

Actividades de la OIT 2001-2004

**La cooperación
en un entorno cambiante**

Séptima Reunión Regional Europea
Budapest, febrero 2005

Actividades de la OIT 2001-2004

**La cooperación
en un entorno cambiante**

Informe del Director General

Volumen I

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

ISBN 92-2-316755-8

Primera edición 2005

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respeto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Indice

Siglas y abreviaturas	vii
1. Transformación y trabajo decente en Europa, 2001-2004	1
1.1. Las pautas económicas de la región	2
1.2. La evolución de los mercados del trabajo	6
1.3. Principales novedades en el terreno político	9
2. Oficinas de la OIT: tendencias de la comunicación, la asociación y los donantes	13
2.1. Europa Central, Oriental y Sudoriental y Asia Central	13
2.2. Europa Occidental	15
2.2.1. Comunicación y visibilidad	16
2.2.2. Representación y asociaciones	17
2.2.3. El fomento del apoyo de los donantes a la cooperación técnica	19
3. Actividades de la OIT	23
3.1. El fomento del empleo	24
3.2. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo	33
3.3. El diálogo social	39
3.4. La protección social	47
4. Los desafíos para el futuro	57
4.1. Empleo	58
4.2. Protección social	59
4.3. Los derechos en el trabajo y el diálogo social	60
Anexo estadístico	63
1. PNUD: Índice de desarrollo humano – Europa y Asia Central	64
2. Crecimiento real del PIB por año (evolución en porcentajes)	66
3. PIB per cápita, PPA (en dólares internacionales actuales)	68
4. Tasa de desempleo, 1995/2000-2003	70

5. Miembros de organizaciones internacionales o marcos de cooperación regional	72
6. Gastos de la OIT en programas de cooperación técnica en Europa por fuentes de financiación, 1995-2003	73
7. Gastos de la OIT en programas de cooperación técnica en Europa por tipo de asistencia, 1995-2003	73
8. Aprobación del programa multilateral, 2000-2003 (incluidos fondos fiduciarios directos, excluidos expertos asociados)	74
9. Gastos para el programa multilateral por donante, 2000-2003	75
Bibliografía	77

Siglas y abreviaturas

CEEP	Centro Europeo de Empresas con Participación Pública
CEI	Comunidad de Estados Independientes
BERF	Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento
CES	Confederación Europea de Sindicatos
UE	Unión Europea
EUROSTAT	Oficina Estadística de las Comunidades Europeas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
GTZ	Organismo Alemán de Cooperación Técnica
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
FMI	Fondo Monetario Internacional
OMI	Organización Marítima Internacional
OIE	Organización Internacional de Empleadores
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
ISEP	Programa Internacional para la Pequeña Empresa
DCI	Dependencia Común de Inspección
EMD	Equipo consultivo multidisciplinario
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
PHARE	Programa de ayuda comunitaria a los países de Europa Central y Oriental
DELP	Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza
ISP	Internacional de Servicios Públicos
CTPO	Cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

SIYB	Inicie y mejore su negocio
STEP	Programa sobre Estrategias Técnicas contra la Exclusión Social y la Pobreza
TACIS	Programa de asistencia técnica a los nuevos Estados independientes y a Mongolia (UE)
CSC-OCDE	Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de las Drogas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
CEPE	Comisión Económica para Europa
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
OACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
UNICE	Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNMIK	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
UNOPS	Oficina de Servicios para Proyectos de las Naciones Unidas
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMC	Organización Mundial del Comercio

1. Transformación y trabajo decente en Europa, 2001-2004

Después de los cambios trascendentales que se produjeron en los países de Europa en el decenio de 1990, el período 2001-2004 se siguió caracterizando por la transformación y la adaptación en casi toda la región. Transformación, en el sentido de que las economías que anteriormente eran planificadas prosiguieron su adaptación a la economía de mercado, y también adaptación en toda la región a la rápida evolución de la economía mundial, con la consiguiente importancia atribuida a la liberalización de los mercados y a alcanzar mayores niveles de competencia en todo el planeta. Asimismo, ha habido transformación — o por lo menos una adaptación considerable — en la medida en que muchos de los países de Europa Central y Oriental, no sólo los diez nuevos Estados miembros de la UE, iniciaron el proceso de asunción de los valores básicos del modelo social europeo¹ en lugar de los principios del Consenso de Washington.

El modelo social europeo, por la importancia que atribuye al empleo, la igualdad, la protección social y el diálogo social, tiene un claro paralelismo con el concepto englobador de la OIT de trabajo decente, que también ha desempeñado un papel en la determinación del marco del desarrollo de los países de la región. Además, tras el refrendo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ha habido un elevado número de ratificaciones de los convenios fundamentales y de actividades desplegadas en los países para mejorar su puesta en práctica.

Ahora bien, el modelo social europeo no es una matriz que se adapte a todas las circunstancias. Conforme a la diversidad cultural existente en la región, y gracias al método de coordinación abierto², cada uno de los Estados miembros de la UE ha adoptado una serie propia de orientaciones políticas en su esfuerzo por alcanzar la ambiciosa meta, fijada a la Unión Europea en la Cumbre de Lisboa de 2000, de llegar a ser en 2010 la economía más competitiva y dinámica del mundo basada en el conocimiento, y capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo y una

¹ Según la definición adoptada por el Consejo de Europa en Barcelona 2002, «El modelo social europeo se basa en un buen funcionamiento de la economía, en un alto nivel de protección y educación social y en el diálogo social».

² El método de coordinación abierto (MCA) consiste en que los Estados miembros de la UE acuerdan objetivos comunes, que luego se traducen en estrategias políticas nacionales conducentes a medidas concretas de ejecución, las cuales son supervisadas y evaluadas permanentemente.

mayor cohesión social. Varios de los métodos políticos adoptados han demostrado su valía y podrían servir de inspiración a otros países. El informe del Grupo de Trabajo para el Empleo Europeo (*Trabajos, trabajos, trabajos: crear más empleo en Europa*), por ejemplo, ha señalado el interés de los distintos métodos seguidos por Dinamarca y los Países Bajos. El del primero de los países mencionados podría ser definido como «seguridad mediante la flexibilidad», por basarse en la idea de que se puede mantener la protección del empleo en un bajo nivel si los trabajadores pueden depender de un sistema generoso de prestaciones de desempleo y medidas eficaces de capacitación y colocación para reforzar su situación en el mercado del trabajo. El método holandés, que cabe describir como «flexibilidad mediante la seguridad», parte del supuesto de que los trabajadores están deseosos de trabajar en el marco de unas relaciones laborales flexibles, a condición de que éstas ofrezcan un nivel de seguridad razonable.

En un contexto de crecimiento renovado, pero de niveles elevados de pobreza en la CEI y los países del Asia Central, de consolidación de la paz pero de continuación de déficit en los terrenos del empleo y la protección social en muchos de los países de Europa Sudoriental y de resultados económicos en general más bien deprimidos en las economías más industrializadas en la región, cada país ha tenido que concebir su propio método para garantizar la dimensión social en una situación caracterizada por la globalización y el fomento del trabajo decente. Las tareas que ello supone guardan relación con la necesidad de combinar los niveles necesarios de flexibilidad y de competencias renovables para ser competitivo en el mercado mundial, con la seguridad suficiente (y de ahí que se haya ideado la expresión «flexi-seguridad») para obtener un nivel adecuado de integración de las mujeres y los hombres en la población activa, dar empleo y protección a una población que envejece, dotar a los jóvenes que buscan trabajo y a los desempleados de las capacidades necesarias para hallar trabajo en un mercado laboral que exige competencias que cambian rápidamente y resolver los problemas de una mano de obra internacional cada vez más móvil. Todas estas cuestiones, además de la de la gobernanza, se tratan más a fondo en el volumen II de este informe.

1.1. Las pautas económicas de la región

Aunque en el año 2000 la economía mundial parecía haberse recuperado de las consecuencias negativas de las crisis financieras que estallaron en Asia en 1997 y en Rusia en 1998, y la situación económica parecía mejor que en cualquier momento de los diez años anteriores, los países de Europa y Asia Central han tenido que hacer frente a una situación económica y socioeconómica variable.

En el año 2000 las economías de Europa y Asia Central estaban creciendo activamente a un ritmo del 4,4 por ciento (véase el cuadro 1) gracias al floreciente comercio exterior y al estrechamiento de los vínculos económicos dentro de la región. En la Unión Europea aumentó considerablemente el empleo y disminuyó en gran medida la tasa de desempleo. La recuperación sorprendentemente rápida de la economía rusa en 1999 tuvo consecuencias favorables en la región de la CEI, donde el PIB real aumentó en un 8,9 por ciento en 2000. Ahora bien, el crecimiento económico de Europa y Asia Central alcanzó su punto máximo en el primer semestre de 2000, al que siguieron un deterioro en 2001 y una recuperación inestable en 2003 y 2004. La ralentización económica mundial se inició en los Estados Unidos, donde los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 agravaron la desaceleración de la actividad económica provocada por el aumento de los precios

Cuadro 1. Crecimiento del PIB y proyecciones (porcentaje)

Región	1995	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*
Unión Europea (UE-15)	2,5	3,6	1,8	1,1	0,9	2,0	2,4
Nuevos Estados miembros de la UE (UE-10)	5,4	4	2,6	2,5	3,7	4,4	4,5
Unión Europea (UE-25)	2,7	3,6	1,8	1,2	1	2,2	2,4
Europa Occidental (20)	2,4	3,6	1,8	1,1	0,8	2	2,4
Europa Sudoriental (ESO-8)		5,9	-2,6	6,5	5,1	4,9	
CEI (12)	-5,7	8,9	6,2	5,3	7,7	7,2	6,0
Europa y Asia Central (48)**		4,4	2,1	2	2,1	3	

Nota: Subtotales: Europa Occidental (20): UE-15 + Chipre, Malta, Noruega, Suiza e Islandia; Europa Sudoriental (ESO-8): Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, la Ex República Yugoslava de Macedonia, Rumania, Serbia y Montenegro, y Turquía.

* Previsiones.

** Equivalente a la subregión de la CEPE «Europa (Oriental y Occidental) y CEI», sin San Marino, ni Israel.

Fuente: CEPE (2004); todas las cifras agregadas han sido facilitadas amablemente por la CEPE (Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas).

del petróleo y la corrección de la burbuja del mercado bursátil. Esta ralentización atravesó rápidamente el Atlántico, con el resultado de que el crecimiento económico de Europa y Asia Central se redujo a la mitad los dos años siguientes (al 2,1 por ciento en 2003).

Ahora bien, las consecuencias de la ralentización económica mundial fueron muy distintas según los lugares: mientras que Europa Occidental — y en particular la UE-15 — se vio gravemente afectada, Europa Oriental y la CEI resistieron firmemente. El crecimiento real del PIB en la UE-15 disminuyó del 3,6 por ciento en 2000 a sólo el 0,8 por ciento en 2003. Las tres principales economías de la zona euro (Alemania, Francia e Italia) resultaron especialmente damnificadas, y el crecimiento disminuyó en Alemania del 2,9 por ciento en 2000 al 0,8 por ciento en 2001 y, más adelante, al -0,1 por ciento en 2003 (anexo, cuadro 2). En el Reino Unido, la situación fue menos grave y la recuperación se inició antes. Aunque hay indicios claros de recuperación económica en la UE, cada vez parece más difícil alcanzar las ambiciosas metas de la estrategia de Lisboa de la UE. Entre los países de Europa Occidental no pertenecientes a la UE, Noruega y Suiza también han resultado afectados por la ralentización económica.

Durante el período 2001-2003 en los diez nuevos Estados miembros de la UE el crecimiento económico fue muy sostenido y superior al de la UE-15. Como se supone que la adhesión a la UE produce una dinámica de crecimiento favorable, las previsiones económicas para los nuevos Estados miembros son muy optimistas. Ello no obstante, en los nuevos países miembros de la UE de Europa Central (la República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría y Polonia) se produjo una disminución del crecimiento, pues el aumento real del PIB bajó del 3,9 por ciento en 2000 al 2,2 por ciento en 2002. El crecimiento se aceleró en la subregión al 3,4 por ciento en 2003, y se espera que alcance el 4,4 por ciento en 2004. En cambio, los tres Estados bálticos (Estonia, Letonia y Lituania) han sido la subregión de crecimiento más rápido de Europa Oriental en los últimos cuatro años, pues el crecimiento real de su PIB aumentó constantemente del 5,6 por ciento en 2000 al 7,6 por ciento en 2003, y se espera que sea superior al 6 por ciento en 2004 y 2005 (CEPE, 2004a).

A pesar de su crecimiento económico bastante sostenido, sigue habiendo considerables diferencias entre los nuevos miembros de la UE y la UE-15 por lo que se refiere a los ingresos reales (véase el cuadro 2). Aproximadamente el 92 por ciento de la población de los nuevos Estados

Cuadro 2. PIB real per cápita en dólares de los Estados Unidos (precios corrientes, PPA)

Región	1990	1995	2000	2001	2002	2003
Unión Europea (UE-15)	16.602,00	19.925,80	24.348,50	25.336,80	26.047,00	26.056,90
Nuevos Estados miembros de la UE (UE-10)		8.372,30	10.974,00	11.494,90	12.014,30	
Unión Europea (UE-25)		17.984,20	22.136,80	23.058,90	23.765,60	
Europa Occidental (20)	16.733,70	20.060,30	24.540,90	25.511,10	26.206,60	26.771,30
Europa Sudoriental (ESO-8)			6.194,10	6.013,40	6.372,50	
CEI (12)	7.197,50	4.762,00	5.678,20	6.136,00	6.573,10	
Total Europa y Asia Central (48)*			14.712,50	15.334,80	15.906,90	

* Equivalente a la subregión de la CEPE «Europa (Oriental y Occidental) y CEI», sin San Marino, ni Israel.

Fuente: CEPE (2004); todas las cifras agregadas han sido facilitadas amablemente por la CEPE (Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas).

miembros vive en regiones en las que el PIB per cápita es inferior al 75 por ciento del promedio de la UE-25. Algunos analistas prevén que, incluso con tasas de crecimiento mayores en los nuevos Estados de la UE, harán falta varios decenios para que los ingresos sean equivalentes en toda la UE-25.

Habida cuenta de la diferencia inicial de niveles de desarrollo, y de los distintos factores que obstaculizan el crecimiento (incluso si se adoptase una hipótesis benévola sobre la UE conforme a la cual se obtuviesen tasas de crecimiento a largo plazo respetables), consideramos que harían falta a los diez países candidatos de la UE casi seis decenios para ponerse al nivel del PIB medio per cápita de la UE (Economist Intelligence Unit, abril de 2004).

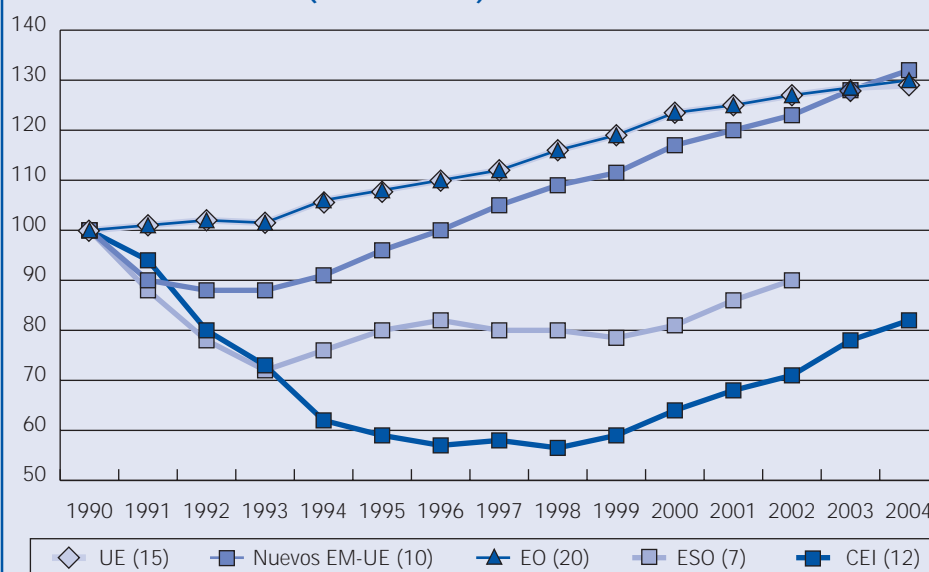
Las economías de Europa Sudoriental han dado muestras de capacidad de recuperación en 2002 y en 2003, pues han obtenido tasas de crecimiento de entre el 5,1 y 6,4 por ciento, y se espera que permanezcan en este nivel en 2004 y 2005. Gracias a la fuerte demanda interna, el crecimiento económico de Rumania y Bulgaria, países candidatos al ingreso en la UE, ha sido bastante floreciente en los cuatro años últimos, mientras que la economía turca ha seguido estabilizándose. El problema pasajero que se produjo en 2001 (véase el cuadro 1), cuando la tasa de crecimiento de la subregión fue negativa, se debió a la grave crisis económica de Turquía. El crecimiento del PIB de ese país se desplomó del 7,4 por ciento en 2000 al -7,4 por ciento en 2001. Mas la recuperación fue especialmente sólida los años siguientes, con un crecimiento general de la producción del 5,8 por ciento en 2003. Se ha previsto que el crecimiento en Turquía aumente en un 4,6 por ciento en 2004 y en un 5,0 por ciento en 2005 (Comisión de las Comunidades Europeas, 2004f).

Salvo la Ex República Yugoslava de Macedonia, que tuvo que recuperarse del conflicto interétnico de 2001, todas las economías de los Balcanes Occidentales (Albania, Bosnia y Herzegovina, Croacia y Serbia y Montenegro) también han crecido a ritmo constante en los cuatro años últimos. Los resultados económicos fueron en general favorables en 2003 y se espera que el crecimiento se refuerce aún más en 2004. Con todo, esta subregión sigue siendo muy diversa por lo que se refiere a la producción y las perspectivas de su economía, los niveles de pobreza y el empleo. Albania, Bosnia y Herzegovina, y Serbia y Montenegro son países en los que se han elaborado DELP. El PIB per cápita oscila en los Balcanes Occidentales entre aproximadamente 510 dólares de los Estados Unidos en Kosovo y 5.440 dólares de los Estados Unidos en Croacia (CEPE, 2004a), valores que están muy por debajo de los niveles de rentas de la UE-15, donde el PIB per cápita medio asciende a 26.636 dólares de los Estados Unidos (véase el cuadro 2).

Todos los países de la CEI, por vez primera desde la desintegración de la URSS, han logrado un crecimiento económico constante durante los últimos cinco años. Las crisis financieras de 1998 tuvieron enormes consecuencias en la subregión, pero, gracias a la rápida recuperación de la Federación de Rusia, a principios del siglo XXI toda la subregión disfrutó de un período de estabilidad económica. No obstante, como algunos países de la CEI, por ejemplo, la Federación de Rusia, Kazajstán y, en menor medida, Azerbaiyán, poseen enormes riquezas en recursos naturales, mientras que otros tienen economías predominantemente rurales, la subregión sigue siendo muy diversa por lo que se refiere a la producción económica. La Federación de Rusia sigue siendo la fuerza motriz del crecimiento económico de la CEI y los países de la misma que no poseen abundantes recursos dependen en gran medida de los mercados rusos para sus exportaciones. Impulsado por los elevados precios del petróleo y el gas y una fuerte demanda interna, el PIB ruso creció más del 7 por ciento en 2003, aunque se espera que baje al 4,9 por ciento en 2004 y al 4,5 por ciento en 2005 (anexo, cuadro 2). El crecimiento depende en gran medida en toda la subregión de la producción de gas y petróleo. Por consiguiente, la diversificación y la reestructuración son esenciales para lograr la estabilidad económica, política y social a largo plazo.

A pesar de los positivos resultados en cuanto al crecimiento económico de la subregión de la CEI, el valor real del PIB per cápita sigue siendo considerablemente inferior a su nivel anterior a la transición (véanse el cuadro 2 y el gráfico 1), sobre todo en la subregión del Cáucaso (Armenia, Azerbaiyán y Georgia), donde la disminución de la producción en la primera mitad del decenio de 1990 fue mucho mayor y el PIB per cápita sigue estando casi un 50 por ciento por debajo de su nivel de 1989. Además, existe un agudo contraste en lo que se refiere a los ingresos reales dentro de la subregión, ya que oscilan entre 1.356 dólares de los Estados Unidos en Tayikistán y 8.549 dólares de los Estados Unidos en la Federación de Rusia (CEPE, 2004a). Asimismo, en todos los países de la CEI han aumentado los diferenciales de

Gráfico 1. Índice del PIB real en Europa y Asia Central, 1990-2003 (1990 = 100)



Nota: Subtotales: Europa Occidental (20): UE-15 + Chipre, Malta, Noruega, Suiza e Islandia; Europa Sudoriental (ESO-7) Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Rumania, y Serbia y Montenegro.

Fuente: CEPE (2004); todas las cifras agregadas han sido facilitadas amablemente por la CEPE (Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas).

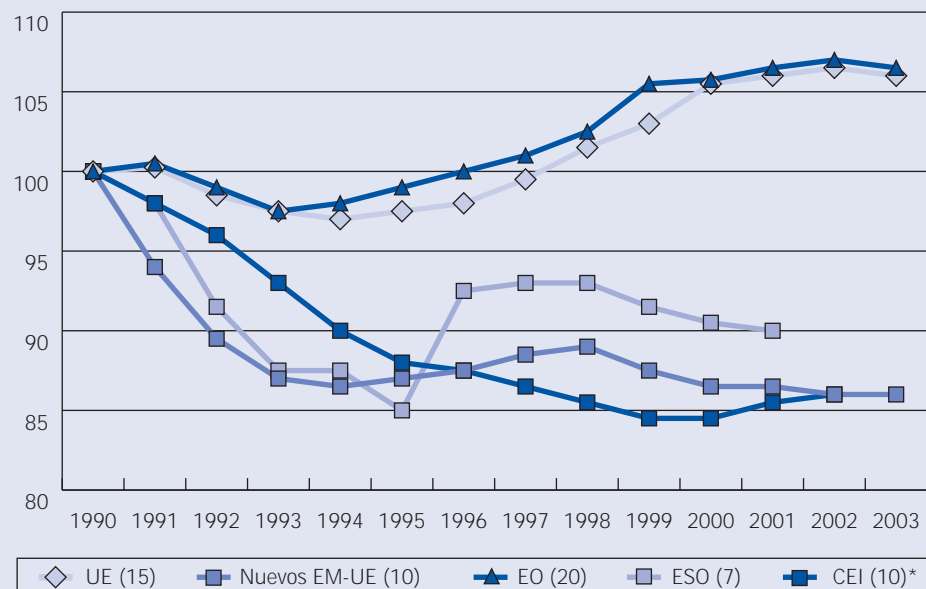
ingresos internos, lo cual ha dado lugar a un aumento considerable del número de personas que vive oficialmente en la pobreza. Azerbaiyán, Georgia, República de Moldova y Tayikistán son actualmente países en los que se han elaborado DELP.

1.2. La evolución de los mercados del trabajo

A pesar del crecimiento económico alcanzado en la mayoría de los países en los últimos años, apenas ha mejorado la situación de los mercados del trabajo. Aunque los niveles de empleo han resistido más en Europa Occidental, el desempleo persistente sigue siendo un problema primordial en toda la región y el contenido de empleo del crecimiento es una cuestión fundamental. En concreto, las drásticas disminuciones de las tasas de empleo de muchos de los países de Europa Central, Sudoriental y Oriental y Asia Central desde 1989 han dejado una estela de niveles en aumento de la pobreza y la exclusión social que tienen consecuencias especialmente negativas en los colectivos vulnerables de la sociedad, entre ellos las mujeres en general, los jóvenes, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidad (véase el gráfico 2).

La demanda limitada de mano de obra y la persistencia de un desempleo elevado, sobre todo en los países anteriormente en transición, han estimulado una mayor liberalización de la legislación de protección del empleo con objeto de dar un gran impulso a la creación de puestos de trabajo, la contratación y el desarrollo de las pequeñas empresas. Ahora bien, como los interlocutores sociales a menudo no debaten sistemáticamente ni convienen las medidas de liberalización del empleo, éstas carecen de una base amplia de apoyo popular. Además, en muchos países, la breve duración de las prestaciones de desempleo y los recortes de las transferencias sociales están impulsando a muchas personas desempleadas e inactivas hacia el sector no estructurado de la economía.

Gráfico 2. Índice de empleo total en Europa y Asia Central, 1990-2003 (1990 = 100)



Nota: Para las agrupaciones de los países, véase la nota del gráfico 1.

*CEI (10), sin Turkmenistán ni Uzbekistán.

Fuente: CEPE (2003, 2004).

Cuadro 3. Desempleo/empleo (porcentaje)

Región	Tasa de desempleo							Total de crecimiento del empleo			
	1995	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*	2000	2001	2002	2003
Unión Europea (UE-15)	10,1	7,8	7,4	7,7	8	8,1	7,9	2,0	1,3	0,5	0,2
Nuevos Estados miembros de la UE (UE-10)	10,1	13,6	14,5	14,8	14,3	14,1	13,8	-1,4	-0,2	-0,9	
Unión Europea (UE-25)		7,9	7,5	7,9	9	9	8,8	1,5	1,0	0,3	
Europa Occidental (22)		7,5	7,3	7,8	8			1	1	0,4	-0,1
Europa Sudoriental (ESO-7)**	13,6	17,8	17,2	17,2					-0,7	-1,2	-4,1
CEI (12)**	5,8	7,1	6,4	6,5	7,2						

Nota: Subtotales: Europa Occidental UE-15 + Chipre, Malta, Noruega, Suiza Israel, Islandia y Turquía; Estados bálticos: Estonia, Letonia, Lituania; Europa Central: Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia y República Checa; Europa Sudoriental (ESO-7): Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Rumanía, y Serbia y Montenegro.

* Estimaciones.

** Desempleo registrado: como en todos los países de ESO y la CEI no se efectúan sistemáticamente encuestas de población activa (EPA), las cifras agregadas correspondientes a estas subregiones se basan en los datos sobre el desempleo registrado. Por consiguiente, no son plenamente comparables con las de la UE.

Fuente: Comisión Europea (2004), Previsiones económicas, primavera de 2004, Bruselas; CEPE (2004), Economic Survey of Europe 1/2004, Nueva York/Ginebra.

En Europa Occidental cabe atribuir el hecho de que el nivel de empleo real haya resistido a pesar de la ralentización de la creación de puestos de trabajo a los cambios habidos en los mercados del trabajo de varios países desde la segunda mitad del decenio de 1990.

Estos cambios consisten en un nivel más elevado de participación de las mujeres en el mercado del trabajo, en un aumento del nivel de instrucción de los trabajadores, en la existencia de nuevos tipos de contratos laborales y en la instauración de salarios más propicios para el empleo.

A pesar de ello, el desempleo ha permanecido obstinadamente elevado. Tras alcanzar un nivel mínimo en diez años del 7,4 por ciento en 2001, la tasa de desempleo de la UE-15 aumentó al 8 por ciento en 2003 (véase el cuadro 3). Según las previsiones actuales, se espera que el desempleo siga aumentando ligeramente antes de empezar a disminuir hacia finales de 2004.

Por consiguiente, la UE no alcanzará en 2005 la meta intermedia en materia de empleo fijada en Estocolmo. Al haberse detenido el crecimiento del empleo en 2003, con una tasa de empleo del 64,3 por ciento, ahora es imposible alcanzar la meta de empleo del 67 por ciento establecida para 2005. El escaso crecimiento del empleo en el período 2002-2004 ha situado la meta del pleno empleo en 2010 prácticamente fuera del alcance de la UE (Comisión de las Comunidades Europeas, 2004).

El desempleo sigue siendo un problema grave en la mayoría de los nuevos Estados miembros de la UE. Los últimos cuatro años se han caracterizado por una disminución de los niveles de empleo y unas tasas persistentemente elevadas de desempleo, que oscilan entre el 13,6 por ciento y el 14,8 por ciento. Se espera que en 2004-2005 el empleo aumente moderadamente a medida que sus economías se recuperen. No obstante, se espera que la tasa de desempleo disminuya muy lentamente, del 14,3 por ciento en 2003 al 13,8 por ciento en 2005 (véase el cuadro 3). Sus mercados del trabajo se caracterizan por graves desajustes regionales y en materia de instrucción, y han surgido grandes disparidades en las tasas de desempleo, tanto dentro de los países como entre ellos, que se caracterizan por la escasez de mano de obra en las zonas desarrolladas, los niveles elevados de desempleo en otras zonas y, en muchos casos, la persistencia de una economía informal de gran magnitud (véase el volumen II, capítulo 2, gráfico 7) y niveles elevados de

desempleo e inactividad forzosa entre las categorías vulnerables de la población, comprendidas las minorías étnicas.

Ahora que ya son Estados de pleno derecho de la UE, los diez países han comenzado a participar en la coordinación de las políticas de empleo de la Comunidad, basada en las nuevas directrices para las políticas de empleo nacionales adoptadas en julio de 2003. Esas directrices constituyen una base clara para las necesarias reformas de los mercados del trabajo, fundadas en tres objetivos generales: el pleno empleo, en particular alcanzando sobre el empleo establecidas en Lisboa y Estocolmo; el fomento de la calidad y la productividad en el trabajo; y el fomento de la cohesión social y de la integración en los mercados laborales.

En Europa Sudoriental sigue siendo difícil la situación de los mercados del trabajo, pues en 2002 el desempleo registrado oscilaba entre el 15,8 por ciento en Albania y el 42,7 por ciento en Bosnia y Herzegovina (anexo, cuadro 4), y gran parte de ese desempleo era de larga duración. A pesar de indicios claros de mejoría en algunos países — sobre todo Bulgaria y Rumania —, no se espera que en un futuro próximo disminuyan las elevadas tasas de desempleo de Bosnia y Herzegovina, Serbia y Montenegro, y Ex República Yugoslava de Macedonia. Muchos de los desempleados son jóvenes que buscan trabajo por primera vez y que, incluso cuando ingresan en el mercado del trabajo, se enfrentan a una tasa elevada de rotación de la mano de obra y a una asimismo elevada frecuencia de trabajos de breve duración. En esos países suele haber, además, una gran diferencia entre las tasas de desempleo registradas y las evaluadas conforme a la definición de la OIT (las primeras, por guardar estrecha relación con los incentivos para inscribirse, normalmente son superiores a las segundas, ya que muchas de las personas que oficialmente están desempleadas en realidad están activas en la economía informal).

A raíz del desmoronamiento de la ex Unión Soviética, la disminución de los niveles del empleo en los países de la CEI ha sido en general lenta, a pesar de las considerables pérdidas de producción iniciales (véase el gráfico 2). Desde entonces, la reasignación de trabajadores ha sido relativamente moderada y el nivel de desempleo registrado generalmente bajo (entre el 6,4 por ciento y el 7,2 por ciento) en los últimos cuatro años (véase el cuadro 3). Ahora bien, en toda la región, las tasas de desempleo basadas en encuestas suelen ser muy superiores a las del desempleo registrado, a causa de las limitadas prestaciones de desempleo y la escasa asistencia para reempleo que se presta³. Por ejemplo en la Federación de Rusia, la tasa de desempleo registrada en 2002 ascendió al 1,8 por ciento, frente a la tasa basada en encuestas del 8,6 por ciento, mientras que en Kazajstán fue en 2001 del 2,9 por ciento, frente a la tasa basada en encuestas del 9,3 por ciento (anexo, cuadro 4).

Algunos de los países de la CEI han alcanzado un crecimiento basado en sólidos sectores que encabezan las exportaciones, como los del petróleo y el gas. Ahora bien, sus economías adolecen de una insuficiente diversificación y están caracterizadas por diferencias marcadas entre los sectores con gran intensidad de capital orientados a la exportación y el resto a la economía, en la que predomina el empleo informal, sobre todo en la agricultura de subsistencia y los servicios. Uno de los grupos más vulnerables de la CEI, que tiene una escasísima conexión con los mercados del trabajo es, al igual que en muchos otros países de la región, el de los trabajadores jóvenes.

³ En la Federación de Rusia, República de Moldova y Kazajstán se efectúan periódicamente encuestas de población activa (EPA). En Georgia, con asistencia técnica de la OIT, se llevaron a cabo varias tandas de EPA que abarcaron el período 1999-2001; en Kirguistán y Azerbaiyán se efectuaron las primeras EPA nacionales en 2002 y 2003, respectivamente.

Esta situación puede atribuirse a distintos motivos, entre ellos la protección de quienes ya ocupan un puesto de trabajo y la inexistencia de nuevas oportunidades laborales. Al mismo tiempo, como las tasas de crecimiento demográfico han solido permanecer en niveles relativamente bajos, el porcentaje de jóvenes con respecto a la población total de esos países ha seguido siendo alto debido a la baja esperanza de vida, y también es gravosa la carga que suponen para la población económicamente activa.

1.3. Principales novedades en el terreno político

En el período 2001-2004 dos hechos han tenido consecuencias muy importantes en la situación política y socioeconómica de Europa y Asia Central: la multiplicación de los ataques terroristas (particularmente los llevados a cabo en Moscú y Madrid) con posterioridad al 11 de septiembre y los conflictos étnicos existentes en algunas zonas de la región han significado una nueva amenaza para la libertad y la seguridad. En cambio, la última ampliación de la UE, el 1.º de mayo de 2004, fue un importante paso adelante hacia la integración europea y la superación de las divisiones que han afectado a la región europea desde la Segunda Guerra Mundial. La ampliación en un contexto de globalización corresponde también al deseo de reestructurar la región, teniendo en cuenta los últimos problemas de alcance mundial:

El motivo por el que se elige una vía regional es que los problemas de la integración son mayores a nivel mundial y, por consiguiente, tiene sentido pasar primero por las regiones. Ahora bien, al mismo tiempo, la globalización puede actuar a modo de vínculo entre regiones abiertas y proporcionar recursos para respaldar metas regionales (OIT, 2004c, pág. 74).

El proceso de ampliación es sumamente importante para difundir la estabilidad, la paz y la libertad, y significa que todos los Estados miembros se adhieren a unos mismos valores básicos. La ampliación del 1.º de mayo de 2004 fue la quinta desde que se estableció la Comunidad Europea hace 50 años. También fue la de mayor amplitud y demuestra el atractivo que ejerce el modelo para las democracias jóvenes, a pesar de la profunda transformación que exige a sus sociedades y economías. Con una población conjunta de más de 450 millones de personas, la Unión Europea representa en la actualidad más del 50 por ciento de la población de Europa y el Asia Central, y su PIB equivale a aproximadamente el 65 por ciento del de toda la región. Esto aumentará el peso político y económico de la UE en la región y en el mundo. Ahora bien, la nueva Unión Europea ampliada está ahora mucho más diversificada en los ámbitos cultural y socioeconómico. Por consiguiente, el éxito futuro del proceso de integración europea dependerá en gran medida de la capacidad de la UE y sus Estados miembros para tener en cuenta esta diversidad al adaptar su sistema político.

Los ambiciosos objetivos suscritos en la Cumbre de Lisboa de 2000 conjugan la política económica, la política de empleo y la integración social de manera tal que se respaldan mutuamente. Por lo que hace a la política de empleo, el principal objetivo específico consiste en aumentar la tasa general de empleo en la UE de un promedio del 61 por ciento en 2000 al 70 por ciento en 2010, y aumentar la proporción de mujeres empleadas de un promedio del 51 por ciento en 2000 al 60 por ciento en 2010. La Agenda Social Europea se rige por el principio de que la política social es un factor productivo. La reunión del Consejo Europeo, que tuvo lugar en Niza en 2000, puso en marcha también un nuevo método abierto de coordinación sobre el tema de la exclusión social, ampliando el procedimiento desarrollado originalmente en la Estrategia europea de empleo (EEE), también conocida como

el Proceso de Luxemburgo. En 2001 el Consejo Europeo fijó metas intermedias para las tasas de empleo (el 67 por ciento para el empleo general en enero de 2005, y el 57 por ciento en cuanto al empleo de mujeres). El Consejo estableció además una meta concreta consistente en aumentar la tasa media de empleo de las mujeres y hombres de 55 a 64 años al 50 por ciento en 2010. Cada año se comunican los progresos alcanzados en cuanto al logro de los objetivos de la Agenda Social Europea, gracias a lo cual se facilita una buena perspectiva general de los resultados alcanzados.

En el contexto de la Agenda Social Europea, la primera reunión de la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo tuvo lugar en vísperas de la Cumbre de primavera del Consejo Europeo, celebrada en Bruselas. Esta Cumbre Social debería asegurar una mayor participación de los interlocutores sociales en la adopción de políticas en el plano de la UE. También se celebró una Cumbre Social Tripartita extraordinaria el 11 de diciembre de 2003 que estuvo consagrada al informe del Grupo de Trabajo para el empleo europeo, presidido por Wim Kok, que, como ya se ha dicho, tiene por tema el objetivo del pleno empleo, que es la piedra angular de los Objetivos de Lisboa y una preocupación de larga data de la OIT.

En Europa Central y Oriental ya están firmemente asentadas unas democracias estables y unas economías de mercado en pleno funcionamiento. Los esfuerzos desplegados por los gobiernos y los pueblos de esos países han sido ayudados sin lugar a dudas por la perspectiva de la integración en la UE, que entrañaba un examen detallado de los 31 capítulos del *Acquis Communautaire*, basado en negociaciones entre cada país y la UE, dependiendo el que se cerrase o no cada capítulo de la aceptación de las condiciones negociadas. Se concedieron aplazamientos respecto de distintas cuestiones, como por ejemplo, el libre desplazamiento de trabajadores y el comercio de servicios.

El proceso de adhesión está muy avanzado en Bulgaria y Rumania y se espera que ambos países ingresen a la UE en 2007. Turquía también se está preparando para la integración y el Consejo Europeo ha de tomar una decisión al respecto en diciembre de 2004. A otros países balcánicos occidentales se les ofreció la perspectiva de adherirse a la UE en el Consejo Europeo celebrado en Tesalónica, y en junio de 2004 se decidió iniciar conversaciones con Croacia, como consecuencia de los progresos efectuados por este país en materia de reforma política y económica.

La última ampliación ha acercado la Unión Europea a la Europa Sudoriental. Ahora bien, a causa de los conflictos del decenio de 1990, la instauración de economías de mercado que funcionen en los países balcánicos occidentales llevará más tiempo que en los países de Europa Central. Además, el estallido de la violencia en Kosovo en marzo de 2004 confirma que aún queda mucho por hacer para llevar la paz y la estabilidad a la subregión. Aunque en lo esencial se ha restablecido la estabilidad, se ha mejorado la seguridad y todos los países a los que nos referimos han elegido democráticamente a sus gobiernos, aún hay fallos en el funcionamiento de las instituciones democráticas. La persistencia de la delincuencia organizada y la corrupción en los países de la subregión, como han recordado repetidamente los mandantes de la OIT en la región, está aplazando la reforma política, retrasando el desarrollo económico y poniendo en tela de juicio el imperio de la ley.

La piedra angular del compromiso a largo plazo de la UE con los países de Europa Sudoriental es el Proceso de Estabilización y Asociación, basado en acuerdos mediante los cuales la UE ofrece abrir sus mercados y prestar asistencia financiera y política a cambio de la adopción de medidas serias en pro de una reforma política, económica y social. El Pacto de Estabilidad para

Europa Sudoriental (que abarca Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, la Ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldova, Rumania, y Serbia y Montenegro) también está desempeñando un importante papel en la promoción de la cooperación regional y el apoyo a los países de la región en su trayectoria hacia una futura integración europea. Fomenta el establecimiento de relaciones entre esos países en muy distintos ámbitos. Ahora bien, no tiene recursos propios y depende de los donantes.

Algunos de los rasgos observados en Europa Sudoriental son aún más patentes en la CEI, que agrupa de forma sumamente flexible a los 12 Estados descendientes de la ex Unión Soviética. Sus regímenes democráticos son a menudo todavía frágiles, y la adopción de decisiones suele seguir estando todavía centralizada y carecer de una amplia base de diálogo y apoyo, además de que en algunos de esos países todavía existe una represión política. No obstante ello, hay una firme tendencia hacia una mayor cooperación económica dentro de la subregión, por ejemplo, mediante acuerdos arancelarios y comerciales. La Comunidad Económica Euroasiática, creada en 2001, está integrada por la Federación de Rusia, Belarús, Kazajstán, Tayikistán y Kirguistán y tiene como observadores a la República de Moldova y Ucrania. En septiembre de 2003 Belarús, Federación de Rusia, Ucrania y Kazajstán firmaron un acuerdo de cooperación económica, la Zona Económica Unica (ZEU). Otros países de la CEI participan en grupos como el GUUAM (Georgia, Ucrania, Uzbekistán, Azerbaiyán y República de Moldova). Además, cuatro países de la CEI han adherido a la OMC (Armenia, Georgia, la República de Moldova y Kirguistán) y los dos de crecimiento más alto (Kazajstán y Federación de Rusia) están negociando activamente sus condiciones de adhesión a dicha organización (anexo, cuadro 5).

La UE prosigue una política de fortalecimiento de la cooperación económica y política con la CEI, a fin de evitar que surjan nuevas líneas divisorias en Europa. En su comunicación sobre una «Europa más amplia», la Comisión Europea estableció un nuevo marco para las relaciones con los países vecinos de Europa Oriental y Meridional que en la actualidad no tienen perspectivas de ingresar a la UE (Comisión de las Comunidades Europeas, 2003f).

2. Oficinas de la OIT: tendencias de la comunicación, la asociación y los donantes

La estructura de la OIT en la región europea responde a distintas funciones: contribuir a los debates internacionales sobre cuestiones de actualidad referentes al trabajo decente; prestar asistencia a los mandantes para que respondan a los desafíos que se derivan de la transición a una economía de mercado y de la adaptación a una economía mundializada sin dejar de atender a la dimensión social; y mantener relaciones constructivas y productivas con los donantes y las instituciones internacionales en la región.

La estructura sobre el terreno de la OIT en Europa

Para hacer frente a estas tareas complementarias, la OIT se basa en una estructura de oficinas y corresponsales bajo la dirección de la Oficina Regional, ubicada en la sede de la OIT en Ginebra. La Oficina Regional cuenta con una plantilla de siete funcionarios, incluidos el Director Regional y un Subdirector. Toma las iniciativas en lo que atañe a la definición de las prioridades y de las actividades de los programas, supervisa la ejecución de los mismos y presta apoyo y coordinación. Las actividades de la OIT en los países de Europa Occidental, incluidos Chipre, Malta, Israel y Turquía, quedan bajo la responsabilidad directa de la Oficina Regional.

2.1. Europa Central, Oriental y Sudoriental y Asia Central

La Oficina Subregional de la OIT para Europa Central y Oriental (SRO-Budapest) está sita en Budapest y abarca Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, República Checa, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Letonia, Lituania, República de Moldova, Polonia, Rumania, Serbia y Montenegro, y Ucrania. También se encarga de coordinar las actividades de la OIT en Kosovo. La Oficina Subregional de la OIT para Europa Oriental y Asia Central está sita en Moscú (SRO-Moscú) y abarca Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Federación de Rusia, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

Con apoyo del departamento técnico de la sede, las oficinas subregionales coordinan la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente en la región, basándose en el planteamiento sistemático establecido en el Programa y Presupuesto de la OIT. Para ello, prestan servicios de asesoramiento, organizan reuniones y actividades de capacitación en los planos subregional y nacional, y gestionan proyectos de cooperación técnica en el marco de los planes de trabajo convenidos. Estas oficinas desempeñan además muchas de las distintas funciones asignadas a las oficinas para Europa Occidental (véase más abajo). La tarea primordial de las oficinas subregionales es conseguir que exista en todos los países de los que son responsables un planteamiento integrado del trabajo decente mediante la preparación, puesta en práctica y evaluación de un programa de trabajo orientado a los resultados, que pueda ser formulado con un carácter más o menos oficial, conforme a las preferencias de los mandantes, y que abarca desde una intervención esporádica a un plan de trabajo integrado o un programa nacional de trabajo decente.

Cada oficina subregional tiene una plantilla de aproximadamente treinta funcionarios, entre ellos especialistas internacionales en distintos terrenos, funcionarios de programa, profesionales nacionales, jóvenes profesionales, coordinadores y demás personal local, complementados a veces por funcionarios internacionales asignados, expertos asociados u otros expertos cuya actividad se financia por conducto de programas específicos. En 2003 se sumaron al personal de la SRO-Moscú dos puestos del cuadro orgánico.

Dentro de la OIT, el sistema de corresponsales nacionales existe únicamente en la región europea y en algunos casos se remonta a muchos años. Los corresponsales nacionales desempeñan la función de antenas de la OIT y aseguran, gracias a su presencia, que la Oficina esté al corriente de la evolución de la situación en el país. Informan a sus respectivas oficinas subregionales y desempeñan un papel muy activo en la promoción de los objetivos y valores fundamentales de la OIT y la ejecución de las actividades de cooperación técnica en los países. Desde hace algún tiempo, hay corresponsales nacionales en Belarús, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Kazajstán, Rumania y Ucrania y, en junio de 2002, fueron nombrados otros dos corresponsales nacionales en Albania y Azerbaiyán. Al adherirse Polonia, Estonia y Eslovaquia a la UE, se decidió en el verano de 2004 cerrar las oficinas de los corresponsales nacionales en esos países para poder abrir otras nuevas en los países miembros del Pacto de Estabilidad y de la CEI.

Por último, la Oficina de Ankara, que se encarga de Turquía, tiene algunas de las características de las oficinas de Europa Occidental descritas anteriormente, junto con su labor de asesoramiento y programas técnicos. Las actividades que son responsabilidad de las oficinas de Ankara, Budapest y Moscú serán examinadas con más detalle en el capítulo 3.

Las actividades del OIT en la región se completan con las que realiza el Centro de Turín a través de su Programa Regional para Europa, que lleva a cabo programas de alcance regional, subregional y nacional en ámbitos tales como la reestructuración social y económica, la reconstrucción posterior a crisis, la exclusión social, la inmigración laboral, la trata de seres humanos y las consecuencias de la mundialización, además de otras actividades en la mayoría de los principales ámbitos de trabajo de la OIT. De conformidad con los objetivos de la OIT, las actividades del Centro de Turín en la región se basan en objetivos de desarrollo subregionales y nacionales y en un planteamiento de programación diferenciado para la región, que da lugar a programas de desarrollo de los recursos humanos ajustados a cada situación y destinados a los países en curso de adhesión a la UE, a los países en situación posterior al conflicto de la península de los Balcanes y a los países de la CEI. Las actividades de capacitación del Centro tienen por objeto

analizar prácticas idóneas y estimular el intercambio de experiencias y conocimientos entre los beneficiarios.

El Centro de Turín elabora programas ajustados a cada caso sobre cuestiones de importancia fundamental para los mandantes de la OIT, que consisten en actividades de capacitación presencial, capacitación a distancia, asistencia técnica y servicios de asesoramiento. El número de actividades de capacitación y de participantes de Europa Central y Oriental y de la CEI pasó de 670 en 2000 a 1.891 en 2003.

2.2. Europa Occidental

En los países de Europa Occidental, la OIT tiene una oficina en Bruselas, para la Unión Europea y los países del Benelux, y una red de oficinas en Berlín, Lisboa, Londres, Madrid, París y Roma. A principios de 2003 se inauguró una nueva Oficina en Lisboa, a fin de establecer vínculos más estrechos entre la OIT y Portugal y los países de habla portuguesa. En julio de 2004 se trasladó la Oficina de Bonn a Berlín, para que estuviese más cerca de los mandantes alemanes.

Además de representar a la OIT en los países de que se trate, estas oficinas mantienen relaciones con una serie de organizaciones internacionales y regionales, entre ellas, el Consejo de Europa, la UE, la OCDE, el BERD, otras organizaciones de las Naciones Unidas, como la FAO, la UNESCO, el PMA y la OMI, las secretarías de agrupaciones internacionales de países, las organizaciones internacionales y regionales de empleadores y trabajadores con sedes en los respectivos países, la *Organization internationale de la Francophonie*, la Commonwealth, la Comunidad de Países de Habla Portuguesa, la secretaría del Instituto de Cooperación Iberoamericana y una amplia gama de ONG.

Habida cuenta del importante papel dirigente que desempeñan los países de Europa Occidental en muchas de las innovaciones que tienen lugar en el terreno de las relaciones laborales y de su demostrado interés por la OIT y su labor, estas oficinas desempeñan una función importante en el mantenimiento de la asociación con los mandantes de esos países. Gracias a ello, la OIT puede dar a conocer su opinión respecto de cuestiones que, muchas veces, determinen las políticas y los planteamientos de las cuestiones relacionadas con el trabajo en todo el mundo, al tiempo que se beneficia de conocimientos especializados, apoyo, cooperación y financiación que constituyen una importante contribución a la labor de la OIT en la región y en todo el planeta.

Por lo general, las oficinas de la OIT en los países de Europa Occidental constan de cuatro funcionarios, encargados respectivamente de la representación, las relaciones externas, cuestiones administrativas y financieras, la comunicación con los medios de difusión y otras organizaciones y el programa de pasantías. Las oficinas son administradas por un director que, durante cierto tiempo, ofrece a la Organización la experiencia que ha adquirido en el plano nacional por su condición de sindicalista de alto nivel, representante de los empleadores, funcionario público o político. Cuando se inauguró la Oficina de Lisboa, se convino en adoptar la misma fórmula que respecto de la Oficina de Madrid, esto es, que los Gobiernos de España y Portugal sufraguen los gastos de funcionamiento de las oficinas, y la OIT se haga cargo de las remuneraciones y gastos de viaje de los directores. Los Gobiernos francés y alemán decidieron en 2002 y 2004, respectivamente, dotar a las Oficinas de París y Berlín de una contribución anual para facilitar sus actividades y sufragar parcialmente el costo de los locales. Los

Gobiernos anfitriones de las Oficinas de Ankara y de Roma facilitan gratuitamente los locales.

En 2001 se adoptó una nueva declaración de misión para las oficinas de Europa Occidental, que en la actualidad desempeñan tres funciones principales: comunicación y visibilidad, representación y asociación, y apoyo de los donantes a la cooperación técnica. Estas funciones están estrechamente relacionadas entre sí, ya que sensibilizar acerca de las cuestiones que la OIT plantea induce a los encargados de formular políticas a entender que el Programa de Trabajo Decente y los conocimientos técnicos de la OIT constituyen medios válidos e importantes para la lucha contra la pobreza, a los que se puede contribuir mediante un apoyo voluntario complementario a los programas de la OIT.

2.2.1. Comunicación y visibilidad

Las oficinas de Europa Occidental, además de las de Ankara, Budapest y Moscú, desempeñan un importante papel en la puesta en práctica de la estrategia de comunicación de la OIT, que tiene cuatro objetivos principales: los medios de comunicación escritos, orales y televisivos; otras instituciones y sus servicios de prensa y comunicaciones; el público en general; y los posibles clientes de las publicaciones de la OIT. La comunicación con los medios de difusión entraña la renovación permanente y sistemática de la red de corresponsales de la prensa escrita y el mantenimiento de buenas relaciones con la prensa, incluidas las relaciones con los servicios de prensa de los parlamentos, los Consejos Económicos y Sociales cuando existen y los departamentos de comunicación de los Ministerios, las organizaciones de empleadores, los sindicatos y sus medios de difusión. Entraña además la participación en los principales congresos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el seguimiento sistemático de las grandes reuniones consagradas a cuestiones que corresponden al ámbito de competencia de la OIT, y la participación de expertos de la Organización en esas reuniones.

Los principales canales de información de las oficinas de la región para el público en general son los respectivos sitios Internet, que sirven además de eficaz puerta de entrada al sitio principal de la OIT. Las oficinas publican un boletín periódico, mayoritariamente en forma electrónica. Además, las campañas de sensibilización iniciadas o que iniciarán las Oficinas de Berlín, París, Madrid y Roma, como por ejemplo la titulada «Tarjeta roja al trabajo infantil», la relativa al fútbol y los informes globales anuales sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, han permitido hacer llegar la imagen de la OIT al público en general. Por ejemplo, la Oficina de Roma, en cooperación con el ayuntamiento de la ciudad, lanzó en 2002 una campaña gracias a la cual la Tarjeta roja de la OIT fue puesta en todos los autobuses que circulan por Roma. La iniciativa SCREAM (defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación) también se ha iniciado en numerosas escuelas italianas y españolas. Están en preparación iniciativas similares en otras ciudades europeas. En varias capitales europeas se organizaron otras campañas sumamente visibles, referentes a la publicación y el seguimiento del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Las oficinas han seguido prestando exhaustivos servicios de información sobre la OIT y aumentando la distribución y la comercialización de las publicaciones de la Organización y con ello los ingresos obtenidos gracias a su venta. Entre los logros notables de la Oficina de Londres están la concesión de una licencia para utilizar la base de datos sobre indicadores clave del mercado del trabajo al centro nacional de datos MIMAS, para su base de

datos nacional, y la firma de un contrato con Coutts Information Services, con miras a constituir una plataforma a partir de la cual establecer un servicio de suscripción electrónica a libros. Actualmente, la OIT está revisando su política de publicaciones y se espera implantar un nuevo sistema en 2006.

2.2.2. Representación y asociaciones

Las actividades de representación y asociación de las oficinas de la OIT en Europa abarcan la celebración de reuniones periódicas con los interlocutores directos y mandantes de la OIT, y con otros numerosos asociados, como los Ministerios de Interior, Justicia, Defensa, Educación, Economía y Hacienda, Transportes y Agricultura. Cuando estos interlocutores tienen un mejor conocimiento de la OIT y de sus actividades, pueden apoyar los valores y las actividades de la Organización y, de ser posible, defenderlos cumpliendo sus propias responsabilidades internacionales, e incluso propiciar en sus propios ámbitos contribuciones voluntarias a las actividades de cooperación de la OIT. Los protagonistas en los planos descentralizados (regiones y autoridades municipales) intervienen cada vez más en la estrategia de asociación adoptada por las oficinas de la OIT. Por ejemplo, la Oficina de Madrid ha establecido contacto con varias regiones autónomas de España, y la Oficina de Roma ha puesto en marcha una nueva estrategia con miras al establecimiento de asociaciones no tradicionales con instituciones italianas que no han anteriormente participado en actividades de la OIT. Este hecho no sólo ha contribuido a aumentar la notoriedad de la OIT, sino que además ya ha permitido movilizar nuevos recursos financieros considerables para la cooperación técnica. Por ejemplo, la asociación establecida con «Italia Lavoro» ha sido muy útil para lograr un importante aumento de la contribución voluntaria del Gobierno italiano a la OIT, destinada a proyectos técnicos conjuntos en materia de respuesta a las crisis y reconstrucción. La Oficina de Lisboa también ha concluido en diciembre de 2003 un acuerdo de asociación con el Instituto Superior de Ciencias Sociales y de Estudios Empresariales de la Universidad de Lisboa, que abarca distintas cuestiones, entre ellas el fomento de la cooperación con los países africanos de lengua oficial portuguesa (PALOP).

El Director Regional y los Directores de las oficinas de la región mantienen contactos de alto nivel con los mandantes de toda la región. En este contexto, las visitas del Director General a los países (por ejemplo, la Federación de Rusia, Lituania y Polonia) son importantísimas para mejorar la notoriedad de la OIT y para obtener apoyos para las actividades de la Organización gracias a sus contactos con los jefes de Estado o de Gobierno, los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los parlamentarios y los miembros de los consejos económicos y sociales. En este contexto, la Oficina de París elaboró el discurso, sin precedentes, que el Director General pronunció en octubre de 2003 ante la Comisión de Asuntos Exteriores y la Comisión de Asuntos Culturales, Familiares y Sociales de la Asamblea Nacional de Francia, reunidas en sesión conjunta. Otros actos importantes en los que la OIT ha podido ejercer su influencia sobre las opiniones de personalidades de alto nivel han sido la serie de encuentros celebrados en Annecy, Francia, y la Conferencia de Ministros de Trabajo y Empleo del G8 celebrada en Stuttgart, Alemania, en diciembre de 2003, que se hizo eco del llamamiento de la OIT en pro del reforzamiento de la dimensión social de la mundialización.

La estrategia de representación de la OIT está orientada también a los círculos académicos, a fin de aumentar el conocimiento de los valores, los análisis y las actividades de la Organización entre quienes es probable que determinen el futuro de la sociedad. La concesión al Director General en mayo de 2003 de un doctorado *honoris causa* por la Universidad de París I

Recuadro 2.1

Asociación estratégica entre la UE y la OIT

El proceso de adhesión ha establecido un importante marco para la cooperación entre la UE y la OIT, que fue reforzado mediante un intercambio oficial de cartas en mayo de 2001, entre el Director General de la OIT y el Comisario de Empleo y Asuntos Sociales de la UE. A partir de 2002, se convino en celebrar anualmente reuniones de alto nivel entre la OIT y la UE y, como resultado de ello, ha aumentado el volumen de contactos, consultas e intercambios de experiencias sistemáticos entre funcionarios de la OIT y sus homólogos de la UE.

En la segunda reunión de alto nivel celebrada en julio de 2003, la UE y la OIT convinieron en ampliar y reforzar más su cooperación, a resultas de lo cual, en julio de 2004, el Director General de la OIT y el Comisario Europeo de Desarrollo y Ayuda Humanitaria y el Comisario de Empleo y Asuntos Sociales firmaron un acuerdo relativo a una asociación estratégica en el terreno del desarrollo y la asistencia humanitaria. La OIT también se ha adherido al Acuerdo Marco Financiero y Administrativo UE/Naciones Unidas, que facilita enormemente la cooperación en el plano práctico, al establecer un marco general convenido para la firma de acuerdos de financiación de las operaciones y los programas de la OIT. En el contexto de la asociación estratégica mundial se han definido con carácter preliminar varios terrenos de colaboración:

- la promoción de las normas fundamentales del trabajo, haciendo especial hincapié en la educación, el trabajo infantil y las políticas de comercio;
- la responsabilidad social de las empresas y las normas laborales básicas;
- el apoyo a las iniciativas de diálogo social, teniendo en cuenta la experiencia del diálogo social en el África de habla francesa;
- las estrategias de empleo en el contexto de la reducción de la pobreza;
- la migración y el desarrollo.

Ha aumentado considerablemente el número de proyectos de cooperación técnica financiados por la UE que ejecutan la OIT y el Centro de Turín en terrenos muy variados. El Centro de Turín organizó en Bruselas una serie de cuatro seminarios conjuntos de reflexión e intercambio de ideas para familiarizar a los funcionarios de la UE encargados de la cooperación técnica con las políticas y los programas de la OIT en sus cuatro sectores estratégicos.

Panthéon Sorbonne fue un hecho importante para promover las relaciones de la OIT con el mundo universitario francés.

Las oficinas de la OIT en Europa Occidental siguieron estableciendo asociaciones con importantes organizaciones internacionales. Por ejemplo, la Oficina de París desempeña las funciones de enlace principal con la OCDE en el debate en torno a la compatibilidad entre el respeto de los derechos laborales fundamentales y la liberalización del comercio y el desarrollo. La participación de la OIT en la revisión de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, la intervención del Director General ante el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, la jornada de trabajo organizada en mayo de 2003 para los directores de la OIT de la región europea y los jefes de departamento de la OCDE, y la participación del Director General de la OIT en la reunión de Ministros de Trabajo en septiembre de 2003 han contribuido activamente a la negociación de un acuerdo general de asociación entre la OIT y la OCDE. La Oficina de

Bruselas mantuvo estrechas relaciones con el Consejo de Europa, y siguió y apoyó la labor de la Asamblea Parlamentaria de la OSCE. La Oficina de Alemania siguió participando en la labor de varias comisiones parlamentarias. A finales de 2003, la OIT puso en marcha un programa de asistencia común con el Consejo de Europa, el Pacto de Estabilidad para Europa Sudoriental y el Gobierno belga sobre políticas de empleo y desempeño de los servicios de empleo. La Oficina de Londres contribuyó a las reuniones de expertos de la Commonwealth sobre libertad sindical y libertad de expresión y sobre mecanismos para combatir la trata de mujeres y niños para su explotación comercial. La creación en marzo de 2001 de una *Association française pour l'OIT*, con apoyo de la Oficina de París y del Consejo Económico y Social, es otro instrumento gracias al cual la OIT podrá llegar a un público más amplio.

Se invita a menudo a la OIT a hacer aportaciones a los debates de política sobre cuestiones clave del programa de la UE. Representantes de la OIT han participado en debates sobre temas que guardan relación con la Organización en varias comisiones del Parlamento Europeo. En marzo de 2004 la Comisión de Desarrollo y Cooperación del Parlamento Europeo organizó una audiencia consagrada a la función desempeñada por la OIT en la lucha contra la pobreza mediante el empleo y el Programa de Trabajo Decente. Funcionarios de la Comisión Europea (CE) asisten sistemáticamente a las reuniones importantes de la OIT e intervienen en ellas, y la CE sigue participando activamente en las actividades normativas de la OIT y su seguimiento. En numerosos documentos de política de la UE se hace referencia a la labor y los instrumentos de la OIT, incluida la Comunicación de julio de 2001 de la Comisión de las Comunidades Europeas al Consejo, al Parlamento Europeo y al Consejo Económico y Social titulada «Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización». La meta de promover el respeto de las normas laborales fundamentales en relación con la mundialización y la liberalización del comercio mundial sigue siendo un elemento importantísimo de las políticas de comercio y desarrollo de la UE. La CE también ha hecho una importante aportación a la labor de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, y ha adoptado recientemente una comunicación sobre la dimensión social de la globalización

2.2.3. El fomento del apoyo de los donantes a la cooperación técnica

Un tercer campo en el que las oficinas de Europa Occidental desempeñan un papel importantísimo en la labor de la OIT es el fomento del apoyo de los donantes a los programas de la Organización. En momentos de restricciones permanentes de las contribuciones al presupuesto ordinario, la financiación multilateral y bilateral se está convirtiendo en un cauce cada vez más importante a través del cual los donantes pueden mostrar su apoyo a los principios y actividades de la Organización. Globalmente, son más de 20 los países donantes que proporcionan a la OIT fondos por conducto de unas 70 instituciones. Por lo que se refiere a los proyectos de la región europea, los Estados Unidos ocuparon el primer puesto en 2003, seguidos por Francia, Países Bajos, Italia, Irlanda, Flandes (Bélgica), el PNUD y la UE (véase el recuadro 2.1). En 2002 Alemania ocupó el primer puesto (véase el anexo, cuadro 8). Otros países de la región también son importantes contribuyentes de fondos para la labor de la OIT en todo el mundo. Polonia, Hungría y República Checa han facilitado recientemente apoyo financiero para actividades de la OIT, y han manifestado su deseo de compartir sus experiencias con países de los Balcanes y la CEI. Hungría y Luxemburgo son importantes contribuyentes a la séptima Reunión Regional. Además, los

Ministerios de Cooperación y Relaciones Exteriores financian a menudo programas de expertos asociados, y hay expertos asociados que trabajan en las Oficinas de Budapest y de Moscú, cuyos puestos son financiados por Alemania, Francia, Italia, Japón, Países Bajos y Suiza.

Se ha desarrollado un proceso de consolidación de las disposiciones en materia de financiación entre la OIT y algunos de sus principales donantes, que ha consistido en concluir acuerdos marco plurianuales en virtud de los cuales se establece una contribución voluntaria anual o plurianual a la OIT, y la financiación se distribuye entre toda una gama de temas u objetivos operacionales. En 2002 y 2003 se concluyeron acuerdos de ese tipo con Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido, y Francia ha concluido una serie de acuerdos marco referentes a la financiación de actividades de la OIT. La Iniciativa para la Cohesión Social del Pacto de Estabilidad también ofrece un marco geográfico para que los donantes asignen fondos.

Ahora bien, hay indicaciones de que puede resultar más difícil obtener financiación adicional por parte de las autoridades nacionales, aunque la situación varía mucho de un país a otro. En el caso de Italia, aunque la política del Gobierno consiste en reducir los fondos destinados a la cooperación multilateral, la OIT ha sido la única organización de las Naciones Unidas que no ha sufrido una reducción en la financiación recibida, la cual ha aumentado en la práctica. Por consiguiente, algunas oficinas han tomado la iniciativa de ampliar el ámbito de la cooperación e incluir a entidades oficiales «no tradicionales» y a Ministerios e instituciones descentralizadas. Por ejemplo, las Oficinas de Bruselas, Madrid, París y Roma han colaborado con las autoridades regionales y locales para aumentar la financiación. La Oficina de París ha hallado nuevos donantes de ámbito local (la ciudad y la comunidad urbana de Nantes, Departamento del Atlántico-Loira, País de la Loira) e importantes instituciones públicas (como la Agencia Francesa de Desarrollo y Electricité de France). La Oficina de Madrid ha avanzado en la búsqueda de cooperación con el sector privado, y el proyecto Red de Empleo Juvenil será financiado a partes iguales por un grupo de siete grandes empresas españolas y por el Gobierno español. La estructura regional también ha empezado a movilizar fondos en los países receptores mediante los representantes locales de los donantes.

Se observa un nuevo fenómeno en lo relativo a las Oficinas de Madrid y Roma: la ejecución de algunos componentes de los proyectos en el propio país donante. La importancia atribuida por Italia a la cuestión de la responsabilidad social de las empresas resultó decisiva para financiar un proyecto del Pacto Mundial desarrollado por Italia con objeto de difundir el conocimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas mediante actividades realizadas tanto en Italia como en países en desarrollo, del que la OIT es el organismo ejecutor.

Los intereses geográficos y temáticos de los donantes suelen variar enormemente. Aunque los donantes facilitan la financiación necesaria para que la OIT lleve a cabo actividades importantes en la región, la coherencia y los resultados de esas actividades se beneficiarían de una mayor integración del apoyo de los donantes, entre otras cosas mediante la atribución de un papel más importante a los interlocutores sociales. A este respecto, el mecanismo de asignación de recursos para la cooperación técnica (TC-RAM) es un instrumento al que han recurrido recientemente los Países Bajos y el Reino Unido en relación con los países de la CEI, para asignar fondos dentro del marco del presupuesto estratégico de la OIT. Podría tratarse de sensibilizar más a los donantes y los países receptores acerca de las ventajas que supone la mejora de la coordinación y la integración del apoyo prestado y los recursos disponibles por conducto de este mecanismo. Asimismo, para obtener mejores resultados y mayor coherencia, la OIT recurre con

frecuencia creciente a los programas nacionales de trabajo decente como instrumentos para la prestación de asistencia a los mandantes.

La contribución de los patrocinadores tradicionales de las actividades del Centro de Turín, en particular el Ministerio de Relaciones Exteriores de Italia, es de suma importancia y ha permanecido estable durante el período 2001-2004. El Centro también ha logrado atraer a nuevos patrocinadores mediante la concepción y la promoción de nuevos proyectos a largo plazo, en lugar de recurrir a actividades de capacitación aisladas. Los patrocinadores a que nos referimos son la UE y nuevos donantes como la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Francia y los gobiernos flamenco y valón de Bélgica. Los Gobiernos de Bulgaria y la Federación de Rusia también han confiado recientemente al Centro proyectos de capacitación institucional y de perfeccionamiento de las competencias de sus funcionarios.

3. Actividades de la OIT

Al aplicar el Programa de Trabajo Decente en Europa, la Oficina se ha esforzado en todo momento por poner en práctica el método de la programación estratégica, que pone el acento en la prestación de productos y servicios en asociación con los mandantes con objeto de alcanzar los cuatro objetivos estratégicos de la Organización referentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo y los ingresos decentes, la protección social para todos y el tripartismo y el diálogo social, además de cuestiones transversales como la igualdad entre hombres y mujeres y la reducción de la pobreza. Por otro lado, las actividades realizadas en la región responden a las necesidades específicas identificadas por los mandantes en la sexta Reunión Regional Europea y otras reuniones tripartitas posteriores. Asimismo toman plenamente en cuenta las prioridades regionales establecidas en el Programa de Trabajo Decente para 2004-2005: la gobernanza y el Estado de Derecho; la sostenibilidad económica y la buena gobernanza; y la cooperación regional.

La siguiente descripción de las actividades llevadas a cabo, que no es exhaustiva, se basa en una selección de los terrenos en los que la colaboración entre los mandantes, la estructura regional de la OIT, los departamentos técnicos de la sede y el Centro de Turín han hecho posible alcanzar progresos en los planos nacional, subregional o regional. Como el trabajo decente es un concepto general, que aúna los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, la descripción de las actividades efectuadas se basa sólo a grandes rasgos en la estructura sectorial de la Oficina, ya que muchas cuestiones guardan relación estrecha con varios objetivos estratégicos.

Las actividades de la OIT en apoyo de los mandantes de la región siguieron utilizando muchas de sus herramientas tradicionales, desde el asesoramiento sobre políticas a las investigaciones comparadas aplicadas a las aportaciones técnicas en campos como la estadística laboral, la reforma legislativa y los exámenes actuariales de los planes de protección social, pasando por distintas formas de intercambios y debates tripartitos y actividades de creación de capacidades. Los proyectos y programas de cooperación técnica siguieron siendo un medio esencial para ampliar la capacidad de la Oficina y llevar a cabo actividades de esta índole; de hecho, cada vez resulta más patente que la vinculación de las investigaciones y la cooperación técnica es un medio eficaz de acopiar datos básicos y establecer una base sólida para la puesta en práctica de las conclusiones de las investigaciones.

Recuadro 3.1

Las pautas de las actividades de cooperación técnica

En 2003, la tasa general de realización de las actividades de cooperación técnica de la OIT por conducto de la Oficina ascendió al 68,9 por ciento. Así pues, la tasa de realización — 81,2 por ciento — de los proyectos administrados por SRO-Budapest y SRO-Moscú sostiene perfectamente la comparación con la tasa general de la Oficina en conjunto. Aunque un mayor porcentaje de fondos para cooperación técnica se gestiona desde el terreno, los proyectos de la región siguen estando muy centralizados. Las actividades relacionadas con el empleo, la protección social y el diálogo social siguen recibiendo más financiación para cooperación técnica sustantiva que las actividades referentes a las normas, aunque la situación podría cambiar ya que recientemente se han aprobado varios proyectos sobre trabajo infantil en Asia Central y Turquía. En el período 2001-2004, al haber concluido el proceso de adhesión de diez países, se ha observado una tendencia consistente en que la atención ha dejado de estar dirigida fundamentalmente a Europa Central para pasar a concentrarse en Europa Sudoriental y los países de la CEI.

3.1. El fomento del empleo

Ante los problemas de empleo y mercado laboral expuestos en el capítulo 1, la OIT siguió actuando en varios planos, entre otras cosas, mediante intervenciones en debates de política sobre cuestiones fundamentales como las instituciones del mercado del trabajo y sus repercusiones en la situación del mercado del trabajo (flexiseguridad), el empleo juvenil (las actividades y los proyectos de la OIT en estos terrenos serán examinados en el volumen II) y las condiciones de empleo en las industrias mundializadas.

Exámenes de las políticas nacionales de empleo

El asesoramiento y el análisis en el plano de las políticas constituyen el marco general de la asistencia que la OIT presta a sus mandantes en el terreno del empleo y la mano de obra. En el período 2001-2004, cuando los diez países candidatos aceleraron su labor preparatoria para adherirse a la UE, la Comisión Europea evaluó sistemáticamente sus progresos. Por consiguiente, la cooperación de la OIT con esos países en el terreno de la política de empleo ha solido estar consagrada muy de cerca a determinadas ocupaciones clave o áreas particulares que presentaban problemas específicos (como Lodz en Polonia, véase más abajo). Paralelamente, se llevó a cabo un mayor volumen de actividades en los demás países de la región, sobre todo en Europa Sudoriental y la CEI. Siempre que fue posible, la OIT se ha esforzado en coordinar sus actividades de asesoramiento sobre políticas con las principales iniciativas de desarrollo llevadas a cabo por otros asociados internacionales.

En Europa Sudoriental, en el contexto de la Iniciativa en pro de la Cohesión Social, se celebró una Conferencia Ministerial sobre Empleo en octubre de 2003 en Bucarest, la cual fue organizada conjuntamente por la OIT y el Consejo de Europa con el apoyo de Bélgica. En dicha Conferencia se reconocieron los graves problemas de empleo que tenían los países del Pacto de Estabilidad y se instó a una cooperación regional para solucionarlos. La contribución de la OIT a la Conferencia consistió en un informe exhaustivo en el que se evaluaba la función del diálogo social tripartito en el fomento del empleo en esos países (Ghellab y Vylitova, 2003). A resultas de la Conferencia, se creó un comité de alto nivel permanente encargado

de supervisar el proceso de realización de exámenes de las políticas y los servicios nacionales de empleo. Esos exámenes serán similares a los Documentos Conjuntos de Evaluación preparados para los países en curso de adhesión a la UE bajo la orientación de la Comisión Europea. Se ha pedido a la OIT y al Consejo de Europa que faciliten orientación estratégica y apoyo para mejorar las políticas nacionales de empleo en este contexto. Los dos primeros países en iniciar esos exámenes fueron Albania y Croacia en 2004. Las conclusiones de los exámenes serán debatidas en conferencias tripartitas nacionales con objeto de llegar a un acuerdo acerca de los planteamientos que convendrá adoptar. También se presta asistencia a otros países, entre ellos Azerbaiyán, Kirguistán y Kazajstán, para el desarrollo y la puesta en práctica de estrategias o programas nacionales de empleo. En Kirguistán, la OIT prestó asistencia para elaborar un proyecto de política de empleo, en el que se prevé la adopción de un Programa Nacional de Empleo para 2006-2010.

Estrategias regionales de empleo

La OIT también ha prestado asistencia para elaborar varias estrategias regionales de empleo. La primera de ellas fue puesta en marcha en abril de 2001 en la región de Lodz, en Polonia (véase el recuadro 3.2). A partir de la experiencia adquirida en Lodz, se ha iniciado un proyecto similar para la Voivodship de Warmia-Mazury en el nordeste de Polonia, una de las tres regiones más pobres del país, donde la tasa de desempleo oficial asciende a casi el 30 por ciento. La elaboración de la estrategia se basa en un informe en el que se analiza la situación económica y del mercado del trabajo de la región, que se analizará en la conferencia tripartita y será el elemento fundamental de un proceso cuya finalidad es velar por que la estrategia se base en asociaciones sociales amplias e integradoras.

Recuadro 3.2

El desarrollo económico local de Lodz

Desde 2001 se está ejecutando un proyecto que tiene por objeto elaborar una estrategia regional de empleo para la región de Lodz, Polonia, a fin de superar la elevada tasa de desempleo de una zona que tenía una tradición de industria ligera, pero que se vio gravemente damnificada por las privatizaciones y los cambios estructurales acaecidos en el decenio de 1990. Se llevó a cabo una serie de estudios y seminarios para ayudar a los mandantes a formular una estrategia de empleo, los cuales han ayudado a reforzar el diálogo social en la región. La segunda fase del proyecto respaldó la puesta en práctica de la estrategia de empleo y se centró en el análisis de las posibilidades de promover la cooperación de las instituciones y las empresas de la cadena de valor de los textiles y el vestido con la región italiana del Veneto y la de East Midlands del Reino Unido.

En un seminario tripartito celebrado en Lodz en febrero de 2004 se evaluaron los progresos de la ejecución de la estrategia. Se espera que el inicio de la cooperación con las regiones mencionadas dé lugar a la creación de nuevos puestos de trabajo y a la modernización de los existentes en el sector de los textiles y el vestido.

Información sobre los mercados del trabajo

Ha seguido mejorando la capacidad de los países de la región de producir estadísticas laborales e información sobre los mercados del trabajo, sobre todo en los nuevos Estados miembros de la UE, cuyos servicios de estadística han alcanzado en términos generales el nivel de EUROSTAT.

Varios países más están ahora en condiciones de producir estadísticas laborales periódicas y sistemáticas y los datos anuales de todos menos uno de los países de la región se difunden en la actualidad en el Anuario de estadísticas del trabajo de la OIT y en el sitio Web de la OIT.

El apoyo prestado a los mandantes para el desarrollo de capacidades y servicios en materia de estadísticas laborales consistió en misiones de asesoramiento y en la prestación directa de asesoramiento a estadísticos del trabajo. En Kosovo se llevó a cabo un programa especial de asistencia sobre estadísticas del trabajo. La OIT colaboró además con la CEPE en la organización de reuniones periódicas sobre estadística en la región y ha colaborado estrechamente con EUROSTAT y la Conferencia de Estadísticos Europeos. Atendiendo las solicitudes de varios países para que se disminuyese la carga que para ellos supone facilitar datos estadísticos a las organizaciones internacionales, la OIT y EUROSTAT están estudiando la posibilidad de que los datos relativos a determinadas cuestiones sean recogidos conjuntamente. En el contexto de la Red de la Biblioteca sobre los Indicadores del Mercado del Trabajo (LMIL), se han recogido y utilizado para la construcción de indicadores datos desde 1980 hasta la actualidad, prestándose especial atención a los datos desglosados por sexos. En las oficinas de estadística de los países participantes se ha designado a expertos a los que se ha encargado la tarea de facilitar series temporales de los principales indicadores del mercado del trabajo de especial importancia en su contexto nacional, las cuales serán distribuidas en sendos folletos.

Un aspecto relativamente nuevo de la asistencia prestada a los mandantes en el terreno de las estadísticas del trabajo ha sido la importancia atribuida a la obtención de datos sobre el trabajo decente. A este respecto, la primera fase es la ampliación de las encuestas sistemáticas de la población activa y otros instrumentos de acopio de datos a fin de obtener una gama más amplia de indicadores estadísticos sobre el trabajo decente. Está previsto que, a finales de 2004, se hayan realizado encuestas modulares completas sobre trabajo decente en Azerbaiyán, República de Moldova y Ucrania, y ya se ha ensayado un cuestionario modular y se ha llevado a cabo una encuesta experimental en Kazajstán. La fase siguiente consistirá en la preparación de informes sobre el Perfil Nacional del Trabajo Decente, que servirán de base para la elaboración de programas nacionales de trabajo decente.

Perfeccionamiento de las competencias

Ha comenzado también en toda la región el reconocimiento de la importancia de desarrollar políticas, programas e instituciones de capacitación profesional más pertinentes, capaces de actualizar las capacidades profesionales de nuevos empleados y preparar a quienes buscan trabajo por vez primera para su ingreso en el mercado del trabajo. Se ha puesto el acento en sistemas de formación capacitados para aumentar el nivel de las calificaciones de los trabajadores a fin de atender la demanda de nuevas competencias y facilitar las inversiones extranjeras directas. Ahora bien, los sistemas de formación y capacitación profesional de muchos países de Europa Central y Oriental, Europa Sudoriental y la CEI siguen afrontando problemas a causa de: la gran centralización de la adopción de decisiones; las desigualdades en materia de acceso a la capacitación profesional; la caída del nivel de las inversiones en educación y formación; el fracaso de las escuelas en lo que hace a preparar a los jóvenes para el mundo del trabajo; la rigidez del sistema de educación que impide una mayor movilidad entre la educación general, la formación profesional y el trabajo; los problemas para fomentar la capacitación de los empleados en las propias empresas, sobre todo en las pequeñas y medianas y la inexistencia de estructuras de acreditación del aprendizaje no escolar e informal.

La asistencia prestada por la OIT en el plano político ha consistido en la participación en seminarios y talleres convocados por otras organizaciones internacionales, entre ellas la OCDE y la Comisión Europea, y en exámenes de las políticas y los sistemas de formación profesional de los países. La OIT ha aportado además contribuciones técnicas a la labor de la Comisión Europea para el desarrollo de los principios europeos comunes para la determinación y convalidación de la educación no formal e informal, cuestión que ha suscitado recientemente gran interés en los Estados miembros de la UE.

Por conducto de un proyecto financiado por Italia, se ha prestado apoyo al establecimiento de una red de centros de capacitación profesional en Kosovo (véase el recuadro 3.3). Otro proyecto financiado por Italia, consistente en el redespigüe de funcionarios públicos excedentes en Albania, ha dado a la OIT, en colaboración con el Centro de Turín, la posibilidad de ayudar a implantar módulos de competencias empleables en varios institutos de formación profesional del país y actualizar las competencias de los alumnos de ellos. Se prestó asistencia para adaptar la legislación y la política en materia de formación profesional de Albania. También se llevó a cabo un examen de la política y el sistema de formación profesional de Bulgaria, que puso de relieve la necesidad de mejorar la capacidad de respuesta de la formación profesional a las necesidades del mercado del trabajo mediante la elaboración de una estrategia de formación profesional que forme parte integrante de una estrategia económica y de empleo más general basada en asociaciones locales.

En la asistencia prestada para el desarrollo de las capacidades nacionales de Kazajstán, se ha hecho hincapié en la adopción de un planteamiento integrado denominado Formación para la Autonomía Económica Rural, centrado en el desarrollo de las capacidades de las organizaciones nacionales y

Recuadro 3.3

El empleo juvenil y la integración social en Kosovo

El principal objetivo del programa que la OIT ejecuta en Kosovo desde 2001 con apoyo del Gobierno italiano es promover la empleabilidad de los jóvenes desfavorecidos. Se pone el acento en actividades encaminadas a promover la integración social, acabar con el ciclo de la discriminación, eliminar las desigualdades entre los sexos, y aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, los trabajadores con escasas competencias profesionales y los ex presos. La estrategia del programa se basa en un planteamiento integrado del desarrollo de las competencias con miras a la integración social, del que forman parte la enseñanza y la formación profesionales, el asesoramiento en materia de empleo y la orientación profesional, así como la promoción del empleo por cuenta propia. Este planteamiento ha sido incorporado a la estrategia de formación profesional adoptada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en 2003.

Se ha establecido una red de siete centros regionales de formación profesional que aplican ahora métodos de formación basados en la competencia. Hay programas de formación para más de veinte perfiles profesionales prioritarios y sus materias son empleabilidad básica y competencias tecnológicas, técnicas de búsqueda de empleo y competencias empresariales. A mediados de 2004 el programa había formado a más de 2.300 personas que buscaban trabajo y 40.000 desempleados habían recibido asesoramiento y orientación.

locales de empleo y formación y en iniciar acuerdos entre los interlocutores sociales y otras instituciones de apoyo, como las ONG y los protagonistas del sector privado. Las intervenciones de Formación para la Autonomía Económica Rural se basan en grupos escogidos conforme a su zona de residencia y sus características propias y conjugan medidas directas e indirectas, que ponen el acento en las actividades económicas como puntos de entrada para crear las capacidades de las instituciones pertinentes. A partir de los resultados positivos alcanzados por un proyecto experimental en dos distritos seleccionados de la región de Karaganda de Kazajstán, se espera incorporar el concepto de Formación para la Autonomía Económica Rural al programa y presupuesto nacionales de empleo para 2005-2007.

Ya ha comenzado su tercera fase (2003-2005) un proyecto financiado por Suiza consistente en implantar programas de formación profesional flexibles para los desempleados de Ucrania, que comenzó en 1997. El proyecto ha resultado sumamente útil para mejorar la formación profesional en todo el país gracias a la elaboración de nuevos planes de estudio y materiales de formación y al reforzamiento de las capacidades de los especialistas nacionales en formación profesional. Se ha promovido un planteamiento introducido por conducto del proyecto en el programa nacional de empleo y en numerosos decretos ministeriales sobre política de educación y formación profesional.

El Centro de Turín ha prestado asistencia a Bulgaria y a Polonia en materia de metodología y tecnología de la formación profesional. En Polonia, en el marco del Programa Leonardo da Vinci de la UE, se prestó apoyo para el establecimiento de una red de instituciones de formación con miras a la aplicación de la formación profesional modular. En el contexto del Programa Sócrates de la UE, el Centro de Turín organizó actividades para los mandantes de Bulgaria, entre ellas, talleres sobre metodología de la formación profesional, que se celebraron en Bulgaria y Grecia en 2002 y 2003, a fin de reforzar la capacidad de la Escuela Superior de la Agricultura para elaborar planes de estudio de formación profesional modulares basados en el aprendizaje a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. También se organizó un seminario subregional en Budapest (2002), en colaboración con *Education International*, en el que se analizaron y adoptaron directrices referentes a la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en las instituciones educativas.

Los servicios públicos de empleo

Uno de los ejes de la asistencia de la OIT a los países de la región ha sido la adaptación y la mejora de la eficiencia de los servicios públicos de empleo y sus relaciones con las agencias de empleo privadas. En los países en curso de adhesión a la UE, los servicios públicos de empleo han recibido un volumen de asistencia considerable de los Estados miembros de la UE. Además, han seguido proliferando en la región las agencias de empleo privadas y varios países de Europa Central y Oriental, entre ellos Albania, República Checa, Georgia, Hungría, Lituania y República de Moldova, han ratificado el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (núm. 181), 1997, y otros están examinando la conveniencia de hacerlo.

La OIT ha prestado asesoramiento y asistencia en la redacción y revisión de las leyes nacionales sobre servicios de empleo, públicos o privados, de Bosnia y Herzegovina, Georgia, Polonia, Federación de Rusia, República Serbia y Ucrania. Se tradujo al polaco, ruso, turco y ucranio y se distribuyó ampliamente en diversos países de Europa Central y de la CEI una publicación de la OIT sobre la adaptación de los servicios públicos de empleo al mercado del trabajo en curso de mutación. Se celebraron varios seminarios tripartitos sobre la reforma de los servicios públicos de empleo y las

asociaciones entre los servicios públicos y privados de empleo. Además, la Organización colabora en el establecimiento de un instituto de formación sobre servicios públicos internacionales de empleo para los países de la CEI.

En 2004 el Ministerio del Trabajo y Política Social de Bulgaria confió al Centro de Turín la ejecución de un proyecto de dos años y medio de duración para mejorar su capacidad gracias a la mejora de su estructura orgánica en lo relativo a sus organismos especializados y centros de capacitación profesional, la impartición de programas de formación y el desarrollo de materiales pedagógicos. El Centro de Turín reforzó, además, la capacidad de los Ministerios de Trabajo de Bulgaria, Eslovaquia y la República Checa a fin de acogerse al Fondo Social Europeo para ejecutar programas y proyectos de empleo financiados por la UE.

La rehabilitación profesional de las personas con discapacidad

Entre el público en general y los encargados de adoptar políticas en concreto, en parte como respuesta a la declaración de 2003 como Año Europeo de las Personas con Discapacidad, ha aumentado la conciencia de la amplitud de las discapacidades y las consecuencias que tienen al limitar las oportunidades de empleo y en tanto que carga sobre los sistemas de protección social. Las respuestas a esta situación consisten en acometer las causas de la discapacidad, sobre todo a propósito de los accidentes laborales; mejorar la cobertura de los regímenes de protección social y fortalecer las medidas de rehabilitación y reinserción profesional adoptadas en los países.

Para los nuevos Estados miembros de la UE, el ajuste de su legislación, sus políticas y sus programas destinados a personas con discapacidad a los vigentes en la Unión Europea entraña un cambio fundamental de planteamiento, pues deben pasar de medidas basadas en la asistencia social a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato. En apoyo de las medidas adoptadas por esos países para cambiar su orientación política, la OIT colaboró en la organización de varias conferencias y reuniones para personas encargadas de adoptar políticas, ciudadanos y representantes de personas con discapacidad.

El apoyo de la OIT a la elaboración de políticas y programas nacionales destinados a las personas con discapacidad consistió en prestar asistencia para la elaboración del Programa Nacional de Rehabilitación Profesional para personas con capacidades físicas limitadas de Ucrania, país donde se prestó apoyo para el establecimiento de una red de centros de rehabilitación profesional en todo el país. La creación de una red nacional de centros de rehabilitación es también el objetivo de un proyecto financiado por Alemania en Bosnia y Herzegovina. En los países bálticos, dentro de un proyecto financiado por el gobierno de Flandes, organizaciones de personas con discapacidad han llevado a cabo una encuesta de las actividades en pequeñas empresas de mujeres con discapacidad. Se pretende que la encuesta sirva de base a la segunda fase del proyecto, que tendrá por eje actividades de formación en competencias comerciales básicas y el acceso a créditos para las mujeres con discapacidad.

En el contexto de un proyecto financiado por Austria que abarca Bulgaria, Rumania, y Serbia y Montenegro, se prestó asistencia para la formulación de un proyecto de ley sobre la integración profesional de personas con discapacidad y la creación de un centro nacional de calificación. También se está impartiendo formación a expertos en rehabilitación de Bulgaria, junto con asesoramiento para la creación de políticas y estructuras de formación y rehabilitación profesional. En Rumania se lleva a cabo un proyecto

experimental sobre la reintegración en el mercado del trabajo de personas con discapacidad mental.

Promoción de las PYME, microfinanciación y desarrollo de cooperativas

Habida cuenta del reconocido potencial de creación de empleo que encierran las pequeñas y medianas empresas (PYME), en los últimos años se ha puesto especialmente el acento, sobre todo en los países de Europa Occidental, en el aumento de la capacidad empresarial y la implantación de planes de fomento de creación de pequeñas empresas. En algunos países de Europa Central y Oriental, sobre todo los damnificados por guerras civiles y crisis económicas, el empleo por cuenta propia ha sido a menudo el único instrumento al alcance de muchas personas para generar ingresos, y consiste con frecuencia en actividades no registradas oficialmente en el denominado sector no estructurado de la economía. A medida que mejora la situación económica, dichas actividades pueden ser sustituidas por pequeñas empresas. Ello no obstante, el entorno desfavorable para las empresas en determinados países, que se caracterizan por reglamentos muy engorrosos y problemas para obtener acceso a financiación, sigue siendo un obstáculo primordial para el desarrollo de las pequeñas empresas. En este contexto, las instituciones de microfinanciación han podido, en determinados casos, colmar esta laguna estratégica atendiendo las necesidades financieras de los empleados por cuenta propia y de las microempresas y pequeñas empresas. La microfinanciación, considerada en tanto que sector, ha crecido enormemente en la región en los últimos años, aunque el número de sus clientes representa únicamente, según estimaciones, un nivel de penetración en el mercado del 5 por ciento de la demanda potencial.

A fin de superar la falta de conocimientos del ámbito de cobertura y las posibilidades que ofrece la microfinanciación, se siguieron llevando a cabo investigaciones acerca de la función, el ámbito y los límites del crédito y otros servicios financieros en tanto que componentes de los programas de autoempleo dentro de un proyecto financiado por Francia en Bulgaria, Rumania y Serbia.

Los movimientos nacionales de cooperativas están recuperándose lentamente de las profundas reformas estructurales de que han sido objeto en los países de Europa Central y Oriental y la CEI. En la mayoría de estos países se han promulgado leyes sobre cooperativas que condicen plenamente con los principios internacionales de las cooperativas y la Recomendación núm. 193 de la OIT. Ahora bien, en los países de la CEI se reconoce muy lentamente que las cooperativas no son entidades colectivas y que hace falta modificar la legislación para que puedan desarrollarse de conformidad con los principios internacionales de las cooperativas suscritos por la OIT.

La OIT sigue prestando asistencia en distintos planos para la promoción de las PYME. En el plano político, se prestó asesoramiento para el análisis del marco jurídico y la elaboración de leyes y reglamentos que faciliten el desarrollo de las PYME. En el nivel medio, las actividades se centraron en la creación de capacidades con miras al desarrollo económico y la promoción de PYME locales mediante centros empresariales; en el micronivel, las actividades consistieron en promoción de las exportaciones, formación empresarial y apoyo para fundar empresas, destinadas a menudo a grupos escogidos, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y las minorías étnicas (comprendidos los roma). En apoyo de esas actividades, se está elaborando un módulo de formación en colaboración con el Centro de Turín para ayudar a las personas encargadas de adoptar políticas a concebir políticas que propicien la creación de empleo por conducto de las PYME.

Uno de los principales instrumentos de la organización para promover las PYME en el micronivel es el módulo de formación titulado *Inicie y mejore su negocio (SIYB)*, que ha sido implantado en más de ochenta países en todo el mundo. El SIYB consta de varios componentes, entre ellos el recientemente elaborado *Know about Business (KAB)*, que tiene por objeto formar a jóvenes. La demanda de formadores y materiales de SIYB ha seguido siendo elevada en la región y la documentación preparada por la OIT ha sido utilizada en iniciativas de fomento de la capacidad empresarial llevadas a cabo por una serie de organizaciones, entre ellas el PNUD, la USAID, el UNFPA y la Fundación Soros.

En varios países de la región se ha seguido introduciendo el SIYB. En Bosnia y Herzegovina, se siguió prestando apoyo técnico hasta 2002 a los cinco centros empresariales que ya habían sido creados en Brcko, Banja Luka, Bihac, Livno y Mostar. Además de impartir formación en gestión utilizando la metodología del SIYB, estos centros han resultado utilísimos para establecer asociaciones de pequeñas empresas, crear una red de centros empresariales y asesorar a las empresas. En Kosovo, se estableció en Pristina una dependencia de capacitación móvil para formar a una red de capacitadores y organizar formación empresarial durante un año. Basándose en los materiales del SIYB, el proyecto elaboró los primeros materiales de formación y gestión en albanés. La unión fue contratada por la UNMIK para que realizase más actividades de capacitación y desde entonces se ha transformado en una ONG local. En Croacia, la Organización ha prestado asistencia al Ministerio de Economía para introducir con buenos resultados el SIYB. La OIT ha promovido y gestionado además un fondo de garantía de préstamos de 5,6 millones de euros en Croacia, destinado a las PYME y pequeñas empresas familiares, gracias al cual se han creado o mantenido aproximadamente 4.500 puestos de trabajo.

En los países de Asia Central, el SIYB y el KAB han pasado a formar parte del plan de estudios nacionales de Kazajstán. A partir de la experiencia en este país, en 2002 se iniciaron actividades tendentes a la introducción del SIYB y el KAB en Kirguistán y Tayikistán. En Kirguistán, se ha reconocido el SIYB como uno de los componentes del Marco General de Desarrollo y de la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza, en tanto que el Gobierno de Tayikistán decidió en 2003 poner en marcha un gran programa de promoción de PYME del que son importantes componentes el SIYB y el KAB. También se ha introducido recientemente el SIYB en Uzbekistán, en Belgorod y Nijni Novgorod, Federación de Rusia, y en Armenia, Azerbaiyán y Georgia, en el contexto de un proyecto de mejora de la empleabilidad de mujeres y hombres jóvenes y de colectivos marginados.

Por lo que se refiere al desarrollo de las cooperativas, la OIT y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) han organizado conjuntamente conferencias sobre la aplicación de la Recomendación núm. 193 para los países del CEI (San Petersburgo) y los diez países en curso de adhesión a la UE (Budapest). Está previsto celebrar en diciembre de 2003 en Ankara un tercer taller para los países de Europa Meridional. Desde finales de 2003, la Organización colabora con la Federación Croata de Cooperativas para promover cursos de capacitación destinados a los gestores de cooperativas agrícolas, basados en el material de formación sobre cooperativas de la OIT titulado MATCOM. En respuesta al creciente interés por el desarrollo de las cooperativas en los Balcanes occidentales, se han organizado cursillos de capacitación de formadores para formadores de empresas croatas y serbios utilizando asimismo el MATCOM.

Varios programas y proyectos de desarrollo de empresas y promoción de PYME llevados a cabo por el Centro de Turín han estado centrados específicamente en la promoción de las empresarias. Un proyecto llevado a cabo

en Rumania, financiado por Bélgica, prestó asistencia para reforzar las instituciones que promueven la creación de pequeñas empresas por mujeres, sobre todo en el terreno del turismo rural, y ayudó a establecer un entorno legislativo favorable a las instituciones de microfinanciación y el desarrollo de la capacidad empresarial. Un proyecto realizado en Bosnia y Herzegovina, con apoyo de Italia y el AGFUND, también promovió el empleo por cuenta propia de las mujeres.

Iniciativas de desarrollo económico local

El planteamiento del SIYB y la microfinanciación son también componentes importantes de las actividades de desarrollo económico local, sobre todo en Croacia, donde la OIT se encarga del componente de desarrollo económico local y un programa más amplio ejecutado por la UE, el PNUD y la UNOPS. La contribución de la Organización consiste en prestar apoyo a los países más damnificados por la guerra para el establecimiento y el reforzamiento de organismos de desarrollo económico local. Estos organismos asisten a las autoridades municipales en la planificación del desarrollo económico, forman a consultores de empresas en SIYB y ayudan a los empresarios y cooperativas a obtener préstamos de fondos de garantía gestionados localmente. Con apoyo del Centro de Turín, se ha reforzado la labor de los organismos de desarrollo económico local del país gracias a la creación del DELNET, un programa de aprendizaje a distancia, por conducto del cual los organismos están ayudando a desarrollar instrumentos económicos como incubadoras de empresas y parques industriales.

Como parte de un proyecto puesto en marcha en Serbia y Montenegro en 2001, se ha creado la Agencia de Desarrollo Económico Sandzak (SEDA), que presta servicios de desarrollo de empresas, sobre todo en los sectores de mobiliario de madera y textil, puntos fuertes tradicionales de la región. También se ha centrado en crear acceso a mercados — un grave problema — para los productos de las pequeñas empresas de la región organizando ferias comerciales y estableciendo contactos con posibles compradores de Europa Occidental. Recientemente se ha iniciado un proyecto similar en Serbia sudoriental, donde hay tensiones entre las personas de etnia albanesa y serbia. En esta zona se padece el declive económico ocasionado por las consecuencias del conflicto anterior, lo cual ha dado lugar a que se establezcan dos nuevas agencias de desarrollo económico local. Ha prestado asistencia a estos proyectos un experto de la OIT en desarrollo económico local, basado en Zagreb desde 2001. Gracias a estos proyectos, se han establecido importantes sinergias transfronterizas y vinculaciones comerciales, lo cual ha contribuido a consolidar la paz y la cohesión social en la subregión.

Recientemente se ha adoptado un planteamiento similar en un proyecto en la región de Kajeti de Georgia oriental, que forma parte de un programa reciente financiado por el Reino Unido dirigido a los jóvenes desempleados y el sector no estructurado de la economía de cuatro países de la ex URSS, que utilizará materiales del SIYB para elaborar estrategias alternativas en apoyo del desarrollo económico local.

Reestructuración de empresas socialmente responsable

En el terreno del desarrollo de las grandes empresas, una cuestión de importancia ha sido la necesidad de una reestructuración de las empresas socialmente responsable. En 2001-2003 se celebraron varios seminarios de formación sobre esta cuestión destinados a mandantes tripartitos de países de Europa Central y Oriental. La Comisión Europea confió, además, al Centro de Turín la organización de una Conferencia Internacional sobre Reestructuración de Empresas Socialmente Responsables para la UE y los países en curso de la adhesión a ella. Además, se celebraron en Moscú y Turín tres

seminarios de alto nivel para diputados de la Duma estatal de Rusia y funcionarios estatales sobre reestructuración de empresas, empleo y fomento de pequeñas empresas.

Migraciones

Durante el período 2001-2004 se ha producido también una evolución en la índole y las orientaciones de las migraciones internacionales en busca de empleo dentro de la región. Los migrantes en busca de empleo de los países de Europa Central y Oriental y Asia Central se incorporan cada vez en mayor número a las emigraciones europeas generales. Se han desarrollado nuevas orientaciones de los flujos de emigración a medida que Italia, Grecia, España y Portugal — países tradicionalmente de emigración — se han convertido en países de inmigración neta, al tiempo que determinados países de Europa Oriental, como la Federación de Rusia, Hungría y República Checa, han pasado a ser países de tránsito o de inmigración. En varios países, como Italia, Alemania y Grecia, el crecimiento demográfico ha sido positivo únicamente gracias a los inmigrantes. Las migraciones no documentadas, el contrabando de seres humanos y la trata de trabajadores migrantes, entre ellos niños y mujeres jóvenes, también han aumentado en importancia y se han convertido en un grave problema de la región (véase el volumen II).

En el contexto de un proyecto financiado por Irlanda se prestó asistencia a Albania, República de Moldova y Ucrania para formular medidas de política de migración equilibradas entre los sexos a fin de reducir la trata de mujeres jóvenes y reforzar las capacidades de los ministerios pertinentes y los interlocutores sociales para identificar las funciones que pueden desempeñar en la lucha contra la trata de personas. En cada país se organizaron talleres para sensibilizar acerca del proyecto y hacer participar a los mandantes. También se llevó a cabo un proyecto, financiado por el Reino Unido, que tenía por objeto investigar la migración de trabajadores calificados procedentes de países en desarrollo.

3.2. *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*

Los Estados miembros de la región europea tienen un excelente historial de ratificación de los ocho convenios fundamentales de la OIT. Gracias a las numerosas ratificaciones en el período 2001-2004, sobre todo del Convenio núm. 182, 42 países europeos han ratificado ya los ocho convenios fundamentales, aunque eso no significa que en la práctica no haya problemas en lo que se refiere a la puesta en práctica de esos instrumentos, como demuestran los distintos casos actualmente objeto de examen por los órganos de supervisión de la OIT.

Corolario del aumento de los niveles de pobreza en las economías en transición ha sido el aumento de la existencia de trabajo infantil y trata de personas, y aún queda mucho por hacer para superar el déficit de desigualdad entre hombres y mujeres, así como la discriminación étnica.

Trabajo infantil

Aunque el fenómeno del trabajo infantil es relativamente pequeño en Europa en comparación con otras regiones, según algunas estimaciones, todavía hay cerca de 2,5 millones de niños que trabajan en los países anteriormente en transición. Muchos niños de familias pobres de Europa Oriental y Central y de los países de Asia Central pasan a ser más vulnerables al

trabajo infantil en la estela de la transición a las economías de mercado. Ha habido un aumento en esos países de los niños que trabajan en las calles y en la agricultura, sobre todo entre colectivos marginados como los roma.

Un aspecto particularmente inquietante del problema es el aumento de la trata de niños dentro de la región. A pesar de que la trata de mujeres y muchachas para su explotación sexual ha predominado en los reportajes de los medios de difusión sobre el tema, la trata de niños y niñas para su explotación laboral también va en aumento. Se lleva a cabo una trata de niños transfronteriza, pero también dentro de los países, por lo general de las zonas rurales a las urbanas, o de las pequeñas ciudades a las grandes, que acaban en situaciones de servidumbre por deudas, condiciones laborales que los explotan y expuestos a violencias y malos tratos. Los países más gravemente afectados por este fenómeno son Albania, República de Moldova, Rumania y Ucrania, aunque sus Gobiernos se han comprometido a eliminar el trabajo infantil y han ratificado los Convenios núms. 138 y 182.

Ante esta situación, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT ha concebido un planteamiento subregional para combatir el trabajo infantil. Además de prestar asistencia para reforzar las disposiciones legislativas y las capacidades de las instituciones, se han llevado a cabo varios proyectos subregionales: uno encaminado a establecer medidas iniciales sobre el trabajo infantil en Asia Central; un proyecto de lucha contra la trata de niños para su explotación laboral y sexual en los Balcanes y Ucrania; y dos proyectos para combatir las peores formas de trabajo infantil en los países del Pacto de Estabilidad y de la CEI. En estos últimos, donde ha surgido el trabajo infantil como un problema grave, y los mandantes están firmemente empeñados en acometerlo urgentemente, el apoyo prestado consistirá en: la formulación, promoción, puesta en práctica y supervisión de los marcos jurídicos nacionales pertinentes; el acopio y análisis de datos sobre las peores formas de trabajo infantil y la instauración de sistemas de supervisión e información acerca del trabajo infantil; la elaboración y puesta en práctica de marcos de política y programáticos globales para resolver las cuestiones que plantea el trabajo infantil, y actividades experimentales directas orientadas a los niños que ejercen las peores formas de trabajo infantil y sus familias.

Otro nivel importante de la intervención de la OIT sobre el trabajo infantil es la asistencia prestada en el plano nacional mediante proyectos por países. Actualmente se están llevando a cabo en la región unos 20 proyectos de ámbito y contenido diversos. Un componente de esos proyectos es la formación de estadísticos nacionales. Por ejemplo, en 2002, varios funcionarios del Instituto Nacional de Estadística de Rumania recibieron capacitación y llevaron a cabo una encuesta nacional sobre trabajo infantil. Se han llevado a cabo actividades similares en Ucrania, donde se han efectuado varias actividades de investigación en determinadas regiones sobre la prostitución infantil, las actividades ilegales remuneradas de niños y el trabajo efectuado por personas que no tienen la edad legal precisa para desempeñarlo. Ha proseguido el programa nacional global puesto en marcha en Rumania en 2000. Tras una capacitación intensiva de más de 3.000 personas, entre ellas inspectores de trabajo, autoridades locales, asistentes sociales y sindicalistas, y una amplia campaña de sensibilización, se ha realizado una serie de actividades destinadas a los niños de la calle, los niños que trabajan en la agricultura y a combatir la trata de niños. Un eje de las actividades en materia de trabajo infantil en los países balcánicos ha sido, concretamente, la vulnerabilidad de los niños roma.

Más recientemente, y como seguimiento de la ratificación del Convenio núm. 182, el IPEC ha elaborado programas a plazo fijo para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, el primero de los cuales

Recuadro 3.4

La trata de niños en Albania, República de Moldova, Rumania y Ucrania

Se ha puesto en marcha un proyecto de tres años de duración financiado por los Estados Unidos de América y Alemania para elaborar un entorno en el cual sea posible prevenir y eliminar la trata interna y transfronteriza de niños con miras a su explotación sexual y laboral.

El proyecto tiene tres componentes principales: promoción, a fin de ajustar la legislación y los procedimientos a los compromisos internacionales y velar por que las políticas nacionales atiendan las necesidades especiales de los niños víctimas de trata; en determinadas zonas de riesgo elevado, mecanismos para disminuir la vulnerabilidad de los niños a la trata, basados en el fomento del empleo juvenil y la integración a largo plazo de los niños víctimas de trata; y el establecimiento de una red subregional de intercambio de información.

Mediante medidas de alcance subregional, nacional y local, se espera que el proyecto preste servicios a 3.700 niños y 80 adultos y beneficie directamente a 50.000 personas. Basado en una estrecha cooperación con otras estructuras e iniciativas de la subregión, el proyecto tiene una firme base comunitaria, ofrece un papel esencial a los educadores de las mismas edades que los jóvenes y movilizará la participación tripartita en las distintas intervenciones realizadas en su marco.

destinado a la región se está realizando actualmente en Turquía. La ejecución del programa se basa en más de diez años de estrecha cooperación entre los mandantes de Turquía y el IPEC, gracias a lo cual se ha avanzado de manera impresionante en la lucha contra el trabajo infantil. Se han sostenido muchos de los programas de acción puestos en marcha en el marco del IPEC, como el centro para los niños que trabajan en las calles de Ankara. También han seguido funcionando centros similares creados con apoyo del IPEC para los niños de la calle de otras ciudades. De modo similar, ha seguido manteniéndose un centro de rehabilitación creado por la Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK) con apoyo del IPEC para niños que trabajan en el sector del metal de Estambul.

Trabajo forzoso

En el decenio de 1990 aumentó la conciencia de que, a pesar de la ratificación casi universal de los Convenios núms. 29 y 105 (entre los países de la región, únicamente Armenia no los ha ratificado), los problemas relacionados con el trabajo forzoso, en particular la trata de personas, eran gravísimos en la región. La mayoría de las víctimas son mujeres y niños objeto de trata para su explotación sexual comercial. Ahora bien, un número importante de víctimas, entre ellas hombres, también son explotadas mediante trabajo forzoso. Persisten, además, algunas formas residuales de trabajos forzosos impuestos por el Estado, sobre todo en la industria del algodón de los países de la CEI, donde se sabe de estudiantes y mujeres a quienes se obliga a participar en la cosecha del algodón sin que se les remunere o a cambio de una remuneración bajísima.

Basándose en las conclusiones de las investigaciones y las recomendaciones de los talleres celebrados en Albania, Federación de Rusia, República de Moldova, Rumania, Turquía y Ucrania, además de otros talleres llevados a cabo en 2004 en los principales países de destino, entre ellos Alemania y el Reino Unido, se desarrollaron actividades de cooperación

técnica centradas en: la concienciación del problema de la trata entre los mandantes de la OIT y las posibles víctimas; la prestación de asesoramiento sobre respuestas jurídicas y de política; actividades de creación de capacidades (en colaboración con el Centro de Turín), por ejemplo, para inspectores del trabajo, sindicatos, policías y otras personas interesadas; medidas para reintegrar a las víctimas de la trata de seres humanos en el mercado del trabajo con miras a su rehabilitación a largo plazo.

En esos programas en los países contra la trata, la OIT ha puesto especialmente el acento en la prevención y la intervención activa de los agentes del mercado del trabajo. En este contexto, la prevención consiste en dar trabajo decente a las posibles víctimas de trata en sus países de origen, en reforzar los controles administrativos en terrenos como la supervisión de las agencias privadas de empleo, y en promover el establecimiento de cauces seguros de migración mediante, por ejemplo, la firma de acuerdos bilaterales de migración.

Fomento de la no discriminación

La discriminación entre hombres y mujeres es un campo en el que, a pesar de la ratificación casi universal de los convenios fundamentales pertinentes (salvo la excepción del Convenio núm. 111, que no ha sido ratificado por Estonia), aún queda mucho por hacer para alcanzar su plena aplicación en la práctica, incluso en las sociedades más adelantadas. En los países de Europa Central y Oriental, las mujeres siguen teniendo más problemas que los hombres para conseguir trabajo decente con una remuneración igual a trabajo de igual valor, obtener suficiente protección social y poder participar en el diálogo social. A menudo, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres y todavía está muy difundida la segregación por sexos en el empleo, de manera que las mujeres suelen concentrarse en ocupaciones y sectores de baja remuneración, comprendido el empleo en el sector público.

Conforme a la política de la OIT de generalización de la perspectiva de género en todas las esferas, se han realizado esfuerzos por incluir la cuestión de la igualdad y el fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la asistencia prestada a los mandantes en todos los terrenos. Por consiguiente, se ha prestado apoyo a los países de la región para ayudarles a: elaborar estadísticas laborales desglosadas por sexos; formular y adoptar medidas legislativas contra la discriminación; promover el empleo, la formación profesional y las oportunidades empresariales de las mujeres; y suprimir el sesgo en contra de ellas existente en las medidas de protección social. Muchas de las actividades encaminadas a reforzar el diálogo social y las organizaciones de empleadores y trabajadores se han centrado también en las cuestiones de género.

Junto a todas estas actividades, se han llevado a cabo también varias actividades relacionadas específicamente con las diferencias sociales y sexuales: se han celebrado varios seminarios y reuniones para ayudar a elaborar la estrategia nacional de género de la Federación de Rusia; talleres nacionales sobre desarrollo de empresas de mujeres por conducto de las organizaciones de empleadores en Azerbaiyán y Georgia, y talleres sobre los derechos de las trabajadoras y la igualdad entre los sexos destinados a los sindicatos de Belarús. En Estonia se ejecutó en 2002-2003 un proyecto financiado por Finlandia sobre más y mejores puestos de trabajo para mujeres. El proyecto ayudó a preparar el terreno para la adopción de una ley sobre la igualdad de género y suscitar un cambio de actitudes hacia el empleo de mujeres, no sólo en el terreno concreto al que estuvo consagrado, sino también en todo el país; asimismo sentó las bases para el establecimiento de un sistema de formación profesional de mujeres en materia de desarrollo empresarial y comercialización que puede ser reproducido en otros lugares

Recuadro 3.5

La mejora del acceso de las empresarias al mercado en Estonia

Un proyecto para propiciar más y mejores puestos de trabajo para mujeres adoptó un planteamiento integrado del fomento del turismo y la artesanía rurales, basado en las conclusiones de un ejercicio de identificación de oportunidades económicas. Consistió en actividades encaminadas a reforzar los colectivos femeninos que trabajan en el turismo rural, crear capacidad entre las autoridades locales de turismo y establecer vínculos con redes existentes de empresas conexas. Se utilizó la creación de sitios Web como estrategia esencial de comercialización, se organizaron visitas de estudio y se impartió información a las empresarias. Esta estrategia multifacética resultó eficaz en un contexto de cultura empresarial en ciernes en el que las beneficiarias procedían de colectivos marginados.

Las actividades del proyecto obtuvieron el pleno apoyo y la participación de las autoridades locales de turismo y de los gobiernos locales y muchas de las actividades de capacitación fueron cofinanciadas por las autoridades del distrito. Las empresarias consideraron que su participación en los viajes de estudio había sido enriquecedora e informativa acerca de las expectativas de los turistas procedentes de países de Europa Occidental. Los sitios Web creados están vinculados a la puerta de entrada del sitio Web de empresas del distrito de Valga y de la entidad nacional de turismo. Hay grandes posibilidades de reproducir estas estrategias en otros lugares de Estonia y en otros países en transición que tratan de promover el turismo en tanto que estrategia de regeneración rural.

(véase el recuadro 3.5). En Rumania se celebró un taller tripartito para presentar un conjunto pedagógico modular sobre género, empleo y pobreza, que ha sido traducido al rumano y está siendo difundido entre los interesados nacionales que trabajan en cuestiones referentes al empleo, la erradicación de la pobreza y la igualdad entre los sexos. Se tradujeron a idiomas nacionales varias publicaciones de la OIT, como la titulada *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* y *La igualdad de género: guía para la negociación colectiva*, que se tradujo al ruso, al ucranio y al georgiano.

Se prestó asesoramiento y asistencia para la formulación de medidas legislativas que promovieran la igualdad entre hombres y mujeres en varios países, entre ellos la Federación de Rusia, donde la Duma estatal está estudiando un proyecto de ley sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En Bulgaria, la asistencia técnica prestada para la formulación de un proyecto de ley sobre no discriminación y la celebración de un seminario tripartito sobre fomento de una política de no discriminación en el empleo abocaron en la promulgación de la ley de protección contra la discriminación en septiembre de 2003. Por otro lado, cuando ha prestado asistencia para la elaboración de nuevos códigos del trabajo — como en Albania, Bulgaria, Eslovaquia, Rumania y Ucrania —, la OIT siempre ha velado en sus observaciones por que se traten debidamente los derechos fundamentales de la igualdad de oportunidades y de trato. Dentro de un proyecto financiado por Bélgica y ejecutado en colaboración con el Centro de Turín, especialistas en derecho laboral y relaciones laborales de países de Pacto de Estabilidad fueron capacitados en normas de la OIT y legislación de la Comunidad Europea relativas a la igualdad de oportunidades, incluidas técnicas de redacción de medidas legislativas sobre esta cuestión.

Varias intervenciones tuvieron también por eje la promoción del diálogo social sobre cuestiones referentes a la igualdad. Entre ellas cabe citar

las actividades específicas desarrolladas en Bulgaria para promover la negociación colectiva en el sector químico, que emplea predominantemente a mujeres, y la organización de una conferencia en Hungría en 2003, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Oficina del Ministro para Igualdad de Oportunidades, sobre negociación colectiva e igualdad de género, en que se puso especial hincapié en los centros de trabajo propicios a las familias.

Entre los colectivos desfavorecidos en el mercado del trabajo, los roma se han encontrado entre los más perjudicados en el proceso de transición. A causa de la discriminación y de sus bajos niveles de instrucción, padecen tasas sumamente elevadas de desempleo y pobreza, aunque la información sobre su situación precisa es muy vaga. Se pusieron en marcha junto al PNUD actividades referentes a la situación de los roma, entre ellas dos proyectos de cooperación técnica para evaluar los programas referentes al mercado del trabajo destinados a la población roma de la región. Se publicó un informe sobre la situación laboral de los roma en Hungría (Csongor y colaboradores, 2003). Un proyecto subregional dio lugar a la preparación de un informe regional sobre el desarrollo humano de los roma en Europa Central y Oriental, que da una panorámica exhaustiva de la situación del empleo de los roma en Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Rumania y República Checa (Ivanov, 2003).

La libertad sindical

Por lo que se refiere a la libertad sindical, en la región la situación es similar a la de la igualdad y la no discriminación en cuanto a la ratificación casi universal de los Convenios núms. 87 y 98 (únicamente Armenia y Uzbekistán no han ratificado el Convenio núm. 87). Ahora bien, a pesar de los progresos alcanzados en breve tiempo en países que han experimentado la transición de una economía planificada y un movimiento sindical controlado por el Estado, aún queda algo por hacer en muchos casos. Por ejemplo, aunque algunos países han promulgado recientemente leyes referentes a las organizaciones de empleadores, en otros todavía existe un régimen obligatorio de Cámaras de Comercio, que desempeñan las funciones de las organizaciones de empleadores, violando con ello los principios de libertad de asociación y sindical. Los órganos supervisores de las OIT han seguido expresando preocupación a este respecto por lo que se refiere a Bosnia y Herzegovina, la Ex República Yugoslava de Macedonia, y Serbia y Montenegro. Otra cuestión planteada en esos países que preocupa es cómo pueden coexistir armoniosamente las organizaciones sindicales de reciente creación con los sindicatos tradicionales. A este propósito, la OIT siguió facilitando orientación acerca de los criterios oportunos para considerar representativas a las organizaciones de trabajadores y modelos de negociación colectiva.

Los órganos supervisores también han planteado la cuestión de la injerencia en los asuntos internos de los sindicatos en varios países, entre ellos Belarús, donde esta cuestión está siendo investigada por una Comisión de la OIT. La OIT ha seguido apoyando el desarrollo de las instituciones democráticas de la región e impulsando su capacidad.

Se han llevado a cabo varias misiones de asesoramiento y asistencia técnica en el contexto de los casos pendientes ante los órganos supervisores de la OIT. Por ejemplo, una misión enviada a Ucrania asesoró al Gobierno y a los interlocutores sociales acerca de distintas cuestiones relacionadas con la inscripción de los sindicatos, la negociación colectiva y la representatividad. El Comité de Libertad Sindical ha tomado nota desde entonces con interés y satisfacción de las enmiendas aplicadas a la ley de sindicatos que tienen por objeto simplificar los procedimientos de inscripción. Una misión enviada a Rumania en 2002 asesoró en el contexto del proceso de reforma

legislativa y el Comité de Expertos ha podido tomar nota con interés de varios cambios efectuados en el nuevo proyecto de ley sobre sindicatos en respuesta a las preocupaciones formuladas. A petición del Gobierno de Bosnia y Herzegovina se prestó asistencia técnica sobre posibles planteamientos de la reforma legislativa que atienda las preocupaciones de los órganos supervisores. También se llevaron a cabo varias misiones de asesoramiento en Serbia y Montenegro, a petición del Gobierno, para prestar asistencia técnica sobre cuestiones como las leyes sindicales y de organizaciones de empleadores y la regulación del derecho de huelga.

Se siguió prestando asistencia a los países (entre ellos, la Ex República Yugoslava de Macedonia, Kirguistán, Tayikistán, Serbia y Montenegro, y Uzbekistán), en cooperación con el Centro de Turín, para que puedan cumplir sus obligaciones constitucionales de informar acerca de la puesta en práctica de los convenios ratificados y responder a las observaciones formuladas por los órganos supervisores.

3.3. *El diálogo social*

En los países de Europa Central y Oriental y la CEI, en el decenio de 1990, se desplegaron grandes esfuerzos para desarrollar las instituciones de diálogo social y una legislación laboral adaptada a las condiciones de la economía de mercado. En general, esas actividades fueron seguidas durante el período de 2001-2004 por un reforzamiento del marco y los elementos del diálogo social, es decir, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las administraciones laborales, junto con la adaptación permanente de la legislación laboral a las condiciones del comercio liberalizado y una economía mundializada. Aunque los progresos no han sido parejos, estos hechos han facilitado en muchos casos la aplicación del diálogo social más allá del ámbito tradicional del mundo laboral y los asuntos sociales a cuestiones como la globalización y el envejecimiento de la población. En los nuevos países de la UE, el establecimiento de un marco para informar y consultar a los empleados ha entrañado la creación de nuevas modalidades de representación de los trabajadores en las empresas, entre otras, consejos obreros y consejos obreros europeos.

En la mayoría de los países del Pacto de Estabilidad y de la CEI, las instituciones de diálogo social todavía no funcionan eficazmente y el diálogo social tripartito sigue siendo demasiado formal. Los gobiernos aún adoptan importantes decisiones económicas y de política social que afectan directamente a los trabajadores y a los empleadores — como la privatización y las reformas de pensiones —, ya sea sin consultar a los interlocutores sociales o a partir de consultas de carácter muy oficial. Aunque en muchos de los países de Europa Sudoriental existen desde hace años instituciones nacionales de consulta tripartita, éstas se reúnen irregularmente — cuando lo hacen — y suelen carecer de recursos y del apoyo institucional esencial. En algunos casos, los interlocutores sociales adolecen de una fragmentación excesiva, que puede dar lugar a ineficiencia, y en varios países siguen tropezando con obstáculos jurídicos y administrativos para organizarse y desarrollarse, que les impiden representar con eficacia a sus miembros.

Aunque en la mayoría de los países de Europa Occidental prevalece la negociación colectiva en el plano sectorial a pesar de las tendencias hacia la descentralización, el diálogo social sectorial sigue siendo inexistente, salvo algunas excepciones, en otros muchos países de la región. En los países de Europa Central y Oriental y de la CEI, la negociación colectiva se lleva a cabo predominantemente en las empresas, e incluso allí su ámbito y

cobertura son a menudo bastante limitados. Hay, pues, una necesidad general en estos países de promover y desarrollar un diálogo social autónomo entre los representantes de los empleadores y los sindicatos.

Desde el inicio del proceso de transición, la OIT ha desempeñado un papel muy importante en el fomento del diálogo social en la mayoría de los países de Europa Central y Oriental y de la CEI. Durante el período 2001-2004 se esforzó en reforzar más el diálogo social en toda la región y en prestar asistencia a los nuevos Estados miembros de la UE en sus preparativos a la adhesión, en estrecha cooperación con la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. La Organización también cooperó con la Fundación Europea prestando asistencia a los nuevos Estados miembros y Estados candidatos a la adhesión a la UE para formular planes de acción encaminados a reforzar los mecanismos nacionales de solución de diferencias laborales.

Se organizó una serie de conferencias tripartitas para los países en curso a la adhesión a la UE en Praga (2001), Malta (2003) y Varsovia (2003), así como otras dos conferencias para la CEI en Almaty (2002) y Bishkek (2003). En estas conferencias se trataron distintos aspectos del diálogo social en tanto que instrumento de la reforma económica y laboral. La Conferencia de Praga tuvo como resultado una publicación sobre los puntos débiles del diálogo social sectorial en los países en curso de adhesión (Ghellab y Vaughan-Whithead, 2003). En la República Checa se llevó a cabo (2002) un seminario sobre el fomento del diálogo social; asimismo en 2002 se celebró en Budapest una conferencia tripartita de alto nivel, organizada en colaboración con los Gobiernos de Alemania y Japón, en la que se examinó la función del diálogo social en la formulación de políticas referentes al envejecimiento de la población. En varias de estas reuniones se promovió la pertinencia de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en el contexto del diálogo social, y la Declaración fue traducida al azeri y el húngaro. En 2004 se efectuó un estudio comparado del diálogo social y el empleo en una serie de países de la región, para realzar las prácticas idóneas en materia de participación de los interlocutores sociales en la formulación de las políticas de empleo.

En varios de los proyectos de cooperación técnica ejecutados en los países del Pacto de Estabilidad y de la CEI, relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, había componentes en pro del reforzamiento de las instituciones de diálogo social y los mecanismos de solución de diferencias laborales. Un proyecto financiado por Francia e Italia para promover el diálogo social y mejorar los conocimientos técnicos nacionales en materia de derecho laboral en los países del Pacto de Estabilidad hizo que los mandantes suscribieran una serie de acciones prioritarias para mejorar el diálogo social. La OIT ha intervenido también de manera decisiva en la promoción de un intercambio de experiencias entre los antiguos y los nuevos Estados miembros de la UE — comprendidos Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa y varios países de Europa Sudoriental — sobre el reforzamiento de la función del diálogo social en la asunción de los problemas de la transición. Algunos de esos países, por ejemplo, la República Checa, han pasado a ser recientemente donantes para actividades de la OIT en los Balcanes. Otra actividad subregional destinada a estos países tuvo por objeto reforzar las secretarías permanentes de las instituciones tripartitas en pro del diálogo social reuniendo a sus gestores y prestando apoyo en el plano nacional. El Centro de Turín organizó varias actividades de capacitación para la promoción del diálogo social en los países bálticos y en los países de Europa Sudoriental. También se prestó apoyo para prestar asistencia en la ratificación y puesta en práctica del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) a resultas de lo cual Bosnia y

Herzegovina, Ex República Yugoslava de Macedonia, y Serbia y Montenegro están estudiando la posibilidad de ratificarlo.

También se prestó a los países de Europa Sudoriental asesoramiento y apoyo para el desarrollo de un marco jurídico del mecanismo de solución de diferencias laborales. Por ejemplo, se formó a jueces de lo laboral de Rumania en el empleo de las disposiciones del derecho laboral internacional en sus fallos referentes a diferencias laborales, sobre todo a propósito de los Convenios núms. 87 y 98. Serbia y Montenegro también recibió asistencia técnica en el terreno de la solución de diferencias laborales y se llevaron a cabo actividades de capacitación sobre técnicas de conciliación y mediación en Bulgaria. Por último, se prestó apoyo técnico a la Ex República Yugoslava de Macedonia para la formulación de medidas legislativas referentes al derecho de huelga.

La legislación laboral

Cada vez se acepta más en la región que es esencial un adecuado marco general regulador de las cuestiones sociales y laborales para que la globalización sea a largo plazo sostenible social y económicamente. Al igual que a propósito de otros aspectos, en éste el proceso de adhesión a la Unión Europea ha constituido un incentivo poderoso para que surjan nuevas tendencias en la reforma de la legislación laboral de los nuevos Estados miembros de la UE y los países candidatos a la adhesión. Al mismo tiempo, estos países han llevado a cabo otras reformas, como la flexibilización de su legislación laboral, a fin de hacer frente a las realidades en evolución del mercado laboral mundializado y las necesidades que impone la competitividad.

Puede observarse una tendencia paralela en otros muchos países de la región que no están en proceso de adhesión a la UE y en los que se plantea la doble preocupación de alcanzar un mayor respeto de los derechos fundamentales relacionados con el trabajo y adaptar el marco regulador a las condiciones en evolución de un mercado laboral mundial. Por ejemplo, prácticamente todos los países de la CEI y muchos países balcánicos están actualmente redactando códigos de trabajo nuevos o modificados, complementados a menudo con leyes específicas que tratan de la libertad sindical y las relaciones laborales. Ahora bien, en general en esos países está menos adelantada la situación en lo que se refiere a la observancia de la legislación laboral y, por consiguiente, de lo que se trata es de reforzar más las capacidades de las administraciones laborales, sobre todo de la inspección del trabajo y los sistemas judiciales.

Los Estados miembros de la región siguieron obteniendo asistencia de la OIT para desarrollar y modificar su legislación laboral: no sólo las leyes marco, como los códigos del trabajo, sino también las leyes relativas a aspectos concretos del mercado laboral. En febrero de 2003 se celebró en Malta una conferencia tripartita en la que se abordó la función del diálogo social tripartito en la reforma de la legislación laboral de manera que se alcance el adecuado equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

En los países en curso de adhesión a la UE, la asistencia consistió en facilitar comentarios acerca de un proyecto de ley sobre consejos obreros y la regulación de los mecanismos de consulta tripartita en Lituania; la modificación del Código del Trabajo de Eslovaquia, y la legislación sobre agencias de trabajo temporal en Polonia. En Hungría se centró en el diálogo social sectorial, la negociación colectiva, el género, el derecho a la información y la consulta y la formación de los interlocutores sociales acerca del mecanismo de supervisión de la OIT. Otros países de la subregión que se beneficiaron de apoyo de la OIT en el terreno de la reforma de la legislación laboral fueron Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Federación de

Recuadro 3.6

Desarrollo de legislación laboral en Ucrania

En el contexto de un proyecto financiado por los Estados Unidos para la promoción de la Declaración de la OIT, a partir de 2001 se ha puesto en marcha un proceso de diálogo en el que participan no sólo las organizaciones de empleadores y de trabajadores y el Ministerio de Trabajo y Política Social, sino también especialistas en derecho y universitarios, otros sectores del Gobierno y miembros del Parlamento y representantes de otros muchos interesados directos. Este diálogo se ha centrado en el desarrollo de la legislación laboral, en particular del nuevo proyecto del Código del Trabajo, que fue aprobado por el Consejo Nacional de Alianza Social y cuya primera lectura en el Parlamento tuvo lugar en 2003. El proceso de formulación del Código del Trabajo fue muy comentado en los medios de comunicación social y, gracias a la creación de un sitio Web específico, se ha facilitado la difusión de información sobre las propuestas formuladas al respecto.

El proyecto abarca todos los principios que promueve la Declaración. En todas las actividades se han tenido en cuenta las diferencias sociosexuales. Sin embargo, la piedra angular del proyecto ha sido el desarrollo de los derechos e instituciones referentes a la libertad sindical. Para muchas organizaciones representativas e independientes, la participación en el proyecto fue una fuente importante de reconocimiento público que contribuyó al surgimiento de la sociedad civil en Ucrania. A lo largo de todo el proyecto se mantuvo la cooperación con la Inspección del Trabajo y se llevó a cabo un programa de seminarios de capacitación de inspectores del trabajo. En la Inspección del Trabajo se reconoce que esas actividades han modificado su perspectiva y que ahora se da más importancia a la prevención y al diálogo, frente al planteamiento más tradicional basado en el control y las sanciones.

Rusia, Georgia, Kazajstán, Rumania, Serbia y Montenegro, y Ucrania (véase el recuadro 3.6). Entre los países del Pacto de Estabilidad, desde 2001 se han promulgado códigos del trabajo formulados con asistencia de la OIT en Kosovo, Rumania y Serbia y se han modificado leyes laborales existentes en Albania, Bulgaria y Montenegro.

En apoyo de esas actividades se han desarrollado varios instrumentos: los perfiles de derecho laboral preparados y actualizados constantemente por el Observatorio Internacional de Derecho y Legislación del Trabajo de la OIT. Estos perfiles, preparados generalmente por especialistas en teoría o práctica del derecho laboral de cada país, tienen por objeto facilitar una comprensión general de cómo funciona el derecho laboral en el país y proporcionar un acceso fácil a las informaciones pertinentes. Actualmente se pueden consultar en línea los perfiles correspondientes a Alemania, Federación de Rusia, Finlandia, Irlanda, Israel, Italia y Suiza y en breve se podrán consultar los de los demás países europeos. Otro instrumento práctico, las Directrices sobre Legislación Laboral, combinan ejemplos de legislación vigentes sobre una serie de temas importantes del derecho laboral con una panorámica que muestra los distintos métodos adoptados, sustentada con explicaciones de sus puntos más importantes. Estas directrices tienen por finalidad respaldar a quienes intervienen en la redacción o modificación de la legislación laboral y se pueden consultar en español, francés, inglés y ruso y existen en versión impresa en los idiomas propios de Serbia y Montenegro, y Bosnia y Herzegovina.

Las organizaciones de empleadores

Se siguió avanzando en la consolidación de las organizaciones de empleadores de los países de Europa Central y Oriental, Europa Sudoriental y la CEI, y en todos los países de estas subregiones ya existen organizaciones de empleadores. A raíz de la promulgación de las leyes pertinentes que permiten su inscripción se crearon nuevas organizaciones independientes de empleadores en Bosnia y Herzegovina, y Montenegro. También se promulgaron leyes específicas sobre las organizaciones de empleadores en la República de Moldova, Rumania y Ucrania. En cambio, todavía no existen las pertinentes disposiciones en Eslovenia, Ex República Yugoslava de Macedonia y Serbia.

Los principales problemas con que tropiezan las organizaciones de empleadores son la lentitud con que se llevan a cabo las necesarias mejoras de las disposiciones legislativas para que puedan inscribirse con facilidad, se aclaren las funciones respectivas de las cámaras de comercio y las organizaciones de empleadores y se logre que la negociación colectiva no se considere obligatoria. Otro problema importante en algunos países es el que las cuotas de afiliación a las organizaciones de empleadores no puedan ser deducibles de los impuestos, como se pidió en las Conclusiones de las Reuniones Regionales Europeas de 1995 y 2000. Los problemas de las organizaciones de empleadores de los países de Europa Central y Oriental para aumentar el número de sus miembros y desempeñar un papel prominente en el diálogo social también se deben a su falta de capacidad para prestar servicios de elevada calidad a sus miembros, al carácter no estructurado de buena parte de la economía, a la fragmentación de las organizaciones de empleadores en algunos casos y, en determinados países, al elevado nivel de corrupción.

Las organizaciones de empleadores siguieron percibiendo un volumen importante de apoyo y orientación para ayudarles en su evolución futura, que consistió en la organización de reuniones de ámbito nacional o subregional — a veces en colaboración con otros interlocutores sociales —; la organización de actividades de capacitación — a menudo en cooperación con el Centro de Turín —; y la preparación y la traducción de publicaciones. Los temas tratados en dichas publicaciones fueron los siguientes: la planificación estratégica; el fomento de la afiliación y los servicios a los miembros (salud y seguridad en el trabajo y capacitación profesional); los grupos de presión; las relaciones con los medios de difusión; y la función que las organizaciones de empleadores pueden desempeñar en terrenos como la privatización, la fijación de las remuneraciones, la seguridad y la salud en el trabajo, el sector no estructurado de la economía, el trabajo infantil, las migraciones, el VIH/SIDA y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se prestó asistencia a varios países para la adopción de disposiciones referentes a la deducción fiscal de los derechos de afiliación en las organizaciones de empleadores, entre ellos Bosnia y Herzegovina, Letonia, Rumania y Montenegro. También se implantaron disposiciones que permiten deducir de los impuestos parte de los derechos de afiliación en la República Checa, Bulgaria, Polonia, Eslovaquia y Ucrania.

Un aspecto importante de la asistencia prestada ha sido la promoción de la creación de redes, el intercambio de experiencias y la cooperación bilateral entre organizaciones de empleadores de la región. Uno de los resultados más importantes de un proyecto financiado por los Países Bajos relativo a organizaciones de empleadores de Europa Sudoriental fue la creación del Foro de Empleadores de Europa Sudoriental. Gracias a este foro, las organizaciones de empleadores de la región de los Balcanes tiene la posibilidad de intercambiar información acerca del Pacto de Estabilidad en los Balcanes y representar los intereses de los empleadores ante las instituciones

Recuadro 3.7

El fomento de la capacidad empresarial de las mujeres por conducto de las organizaciones de empleadores de Georgia y Azerbaiyán

A fin de prestar asistencia a las organizaciones de empleadores de Azerbaiyán y Georgia para que mejoren los servicios que prestan a sus miembros, se ha ejecutado un proyecto consistente en ayudarles a desarrollar estrategias y medidas encaminadas a atender las necesidades de las empresarias. A partir de una evaluación rápida de la evolución de la capacidad empresarial de las mujeres en los dos países, comprendidas las influencias legislativas y culturales, se celebraron dos seminarios nacionales en los que se identificaron las prácticas idóneas para respaldar a las empresarias.

Los seminarios nacionales han producido distintos planteamientos del apoyo a la capacidad empresarial de las mujeres y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones de empleadores en ambos países. Como resultado de las actividades del proyecto, en Georgia se creó la Asociación de Empresarias, y la organización de empleadores de Azerbaiyán está estableciendo un comité permanente sobre género y un centro de información sobre la cuestión. En Bakú, Azerbaiyán, tuvo lugar en 2004 una conferencia final en la que se intercambiaron experiencias sobre prácticas idóneas para la prestación de apoyo estable y a largo plazo a las empresarias.

internacionales, que desempeñan un importante papel en la reconstrucción de la zona. También se creó una red no oficial, la Red de organizaciones de empleadores de los países candidatos a la adhesión (ACEON), para ayudar a las organizaciones de empleadores de esos países a coordinar sus preparativos para el proceso de adhesión a la UE. También se puso el acento en facilitar el intercambio de experiencias y la creación de redes con organizaciones de empleadores más avanzadas, por ejemplo, entre las de Azerbaiyán y Turquía. Otro ejemplo de facilitación de intercambio de experiencias entre organización de empleadores con distintos niveles de experiencia fue el curso de capacitación sobre planificación estratégica para organizaciones de empleadores que tuvo lugar en Israel, en colaboración con la Asociación de Fabricantes de Israel.

Las organizaciones de trabajadores

En la mayoría de los nuevos Estados miembros la UE y de los países candidatos a la adhesión a ella, los sindicatos han desplegado esfuerzos para consolidar su posición en el sistema institucional establecido, pero todavía frágil. En el plano nacional, han participado en la redacción de propuestas sobre políticas de empleo, la reforma de la seguridad social y las pensiones y la asunción de las necesidades de los colectivos vulnerables. También han elaborado programas y políticas enderezados a detener e invertir la tendencia hacia la disminución del número de sus miembros, aunque todavía sólo está afiliada a ellos una minoría y su presencia es reducida en el sector privado, sobre todo entre las PYME. Además, a pesar de intentos recientes, no ha habido una evolución decisiva hacia la negociación colectiva en el plano sectorial, situación que sigue siendo la parte más débil de los sistemas de relaciones laborales de muchos nuevos Estados miembros de la UE y países candidatos a la adhesión.

En otros países de Europa Central y Oriental y de la CEI, los sindicatos están todavía luchando por establecer un marco jurídico, instituciones y

mecanismos que les doten de una base más sólida para representar los intereses de sus miembros. Los sindicatos de Ucrania, Serbia y Montenegro, y Eslovaquia han desplegado grandes esfuerzos para influir en las reformas de la legislación laboral a fin de que se respeten más los derechos de los sindicatos y de los trabajadores. En otros países de la CEI, se quejan de violaciones cada vez más frecuentes de los derechos y libertades más básicos de los trabajadores y los sindicatos. En junio de 2003 varios delegados de los trabajadores formularon una denuncia oficial ante la Conferencia Internacional del Trabajo, relativa a la inobservancia por Belarús de los Convenios núms. 87 y 98. La Comisión de Encuesta de la OIT establecida para investigar la denuncia visitó Minsk en abril de 2004 para analizar la situación.

A finales del decenio de 1990 — y todavía hoy en menor medida —, una de las prioridades de los sindicatos de los países de la CEI era solucionar las demoras en el pago de los salarios. En la actualidad, sin embargo, su objetivo principal es aumentar los niveles salariales, sobre todo los del salario mínimo. En los países que cuentan con un documento estratégico de lucha contra la pobreza, en concreto, también están intentando elaborar propuestas de política propias sobre cuestiones como las condiciones laborales de las trabajadoras, la erradicación del trabajo infantil, las actividades de las empresas transnacionales y la globalización.

A medida que las organizaciones de trabajadores han seguido adaptándose a sus nuevas funciones en las economías de mercado, los terrenos en que han solicitado asistencia de la Organización se han ido diversificando cada vez más. Ante esta situación, la OIT se ha esforzado en ayudar a los sindicatos a elaborar respuestas políticas integradas a las rápidas transformaciones sociales y económicas que están teniendo lugar en la región, de conformidad con el concepto de trabajo decente. Así, por ejemplo, se ha prestado asistencia a organizaciones de trabajadores de varios países, entre ellos Bulgaria y Croacia, acerca del planteamiento de la flexiseguridad, para ayudarles a influir en las políticas del mercado del trabajo sobre la base de un planteamiento equilibrado que compagine la seguridad de los trabajadores y la flexibilidad de los empleadores. Una parte cada vez mayor de la asistencia prestada lo ha sido en cooperación con los asociados tradicionales de la Organización en la región, esto es, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Comité Asesor Sindical de la OCDE.

Un terreno en el que las organizaciones de trabajadores han solicitado sistemáticamente apoyo a la Organización es la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Al respecto, la asistencia ha consistido en un proyecto financiado por Alemania, destinado a sindicatos de Bulgaria y Rumania. Un logro primordial alcanzado en Rumania fue la concepción de un componente de educación cívica para los planes de estudios escolares y su implantación en algunos establecimientos de enseñanza secundaria (véase el recuadro 3.8). En Bulgaria se puso en marcha una campaña nacional sobre los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, en estrecha cooperación con la Inspección del Trabajo y los medios de comunicación. En dicha campaña se recalcó, entre otros temas, la importancia de la violación de los derechos fundamentales en el trabajo en las PYME del país. También se reforzaron las capacidades de los sindicatos mediante otros proyectos de promoción de la Declaración. Por ejemplo, en Ucrania tuvo lugar una serie de seminarios de capacitación tripartita sobre derecho laboral y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dentro de un proyecto financiado por los Estados Unidos, que dieron lugar a la promulgación de un nuevo Código del Trabajo (véase más arriba). También se impartió capacitación para reforzar los programas de educación

Recuadro 3.8

La promoción de los derechos de los trabajadores en las escuelas de Rumania

Dentro de un proyecto financiado por Alemania para promover la Declaración de la OIT, los sindicatos de Rumania han elaborado componentes educativos con miras a su inclusión en los planes de estudio de enseñanza secundaria, que abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el papel de los interlocutores sociales y el significado del diálogo social en una sociedad democrática. Todo esto es un elemento clave de una estrategia a largo plazo de los sindicatos rumanos para atraer a jóvenes al movimiento sindical gracias a una mejor comprensión de los derechos de los trabajadores y del valor de la solidaridad.

Los sindicatos, en asociación con el Ministerio de Educación, Investigación y Juventud, colaboraron en un amplio proceso de preparación de un nuevo plan de estudios escolar sobre educación cívica. Ya se han elaborado, experimentado e incluido en el plan de estudios nacional del curso XI cinco lecciones. En 2005-2006 se concluirán y ensayarán dos lecciones más con miras a su inclusión en el plan de estudios nacional. También se organizará una campaña de formación mediante la preparación y distribución en las escuelas de carteles y folletos informativos sobre los derechos sindicales.

sindical en Serbia y Montenegro, sobre normas laborales internacionales y básicas en el contexto de un proyecto financiado por Italia.

A todo lo largo de la asistencia prestada a los sindicatos, se desplegaron esfuerzos especiales para promover los derechos de las trabajadoras, particularmente en asociación con la CIOSL y la CMT. También se llevaron a cabo varias actividades para reforzar las capacidades de los sindicatos de los países de la CEI para combatir el trabajo infantil, entre ellas, la traducción y publicación de directrices, materiales de capacitación y documentos informativos. En un proyecto conjunto de la OIT, la CIOSL, la *Union Network International (UNI)* y la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (IUF), se prestó asistencia a los sindicatos de Kirguistán para que elaborasen políticas y planes de acción de lucha contra las peores formas de trabajo infantil, poniéndose el acento en el trabajo infantil en la agricultura — en particular en el cultivo del tabaco — y en el comercio, especialmente en los mercados locales.

La protección de los derechos de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador

A fin de acometer el problema del pago demorado de los salarios, problema que ha afectado a millones de trabajadores y sus familiares, además de a las economías nacionales, se prestó apoyo a los países del Pacto de Estabilidad y a Ucrania para hallar y poner en práctica soluciones. En noviembre de 2001 se celebró en Sofía una conferencia tripartita subregional en la que participaron expertos del Banco Mundial y de países de la UE. A raíz de la conferencia, la OIT cooperó con la Comisión Europea en la prestación de asistencia a Bulgaria y Rumania para establecer un marco jurídico y crear fondos de garantía salarial de conformidad con las normas europeas y de la OIT. En Bulgaria se promovió en 2004 una ley por la que se establece un fondo de garantía y se están preparando medidas relativas similares en Rumania. También se ha prestado asistencia a Ucrania en el terreno de los fondos de garantía salarial.

3.4. La protección social

Una conjugación de pautas está afectando en la actualidad a la región. Se trata concretamente del envejecimiento de la población en la mayoría de los países de la región, la disminución de la esperanza de vida en algunos países de la CEI, la consolidación de la economía de mercado en los países de Europa Central y Oriental y de la CEI, y la armonización de la legislación y de los sistemas pertinentes en los nuevos Estados miembros de la UE y en los países candidatos a la adhesión. Todo esto ha conllevado que se haya centrado la atención en diversas facetas de la protección social, que, por ello, han pasado a tener más importancia en las reflexiones políticas. La reforma de los regímenes de pensión y otras modalidades de seguridad social, la mejora de las condiciones de seguridad y salud laborales y las medidas adoptadas para combatir el aumento de la infección por el VIH/SIDA, sobre todo en Europa Central y Oriental y la CEI, se han convertido en preocupaciones apremiantes en la región en los últimos años.

Los países de Europa Central y Oriental y de la CEI han tropezado con dificultades para acometer los problemas del bajo empleo, la recaudación eficaz de las cotizaciones sociales y el elevado gasto a medida que han aumentado los niveles de desempleo y pobreza. Ante esta situación, han implantado en los últimos años reformas de gran alcance en sus regímenes de seguridad social, que por lo general han tenido por finalidad mejorar el balance financiero de los regímenes de seguridad social haciendo más rigurosas las condiciones que es preciso reunir para recibir las prestaciones y mejorando la recaudación de las cotizaciones. Ahora bien, no se constata claramente que estas últimas reformas hayan producido ya los resultados pretendidos.

Al igual que en el decenio de 1990, la reforma de las pensiones ha seguido ocupando un importante lugar en los debates de política de toda la región. En este contexto, los primeros resultados de las medidas de privatización de las pensiones han demostrado claramente que se habían subestimado los problemas que esta estrategia de reforma comportaba. En Europa Central y Oriental y en algunos países de la CEI, los nuevos fondos privados de pensión han invertido grandes cantidades en obligaciones públicas en lugar de hacerlo en el sector privado, en contradicción con la finalidad básica de la reforma, es decir, la diversificación de los riesgos. Las cargas administrativas de los fondos privados son además elevadas, lo cual erosiona los beneficios de las inversiones y ha dado lugar en algunos países a que los rendimientos reales sean negativos. Además, los mercados privados de pensiones están siendo dominados cada vez más por algunos fondos que a pesar de permitir alcanzar economías de escala, han disminuido la competencia y aumentado la necesidad de regulación. En la mayoría de estos países, siguen sin resolverse cuestiones fundamentales relativas al pago de las prestaciones en relación con las nuevas cuentas de ahorro individuales privadas, entre ellas la manera de prever los aumentos del costo de vida y si los prestatarios privados podrán tener en cuenta las diferencias entre la esperanza de vida media de las mujeres y la de los hombres para computar las prestaciones. El desvío de parte de los ingresos de los planes de pensiones a las nuevas cuentas de ahorro individuales está dañando la situación financiera de los planes públicos de pensión. Los fondos desviados de los planes públicos a los privados, que ascenderán a una cuantía situada entre el 0,5 y el 2,5 por ciento del PIB en los próximos decenios, obligan a los gobiernos a contraer mayores empréstitos y están reduciendo los niveles de las prestaciones.

En los países de la CEI se experimentaron graves problemas en la financiación de la seguridad social a comienzos del decenio de 1990, a causa de la hiperinflación, el aumento del desempleo y la evasión de impuestos y

cotizaciones a la seguridad social, problemas provocados en gran parte por el aumento de las actividades del sector no estructurado de la economía. El hecho de que las cuantías de las prestaciones de la seguridad social sean bajas y relativamente iguales y no reflejen plenamente las cotizaciones abonadas, ha disminuido la motivación individual para acogerse a la seguridad social. Las elevadísimas tasas de cotizaciones a la seguridad social de los empleadores son otro importante factor disuasivo. Por ejemplo, son necesarios con apremio regímenes de seguridad social globales de los que formen parte la protección de los desempleados y la prestación de maternidad y no sólo las pensiones de jubilación y la asistencia social, con el fin de garantizar un nivel de vida mínimo. Los trabajadores del sector informal y los migrantes ilegales se encuentran en situación particularmente precaria, los segundos en gran parte a causa del inflexible régimen de inscripción que limita la libertad de desplazamiento de las personas entre los países de la CEI. Así pues, otro importante problema que debe resolverse en la subregión es el establecimiento de disposiciones comunes de seguridad social que protejan a los trabajadores migrantes de los países de la CEI, y para alcanzar una solución aceptada generalmente al respecto será vital el diálogo social.

En el campo de la protección social, el apoyo de la OIT a los mandantes consistió en sumar su peso y su experiencia a los debates generales de política, además de dar apoyo práctico a los mandantes para la elaboración de programas de protección social más eficientes y eficaces. Esta actividad consistió en capacitación de profesionales de la seguridad social e interlocutores sociales, organización de ocasiones de diálogo social sobre problemas y reformas de la protección social, asistencia actuarial y técnica y proyectos de cooperación técnica.

A fin de determinar con más precisión la situación en lo tocante a la seguridad socioeconómica en los países de Europa Central y Oriental y de la CEI y para identificar las necesidades y cuestiones de política adecuadas conexas, se llevaron a cabo ejercicios de acopio de datos basados en encuestas sobre la flexibilidad y la seguridad laborales en las empresas en Azerbaiyán, Federación de Rusia, República de Moldova y Ucrania. También se efectuaron encuestas a micronivel, consistentes en encuestas del grado de seguridad de las personas en Azerbaiyán, Federación de Rusia, Hungría y Ucrania, a fin de evaluar el sentimiento de seguridad económica y laboral experimentado por los hogares y las fuentes de inseguridad. Las conclusiones de esas encuestas, que fueron analizadas en una serie de conferencias nacionales tripartitas y recibieron gran atención de los medios de comunicación, muestran que, a pesar de algunos indicios positivos, los avances se están viendo minados por las elevadas tasas de desempleo oculto y de pobreza, el uso generalizado de licencias administrativas no remuneradas (por ejemplo en Ucrania), la insuficiencia de los ingresos de aproximadamente tres cuartas partes de la población, las enormes cantidades de personas que no pueden sufragar la atención de salud, y el deseo generalizado de reforzar los derechos de la gente y de garantizar un ingreso mínimo.

Se realizaron varios proyectos de cooperación técnica para ayudar a los países de Europa Central y Oriental y de la CEI a fortalecer y adaptar sus regímenes de seguridad social, entre ellos, programas de capacitación organizados por el Centro de Turín en Albania, Federación de Rusia y Kosovo. Francia financió dos amplios proyectos, uno para países de Europa Central y otro para los países del Pacto de Estabilidad de Europa Sudoriental. Un tercer proyecto, financiado por Italia, tuvo por objeto reforzar la prestación de servicios sociales en Albania. En los proyectos subregionales había componentes de investigación y cooperación técnica y se promovía el intercambio de información y experiencia en Europa.

Recuadro 3.9

Los sistemas de atención de salud de Europa Oriental

Un examen de los servicios de atención de salud de los países de Europa Oriental llevado a cabo por la OIT demuestra que, a pesar de la entrega permanente de buena parte del personal de atención de salud, los años de transición y los recortes del gasto público han damnificado los servicios de salud estatales, provocando una crisis en la atención de salud que ha contribuido a la caída de la esperanza de vida en países como la Federación de Rusia y Ucrania. El impacto de enfermedades como el VIH/SIDA y la tuberculosis ha resultado agravado por la situación de los servicios de salud pública. Los trabajadores de atención de salud de muchos países están mal pagados, se ven obligados a trabajar horas extraordinarias no remuneradas y padecen inseguridad de empleo habida cuenta de la incertidumbre que pesa sobre los planes futuros de reestructuración del sector. Además, en el debate acerca de las medidas de reforma apenas intervienen los interlocutores sociales.

Las conclusiones de este examen han sido recogidas en una publicación de la OIT y de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) titulada *Corrosive reform: Falling health systems in Eastern Europe*, en la que asimismo figuran recomendaciones de política para mejorar la situación (Afford, 2003).

En el contexto del proyecto para Europa Central, varios estudios (Fultz, 2002a y 2003) compararon las experiencias de la reforma de las pensiones con y sin privatización; analizaron las reformas de la pensión de las personas con discapacidad en varios países (Fultz y Ruck, 2002); estudiaron las dimensiones de género de las reformas de la seguridad social en relación con las pensiones y las prestaciones familiares (Fultz, Ruck y Steinhilber, 2003); y examinaron los esfuerzos desplegados para utilizar las medidas de la seguridad social en la lucha contra la pobreza y la exclusión social dimanante de la transición o que persiste después de ella (Ferge, Tausz y Darvas, 2002). Se analizaron los temas y las conclusiones principales de estos estudios en la reunión no oficial de ministros de los países en curso de adhesión a la UE celebrada en el contexto de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2003. El componente de investigación del proyecto que abarca Europa Sudoriental ha tenido por eje la mejora de la prestación de los servicios sociales y la recaudación de las cotizaciones con objeto de identificar y difundir prácticas idóneas y de elaborar un curso de capacitación. También se llevó a cabo un examen de las reformas de atención de salud efectuadas en muchos países de Europa Oriental (Afford, 2003).

La asistencia técnica sobre la reforma de la seguridad social consistió en prestar apoyo a los Gobiernos de la República Checa y Rumania para formular nuevas leyes por las que se autoriza la creación de planes de pensiones de las empresas y se establece el marco de su regulación. Se dieron orientaciones al Gobierno de Bulgaria para elaborar un nuevo sistema de primas vinculadas al riesgo para las prestaciones por lesiones laborales. Se orientó al Gobierno de Albania en sus planes de ratificación del Convenio núm. 102 y el Código Europeo de Seguridad Social. También se compartió experiencia con los Gobiernos de Albania y Lituania en su examen de la privatización de sus regímenes de pensión. En 2004 se inició un proyecto de cooperación técnica de dos años de duración financiado por Francia destinado a reforzar la capacidad institucional en cinco países (Bulgaria, República Checa, Eslovenia, Hungría, y Rumania) a fin de combatir la exclusión social mediante políticas coordinadas del mercado del trabajo y protección social. En Hungría, el proyecto abarcará también la mejora de los asentamientos urbanos de la comunidad roma. A fin de reforzar el diálogo social

sobre la reforma de la financiación de la protección social se impartió capacitación a organizaciones de empleadores y trabajadores, entre otras cosas, mediante la celebración de varios seminarios subregionales tripartitos y la organización de visitas de estudio de delegaciones nacionales que examinaron los regímenes vigentes en otros países.

La asistencia prestada a los países de la CEI para mejorar los regímenes de seguridad social consistió en organizar seminarios tripartitos sobre pensiones en la Federación de Rusia y Kazajstán y un seminario sobre elaboración de modelos actuariales en Belarús. En 2003 se llevó a cabo en Kazajstán un proyecto financiado por el PNUD para evaluar el Programa de asistencia social selectiva, que, al no existir un marco global de seguridad social, es una de las redes de seguridad social más solventes del país. Las principales conclusiones del proyecto fueron presentadas a un seminario tripartito que presidió el Ministerio de Trabajo, a resultas del cual el Gobierno está revisando actualmente la legislación referente a la asistencia social selectiva. El planteamiento metodológico elaborado en este proyecto está siendo aplicado en un proyecto TC-RAM en Kirguistán que financia el Reino Unido.

La financiación de la seguridad social

El asesoramiento y la asistencia técnica a los mandantes acerca de la financiación de la seguridad social consistieron en prestar apoyo para el desarrollo de la presupuestación social y la aplicación de otros métodos actuariales, además de la creación de bases de datos e indicadores gracias a los cuales se pueda evaluar el desempeño de los regímenes de protección social. Apoyaron estas actividades las investigaciones efectuadas en torno a varios temas conexos: el volumen de migración que necesita la población en curso de envejecimiento de la Unión Europea para mantener su nivel de vida (Cichon y colaboradores, 2003); los desafíos a que se enfrentan los regímenes de seguridad social a resultas de la ampliación de la UE y de la apertura de las fronteras interiores de Europa (Hagemejer, 2002); la equidad intergeneracional y la financiación de la protección social en Europa (Cichon y colaboradores, 2001); y el papel de los indicadores en el proceso del método abierto de coordinación. En el terreno de las estadísticas sobre seguridad social, se está elaborando la nueva Encuesta de la OIT sobre la Seguridad Social, en colaboración con EUROSTAT, y se está sometiendo a prueba el cuestionario en varios países europeos. Datos anteriores de la encuesta de la OIT sobre el Costo de la Seguridad Social fueron introducidos en una base de datos, en cooperación con la Universidad de Mannheim, y se pueden consultar en CD-ROM.

Los proyectos ejecutados consistieron en la evaluación actuarial del régimen de pensiones y la elaboración de un modelo de simulación de presupuesto social para Luxemburgo; una serie de evaluaciones actuariales sistemáticas del régimen de las pensiones de la seguridad social de Chipre; el cálculo de los costos de las medidas previstas en materia de política de mercado del trabajo de Bulgaria y apoyo técnico al proyecto de presupuestación social de la Federación de Rusia. Polonia fue el primer país europeo en el que se ensayó el nuevo instrumento metodológico, llamado evaluación del desempeño de la protección social (SPER). Se llevó a cabo una segunda evaluación del desempeño de la protección social en Eslovaquia y está previsto emprender otra para ayudar a los encargados de formular políticas mediante el examen y la comparación de toda la gama del gasto social, las poblaciones cubiertas, los métodos de financiación y los gastos administrativos en el plano nacional. Esto debería ofrecer una panorámica de la situación de la protección social como base a partir de la cual adoptar decisiones políticas.

Se efectuó toda una serie de actividades de capacitación y creación de capacidades, muchas de ellas en colaboración con el Centro de Turín, a fin de promover más el empleo de la presupuestación social en el plano nacional en tanto que instrumento global de gobernanza que ayude a hacer frente a los cambios demográficos y económicos, basado en la creación de bases estadísticas sólidas y coherentes y de instrumentos de proyección que permitan elaborar proyecciones a breve, medio y largo plazo de la protección social y las necesidades de recursos (Cichon y colaboradores, 2001): una reunión tripartita de alto nivel para los países en curso de adhesión a la UE, celebrada en Chipre en colaboración con la CE, y un programa conjunto de la OIT y la Universidad de Maastricht de maestría en financiación de la protección social. También se elaboró un módulo de capacitación sobre los aspectos actuariales y estadísticos del Código Europeo de Seguridad Social y el Convenio núm. 102 de la OIT, que se utilizó en seminarios subregionales y nacionales organizados en colaboración con el Consejo de Europa.

Seguridad y salud en el trabajo

Después de un período en el que parece que sólo se han alcanzado progresos esporádicos en cuanto a mejorar la situación de la salud y seguridad en el trabajo, este importante tema ha pasado a tener mayor peso en las consideraciones políticas, en parte ante la adaptación exigida en el proceso de adhesión a la UE. Parece estar aumentando en casi toda la región la conciencia del costo sumamente elevado de los accidentes y enfermedades laborales, a pesar de cierto pesimismo residual acerca de si las medidas adoptadas serán realmente llevadas a la práctica o no.

Los nuevos Estados miembros de la UE han adoptado importantes medidas para ajustar su legislación y sus instituciones de salud y seguridad en el trabajo a las de la UE-15, muchos de ellos con ayuda y asesoramiento de la Organización en un contexto de mayor cooperación de la OIT con las instituciones de la Unión Europea. Además, otros muchos países también han reformado sus legislaciones e instituciones, con ayuda de la OIT, para atender las demandas de una economía de mercado. A pesar de ello, todavía existe un grave déficit en materia de aplicación y, aunque ha habido mejoras recientes, de los cálculos de la OIT se desprende que en los nuevos Estados miembros (salvo Chipre) se producen casi tres veces más fallecimientos por causas laborales que en la UE-15 y que la tasa de ausencia por accidentes y enfermedades laborales es también aproximadamente tres veces mayor. La modernización del sistema de inspección del trabajo de estos países ha avanzado muy lentamente y los esfuerzos desplegados tropiezan a veces con la falta de recursos y la insuficiente capacitación.

La desintegración de la ex URSS provocó el desmoronamiento de la administración general de salud y seguridad en el trabajo de los países de la CEI, tanto en los países como en las empresas; la transferencia de la responsabilidad en esta materia de los sindicatos a las autoridades públicas; la supresión de las funciones de protección social de las empresas, comprendidas las indemnizaciones por accidentes y enfermedades laborales, y posteriormente la reasignación por ley de las responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo al empleador. Las condiciones de trabajo reinantes en los países de la CEI siguen siendo muy preocupantes y la OIT calcula que el número de accidentes laborales que se produce en esos países es de aproximadamente 600.000 al año, 8.500 de los cuales resultan mortales. Además, buen número de accidentes no son comunicados oficialmente, sobre todo los que se producen en las PYME y en el sector informal de la economía.

A todo lo largo de la asistencia prestada por la OIT en este campo, el principio rector ha sido que el trabajo decente es trabajo seguro y que el

Recuadro 3.10

El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Una de las iniciativas adoptadas por la OIT para aumentar la conciencia de las enormes pérdidas que suponen los accidentes y enfermedades laborales en todo el mundo ha sido declarar el 28 de abril, un día asociado de larga data por los sindicatos con la conmemoración de las víctimas de accidentes y enfermedades laborales, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Organización conmemoró por vez primera este día mundial en 2003.

En 2003 y 2004, una larga lista de países de Europa y Asia Central organizó el 28 de abril distintos actos sobre el tema de la salud y la seguridad en el trabajo, desde debates y reuniones tripartitas a emisiones de radio y televisión, pasando por campañas de concienciación y distribución de publicaciones de la OIT, la colocación de coronas de flores y, en algunos casos, la observancia de un minuto de silencio por las víctimas.

medio definitivo para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo es establecer una cultura de la seguridad que ponga el acento en la prevención. La Organización también ha ampliado su cooperación en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo con las instituciones regionales, entre ellas la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, además de cooperar en varios proyectos que han demostrado ser un instrumento eficaz para promover la complementariedad entre los principios de la OIT y la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Como base para la implantación de una cultura de la seguridad, la OIT siguió apoyando la difusión de información sobre salud y seguridad en el trabajo, en particular mediante la creación de centros de información y capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo, varios de ellos en las regiones de la Federación de Rusia. Azerbaiyán, Belarús, Georgia, Kazajstán, Kirguistán y Uzbekistán poseen centros nacionales propios y Tayikistán está en curso de crear el suyo. Para los países rusófonos, la Academia Virtual de Trabajo Seguro es una fuente importante y muy utilizada de información de la OIT y de otras entidades sobre salud y seguridad en el trabajo. Desde hace varios años, la Organización ha prestado asistencia para la traducción y publicación de información actualizada sobre la materia en ruso y se ha puesto el acento en la traducción de documentación pertinente a otros idiomas de Europa Central y Oriental.

Otro de los ejes de la actividad de la OIT ha consistido en apoyar la ratificación por más países de sus convenios referentes a la salud y la seguridad en el trabajo y la enmienda y promulgación de medidas legislativas, comprendida la adaptación de las disposiciones en esta materia de los nuevos Estados miembros con las directivas de la UE, que reflejan en gran medida las disposiciones pertinentes de los instrumentos de la OIT. Se ha prestado asistencia a Croacia, Kazajstán, Kirguistán, Lituania, Federación de Rusia, Serbia y Kosovo para la formulación de medidas legislativas en materia de salud y seguridad en el trabajo. También se ha prestado asesoramiento sobre el entorno político de la salud y la seguridad en el trabajo en general, en particular mediante el empleo desde 2002 de un nuevo instrumento de la OIT, los perfiles nacionales de salud y seguridad en el trabajo, que han sido preparados por Azerbaiyán, Georgia, Kazajstán, Kirguistán y Uzbekistán; el de Tayikistán está en curso de formulación. A fin de elaborar estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo, Azerbaiyán, Croacia, Serbia,

Kazajstán y Uzbekistán están elaborando sus propios conceptos en materia de salud y seguridad en el trabajo y en la Federación de Rusia se ha puesto en marcha una iniciativa consistente en preparar un programa estatal de «Salud para la población trabajadora de Rusia, 2003-2015».

Otro elemento importante de la instauración de una cultura de la seguridad es la organización de actividades de capacitación y creación de capacidades, a menudo en colaboración con el Centro de Turín para profesionales de salud y seguridad en el trabajo y organizaciones de empleadores y trabajadores. En los países de la CEI, comprendidos la Federación de Rusia, Kirguistán y Uzbekistán, se está prestando apoyo a expertos y organizaciones locales para que elaboren cursillos y materiales didácticos experimentales y modulares sobre salud y seguridad en el trabajo mediante la formación de capacitadores. En varios países de Europa Central y Oriental se llevó a cabo en colaboración con sindicatos una encuesta sobre las prioridades y situaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, cuyas conclusiones se analizaron en seminarios nacionales y subregionales. En cuanto a las organizaciones de empleadores, se puso el acento en la necesidad de esforzarse en modernizar y racionalizar la proliferación de pequeños servicios de salud y seguridad en el trabajo, que tienden a rebajar los precios y no prestan los servicios oportunos a los empleadores de muchos países de Europa Central y Oriental. También se realizó un proyecto experimental con la asociación de empleadores de Bulgaria para mejorar sus servicios de salud y seguridad en el trabajo, a fin de aplicar las enseñanzas extraídas por las organizaciones de empleadores de otros países de la subregión.

Normalmente, la legislación referente a los representantes sindicales o de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud en el trabajo de los países de Europa Central y Oriental dispone que deben existir estos representantes en los centros del trabajo de 50 o más empleados; sin embargo, se calcula que sólo los tienen entre el 10 por ciento y el 20 por ciento de los centros de trabajo en que debería haberlos. La OIT ha organizado actividades de creación de capacidades para trabajadores y empleadores en Bulgaria, Ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, República de Moldova y Serbia para promover la creación y mejorar el funcionamiento de comités de salud y seguridad en el trabajo. Esos comités han pasado a ser obligatorios conforme a la legislación rusa y están surgiendo en otros países de la CEI gracias al asesoramiento de la OIT en materia de políticas. Ahora bien, el concepto de diálogo social práctico en el centro de trabajo apenas es conocido, y la OIT, varios sindicatos internacionales y Finlandia se han unido con especialistas rusos para satisfacer las necesidades de información, materiales de formación y formación de capacitadores.

También se han llevado a cabo varias iniciativas en materia de seguridad y salud sectorial. Una de estas iniciativas se emprendió en el complejo minero de Trepça, Kosovo, que anteriormente era el mayor empleador de Kosovo pero cuyo tamaño ha disminuido radicalmente, en gran medida a causa de la peligrosidad de los sitios y la planta y de la falta de formación de los trabajadores. Por conducto de un proyecto financiado por los interlocutores sociales italianos, se formó a 1.750 trabajadores, junto con 14 capacitadores, para seguir promoviendo la seguridad en el complejo. En el contexto de la promoción del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) que ha sido ratificado por cuatro países, todos ellos de la región europea (Eslovaquia, Finlandia, Kirguistán y República de Moldova), se prestó asistencia para la creación de un programa nacional sobre seguridad y salud en la agricultura en la República de Moldova y Kirguistán. La ejecución de un proyecto por el Centro de Turín, con apoyo de la Comunidad Flamenca de Bélgica, sobre seguridad y salud en el trabajo en el sector marítimo de la Federación de Rusia, centrado en la mejora de los

sistemas de gestión, inspección y diálogo social, coincidió con la ratificación por la Federación Rusia del Convenio núm. 152 sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios).

La OIT reforzó además sus actividades de supervisión y asesoramiento de políticas en el campo de las condiciones de trabajo mediante la preparación de monografías nacionales y bases de datos internacionales sobre salarios mínimos, tiempo de trabajo y protección de la maternidad. De la colaboración con la Comisión Europea al respecto formó parte un proyecto en los nuevos Estados miembros de la UE para identificar las pautas cambiantes en los distintos aspectos de las condiciones de trabajo y sus consecuencias en los trabajadores y sus familias y en la cohesión social en general.

La inspección del trabajo

Las actividades de la Organización en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo y las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con el apoyo que presta al reforzamiento de los servicios de inspección del trabajo. Una parte de este apoyo tiene por objeto ayudar a adaptar y modernizar la inspección del trabajo a las necesidades de una economía de mercado, haciendo hincapié en la prevención y en el asesoramiento, en lugar de en las sanciones, y además para superar la dualidad de responsabilidades que aún persiste en muchos países, en virtud de la cual el Ministerio de Trabajo se encarga de los aspectos de seguridad y empleo, y las cuestiones referentes a la salud corresponden al Ministerio de Salud, además de la tradición soviética de inspectores sindicales.

A este respecto, una de las actividades principales fue la organización en Chipre, en 2001, de un seminario tripartito de alto nivel sobre reforma y modernización de los servicios de inspección del trabajo, incluida la función de los servicios de inspección a propósito de la protección de la maternidad y la igualdad entre hombres y mujeres. A raíz del seminario y de las actividades llevados a cabo en Rumania, se han preparado directrices para la formación de inspectores del trabajo en materia de igualdad entre los sexos. A fin de reforzar la puesta en práctica de las medidas legislativas sobre seguridad y salud en el trabajo promulgadas en Letonia, se llevaron a cabo varias actividades en colaboración con la UE, entre ellas actividades de capacitación de inspectores del trabajo, asistencia para la concepción de un nuevo programa de formación de expertos en salud y seguridad en el trabajo y la celebración en 2002, con la Inspección del Trabajo de Letonia de la Conferencia Tripartita Báltica sobre sistemas modernos de inspección del trabajo. Se efectuaron misiones de evaluación y asesoramiento en Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, Polonia y Serbia para formular recomendaciones acerca de medidas prácticas para mejorar los servicios de inspección del trabajo. La prestación de asesoramiento, los cursos celebrados en el Centro de Turín y otras reuniones y actividades de capacitación también contribuyeron al establecimiento de sistemas de administración del trabajo incipientes en Albania, Serbia, República de Moldova y Kosovo. También se prestó a Serbia y Bulgaria un nivel considerable de apoyo práctico para la elaboración de sistemas de inspección del trabajo. En el caso de Serbia, este apoyo, del que formó parte un programa de capacitación a gran escala, ayudó a la promulgación de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las experiencias del proyecto de la OIT para modernizar la Inspección del Trabajo de Bulgaria fueron compartidas con otros países de Europa Central y Oriental y de Asia central en un seminario que tuvo lugar en Bulgaria en 2003.

El VIH/SIDA en el mundo del trabajo

Los problemas a que se enfrentan los regímenes de protección social y las consecuencias del envejecimiento de la población de muchos países de la región, comprendida la disminución del tamaño relativo de la fuerza de trabajo, están siendo agravadas por las consecuencias de la epidemia del VIH/SIDA, que se está difundiendo más rápidamente en diversas zonas de Asia Central, Europa Oriental y la CEI que en cualquier otro lugar del mundo. La Federación de Rusia y Ucrania se encuentran en primera línea de la epidemia en la región. La epidemia afecta fundamentalmente a jóvenes y su brusca aceleración se debe al menos en parte a la repentina apertura de las fronteras, la difusión de la delincuencia organizada y el debilitamiento de los servicios sociales durante el proceso de transición. Hay indicios de un desplazamiento de la epidemia desde los grupos de transmisores básicos de riesgo elevado (como los consumidores de drogas que comparten jeringas y los trabajadores del sexo comercial) a partir de poblaciones-puente (sus parejas de relaciones sexuales) hacia la población en general. Al parecer, hay más personas, fundamentalmente mujeres, que contraen el VIH por transmisión sexual y un número más elevado de embarazadas dan resultado positivo cuando se las somete a la prueba del VIH.

Los países más afectados tienen ya una tasa de crecimiento demográfico baja, que probablemente agravarán las consecuencias de la enfermedad, y es posible que los efectos de la epidemia se hagan sentir en todos los aspectos de la sociedad, desde el mercado del trabajo y los sistemas de atención de salud a las perspectivas de crecimiento económico y la estabilidad social. Aunque la legislación de la mayoría de los países de la CEI prohíbe los despidos por infección por el VIH, la discriminación relacionada con el VIH/SIDA en el mundo del trabajo es visible y en varios sectores se exige pasar la prueba del VIH para ser contratado y se tiene noticia de que está empezando a darse despidos al descubrirse trabajadores que padecen el VIH. Ello no obstante, ha habido pocos casos de trabajadores que han acudido a los sindicatos o a entidades jurídicas por este motivo.

La Oficina de Moscú abordó por vez primera la cuestión del VIH/SIDA como problema de los centros de trabajo en diciembre de 2001 celebrando un seminario tripartito subregional de alto nivel para los países de la CEI. La OIT promovió también la inclusión del mundo de trabajo en el programa nacional sobre el SIDA en la Federación de Rusia mediante las reuniones de la Alianza Transatlántica contra el SIDA (TPAA). En los otros países de la CEI, la Organización trabajó para iniciar consultas tripartitas de alto nivel sobre los problemas que plantea el VIH/SIDA y participó en conferencias y reuniones regionales para prestar apoyo a la elaboración de políticas y sensibilizar acerca del problema del VIH/SIDA en los centros de trabajo. A fin de mejorar los materiales de información y educación que existen actualmente en la subregión, en 2002 se lanzó una nueva página sobre el VIH/SIDA en el sitio Web en la Oficina de Moscú y se ha preparado una serie de publicaciones y folletos. En las regiones de Moscú y Murmansk de la Federación de Rusia ha comenzado un proyecto financiado por los Estados Unidos sobre educación en los centros de trabajo en materia de VIH/SIDA y se han llevado a cabo actividades de sensibilización para prevenir el VIH/SIDA en Ucrania. La traducción y publicación del Código de Práctica de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo a los idiomas nacionales de la subregión mejorará también la comprensión del planteamiento de la Organización sobre la cuestión y la importancia de hacer participar a los interlocutores sociales en la elaboración y puesta en práctica de políticas y medidas.

4. *Los desafíos para el futuro*

Adoptando una perspectiva de miras más amplias, en este capítulo final examinaremos brevemente varios de los desafíos que deberán afrontar los mandantes de la región. En momentos en que todavía se sigue dando prioridad a la conveniencia económica sobre los objetivos humanos y sociales a más largo plazo, es importante que la OIT, en asociación con sus mandantes — y cuando sea posible, en sinergia con otros programas y políticas regionales, sobre todo los de la UE — vele por que se dé más peso y crédito al Programa de Trabajo Decente en los planos internacional y nacional a fin de promover una mayor estabilidad, más sostenibilidad y una dimensión más social de la globalización. Ello significa que la OIT tiene que hacerse aún más visible y hacer escuchar todavía más su voz en los debates de política importantes, establecer asociaciones más estrechas con las instituciones y los encargados de adoptar decisiones que ejercen influencia, tanto en los planos mundial como local, y aumentar la coherencia de sus actividades en apoyo de sus mandantes. Se esforzará en hacerlo en los niveles regional y subregional, particularmente ejecutando programas coherentes de actividades multisectoriales en el marco de los programas nacionales de trabajo decente, centrándose en encauzar el apoyo de los donantes de manera más coordinada y con una cobertura más equilibrada de los distintos aspectos del trabajo decente, y además proseguirá sus actividades de concienciación y comunicación destinadas a los mandantes y donantes de toda la región.

En este contexto, algunos temas, que analizaremos más en detalle en el volumen II, son de carácter general y afectan a toda la región:

- la necesidad de que la globalización sea justa para distribuir de manera más equitativa los beneficios del crecimiento y lograr que los costos que entraña el cambio no recaigan desproporcionadamente en los grupos vulnerables;
- la necesidad de mejorar la gobernanza en los ámbitos de la protección social y del empleo;
- las consecuencias del envejecimiento de la población en las políticas de pensiones y empleo;
- la necesidad de sensibilizar más a los ciudadanos acerca de los problemas de igualdad de género, e integrar más esos problemas, sobre todo en los ámbitos de la reforma de las pensiones, la legislación laboral y la política de empleo, y

- la importancia cada vez mayor del diálogo social y de la participación de los interlocutores sociales a fin de que las políticas y medidas que se adopten tengan en cuenta las necesidades reales de la población y la amplia base de apoyo necesaria para garantizar su sostenibilidad.

A continuación se enumeran otros desafíos, por áreas prioritarias principales, centrándonos en algunos casos en el plano subregional.

4.1. Empleo

Es necesario concebir un planteamiento equilibrado de los cambios de las relaciones de empleo, cuando sea posible basado en el método de la «flexiseguridad», que combina la flexibilidad de los mercados del trabajo y niveles suficientes de seguridad para los trabajadores, a fin de evitar la polarización de la fuerza de trabajo y de mantener el nivel necesario de cohesión social. También es preciso establecer sinergias, integrar el desarrollo económico y social, y promover políticas del mercado laboral y programas de desarrollo económico que fomenten el empleo en los ámbitos regional y local. Hacen falta actividades de promoción y de puesta en práctica del Programa Global de Empleo de la OIT al elaborar las estrategias y programas nacionales de empleo.

Se deberá promover una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, basada en una mayor cooperación entre los distintos interesados directos, a fin de mejorar la eficacia de la formación profesional ajustando la formación impartida y las necesidades de competencias profesionales. También será necesario brindar mejores oportunidades y asesoramiento, a quienes buscan perfeccionar sus competencias profesionales y perspectivas de empleo. Las necesidades de capacitación deberán orientarse más a los grupos que corren riesgos especiales de subempleo y desempleo.

Es necesario establecer planes nacionales para promover el desarrollo de las PYME, mejorar las condiciones reinantes en la economía informal y promover oportunidades de empleo juvenil que tengan en cuenta las diferencias sociosexuales, haciendo hincapié en los aspectos cualitativos de los puestos de trabajo. En concreto, estos planes deberían mejorar el clima en que se desarrollan las PYME y las iniciativas de microfinanciación gracias a la adaptación de las leyes y la supresión de los obstáculos administrativos.

Aunque la igualdad entre hombres y mujeres está legalmente garantizada, no se aplica con eficiencia, como puede verse, entre otras cosas, en las tasas salariales inferiores de las mujeres que desempeñan trabajos de igual valor que los hombres, la feminización de determinados segmentos del empleo, el bajo porcentaje de mujeres que ocupan cargos decisorios y el trato desigual de las mujeres que son objeto en los planes de pensiones obligatorios de gestión privada. Por consiguiente, se debe sensibilizar más acerca de la existencia de formas tradicionales y nuevas de discriminación contra la mujer. Hay que reforzar la capacidad de las autoridades públicas y de los interlocutores sociales para incorporar la perspectiva de la igualdad de género en todos los terrenos políticos. Se debería adoptar un planteamiento doble, como se propone en la Estrategia europea de empleo (EEE) de la UE y en la política de género de la OIT, que suponga la puesta en práctica de la integración de la perspectiva de género junto con medidas específicas para determinados grupos escogidos. Habrá que poner fin a las diferencias según el sexo en materia de empleo, por ejemplo, mediante políticas de asesoramiento laboral y otras políticas activas del mercado del trabajo que tengan en cuenta las diferencias de género y por finalidad eliminar

las elecciones estereotipadas conforme al sexo en la segregación profesional. Además, habría que adoptar políticas destinadas a suprimir los obstáculos con que tropiezan las mujeres cuando procuran ocupar puestos superiores y de dirección.

Los resultados relativamente malos del empleo en Europa Sudoriental requieren crecimiento económico e inversiones extranjeras para resolver problemas como las bajas tasas de empleo en general, sobre todo de varones, jóvenes y personas de edad; el aumento de las formas precarias de empleo; los elevados niveles de desempleo; las tasas extremadamente elevadas de desempleo de larga duración; las grandes disparidades regionales entre las tasas de desempleo; las elevadas tasas de desempleo e inactividad de determinados grupos sociales desfavorecidos; y la elevada incidencia del empleo informal y de la pobreza.

Los países de la CEI están sometidos a una presión cada vez más intensa para que prosigan el proceso de diversificación económica y la reestructuración de las empresas responsable socialmente a fin de atraer inversión extranjera directa, facilitar a las empresas que crean puestos de trabajo el acceso al capital, mejorar la productividad y aumentar la competitividad. Es probable que todo ello aumente los niveles de desempleo y el número de personas que viven en la pobreza, para las cuales será preciso crear empleos y establecer políticas y programas de protección social.

4.2. *Protección social*

La reforma de la seguridad social debería basarse en un firme consenso tripartito y en el fortalecimiento del diálogo social sobre el proceso de elaboración de políticas de seguridad social.

Hay que corregir los desequilibrios de género de los planes de pensiones y las muy graves desigualdades que comportan las cuentas de ahorro individuales administradas privadamente deben ser objeto de una atención política mucho mayor.

Varios países seguirán necesitando reformar sus sistemas de asistencia social diferenciada habida cuenta de los problemas que plantea la pobreza de larga duración y de la importancia de poner en práctica políticas del mercado del trabajo activas.

Los países que han privatizado sus regímenes de pensiones se enfrentan a grandes costos de financiación en la fase de transición, cuya magnitud y duración habrá que evaluar mediante un análisis actuarial, y deberá iniciarse un diálogo social acerca de cómo sufragar esos costos. Es necesario regular los honorarios de gestión de las pensiones privadas y adoptar medidas para aumentar la competencia y la transparencia de los mercados de ese tipo de pensiones.

Es preciso mejorar la gobernanza y la eficiencia de los regímenes de protección social de los países de Europa Sudoriental y de la CEI, en particular por lo que se refiere a la recaudación de las cotizaciones, combinándola con nuevas estrategias de medidas de protección social que lleguen a los trabajadores no protegidos. En esos países es necesario llevar a cabo actividades de creación de capacidades destinadas a los interlocutores sociales a propósito de cuestiones relativas a la seguridad social.

Todavía es menester mejorar la sensibilización acerca de los problemas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, respaldándola con la formación de los trabajadores para que estén en mejores condiciones de participar en

los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en los centros de trabajo. Además, el fomento de los servicios de seguridad y salud en el trabajo destinados a los empleadores debería ayudar a producir un cambio radical de actitudes hacia una cultura de la seguridad en la que se pone el acento en la prevención. Se deben modernizar los planes de indemnización existentes para ajustarlos a los planteamientos modernos y vincularlos más estrechamente a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El pago de indemnización por desempeñar trabajos peligrosos va contra los principios de la OIT y de la UE de que se deben prevenir y combatir los riesgos en los lugares de trabajo. Para superar este planteamiento será necesario revisar y reformar las leyes, además de cambiar profundamente actitudes hondamente arraigadas. Sigue siendo necesaria una acción para mejorar las condiciones de trabajo, incluso en un contexto de empleo continuo de máquinas y tecnologías antiguas y superadas y de crecimiento del sector informal de la economía.

Se deberán desplegar esfuerzos para conciliar trabajo y vida familiar. Las políticas cuyo objeto es aumentar las tasas de empleo e incorporar a las personas inactivas al mercado del trabajo, serán más eficaces cuando las mujeres y los hombres tengan más posibilidades de combinar las obligaciones profesionales con la vida familiar. En este contexto, se deberían crear guarderías infantiles y hogares para ancianos en número suficiente, además de establecer disposiciones más flexibles en materia de horarios de trabajo y trabajo a tiempo parcial. Deberían crearse incentivos para que los hombres asumiesen una parte mayor de las responsabilidades familiares.

Es preciso analizar más a fondo y reconocer más ampliamente las interrelaciones existentes entre la migración por trabajo, la economía informal, las características específicas de la cuestión de género y el trabajo infantil. Se deberían adoptar con carácter urgente medidas que acaben con la explotación de los trabajadores migrantes y la trata de seres humanos. También se deberían abordar, al examinar el marco interregional de la seguridad social en la CEI, diversos factores referentes a la migración en busca de empleo, entre ellos la cuestión de las remesas que envían los emigrantes a sus familias.

Se deberían tomar medidas para aumentar la sensibilización con respecto a las consecuencias en la población trabajadora de los costos económicos y sociales que entraña el VIH/SIDA.

4.3. Los derechos en el trabajo y el diálogo social

En varios países de la región todavía no se aplican plenamente en la práctica las normas y garantías más básicas de la libertad sindical, recogidas en los Convenios núms. 87 y 98.

Se debería prestar asistencia para favorecer reformas jurídicas e institucionales que fomenten un diálogo social significativo. Por ejemplo, es preciso acrecer el papel y mejorar el funcionamiento de las instituciones tripartitas nacionales de diálogo social, a fin de asegurar la participación eficaz y permanente de los interlocutores sociales en el proceso de elaboración de leyes de carácter social y laboral y la formulación de políticas. Se debería impulsar el diálogo social sectorial, al igual que los procesos de consulta de los trabajadores en las empresas y los sistemas de solución de diferencias laborales.

La reforma ininterrumpida de la legislación laboral, con la participación de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las normas de la OIT

y las prácticas que han dado buenos resultados en los Estados miembros, debe ir acompañada del fortalecimiento de los dispositivos de observancia de la ley. Será necesario promulgar nuevas leyes y establecer fondos de garantía salarial, a fin de resolver el problema del impago de los salarios en algunos países de la región.

Aunque los índices de ratificación de las normas internacionales del trabajo son por lo general elevados en la mayoría de los países de la región, sobre todo por lo que se refiere a los convenios fundamentales de la OIT, algunos de estos países aún no han desarrollado suficientemente su capacidad de interacción con el mecanismo de supervisión de la OIT, en particular, los procedimientos para la presentación de informes.

En algunos países, es necesario establecer criterios de representatividad de las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores.

Todavía hay que mejorar el entorno jurídico de las organizaciones de empleadores aclarando los papeles respectivos de las organizaciones de empleadores y las cámaras de comercio; velando por que la negociación colectiva sea voluntaria y disponiendo que las cotizaciones a las organizaciones de empleadores sean deducibles de los impuestos. Las prioridades de las organizaciones de empleadores son el establecimiento y la racionalización de las asociaciones sectoriales, la mejora de los servicios prestados a los miembros, y el fortalecimiento de la capacidad de éstos para entablar debates y proponer planteamientos alternativos en el mercado del trabajo y las reformas de las pensiones, el empleo juvenil, el empleo de los trabajadores de edad, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad de género.

Hará falta prestar una asistencia constante para aumentar el número de afiliados a los sindicatos y reforzar su representación. Para atraer a nuevos miembros, los sindicatos deben dirigirse a los trabajadores de las nuevas empresas privadas, las PYME y la amplia economía informal, así como a las trabajadoras y a los jóvenes trabajadores.

También es vital prestar apoyo para mejorar los conocimientos técnicos y las competencias profesionales de los representantes sindicales, a fin de que puedan participar en debates sobre la reducción de la pobreza, el fomento del empleo y las políticas de formación profesional, la reforma de la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, la migración, la trata de personas y el papel de las empresas transnacionales en la globalización.

Los interlocutores sociales deberían comprometerse más en la defensa de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo, especialmente para disminuir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres y la segregación profesional. A este respecto, es indispensable reforzar la débil posición de las mujeres en las organizaciones de empleadores y trabajadores. Se debe procurar que la representación sea más equilibrada entre mujeres y hombres en las instituciones de diálogo social, y se debe prestar más atención a que en sus programas de trabajo se aborden las diferencias de género.

El trabajo infantil es relativamente escaso en Europa, en comparación con otras regiones. No obstante, muchos niños de familias pobres de Europa Oriental y Central y de los países de la CEI son ahora más vulnerables al trabajo infantil debido a la transición hacia las economías de mercado. Es necesario abordar el problema del aumento en esos países del número de niños que trabajan en las calles y en la agricultura, en particular de grupos marginados como el de los roma.

Se deben redoblar los esfuerzos encaminados a evitar la trata de personas y el trabajo forzoso, tanto en los países de origen como en los de destino. Para ello es necesario adoptar los planteamientos siguientes: fomentar

la cooperación entre los órganos encargados de reprimir esas actividades y las instituciones del mercado del trabajo; aumentar las actividades encaminadas a abordar los factores de la demanda y de la escasez de mano de obra en determinados sectores económicos; y movilizar a los interlocutores sociales, en particular a las organizaciones de empleadores, para que desempeñen un papel más significativo en los programas nacionales de lucha contra la trata de personas.



Anexo estadístico

Cuadro 1. PNUD: Índice de desarrollo humano – Europa y Asia Central

Clasificación IDH	País	Clasificación mundial		Esperanza de vida al nacer		Tasa de alfabetización adultos	
		1998	2002	1998	2002	1998	2002
1	Noruega	2	1	78,3	78,9	99	*
2	Suecia	6	2	78,7	80	99	*
3	Países Bajos	8	5	78	78,3	99	*
4	Bélgica	7	6	77,3	78,7	99	*
5	Islandia	5	7	79,1	79,7	99	*
6	Irlanda	18	10	76,6	76,9	99	*
7	Suiza	13	11	78,8	79,1	99	*
8	Reino Unido	10	12	77,3	78,1	99	*
9	Finlandia	11	13	77	77,9	99	*
10	Austria	16	14	77,1	78,5	99	*
11	Luxemburgo	17	15	76,8	78,3	99	*
12	Francia	12	16	78,2	78,9	99	*
13	Dinamarca	15	17	75,7	76,6	99	*
14	Alemania	14	19	77,3	78,2	99	*
15	España	21	20	78,1	79,2	97,7	97,7
16	Italia	19	21	78,3	78,7	98,3	98,5
17	Israel	23	22	77,9	79,1	95,7	95,3
18	Grecia	25	24	78,2	78,2	96,9	97,3
19	Portugal	28	26	75,5	76,1	91,4	92,5
20	Eslovenia	29	27	74,6	76,2	99,6	99,7
21	Chipre		30		78,2	96,8	96,8
22	Malta	27	31	77,3	78,3	91,5	92,6
23	República Checa		32		75,3		
24	Estonia	46	36	69	71,6	99	99,8
25	Polonia	44	37	72,7	73,8	99,7	99,7
26	Hungría		38	71,1	71,7	99,5	99,3
27	Lituania	52	41	70,2	72,5	99	99,6
28	Eslovaquia	40	42	73,1	73,6	99,7	99,7
29	Croacia	49	48	72,8	74,1	98	98,1
30	Letonia	63	50	68,7	70,9	99,8	99,7
31	Bulgaria	60	56	71,3	70,9	98,2	98,6
32	Federación de Rusia	62	57	66,7	66,7	99,5	99,6
33	Ex República Yugoslava de Macedonia		60		73,5		96
34	Belarús	57	62	68,1	69,9	99,5	99,7
35	Albania	94	65	72,9	73,6	83,5	98,7
36	Bosnia y Herzegovina		66		74		94,6
37	Rumania	64	69	70,2	69,5	97,9	97,3
38	Ucrania	78	70	69,1	69,5	99,6	99,6
39	Kazajstán	73	78	67,9	66,2	99	99,4

Cuadro 1. Continuación

Clasificación IDH	País	Clasificación mundial		Esperanza de vida al nacer		Tasa de alfabetización adultos	
		1998	2002	1998	2002	1998	2002
40	Armenia	93	82	70,7	72,3	98,2	99,4
41	Turquía		88		70,4	86,5	
42	Turkmenistán	100	86	65,7	66,9	98,8	98,8
43	Azerbaiyán	90	91	70,1	72,1	99	97
44	Georgia	70	97	72,9	73,5	99	100
45	Uzbekistán	106	107	67,8	69,5	88	99,3
46	Kirguistán	98	110	68	68,4	97	97
47	República de Moldova	102	113	67,8	68,8	98,6	99
48	Tayikistán	110	116	67,5	69,6	99	99,5

Nota: No están disponibles las cifras para Serbia y Montenegro y San Marino.

* A efectos de cálculo del IDH, se aplicó un valor de 99,0%.

Fuente: PNUD, 2004, *Informe sobre Desarrollo Humano*, Nueva York y Oxford.

Cuadro 2. Crecimiento real del PIB por año (evolución en porcentajes)

País	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*
Albania	7,7	6,5	4,7	6	6	
Alemania	2,9	0,8	0,2	-0,1	1,6	1,8
Armenia	5,9	9,6	12,9	13	7	
Austria	3,4	0,8	1,4	0,9	1,9	2,5
Azerbaiyán	11,1	9,9	10,6	11,2	9	
Belarús	5,8	4,7	5	6,8	6-7	
Bélgica	3,8	0,6	0,7	0,8	1,8	2,3
Bosnia y Herzegovina	5,4	4,5	3,7	3,2	4	
Bulgaria	5,4	4,1	4,8	4,8	5,3	
República Checa	3,3	3,1	2	2,2	2,6	3,3
Chipre	5	4	2	2	3,4	4,2
Croacia	2,9	4,4	4,6	4,7	5	
Dinamarca	2,8	1,6	1	0,8	2	2,3
Eslovaquia	2	3,8	4,4	3,8	4,1	4,3
Eslovenia	4,1	2,9	2,9	2,1	3,1	3,7
España	4,2	2,8	2	2,3	2,9	3,3
Estonia	7,3	6,5	6	4,4	5,6	5,1
Ex República Yugoslava de Macedonia	4,5	-4,5	0,9	3,1	3-4	
Finlandia	5,1	1,1	2,3	1,5	2,5	2,7
Francia	3,8	2,1	1,2	0,1	1,7	2,3
Georgia	1,8	4,8	5,5	8,6	4,5	
Grecia	4,4	4	3,8	4,7	4,2	3,4
Hungría	5,2	3,8	3,5	2,9	3,2	3,4
Irlanda	10,1	6,2	6,9	1,6	3,7	4,9
Islandia	5,5	3	0			
Israel	6,4	-0,9	-0,8	1,2		
Italia	3,1	1,8	0,4	0,3	1,5	1,9
Kazajstán	9,8	13,2	9,9	9,1	7	
Kirguistán	5,4	5,3		6,7	4,1	
Letonia	6,8	7,9	6,1	6	5,2	5,7
Lituania	4	6,5	6,8	6,6	5,7	6,1
Luxemburgo	9,1	1,2	1,3	1,2	1,9	2,8
Malta	6,4	-1,2	1,7	0,7	2,8	3,4
República de Moldova	2,1	6,1	7,8	6,3	5	
Noruega	2,8	1,9	1	1	2,1	2,7
Países Bajos	3,5	1,2	0,2	-0,9	0,6	2
Polonia	4	1	1,4	3,3	4,2	4,8
Portugal	3,4	1,7	0,4	-0,8	1	2
Reino Unido	3,8	2,1	1,7	2	2,8	2,9
Rumania	2,1	5,7	4,9	4,8	5,5	
Federación de Rusia	10	5,1	4,7	7,3	5,5	

Cuadro 2. Continuación

Pais	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*
Serbia y Montenegro	6,4	5,5	3,8	1	3-4	
Suecia	4,3	0,9	1,9	1,4	2,2	2,6
Suiza	3,7	1	0,2	-0,5		
Tayikistán	8,3	10,2	9,5	10,2	8	
Turkmenistán**	18,6	20,7	19,8	17		
Turquia	7,4	-7,5	7,8	5,1		
Ucrania	5,9	9,2	5,2	8,5	4,8	
Uzbekistán	4	4,5	4,2	5	6	

Nota: No están disponibles las cifras para San Marino.

* Previsiones.

** Las cifras para Turkmenistán deberían tratarse con cautela. En concreto, los procedimientos de deflación que se utilizan para computar las tasas de crecimiento comunicadas oficialmente no están bien documentadas, y la fiabilidad de estas cifras es cuestionable.

Fuente: CEPE (2004), *Economic Survey of Europe*, núm. 1, Nueva York y Ginebra; Comisión Europea (2004), *European Economy – Economic Forecast* – primavera de 2004, Bruselas.

Cuadro 3. PIB per cápita, PPA (en dólares internacionales actuales)

País	1998	1999	2000	2001	2002
Albania	2.939	3.226	3.541	3.738	3.973
Bosnia y Herzegovina	4.483	4.986	5.157	5.345	5.538
Croacia	8.180	8.415	8.983	9.462	9.967
Ex República Yugoslava de Macedonia	5.686	6.028	6.508	6.232	6.262
Islandia	25.015	26.158	28.553	29.715	29.614
Israel	17.973	18.276	20.055		
Noruega	33.162	33.139	34.807	35.433	36.047
Suiza	26.011	26.722	27.791	28.204	28.359
Turquía	5.816	5.642	6.189	5.790	6.176
Chipre	14.600	15.573	16.948	17.725	
República Checa	14.501	12.923	13.868	14.495	15.148
Estonia	8.707	8.946	10.183	10.959	11.712
Hungría	10.619	11.289	12.228	12.656	13.129
Letonia	6.350	6.846	7.544	8.241	8.965
Lituania	7.932	8.019	8.638	9.324	10.015
Malta	15.121	15.486	17.835	16.817	
Polonia	8.571	9.113	9.844	10.021	10.187
Eslovaquia	10.255	10.694	11.345	11.781	12.426
Eslovenia	14.156	15.139	16.486	17.137	17.748
Bulgaria	5.304	5.528	6.168	6.625	6.909
Rumania	5.378	5.448	5.661	6.024	6.326
Austria	24.676	26.121	27.727	28.150	28.611
Bélgica	23.153	24.307	26.021	26.412	26.695
Dinamarca	25.957	26.975	28.962	29.386	29.975
Finlandia	21.751	22.888	24.968	25.333	25.859
Francia	22.383	23.381	25.126	25.749	26.151
Alemania	23.360	24.282	25.807	26.146	26.324
Grecia	14.297	15.188	16.446	17.406	18.184
Irlanda	22.539	26.128	30.260	32.397	32.960
Italia	22.415	23.167	24.701	25.181	25.570
Luxemburgo	42.193	46.941	55.443	56.022	56.546
Países Bajos	24.581	25.356	26.853	27.228	27.275
Portugal	15.075	15.891	17.115	17.595	17.808
España	17.487	18.516	19.801	20.279	20.697
Suecia	21.394	22.710	24.293	24.924	25.315
Reino Unido	21.924	23.069	24.466	25.141	25.672
Armenia	2.000	2.152	2.338	2.598	2.957
Azerbaiyán	1.943	2.129	2.573	2.824	3.115
Belarús	4.098	4.335	4.766	5.052	5.344
Georgia	1.680	1.757	1.934	2.053	2.190
Kazajstán	3.513	3.813	4.565	5.225	5.769

Cuadro 3. Continuación

Pais	1998	1999	2000	2001	2002
Kirguistán	1.349	1.427	1.546	1.598	1.572
República de Moldova	1.251	1.238	1.278	1.346	1.431
Federación de Rusia	5.918	6.533	7.260	7.653	7.926
Tayikistán	666	707	795	850	916
Turkmenistán	2.484	2.906	3.481	4.104	4.622
Ucrania	3.547	3.674	4.071	4.459	4.714
Uzbekistán	1.336	1.404	1.502	1.561	1.611

Fuente: Banco Mundial (2004), *WDI-World Development Indicators & Data Query*.

Nota: No están disponibles las cifras para Serbia y Montenegro y San Marino.

Cuadro 4. Tasa de desempleo, 1995/2000-2003

País	1995	2000	2001	2002	2003
Albania	12,9*	16,8*	16,4*	15,8*	15,2
Alemania	8,1	7,8	7,8	8,6	10,3
Armenia	6,7*	11,7*	10,4*	9,4*	10,1*
Austria	3,4	3,6	3,6	4	4,3
Azerbaiyán	0,8*	1,2*	1,3*	1,3*	1,4*
Belarús	2,9*	2,1*	2,3*	3*	3,1*
Bélgica	9,3	7	6,6	6,9	12,3*
Bosnia y Herzegovina (1)		39,4*	39,9*	42,7*	
Bulgaria	15,7	16,3	19,4	17,6	13,7
República Checa	4	8,8	8,1	7,3	4,1
Chipre	2,6*	4,9	4	3,3	4,1
Croacia	14,5*	16,1	15,8	14,8	14,3
Dinamarca	7	4,5	4,2	4,3	5,5
Eslovaquia	13,1	18,8	19,3	18,6	17,5
Eslovenia	7,4	7,2	5,9	5,9	6,6
España	22,7	13,9	10,5	11,4	11,3
Estonia	9,7	13,6	12,6	10,3	10
Ex República Yugoslava de Macedonia	35,6*	53,7*	30,5	31,9	36,7
Finlandia	15,5	9,8	9,1	9	9,0
Francia	11,6	10	8,8	8,9	9,7
Georgia		10,8	11	12,3	11,5
Grecia	9,1	11,1	10,2	9,6	
Hungría	10,2	6,4	5,7	5,8	5,3
Irlanda	12,2	4,3	3,7	4,2	
Islandia	4,9	2,3	2,3	3,2	3,4*
Israel	6,9	8,8	9,4	10,3	10,7
Italia	11,4	10,5	9,5	9	8,7
Kazajstán	2,1*	3,7*	10,4	9,3	
Kirguistán	50,4*			12,5	
Letonia	18,9	14,4	13,1	12	10,7
Lituania	17,1	16,4	17,4	13,8	12,4
Luxemburgo	2,9	2,3	1,8	2,6	3,8*
Malta	3,7*	6,5	6,5	6,8	7,9
República de Moldova	1*	8,5	7,3	6,8	7,9
Noruega	4,9	3,4	3,4	3,9	4,5
Países Bajos	7	3,3	2,7	3,1	3,4*
Polonia	13,3	16,1	18,2	19,9	19,6
Portugal	7,2	3,9	4,1	5,1	6,3
Reino Unido	8,6	5,5	4,8	5,1	4,8
Rumania	8	7,1	6,6	8,4	
Federación de Rusia	9,5	9,8	8,9	8,6	

Cuadro 4. Continuación

Pais	1995	2000	2001	2002	2003
Serbia y Montenegro	13,4	12,6	12,8	13,8	
Suecia	9	5,8	5	5,2	4,9
Suiza	3,3	2,7	2,5	2,9	4,1
Tayikistán (1)	2*	2,7*	2,3*	2,4*	
Turkmenistán	31*				
Turquía	7,5	6,6 2	8,5	10,6	
Ucrania	5,6	11,7	11,1	10,2	9,1
Uzbekistán (1)	0,3*	0,4*	0,4*	0,4*	

(1) CEPE (2004). *Economic Survey of Europe, 2004*, núm. 1, Nueva York y Ginebra.

* Desempleo registrado (en lugar de datos obtenidos de la encuesta sobre la fuerza de trabajo).

Fuente: ILO-KILM (3.ª edición); base de datos Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>).

Cuadro 5. Miembros de organizaciones internacionales o marcos de cooperación regional

País	OSCE	Consejo de Europa	OCDE	Unión Europea	OMC	CEI	Beneficiarios del pacto de estabilidad	Zona económica única	Comunidad Económica Euroasiática	GUUAM
Albania	X	X			X		X			
Alemania	X	X	X	X	X					
Armenia	X	X			X	X				
Austria	X	X	X	X	X					
Azerbaiyán	X	X				X				X
Belarús	X					X			X	
Bélgica	X	X	X	X	X					
Bosnia y Herzegovina	X	X					X			
República Checa	X	X	X	X	X					
Bulgaria	X	X			X		X			
Chipre	X	X		X	X					
Croacia	X	X			X		X			
Dinamarca	X	X	X	X	X					
Eslovaquia	X	X	X	X	X					
Eslovenia	X	X		X	X					
España	X	X	X	X	X					
Estonia	X	X		X	X					
Ex República Yugoslava de Macedonia	X	X			X		X			
Finlandia	X	X	X	X	X					
Francia	X	X	X	X	X					
Georgia	X	X			X	X				X
Grecia	X	X	X	X	X					
Hungría	X	X	X	X	X					
Irlanda	X	X	X	X	X					
Islandia	X	X	X	X						
Israel					X					
Italia	X	X	X	X	X					
Kazajstán	X					X		X	X	
Kirguistán	X				X	X				X
Letonia	X	X		X	X					
Lituania	X	X		X	X					
Luxemburgo	X	X	X	X	X					
Malta	X	X		X	X					
República de Moldova	X	X			X	X	X			X
Noruega	X	X	X		X					
Países Bajos	X	X	X	X	X					
Polonia	X	X	X	X	X					
Portugal	X	X	X	X	X					
Reino Unido	X	X	X	X	X					

Cuadro 5. Continuación

Pais	OSCE	Consejo de Europa	OCDE	Unión Europea	OMC	CEI	Beneficiarios del pacto de estabilidad	Zona económica única	Comunidad Económica Euroasiática	GUUAM
Rumania	x	x			x		x			
Federación de Rusia	x	x				x		x	x	
San Marino	x	x								
Serbia y Montenegro	x	x					x			
Suecia	x	x	x	x	x				x	
Suiza	x	x	x		x					
Tayikistán	x						x			
Turkmenistán	x						x			
Turquía	x	x	x		x					
Ucrania	x	x				x		x		x
Uzbekistán	x					x				x

Cuadro 6. Gastos de la OIT en programas de cooperación técnica en Europa por fuentes de financiación, 1995-2003 (en miles de dólares de los Estados Unidos)

Fuentes de financiación	1995	1996	1997	1998	1999*	2000	2001	2002	2003
PNUD	956	1.127	2.755	2.482	2.545	1.917	1.448	1.953	2.646
Fondos en fideicomiso y multilaterales	6.824	4.553	2.627	2.275	2.655	2.564	3.194	5.005	5.162
FNUAP					21				
Presupuesto ordinario de la OIT	1.033	392	1.422	482	1.631	727	1.306	632	985
Total	8.814	6.072	6.804	5.238	6.852	5.208	5.948	7.589	8.793
Tasa de crecimiento anual %		-31,1	12,1	-23	30,8	-24	14,2	27,6	15,9
Porcentaje de la participación de Europa en el gasto total de la OIT en cooperación técnica	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1	5,7	4,9	6,5	6,4

* Incluye un gasto adicional estimado que asciende a 0,293 millones de dólares, realizado por el PNUD y notificado a la OIT después del cierre de las cantidades para 1999 (desglosadas por fuentes de financiación).

Cuadro 7. Gastos de la OIT en programas de cooperación técnica en Europa por tipo de asistencia, 1995-2003 (en miles de dólares de los Estados Unidos)

Tipo	1995	1996	1997	1998	1999*	2000	2001	2002	2003
Expertos	4.079	3.368	2.582	2.795	2.794	2.323	2.489	2.695	3.123
Formación	3.265	1.684	1.815	1.190	1.763	1.139	1.675	1.736	1.955
Equipo y otros	1.469	1.019	2.407	1.254	2.003	1.746	1.784	3.158	3.715
Total	8.814	6.072	6.804	5.238	6.852	5.208	5.948	7.589	8.793

* El total de gastos incluye un gasto adicional estimado que asciende a 0,293 millones de dólares, realizado por el PNUD y notificado a la OIT después del cierre de la cuenta para 1999 (detalle no disponible por tipo de asistencia).

**Cuadro 8. Aprobación* del programa multilateral, 2000-2003
(incluidos fondos fiduciarios directos, excluidos expertos asociados)**

Fuente	Aprobación* (dólares de los Estados Unidos)			
	2000	2001	2002	2003
Alemania	563.582	594.911	3.533.658	50.144
Otros	27.974	35.000	0	0
Austria	0	0	0	150.000
Bélgica	39.039	0	0	0
Bélgica (Flandes)	0	0	327.021	557.588
Canadá	0	0	0	86.840
Dinamarca	0	0	0	0
Estados Unidos	0	2.228.119	500.000	5.200.000
Finlandia	0	84.856	263.712	0
FNUCI	0	0	0	24.360
Fondos fiduciarios directos	152.100	82.614	0	98.363
Francia	506.993	550.355	1.795.419	1.439.522
ACNUR	20.329	0	0	0
Irlanda	0	0	0	662.295
Italia**	3.504.568	768.021	592.126	833.219
Luxemburgo	140.000	92.547	0	0
UNMIK	0	46.481	0	0
Noruega	89.787	0	99.469	0
ONU/SIDA	0	0	0	59.000
Países Bajos	0	0	598.000	1.071.071
PNUD	1.728.806	435.318	2.949.727	499.277
Portugal	0	36.556	0	0
Suiza	0	217.991	40.564	227.510
FNUAP	-3.915	50.000	0	0
Unión Europea	0	0	0	427.632
Total de fondos aprobados de la región europea	6.769.263	5.222.769	10.699.696	11.386.821
Total de fondos aprobados de donantes de todas las regiones	134.667.000	154.572.000	176.414.000	150.826.000

* Fondos que un donante conviene en proporcionar a la OIT para que se gasten en actividades de cooperación técnica durante un período de tiempo determinado, generalmente de uno a cinco años. Toda esta cantidad se registra como aprobación durante el año en el que se comunica la conformidad del donante.

** Las cifras no incluyen la contribución de Italia al Centro de Turín de la OIT.

Cuadro 9. Gastos* para el programa multilateral por donante, 2000-2003

Fuente	Gastos* (dólares de los Estados Unidos)			
	2000	2001	2002	2003
Alemania	589.515	767.718	913.793	1.087.570
Otros	16.692	0	67.550	19.739
Austria	0	0	0	73.658
Bancos	107.221	78.689	12.419	3.188
Bélgica	5.827	24.966	3.051	0
Bélgica (Flandes)	0	0	0	334.463
Canadá	0	0	0	1.835
Estados Unidos	92.281	367.811	929.486	1.113.216
Finlandia	183.756	123.351	217.125	89.197
FNUCI	0	0	0	13.394
Fondos fiduciarios directos	103.837	88.777	0	6.284
Francia	38.130	320.557	372.855	192.322
Irlanda	0	0	0	47.680
Italia	312.619	928.506	1.857.008	898.813
Japón	0	0	7.240	93.025
Luxemburgo	341.338	196.716	187.194	15.694
Noruega	58.675	22.405	26.382	63.096
ONU/SIDA	0	0	0	22.684
Países Bajos	581.361	226.834	168.876	270.301
PNUD	1.917.330	1.447.951	1.952.754	2.646.012
Portugal	0	0	0	22.684
Suecia	106.800	25.500	9.960	0
Suiza	16.919	21.614	227.453	197.837
UNDAC	8.719	0	0	0
Total de gastos de la región europea	4.481.020	4.641.695	6.957.445	7.808.215
Total de gastos del mundo	82.508.000	101.779.000	107.537.000	119.681.000

* La cuantía de fondos que se gasta realmente en un año determinado.

Bibliografía

- Afford, C. W. 2003: *Corrosive Reform: Failing Health Systems in Eastern Europe* (Ginebra, ILO/ISP).
- Auer, P. y Cazes, S. (directores de la publicación), 2003: *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Banco Europeo de Reconstrucción y Fomento 2003. *Transition report 2003: Integration and Regional Cooperation* (Londres).
- 2004. *Transition report Update 2004* (Londres).
- Banco Mundial 2003. *Informe Anual 2003* (Washington D.C.).
- Bronstein, A. 2003. *Labour law reform in EU candidate countries: Achievements and challenges*, Documento de trabajo, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (Ginebra, OIT).
- Casale, G.; Kubinkova, M., y Rychly, L. 2001: *Social dialogue – The Czech success story*, Documento de trabajo, Programa InFocus sobre Fortalecimiento del Diálogo Social. (Ginebra, OIT).
- Cazes, S. 2002. *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*, (Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales).
- y Nesporova, A. 2003. *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe* (Ginebra, OIT).
- y —. 2001. *Towards excessive job insecurity in transition economies?*, documento de empleo, 2001/23 (OIT, Ginebra).
- Cichon, M.; Léger, F., y Knop, R. 2003. *White or prosperous: How much migration does the aging European Union need to maintain its standard of living in the twenty-first century?*, 4.ª Conferencia internacional sobre investigaciones en seguridad social (AISS, Antwerp), mayo.
- ; Hagemeyer, K. y Scholz, W. 2001. «La elaboración del presupuesto social en las economías en transición», en *Revista internacional de seguridad social* (AISS), vol. 54, núm. 2-3/2001, págs. 223-251.
- Clement, H.; Reppegather, A., y Troschke, M. 2003. «Handelsstruktur und nationale Interessen konterkarieren GUS-Integration», en: *Kurzanalysen und Informationen* (Munich, Osteuropa – Institut), núm. 7, marzo de 2003.
- Comisión de las Comunidades Europeas 2002. *European Economy. The EU Economy: 2001 Review*, núm. 73 (Bruselas).
- 2003a. *Informe de seguimiento exhaustivo de la Comisión Europea sobre la preparación para la incorporación a la UE de la República Checa, Estonia, Chipre, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia* (Bruselas).
- 2003b. *European Economy. The EU Economy: 2002 Review*, núm. 6 (Bruselas).

- 2003c. *Social protection in the 13 candidate countries – a comparative analysis* (Bruselas).
 - 2003d. *Proseguir la Ampliación. Documento de estrategia e informe de la Comisión Europea sobre los progresos realizados por Bulgaria, Rumania y Turquía en la vía de la adhesión* (Bruselas).
 - 2003e. *The social situation in the European Union – 2003* (Bruselas).
 - 2003f. *Una Europa más amplia. Relaciones con los países vecinos: un nuevo marco para las relaciones con nuestros vecinos del Este y del Sur de Europa*, comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (Bruselas).
 - 2003g. *La economía de la UE: Informe 2003 – Resumen y conclusiones*, comunicación de la Comisión (Bruselas).
 - 2004a. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Cuadro de indicadores sobre la aplicación de la agenda de política social* (Bruselas).
 - 2004b. Informe de la Comisión al Consejo Europeo de Primavera. Hagamos Lisboa. Reformas para la unión ampliada (Bruselas).
 - 2004c. *El proceso de estabilización y asociación para la Europa del Sudeste. Tercer informe anual* (Bruselas).
 - 2004d. *European economy, Economic Forecast*, primavera de 2004 (Bruselas).
 - 2004e. *Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union* (Bruselas).
- Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE) 2001a. *Economic survey of Europe 2001*, núm. I (Nueva York y Ginebra).
- 2001b. *Economic survey of Europe 2001*, núm. II (Nueva York y Ginebra).
 - 2002a. *Economic survey of Europe 2002*, num. I (Nueva York y Ginebra).
 - 2002b. *Economic survey of Europe 2002*, núm. II (Nueva York y Ginebra).
 - 2003a. *Economic survey on Europe 2003*, núm. I (Nueva York y Ginebra).
 - 2003b. *Economic survey of Europe 2003*, núm. II (Nueva York y Ginebra).
 - 2003a. *Towards a knowledge-based economy – Ukraine*, Country readiness assessment report (Ginebra y Nueva York).
 - 2003b. *Towards a knowledge-based economy – Uzbekistan*, Country readiness assessment report (Ginebra y Nueva York).
 - 2004a. *Economic survey of Europe 2004*, núm. I (Nueva York y Ginebra).
 - 2004b. *Economic survey of Europe 2004*, núm. II (Nueva York y Ginebra).
- Csongor, A.; Lukács, G. R., y O'Higgins, N. 2003. *Labour Market Programmes for the Roma in Hungary*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Economist Intelligence Unit 2004. *Country forecast world: Regional summaries* (Londres).
- Egger, P. y Sengenberger, W. 2003. *Decent work in Denmark: Employment social efficiency and economic security* (Ginebra, OIT).
- EUROSTAT 2004. *European social statistics. Social protection – expenditure and receipts*, data 1992-2001 (Luxemburgo).
- Ferge, Z.; Tausz, K., y Darvas, A. 2002. *Combating poverty and social exclusion – (vol. 1). A Case Study of Hungary* (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Fondo Monetario Internacional (FMI) 2004. *Perspectivas de la Economía Mundial, Hacia las reformas estructurales* (Washington), abril.
- Fultz, E. y Ruck, M. 2000. *Pension reform in Central and Eastern Europe: An update on the restructuring of national pension schemes in selected countries* (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- 2002. *Reforming worker protections: Disability pensions in transformation*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Fultz, E. (director de la publicación) 2002a. *La reforma de las pensiones en Europa Central y Oriental* (vol. 1). Resumen del documento titulado: *Restructuring with Privatization: Case studies of Hungary and Poland*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).

- 2002b. *La reforma de las pensiones en Europa Central y Oriental* (vol. 2). Resumen del documento titulado: *Restructuring of public pension schemes: Case studies of the Czech Republic and Slovenia*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Fultz, E. 2003. *Recent trends in pension reform and implementation in the EU accession countries*, documento presentado a la reunión oficiosa de ministros en la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 10 de junio de 2003 (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Fultz, E.; Ruck, M., y Steinhilber, S. (directores de publicación) 2003. *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Ghellab, Y y Vylitova, M. 2003. *Tripartite social dialogue on employment in the countries of South Eastern Europe*, proyecto de informe (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- y Vaughan-Whitehead, D. (directores de publicación) 2003. *Sectoral social dialogue in future EU Member States: The weakest link* (Budapest, OIT/Comisión Europea).
- Hagemejer, K. 2002. «Challenges facing financing of social security systems from the European Union enlargement and opening the inner borders in Europe: Results of simulations with a simple model», en: «*Social security and changes in the world of work*»; documentación sobre seguridad social, European Series, núm. 28 (Ginebra, AISS) págs. III-123.
- Hristov, Z., et al 2003. *Work stress in the context of transition. A case study of education, health and public administration in Bulgaria* (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Ivanov, A. 2003. *Avoiding the dependency trap. The Roma in Central and Eastern Europe*, Informe sobre el desarrollo humano regional (Bratislava, PNUD/OIT).
- Keune, M. y Nemes Nagy J. (directores de la publicación) 2001. *Local development, institutions and conflicts in post-socialist Hungary* (Budapest, OIT).
- Manoliu, M. 2002. *Survey report on the branch associations of employers' organizations in Romania*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Naciones Unidas 2002. *World economic situation and prospects 2002* (Nueva York).
- 2003. *World economic situation and prospects 2003* (Nueva York).
- 2004. *World economic situation and prospects 2004* (Nueva York).
- OCDE 2003. *Annual Report 2003* (París).
- O'Higgins, N. 2001. *Desempleo juvenil y política de empleo: Una perspectiva global* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- OIT y CE 2002. *Vocational rehabilitation and training in EU accession countries*, informe sobre el seminario, Heidelberg, 26-29 de mayo de 2001 (Ginebra, OIT).
- OIT 2003a. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, tercera edición (Ginebra).
- 2003b. *Minimum income schemes in Europe* (Ginebra).
- 2004a. *Tendencias mundiales del empleo* (Ginebra), enero.
- 2004b. *Por una globalización justa – El papel de la OIT*, Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (Ginebra).
- 2004c. *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (Ginebra).
- 2004d. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Informe III (Parte 1A)* (Ginebra).
- OIT OSR-Budapest 2003. *Social Dialogue and Ageing in EU Accession Countries, Conferencia subregional de alto nivel Alemania/Japón/OIT*, Budapest, 25 y 26 de noviembre de 2002, (Budapest).
- O'Leary, C., Nesporova, A., y Samorodov, A. 2001. *Manual on evaluation of labour market policies in transition economies* (Ginebra, OIT).
- Pickup, F. 2003. *The impact of «transition» and the Afghanistan crisis on employment and decent work concerns in Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan*; documento

- de trabajo, Programa InFocus sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción (Ginebra, OIT).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2003. *Informe sobre Desarrollo Humano 2003* (Nueva York).
- 2004. *Informe sobre Desarrollo Humano 2004* (Nueva York).
- Pyke, F. Nesorova, A., y Ghellab, Y. 2002. *An employment strategy for the Lodz Region of Poland* (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Querimi, Q. 2002. «South-east Europe's EU Integration: Dreams and realities», en: *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* (Baden-Baden, Instituto Sindical Europeo), vol. 5, págs. 43-56.
- Rychly, L. y Pritzer, R. 2003. *Social dialogue at national level in the EU accession countries*, documento de trabajo, Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (Ginebra, OIT).
- Standaert, J.-M. 2004. *Governance of employers' organizations. Practical guidelines*, (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Stropnik, N. y Stanovnik, T. 2002. *Combating poverty and social exclusion – vol. 2A, case study of Slovenia* (Budapest, OIT, OSR-Budapest).
- Thuy, P., Hansen, E., y Price, D. 2001. *El servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante* (Ginebra, OIT).
- Unidad de Inteligencia Economista 2004. *Country Forecast World: Regional summaries* (1.4.2004), (www.eiu.com).
- Vaughan-Whitehead, D. 2003. *EU enlargement versus social Europe?, the uncertain future of the European Social Model* (Cheltenham, Reino Unido – Northampton, MA., Eduard Elgar).