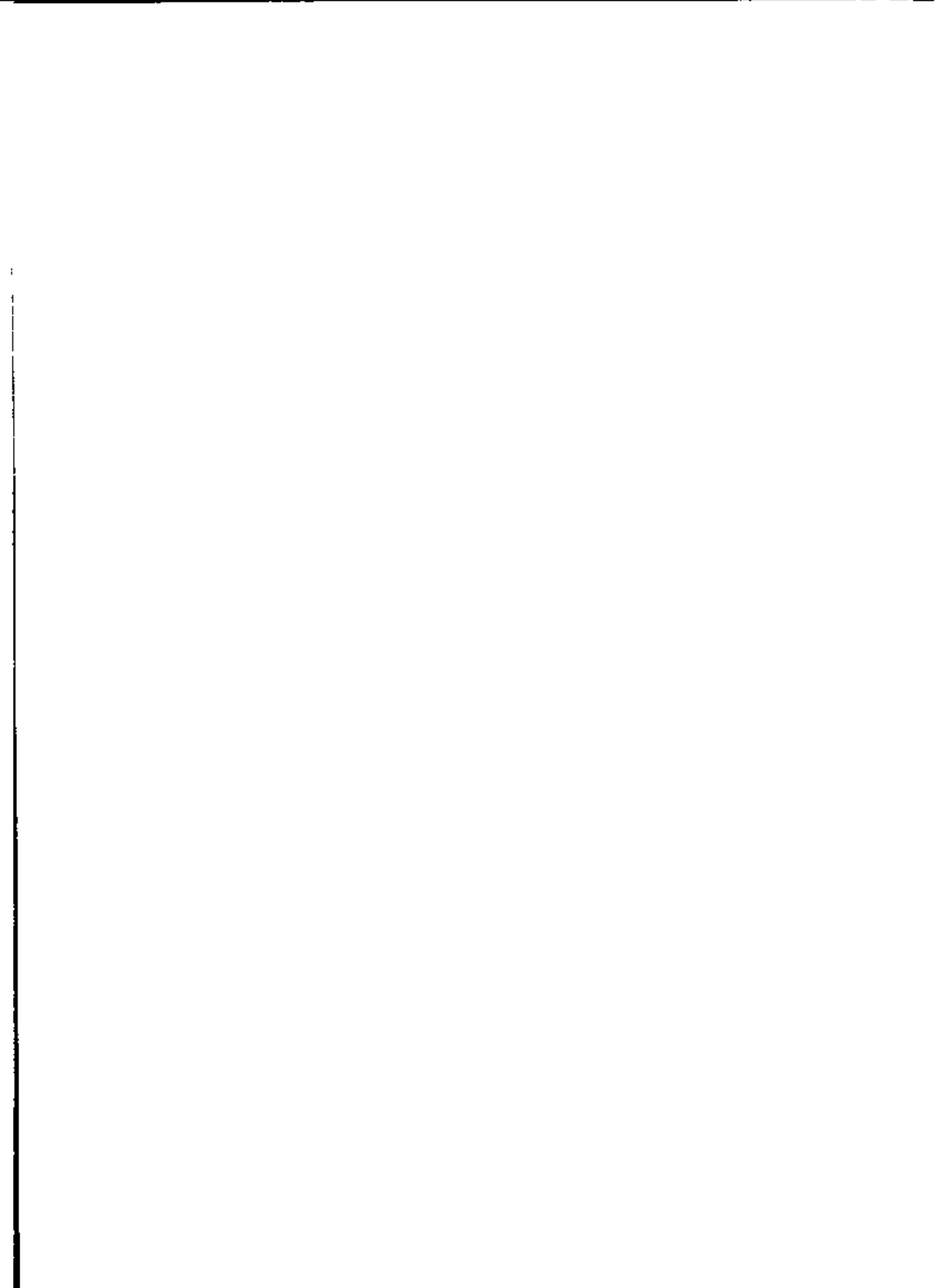


PARTICIPANTES EN LOS DEBATES

ABELLAN, Victoria	Catedrática de Derecho Internacional Público (Facultad de Derecho Universitat de Barcelona)
ALVAREZ, Josep Ma	Secretario General de la U G T. en Cataluña
BACARIA, Jordi	Catedrático de Economía Aplicada (Universitat Autònoma de Barcelona)
BILBAULT, Xavier	Jefe de Estudios de la Fundación "Europe et Société" "Chargé de mission" en ELF Aquitaine (Francia)
CARDÚS, Salvador	Director del Departamento de Sociología (Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona)
CLAVERA, Joan	Catedrático de Economía Aplicada (Universitat Autònoma de Barcelona)
COLINA, Miguel	Director de la Oficina de Relaciones Sociales Internacionales (Ministerio de Trabajo Madrid)
FERRER MALLOL, Joaquim	Presidente de la Comisión Interdepartamental del Programa Interdepartamental de la Renta Mínima de Inserción (PIRMI) Generalitat de Catalunya
FINA, Lluís	Director de la D G.V. Comisión de la C E (Mercado de trabajo)
GINER, Salvador	Catedrático del CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados Barcelona)

GONZALEZ DORREGO R	Administrador principal de la D G V. Comisión de la C E (Participación social en la empresa)
HERCE, José Antonio	Director de FEDEA (Madrid) (Ex miembro de la Célula de Prospectiva de la Comisión de la C E)
LEBRUN, Jean François	Administrador de la D G V. Comisión de la C E
LOPEZ BULLA, J L	CC OO Secretario General de C O N C en Barcelona
LOPEZ-PINTO, Bernat	Director General de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales (Departament de Treball Generalitat de Catalunya)
MERCE, Ramon	Miembro del Comité Económico y Social de la C E en representación del Grupo I (Industria)
MULLERAT, Ramón Ma.	Abogado Bulete Mullerat & Rosell (Barcelona)
NONELL, Rosa	Profesora de Política Económica de España (Facultad de Ciencias Económicas Universitat de Barcelona)
PARDELL, Agnès	Profesora de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho Estudi General de Lleida)
PASCUAL, Ma Angels	Profesora de Sociología (Facultad de Geografía e Historia Universitat Autònoma de Barcelona)
PEREZ AMOROS, F	Profesor de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho Universitat de Barcelona)
ROJO, Eduardo	Profesor de Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho Universitat de Barcelona)
SAVOINI, Carlo	Director de la D G V. Comisión de la C E (Diálogo social)

SERVITJE, Josep Ma	Director General de Ocupación (Departament de Treball Generalitat de Catalunya)
ZINGONE, Gaetano	Jefe de Unidad de la D.G.V. Comisión de la C.E. (Relaciones industriales)
ZORBAS, Gerassimos	Administrador de la D.G.V. Comisión de la C.E. (Carta Social)
ZUFIAUR, José Ma	Secretario Confederal de la Comisión Ejecutiva de la U.G.T. Miembro del Comité Económico y Social de la Comunidad Europea





L'EUROPE SOCIALE: Interrogations et Realités

Objectif:

La politique sociale communautaire, principalement basée sur la mise en place de la libre circulation des travailleurs et des indépendants à l'intérieur de la Communauté, ainsi que sur la réalisation d'une cohésion économique et sociale entre les différentes régions, se trouve à un moment crucial. La mise en place du Marché Intérieur, le 1er janvier 1993, impliquera sans aucun doute des changements importants dans le cadre économique et social.

Non sans beaucoup de difficultés jusqu'ici, la Communauté a mené une politique sociale qui permet d'atteindre ces objectifs. Récemment, la tentative échouée de réunir en un seul document le compromis des Etats membres sur les droits sociaux fondamentaux a été assez décevante. Il faut donc admettre que l'objectif prévu par la Communauté dans ce domaine est encore loin d'être atteint.

Le développement d'un débat qui permet d'analyser certains aspects de la politique sociale de la Communauté dans une perspective pluridisciplinaire sera l'objectif du Séminaire.

Par ailleurs, une contribution sous forme de documents constituera un matériel de grande utilité dans les réflexions futures.

Approche:

Il s'agit d'une rencontre entre experts des divers domaines (démographie, sociologie, droit, économie, politique) appartenant à des secteurs différents (administration, université, secteurs privés, etc.) et des pays membres de la Communauté Européenne, pour réfléchir et débattre sur le futur et la réalité actuelle de l'Europe Sociale.

Ce séminaire organisera une discussion sur les interrogants et la réalité actuelle de la Communauté dans le domaine social, à partir d'une analyse de l'impact du Marché Intérieur sur le marché de travail et sur les changements institutionnels en perspective.

Cette double approche veut contribuer au débat actuel sur la dimension sociale de la Communauté, autant en ce qui concerne l'aspect dynamique impliqué par les modifications de la structure socio-économique à partir de 1992 et les difficultés à réaliser l'objectif de la libre circulation des travailleurs, qu'en ce qui concerne les problèmes à long terme posés par les courants migratoires mondiaux et les tendances démographiques.

L'objectif final sera l'analyse des solutions globales d'une politique sociale de la Communauté Européenne, en accord avec ses principes et en cohérence avec sa position dans le contexte international.

Dans ces conditions le débat devrait être placé dans un cadre de préférence technique (économique, sociologique, démographique et juridique) et intellectuel. C'est ainsi qu'une analyse politique n'est pas envisagée dans ce Séminaire.

Participants:

Ce séminaire s'adresse principalement aux partenaires sociaux, aux professionnels, à des représentants du secteur institutionnel et aux professeurs universitaires.



SEMINAIRE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE LA CEE
L'EUROPE SOCIALE. Interrogations et Realités
Barcelone, 26 - 29 Octobre

P R O G R A M M E

1ère Journée

lundi 28 Octobre

9,00 - 9,30 Remise des dossiers

9,30 - 10,00 Inauguration

- Hble M. Ignasi Farreres i Bochaca Ministre de Travail (Gouvernement catalan)
- Excm M. Carles A. Gasòliba i Bohm Secrétaire Général du Patronat Català Pro Europa et membre du Parlement Européen
- M. Miquel A. Argimón i Ferrando Chef du Bureau de la Commission de la Communauté Européenne à Barcelone

10,15 1ère séance

La société européenne comme cadre de la politique sociale communautaire

Salvador Giner Professeur du CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados)

10'45 Débat M. Àngels Pascual, Francisco Pérez Amorós, Salvador Cardús

Réflexion sur les conséquences du renversement progressif de la pyramide de la population communautaire et de l'incidence de la dynamique démographique et migratoire sur la configuration de la société européenne d'après la perspective du marché d'emploi potentiel

11,30 Pause

- 11,45 2ème séance
Répercussion du Marché Intérieur et les nouvelles coordonnées de l'économie internationale dans la structure du marché de travail
 Lluis Fina Directeur de la D G V Commission de la C E (Emploi)
- 12,30 Débat José Antonio Herce, Jordi Bacana, Josep Ma Servitje
Analyse socioéconomique des facteurs qui ont une incidence sur le développement de la dimension social du Marché Intérieur, et en particulier, réflexion sur l'influence des nouvelles variables de l'économie internationale et la répercussion de nouvelles technologies sur le tissu socio-professionnel européen
- 13,30 Fin de la séance
- 14,00 Déjeuner
- 16,00 3ème séance
La politique sociale communautaire dans la perspective des Conférences Intergouvernementales sur l'Union Politique et l'Union Economique et Monétaire
 Carlo Savoini, Directeur de la D G V Commission de la C E (Dialogue social)
- 16,45 Débat Victoria Abellan, Agnès Pardell, Miguel Colina, représentant de U G T , Joaquim Ferrer Mallol
Les changements qui vont être introduits aux traités communautaires suite aux Conférences Intergouvernementales, vont permettre d'avancer vers une véritable politique sociale communautaire
Il faut donc donner une réponse très claire à plusieurs interrogations
l'application du principe de subsidiarité, la souplesse du processus législatif communautaire, l'établissement de mécanismes pour permettre l'achèvement d'une cohésion économique et sociale entre les régions européennes pour éviter les effets non-souhaitables du dumping social

- 17,30 Pause
- 17,45 4ème séance
Liberté de circulation des travailleurs à la Communauté flexibilité et mobilité des marchés de travail
 José Antonio Herce Sanmiguel Directeur de FEDEA Ex fonctionnaire de la Cellule de Prospective de la Commission de la C E
- 18,30 Débat Lluís Fina, Joan Clavera , Jean-François Lebrun
La libre circulation de travailleurs et des indépendants dans la Communauté reste toujours un objectif loin d'être accompli. D'un côté, l'incidence des caractéristiques culturelles diverses de l'Europe et de l'autre, la manque de flexibilité du marché du travail dans les Etats Membres, font que l'échange interregional de travailleurs et d'indépendants dans la Communauté n'offre que des résultats relativement acceptables que dans le cas des professionnels qualifiés
- 19,15 Fin de la Séance

2ème Journée

mardi 29 octobre

- 9,30 5ème séance
La Charte Sociale Communautaire et le Programme d'Action Sociale de la Commission
 Gerassimos Zorbas Administrateur de la D G V Commission de la C E. (Charte Sociale)
- 10,15 Débat Eduardo Rojo, Josep Lluís López Bulla, Ramon Mercé
 Les modifications introduites aux traités suite à l'Acte Unique en ce qui concerne le volet social, n'ont pas permis d'avancer excessivement dans le développement d'une véritable politique sociale communautaire. La réussite des objectifs de la Charte Sociale Communautaire et le Programme d'Action Sociale de la Commission font face à sérieuses

difficultés à cause du manque de volonté décisive de la part des Etats Membres

Cette séance va faire une analyse de l'état actuel du développement communautaire des droits établis dans la Charte Sociale

11,00 Pause

11,15 6ème séance

Initiatives communautaires de participation sociale dans l'entreprise
Rosendo González Dorrego Administrateur principal de la DGV
Commission de la C E (Représentation sociale à l'entreprise)

12,00 Débat Ramon Ma Mullerat, Xavier Bilbault, Rosa Nonell, Bernal López-Pinto

La participation sociale dans l'entreprise est un des volets qui doit encore être développé par la Communauté

Malgré le fait que plusieurs initiatives ont été bloquées depuis plus de dix ans à cause du manque d'une volonté politique, actuellement se trouvent au Conseil plusieurs projets sur la participation financière des travailleurs dans l'entreprise, la participation sociale dans la prise de décisions et la création de Comités d'Entreprise Européens entre d'autres, qui devraient permettre de configurer un véritable droit socio-économique communautaire

13,00 Séance de clôture

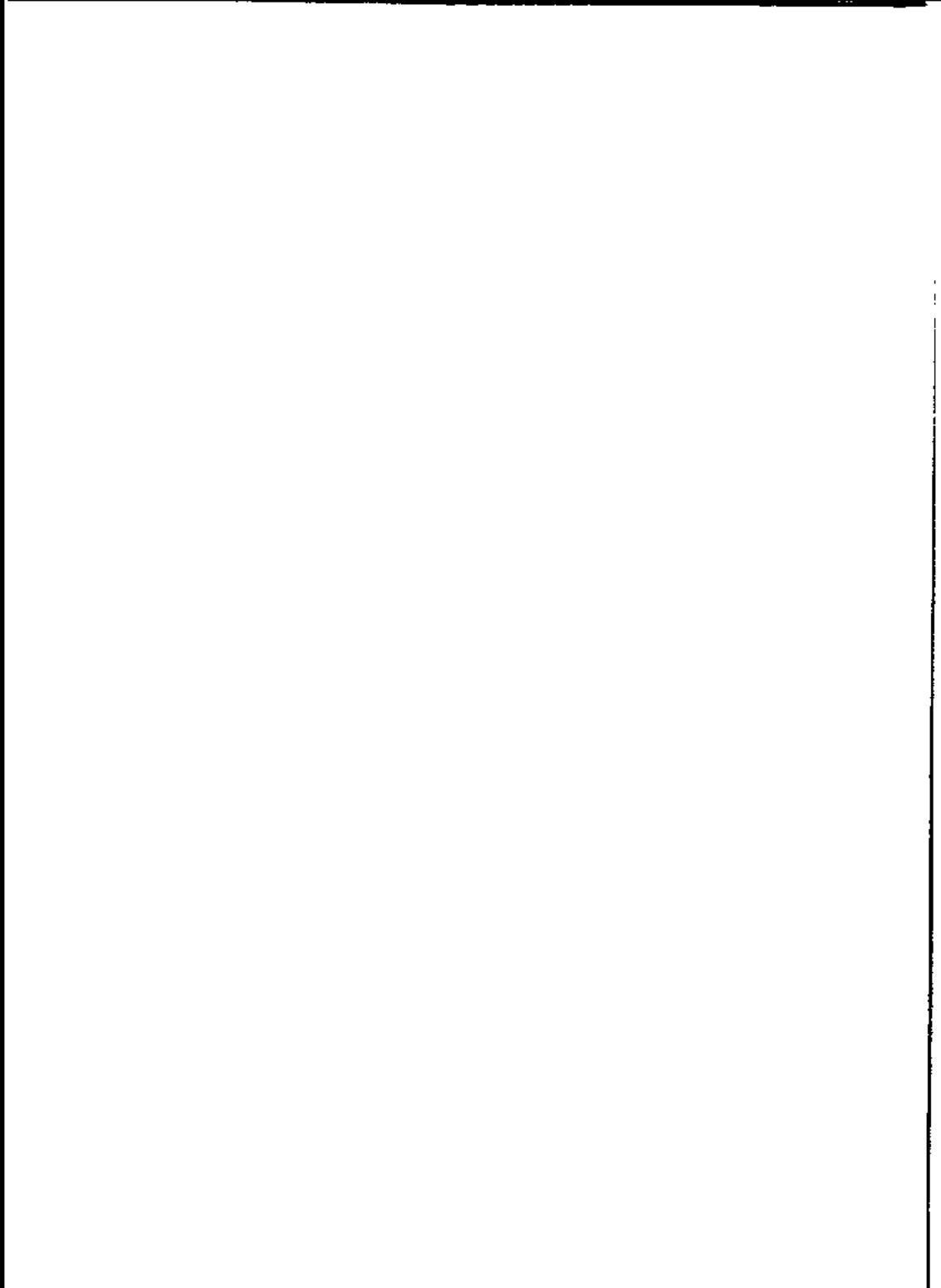
Lieu: Siège de la Societat Catalana d'Economia (filiale de l'Institut d'Estudis Catalans)
Salle Prat de la Riba
Carme, 47
Barcelona



PARTICIPANTS AUX DÉBATS

ABELLAN, Victoria	Professeur de Droit International Public (Faculté de Droit Universitat de Barcelona)
ALVAREZ, Josep Ma	Sécretaire Général de l'UGT dans la Catalogne
BACARIA, Jordi	Professeur d'Economie Appliquée (Universitat Autònoma de Barcelona)
BILBAULT, Xavier	Chef d'Etudes à la Fondation "Europe et Société" "Chargé de mission" à ELF Aquitaine (France)
CARDÚS, Salvador	Directeur du Département de Sociologie (Faculté de Sciences Politiques et Sociologie Universitat Autònoma de Barcelona)
CLAVERA, Joan	Professeur d'Economie Appliquée (Universitat Autònoma de Barcelona)
COLINA, Miguel	Directeur de "Oficina de Relaciones Sociales Internacionales" (Ministère de Travail Madrid)
FERRER MALLOL, Joaquim	Président de la Commission Interdépartementale du Programme Interdépartemental du Revenu Minimal d'Insertion (PIRMI) Generalitat de Catalunya
FINA, Lluís	Directeur de la D G V Commission de la C E (Marché de travail)
GINER, Salvador	Professeur du CSIC (Instituto de Estudios Sociales Avanzados Barcelona)
GONZALEZ DORREGO R	Administrateur principal de la D G V Commission de la C E (Participation sociale à l'entreprise)
HERCE, José Antonio	Directeur de FEDEA (Madrid) (Ex fonctionnaire de la Cellule de Prospective de la Commission de la C E)

LEBRUN, Jean François	Administrateur de la D G V Commission de la C E
LOPEZ BULLA, J L	CC OO Secrétaire General du C O N C (Barcelone)
LOPEZ-PINTO, Bernal	Directeur Général de Coopératives et S A L (Département de Travail Generalitat de Catalunya)
MERCE, Ramon	Membre du Comité Economique et Social de la C E en représentation du Groupe I (Industrie)
MULLERAT, Ramón Ma	Avocat Bufet Mullerat & Rosell (Barcelone)
NONELL, Rosa	Professeur de Politique Economique de l'Espagne (Faculté de Sciences Economiques Universitat de Barcelona)
PARDELL, Agnès	Professeur de Droit du Travail (Faculté de Droit Estudi General de Lleida)
PASCUAL, Ma Angels	Professeur de Sociologie (Faculté de Géographie et Histoire Universitat Autònoma de Barcelona)
PEREZ AMOROS, F	Professeur de Droit du Travail (Faculté de Droit Universitat de Barcelona)
ROJO, Eduardo	Professeur de Droit du Travail (Faculté de Droit Universitat de Barcelona)
SAVOINI, Carlo	Directeur de la D G V Commission de la C E (Dialogue social)
SERVITJE Josep Ma	Directeur Général d'Emploi (Département de Travail Generalitat de Catalunya)
ZINGONE, Gaetano	Chef d'Unité de la D G V Commission de la C E (Relations industrielles)
ZORBAS, Gerassimos	Administrateur de la D G V Commission de la C E (Charte sociale)
ZUFIAUR, José Ma	Sécretaire Conf. de la Commission Executive de l'UGT Membre du Comité Economique et Social de la Communauté Européenne





Patronat Català Pro Europa

Bruc, 50, 2n Tel (93) 318 26 26 Fax 318 73 56

08010 BARCELONA

Rue Archimède, 5, 9ème Tel (2) 231 03 30 Fax 230 21 10

1040 BRUXELLES

Gran Via Jaume I, 46, 5è Tel (972) 22 20 92 Fax 22 11 20

17001 GIRONA

Anselm Clavé, 2, 6è Tel (973) 23 02 60 Fax 23 92 84

25007 LLEIDA

Amb la participació de:

SOCIETAT CATALANA D'ECONOMIA

(FILIAL DE L'INSTITUT D'ESTUDIS CATALANS)