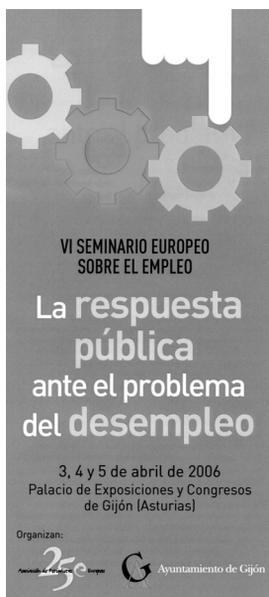






**EL EMPLEO EN EUROPA.  
BÚSQUEDAS Y YACIMIENTOS**



*Las intervenciones incluidas en este volumen pertenecen al VI y VII Seminario Europeo sobre el Empleo, organizados por la Asociación de Periodistas Europeos y el Ayuntamiento de Gijón en los meses de abril de 2006 y 2007*

**EL EMPLEO EN EUROPA.  
BÚSQUEDAS Y YACIMIENTOS**

*Organiza*

Asociación de Periodistas Europeos (APE)  
Ayuntamiento de Gijón

© de la edición: Asociación de Periodistas Europeos, 2008  
Cedaceros, 11, 28014 Madrid  
Teléfono: 91 429 68 69  
info@apeuropeos.org  
www.apeuropeos.org

© de los textos: sus autores

© de las ilustraciones: sus autores

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del editor

*Coordina*

Juan Oñate

*Editan*

Jaime Gómez y Juan Oñate

*Diseño y producción editorial*

VyB editores

*Imprime*

EFCA

*Depósito legal*

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

# ÍNDICE

<b>PRÓLOGOS</b> .....	11
CONVERGENCIA Y EMPLEO. EL RETO DE LA PRODUCTIVIDAD .....	21
<b>Jesús Caldera</b> Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales	
EL GASTO PÚBLICO LOCAL EN PLANES DE EMPLEO EN ESPAÑA. EL EJEMPLO DE GIJÓN .....	41
<b>Paz Fernández Felgueroso</b> Alcaldesa del Ayuntamiento de Gijón	
RESULTADOS VISIBLES DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA. LAS PAUTAS DEL FUTURO .....	49
<b>Karl Pichelmann</b> Alto consejero de la Dirección General de Economía y Asuntos Monetarios de la Comisión Europea (Austria)	
EXPERIENCIAS EUROPEAS. LECCIONES APRENDIDAS .....	75
<b>John Morley</b> Ex asesor de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea (Reino Unido)	
<b>Ioannis Drymoussis</b> Coordinador de Políticas de la Estrategia Europea de Empleo. Dirección General de Empleo de la Comisión Europea (Grecia)	
LOS PLANES DE EMPLEO EN EL SISTEMA ECONÓMICO ACTUAL. FLEXIBILIDAD VS ESTABILIDAD .....	115
<b>Miguel Arias Cañete</b> Secretario ejecutivo de Política Económica y Empleo del Partido Popular	

**Cándido Méndez**

Secretario general de UGT

**José María Fidalgo**

Secretario general de CC.OO.

**Graciano Torre**

Consejero de Industria y Empleo del gobierno del Principado de Asturias

**Severino García Vigón**

Presidente de la Federación Asturiana de Empresarios  
y miembro del Comité Ejecutivo de la CEOE

*Moderador*

**José Luis Gómez**

Director de la revista *Capital*

INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO. EL CASO ESPAÑOL ..... 171

**Estrella Rodríguez Pardo**

Directora general de Integración de los Inmigrantes

**Marcos Peña**

Presidente del Consejo Económico y Social

**Alberto González Menéndez**

Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios

*Moderador*

**Íñigo Noriega**

Director de *El Comercio*

INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO. EXPERIENCIAS EUROPEAS ..... 211

**Ana Pastor**

Secretaria ejecutiva de Política Social y Bienestar del Partido Popular

**Pilar Fernández Pardo**

Senadora del Partido Popular por Asturias y concejala del Ayuntamiento de Gijón

**Patrick Butor**

Director general de Población y Migraciones de Francia

**Ángeles Solanes**

Profesora titular de Filosofía del Derecho. Grupo de Estudios sobre Ciudadanía, Inmigración y Minorías de la Universidad de Valencia

**Patrick Taran**

Especialista principal en Migración de la Organización Internacional del Trabajo (EE.UU.)

**Sandra Pratt**

Responsable adjunta de la Unidad de Inmigración y Asilo. Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea

**José María Ridao**

Escritor y diplomático

*Moderador*

**Ángel Gómez Escorial**

Presidente de la agencia de prensa Escorial

LA JUVENTUD Y EL EMPLEO O LA PERSISTENCIA DE LA PRECARIEDAD .....	283
--	-----

**Xavier Prats Monné**

Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea

**Lola Liceras**

Secretaria confederal de Empleo de CC.OO.

**Francisco Mesonero**

Fundación Adecco para la Integración Laboral

**Kasia Jurczak**

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Polonia)

**Fernando González Urbaneja**

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III

*Moderador*

**Marcelino Fernández Raigoso**

Director del Área de Inserción Laboral y Promoción Profesional de la Universidad de Oviedo

LA INMIGRACIÓN Y EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA ..... 327

**Marta Rodríguez Tarduchy**

Directora general de Inmigración

ALGUNOS MOMENTOS ..... 345

EDICIONES ANTERIORES ..... 353

## ANEXOS

1. Statistics on Education and Employment of Young People in the EU ..... 381

2. Xavier Prats Monné: La juventud y el empleo en la Unión Europea ..... 405

p

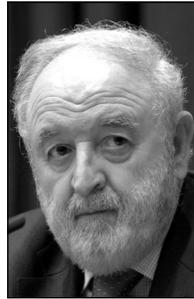
rólogos



Vicente Álvarez  
Areces



Paz Fernández  
Felgueroso



Diego Carcedo

# e

El empleo es una de las preocupaciones recurrentes de nuestras sociedades. La inseguridad que motivan los rápidos cambios en las condiciones y preferencias de consumo, la interrelación entre los mercados, que ya no están constreñidos por los límites de las fronteras políticas, y el flujo constante de capitales es, básicamente, una inseguridad que afecta a la disposición de trabajo.

Desde 1999, la Asociación de Periodistas Europeos viene celebrando en Gijón su «Seminario Europeo sobre el Empleo», que ha permitido a los asturianos enriquecer nuestros juicios y consideraciones sobre los complejos factores que influyen sobre el mercado laboral en nuestro país y en Europa.

La publicación que reúne las aportaciones realizadas en los seminarios de 2006 y 2007 aporta una divulgación necesaria y que será del máximo interés.

En 2006, el seminario estuvo dedicado a las respuestas que desde las Administraciones y el sector público se están dando ante el problema del desempleo. Términos como productividad, planes de empleo, diálogo social, reformas del mercado, incentivos para el empleo, políticas de diversificación y modernización económica forman parte de ese vocabulario ligado a las políticas públicas para la promoción del empleo.

En aquella ocasión introdujimos un término nuevo en Asturias: el pleno empleo como objetivo realizable en Asturias a través de la inversión en formación, la incorporación de la mujer y los jóvenes al mercado laboral y la adaptación de los perfiles de las personas demandantes a las nuevas demandas de las empresas.

En 2007, tuvimos ocasión de debatir sobre la influencia de la inmigración en el mercado laboral europeo, un fenómeno de índole socioeconómico relacionado con las necesidades y oportunidades del mercado de trabajo, que permitieron que se reorientasen positivamente las políticas de inmigración desde el momento en que se reguló la situación ilegal de inmigrantes, se persiguió el trabajo clandestino y se tomaron medidas para la ordenación de los flujos legales, al tiempo que se aumentan las vías de cooperación al desarrollo e integración del inmigrante.

A la par que la Asociación de Periodistas Europeos celebra su Seminario sobre Empleo, en Asturias hemos avanzado en políticas activas de empleo, haciendo partícipes a sindicatos y empresarios de las políticas del Gobierno a través de acuerdos que nos han permitido sentar las bases, no sólo para recuperar en algo más de ocho años todo el empleo destruido por las crisis, sino para crear más del que habíamos perdido y avanzar hacia la convergencia con Europa.

Con todo, aún son muchos los retos pendientes y estoy seguro de que este libro nos orientará para seguir avanzando en la creación de empleo estable y de calidad, y será de gran interés para toda la sociedad.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES  
*Presidente del Principado de Asturias*

# e

El Ayuntamiento de Gijón, siguiendo las pautas establecidas por la Estrategia Europea por el Empleo, ha aunado esfuerzos junto con otras administraciones estatales, regionales o locales de los países miembros de la Unión Europea, convirtiéndose en una de las administraciones locales más implicadas en materia de promoción y empleo y en un referente europeo de las mismas.

Los objetivos de pleno empleo, calidad y productividad laboral y cohesión e inclusión social establecidos en la Estrategia de Lisboa han venido siendo prioridad principal a la hora de establecer los ejes sobre los que gira la actividad política municipal, siendo motivo de constante preocupación la mejora de las condiciones del mercado de trabajo, sobre todo para las mujeres.

La Unión Europea ha impulsado actuaciones en el ámbito de las políticas activas de empleo encaminadas a adecuar la formación profesional a la realidad empresarial, luchando contra la discriminación y mejorando la situación laboral de la mujer y de los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo. El Ayuntamiento de Gijón participa activamente y ha ido incrementando su presencia en proyectos y programas comunitarios, en redes y foros de intercambio, que han redundado en la creación de empleo, el fomento de la igualdad y la promoción de nuevas empresas, por

citar algunas medidas concretas. Parte de dichas acciones se coordinaron y gestionaron a través del «Pacto Gijón por el Empleo», puesto en marcha a lo largo del periodo 2000-2003, acuerdo suscrito por el Ayuntamiento de Gijón con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (FADE, UGT y CC.OO.), de cuya revisión y análisis posterior derivaría, debido a sus positivos resultados, la continuidad de los programas municipales, para el periodo 2004-2007, en el «Pacto Gijón Emprende», en las áreas de empleo, formación, innovación tecnológica y organizativa, promoción económica e industrial, comercio y turismo.

Con esta nueva publicación, queremos seguir divulgando las aportaciones que, desde 1999, se vienen debatiendo, en este foro anual de encuentro y reflexión, por representantes políticos, empresariales y sindicales de reconocido prestigio a nivel nacional y europeo. En el mismo se abordan temas de gran interés en donde la principal preocupación es el bienestar de la ciudadanía, siendo uno de los factores claves para conseguirlo la estabilidad laboral y el empleo.

Por último, agradecer a la Asociación de Periodistas Europeos su inestimable colaboración en la organización anual de este encuentro, que nos ha permitido acercar a la ciudad de Gijón la visión experta de destacados líderes y expertos sobre un tema tan trascendental para la calidad de vida de la ciudadanía como es el del empleo.

PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO  
*Alcaldesa del Ayuntamiento de Gijón*

# e

El empleo es una de las principales preocupaciones de las sociedades modernas y su faceta más negativa, el paro, uno de los principales temores que agobian a las personas y las familias. Esta fue la razón de fondo que hace algunos años llevó a la Sección Española de la Asociación de Periodistas Europeos a promover, en colaboración muy estrecha con el Ayuntamiento de Gijón –quizás la ciudad española donde tradicionalmente se siguen y abordan con mayor atención estas inquietudes–, un seminario internacional para el análisis y el debate que a todos los niveles plantea la creación y destrucción de empleo.

El problema en esencia suele ser el mismo siempre: la dificultad con que muchos trabajadores tropiezan para encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus capacitaciones. Pero las circunstancias que inciden en cada momento son diferentes y cambian con frecuencia en función de las circunstancias políticas o los altibajos de la economía. Así, el tema a estudiar y a debatir evoluciona y su análisis no se agota de una sola vez ni puede dar el problema por superado. Cada año ofrece nuevos elementos y nuevas perspectivas para abordarlo. Con esta convicción, el seminario evolucionó, se adentró en los diferentes aspectos del problema en función de los sectores sociales y, procurando siempre aferrarse a las facetas destaca-

das por la actualidad, acabó convirtiéndose en lo que realmente ya es: un foro, con pretensiones de permanencia, de debate sobre el empleo.

Un foro que a pesar de su juventud muy bien podría apostillarse como clásico. En las siete ediciones que acumula fueron millares los interesados que asistieron y muchas las decenas de participantes que ocuparon las tribunas para exponer sus estudios, experiencias y opiniones sobre las cuestiones y matices que se fueron abordando. Expertos, sindicalistas, empresarios, políticos, universitarios y afectados expusieron ponencias de enorme interés –algunas manejadas ya en tesis doctorales y análisis internacionales. En muchos casos estudios y trabajos que merecen una difusión y perpetuación mayores que las que proporciona el ámbito de un foro de esta naturaleza y de ahí la idea de editarlas.

Este es el segundo libro que recoge las intervenciones con mayor proyección para el futuro del problema que fueron expuestas en las tribunas y mesas redondas. Por supuesto que ha habido muchas más de indudable interés y coyunturalmente oportunas, pero tanto en la elaboración del volumen anterior como en este se ha procurado seleccionar aquello que sobrepasa el análisis puntual de aspectos superados y recoger lo que mejor pueda servir de experiencia o consideración sobre el problema en su carácter más general y reincidente. Al igual que ya está ocurriendo con el anterior, este segundo tomo será el complemento perfecto del desarrollo del seminario y un instrumento muy valioso para los expertos que trabajan a diario en cuestiones de empleo.

En sus páginas se recoge lo más importante que en este sentido fue expuesto en el VI y el VII seminario, en unos años en que el problema en España mos-

traba indicios muy claros de haber entrado en vías de solución, solución, si no plena –algo muy difícil de alcanzar–, si de su encauzamiento en las cifras e índices en que el empleo oscila en los países industrializados de nuestro entorno. Estos seminarios sobre el empleo de Gijón nacieron en unos tiempos en que el problema alcanzaba en España porcentajes de dos dígitos y figuraba entre las mayores preocupaciones de la gente. Aunque la situación ha mejorado de manera sensible, nadie ignora, y menos los expertos, que siempre es susceptible de volver a empeorar y que es en situaciones menos agobiantes, como es la actual, cuando un marco de reflexión como el de este foro tiene más y mejores posibilidades de aportar resultados valiosos.

DIEGO CARCEDO

*Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos  
y director del Seminario Europeo sobre el Empleo*



**CONVERGENCIA Y EMPLEO.  
EL RETO DE LA PRODUCTIVIDAD**

PONENTE

**Jesús Caldera**

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales





**JESÚS CALDERA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales):** Convergencia, una palabra un tanto extraña; ¿qué es? Se trata de la aspiración de la sociedad española, desde el momento de la recuperación de la democracia y su ingreso en la entonces Comunidad Europea, hoy Unión Europea, de acercarse a los niveles de vida de los otros estados miembros. Converger es estar igual en tasa de empleo, en renta *per cápita*, en nivel de desarrollo económico, en participación de la mujer en todas las esferas de la vida social, política y económica. Ése ha sido un sueño de varias generaciones de españoles que, por fortuna, tendremos al alcance de la mano en muy poco tiempo, porque la principal vía para alcanzar la convergencia, que es el empleo, se está comportando de forma muy positiva a lo largo de esta legislatura, alcanzando unos niveles desconocidos para nuestro país. Por otra parte, las medidas y actuaciones que estamos tomando desde el Gobierno, junto con los agentes sociales, nos permiten poner las bases para un impulso sostenido de la productividad a lo largo de los próximos diez años.

Vayamos a la creación de empleo. Por daros alguna cifra, el crecimiento medio anual del empleo en el año 2005 ha sobrepasado ligeramente el millón de ocupados. Esto no había ocurrido nunca en la historia de España; se trata de la cifra más elevada de creación de empleo que se ha registrado hasta ahora en la economía española. Estos ocupados se corresponden exactamente con el número de afiliados a la Seguridad Social, lo que significa que, al menos en lo que tiene que ver con la nueva generación de empleo, estamos consiguiendo una economía transparente. Pero además, el ritmo de crecimiento del empleo se ha acelerado en esta legislatura y se ha hecho más intenso. De modo que el pequeño bache que

tuvimos en los años 2002 y 2003, en los que hubo una cierta ralentización del crecimiento del empleo, ha quedado superado.

El porcentaje de incremento del empleo en nuestro país, que el año pasado fue del 5,6%, está a la cabeza del mundo, por encima incluso de países como Estados Unidos. Y el diferencial con Europa ha aumentado hasta alcanzar los cinco puntos; es decir, que hoy España crece más en tasa de empleo que la media de la Unión Europea. Y el empleo, además, crece de forma más destacada entre las mujeres, con una tasa de crecimiento del 8%, tres puntos por encima del incremento del empleo masculino. Del millón de empleos creados el año pasado, 554.000, es decir, el 54%, fueron ocupados por mujeres. Sin embargo, aún persiste una baja tasa de ocupación femenina en nuestro país y las mujeres siguen encabezando la tasa de desempleo. Y como último dato acerca de este comportamiento tan extraordinario del empleo en este período, señalaré que, de modo similar a lo que ocurre con el empleo femenino, el empleo juvenil crece también a tasas cercanas al 7%. Por tanto, desde el punto de vista cuantitativo estamos en una situación razonablemente buena, si bien existen problemas cualitativos; no todo el empleo que se crea es de la calidad suficiente.

Por cierto, estos datos ponen de manifiesto la diferencia radical entre la evolución del empleo juvenil en España respecto de Francia. Lo digo porque carecen de fundamento algunos intentos de buscar una especie de inexistente paralelismo; en Francia el paro juvenil está en el 25%, mientras en España se mantiene alrededor del 17%. Y nosotros no estamos planteando en el diálogo social una liberalización del despido de los jóvenes. Por el contrario, proponemos una limitación de los

contratos temporales encadenados, que afectan fundamentalmente a los jóvenes. En definitiva, estas cifras creo que pueden justificar las siguientes afirmaciones: que la creación de empleo pasa en España por uno de sus mejores momentos; que además la tasa de creación de empleo se ha acelerado desde el inicio de la legislatura; que está beneficiando de forma intensa a todos los colectivos y territorios, sin producir marginaciones ni exclusiones; y que está reduciendo rápidamente las disparidades que tradicionalmente han venido aquejando la estructura del empleo en nuestro país. Y puedo anunciar que, al menos este año, las cosas van a continuar al mismo nivel. El dato de marzo lo pone de manifiesto: siendo un mes que no es particularmente de los mejores para el empleo, se han registrado 120.000 ocupados más cotizando a la Seguridad Social.

Una vez expuesta la situación desde el punto de vista cuantitativo, a continuación me gustaría abordar las actuaciones puestas en marcha en el aspecto cualitativo; porque mejorar la calidad del trabajo –tras conseguir más empleo– es el segundo eje vertebrador de nuestra política en materia de empleo. Sumariamente me permito recordar que, entre otras muchas actuaciones dirigidas a la mejora de la calidad del empleo, hemos tomado las siguientes decisiones:

Incrementar el salario mínimo: en dos años hemos aumentado las retribuciones mínimas más que en los ocho años anteriores; un incremento de 80 euros frente a 70 euros en los ocho años anteriores. Y en los próximos dos años subirá otros 80 euros, de acuerdo con el pacto realizado con empresarios y con sindicatos. Hemos reforzado la protección por desempleo, aumentado en diez puntos la tasa de cobertura de desempleo; a día de hoy, el 73% de los parados percibe prestaciones.

Hemos conseguido aflorar la mayor parte del empleo sumergido a través del proceso de regularización de trabajadores inmigrantes, mediante el cual más de medio millón de trabajadores se dieron de alta en la Seguridad Social y adquirieron plenos derechos laborales. A pesar de la crítica de la derecha política y de algunos medios de comunicación, desde el punto de vista humano, social y político estoy muy satisfecho de haber dirigido ese proceso que ha supuesto que casi 600.000 personas que estaban trabajando en España de forma ilegal hoy disfruten de derechos y de obligaciones. Y por supuesto, eso ha sido muy beneficioso para nuestro sistema de seguridad social.

¡Quién lo iba a decir! Hay actualmente en Estados Unidos un debate sobre una propuesta impulsada por *mister* Bush en el Senado americano –con la oposición de una parte del Partido Republicano– para legalizar a 12 millones de trabajadores extranjeros, que resulta que es un calco de las medidas que adoptamos en España. Y hoy he tenido oportunidad de leer en *The Independent*, un diario británico, cómo incluso la prensa conservadora británica le pide al señor Blair que utilice a España como espejo para legalizar al millón de trabajadores inmigrantes irregulares que hay en Gran Bretaña. Cuando se produjo aquí este debate, algunos decían que España era criticada desde Europa. En mi opinión, muchos de nuestros socios europeos al final adoptarán las mismas decisiones que nosotros, porque es injusto, y además ridículo, saber que tenemos gente trabajando en nuestro país fuera de cualquier reconocimiento legal y no hacer nada para solucionarlo. En términos económicos mantener esa situación es una estupidez aun mayor, porque no cotizan ni mejoran la actividad económica, y en términos sociales es inadmisibile.

En estos momentos se está tramitando una ley para la igualdad de la mujer, que va a tener una incidencia decisiva sobre la superación de la discriminación en el ámbito laboral, y que es una de las más avanzadas de Europa. Tardará un tiempo –todo esto es progresivo– en surtir efecto, pero una vez que esté aprobada –este año, esperamos–, sin duda alguna va a ayudar a mejorar la igualdad. Y estamos también en proceso de elaboración y de negociación del primer estatuto del trabajador autónomo que se va a promulgar en nuestro país.

Por tanto, lo que estamos abordando constituye un conjunto de reformas de carácter estructural que van directamente dirigidas al objetivo de mejorar la calidad del empleo. Y a estas medidas les va a acompañar en seguida la reforma laboral; casi en exclusiva les puedo avanzar que, en muy pocas semanas, vamos a alcanzar un acuerdo con empresarios y sindicatos sobre la reforma laboral. El Gobierno lo está impulsando con el apoyo decidido de los agentes sociales, y quiero que quede muy claro que se trata de una propuesta profunda para lograr un acuerdo de fondo, dirigido principalmente a mejorar la estabilidad en el empleo aunque también a favorecer el crecimiento económico. La reforma va a constituir un extraordinario ejemplo de plasmación y materialización de eso que en terminología europea llamamos «flexicurity», o sea, «flexiseguridad». Y soy optimista: creo que vamos a conseguir bajar nuestras tasas de precariedad.

Por último, no quisiera dejar de mencionar los dos ejes restantes, que junto con el incremento del empleo y la mejora de su calidad conforman y completan el conjunto de la política de empleo que nos hemos propuesto llevar a cabo en esta legislatura. Primero, el propósito de lograr una Administración eficaz que gestione

al servicio de los ciudadanos y del empleo; aquí se inscriben todas las reformas que, como el Plan de Modernización de las Prestaciones por Desempleo que he presentado la semana pasada, estamos abordando desde el INEM (Servicio Público de Empleo Estatal) para modernizar los servicios públicos de empleo. Ahora, para percibir la prestación por desempleo hay que presentar 12 documentos; nosotros lo vamos a reducir a dos, y de presentación inmediata, para que las personas puedan percibir su prestación sin pasar por la oficina de empleo.

Y por otro lado se encuentra la política de apoyo y reequilibrio territorial en materia de empleo. A ello responden planes de empleo integrales que hemos elaborado de carácter especial en Canarias, Extremadura, Galicia, y también el desarrollo de planes específicos en otras zonas, como el Plan del Oeste de Castilla y León o las actuaciones dirigidas a Jaén, Soria y otras provincias. En suma, en materia de empleo, se trata de una política global e integrada dirigida tanto a responder a las necesidades y preocupaciones de los ciudadanos como a reformar y modernizar las estructuras y el conjunto de los sistemas que inciden sobre su empleo y su calidad.

En relación con nuestra convergencia con Europa en materia de empleo, reitero que se ha acelerado y ha alcanzado unos niveles desconocidos para nuestro país, algo que se puede demostrar mediante cuatro indicadores: la tasa de empleo, es decir, la proporción de la población en edad de trabajar –según los parámetros europeos son las personas entre 16 y 64 años– que está ocupada, ha superado en el año 2005 la media europea por primera vez en nuestra historia. Quisiera subrayarlo: tenemos más gente trabajando entre 16 y 64 años que la media europea. Y no sólo más que la media de los Veinticinco, es superior también a la media de la

Europa de los Quince, previa a la última ampliación. Y quiero recordar a todos que hace una década nuestra distancia con la media europea era de unos aparentemente inalcanzables 13 puntos. Esto supone que el principal déficit que hemos tenido a lo largo de nuestra historia moderna está siendo superado. Quiero que quede claro que yo no pretendo atribuir este éxito a mi Gobierno. La tarea de la convergencia es una labor de todos los gobiernos y de toda la sociedad española; por tanto, es una tarea común. En la convergencia nos hemos empeñado todos, unos con más éxito y otros con menos, pero es una tarea de todos. Lo que sí deseo afirmar, porque es una evidencia, es que en esta legislatura se ha acelerado considerablemente la velocidad de la convergencia. Y desde marzo de 2004 la tasa de empleo ha crecido en casi cuatro puntos, una magnitud que no se había registrado hasta ahora en un periodo similar de tiempo.

El segundo indicador de convergencia en materia de empleo es la tasa de ocupación femenina. Pues bien, en este punto, aunque todavía queda un trecho por recorrer, también los avances han sido considerables. Aquí aún nos queda alguna distancia, pero no demasiada. Nuestra tasa de empleo femenino finalizó el año 2005 en un 52,8%, a sólo ya tres puntos de la media de los Veinticinco y a cuatro puntos de la media de los Quince. Ahora bien, hace diez años la diferencia era de 18 puntos. Y lo más notable vuelve a ser la aceleración en la tendencia de aproximación que se ha producido desde marzo de 2004: la tasa de empleo femenino ha crecido en casi cinco puntos en menos de dos años; de tal forma que la divergencia con Europa, que era de alrededor de nueve puntos en el año 2003, es en este momento, como decía, ya sólo de tres puntos.

En tercer lugar, la tasa de empleo de los trabajadores de más de 55 años se encuentra también por encima de las medias europeas y ha crecido en un 2,6% en lo que va de legislatura. Y el último indicador de convergencia es el desempleo. En España, durante años uno de los países con mayor tasa de paro de Europa, el paro no sólo ha sido una lacra social sino que también ha constituido un verdadero trauma. Pues bien, esta situación también ha cambiado. Los datos más recientes de la Oficina de Estadística de la Unión Europea, Eurostat, muestran que la tasa de paro española se sitúa por debajo de la media comunitaria y que el avance en estos dos años ha sido igualmente considerable. Hemos pasado del 11,2% a comienzos de 2004 al 8,4% a finales del año 2005.

En resumen, el grado de convergencia alcanzado en materia de empleo es elevado. Superamos la media europea en la tasa global de empleo y en la de los trabajadores mayores; estamos por debajo en la tasa de paro, y estamos ya próximos a alcanzar la media comunitaria en la tasa de empleo femenino. Pero el proceso de convergencia con la media comunitaria no es suficiente. Y no lo es porque, como europeos, nos hemos propuesto unos objetivos más ambiciosos. En la Cumbre de Lisboa marcamos el propósito de alcanzar en 2010 el 70% en tasa de empleo y el 60% en tasa de empleo femenino. Y a continuación, en Estocolmo, el 50% en tasa de empleo de mayores de 55 años. España, que hasta hace muy poco tiempo no tenía posibilidades reales de alcanzar tales objetivos, se encuentra hoy con un panorama diferente. Estamos en condiciones de ser uno de los países que alcancen en 2010 los objetivos marcados por la Cumbre de Lisboa. No es imposible; nuestra tasa de empleo se encuentra muy próxima ya al 65%, a cinco puntos del objetivo. Y nos quedan cinco

años para el 2010; a punto por año, lo conseguimos. E incluso, si no se mantuviera un ritmo tan elevado de crecimiento de la tasa de empleo como el registrado desde comienzos de 2004, podríamos alcanzar perfectamente estos objetivos. En definitiva, la aceleración en el proceso de convergencia en materia de empleo y desempleo que se ha producido en este periodo nos ha situado ya en el entorno del promedio europeo, pero sobre todo ha dado a nuestro país la oportunidad de estar a la altura de los verdaderos desafíos, la oportunidad de alcanzar los objetivos de Lisboa.

Y quiero acabar mi intervención abordando el asunto de la productividad, a partir de una serie de consideraciones para enmarcar el debate. Primero, para la sociedad española la prioridad absoluta en estos años ha sido crear empleo y reducir el paro. Esto ha determinado que todas las políticas se dirigieran a lograr un crecimiento económico muy intensivo en empleo, lo que nos ha permitido tener siete millones más de personas ocupadas que en 1994; un 60% más que entonces. Era más importante generar empleo que mejorar en productividad, dicho en plata; y así lo hemos hecho. Y por definición, cuanto mayor es la intensidad en empleo del crecimiento del producto, menor es el avance de la productividad.

Segunda consideración: el fuerte crecimiento del empleo, aunque haya conllevado inevitablemente un menor progreso de la productividad, no está retrasando nuestra convergencia en materia de capacidad económica. Al contrario; la enorme incorporación de la población al empleo ha constituido un poderoso factor de crecimiento de la producción y de la renta, de tal modo que España ha convergido tanto en empleo como en niveles de PIB por habitante; por tanto, hemos convergido también con Europa en riqueza.

Tercera: ahora toca revisar en cierta medida las prioridades. Ahora sí podemos hacerlo. Aún hace falta crear mucho empleo, pero obviamente la necesidad de creación cuantitativa de empleo no es tan acuciante como a mediados de los años ochenta, y por tanto podemos incorporar otras variables estratégicas en el modelo de crecimiento económico, como la productividad.

Señalo todo esto porque hay que ser conscientes de que en la medida en que se reequilibre la composición del crecimiento económico, dando más papel al crecimiento de la productividad, ello conllevará, lógicamente, una suavización de las tasas de crecimiento del empleo; seguirá creciendo el empleo, pero lo hará más suavemente, porque crecer mucho en empleo y en productividad simultáneamente es imposible. Así pues, lo razonable es plantear la necesidad de que el crecimiento económico se mantenga a un ritmo más o menos similar al actual, pero que varíe su composición interna, dejando algo más de margen al avance de la productividad y atenuando algo el ritmo del incremento del empleo. Eso supondrá mejores salarios y más calidad en el empleo.

Y la cuarta consideración trata de la política que hay que desarrollar para lograr este avance más rápido de la productividad. La economía española tradicionalmente ha conseguido los progresos mayores de la productividad a través de procesos que podríamos denominar pasivos. En efecto, los mayores crecimientos de productividad se han logrado en las etapas de destrucción de empleo; increíblemente, cuando se destruye empleo, la contracción de la ocupación es mayor que la del producto, y por tanto eso ocasiona un fuerte crecimiento de la productividad. No creo que aquí nadie apueste por que esa sea la opción más deseable, pero eso

ha sido lo que ha ocurrido: hemos crecido en productividad cuando hemos destruido empleo. Pues yo no quiero destruir empleo; lo que quiero es que siga creciendo el empleo y que al mismo tiempo crezca la productividad.

Por tanto, nuestro objetivo es romper el carácter antagónico entre ambas variables, que ha presidido históricamente la evolución de la economía española. Y eso es lo que estamos haciendo, en el entendido de que la productividad no es una variable sobre la que la política económica pueda actuar de forma directa produciendo reacciones inmediatas. Las acciones, reformas y medidas exigen pasar a través de la actuación de los agentes económicos y de los agentes sociales para acabar dando sus frutos. Por esta razón es tan importante construir unas buenas bases y lograr que todos los sistemas que inciden sobre el funcionamiento de empresas y trabajadores, y sobre la actividad económica, operen de forma eficaz y eficiente.

Esto es lo que ha hecho el Gobierno a través del Plan Nacional de Reformas, que hace un diagnóstico certero e identifica los terrenos en los que es preciso actuar para incidir sobre la mejora de la productividad, y que establece múltiples medidas y reformas en alrededor de siete grandes ejes que estructuran el programa. No puedo detenerme en la multitud de cuestiones y medidas que incorpora este plan en materias relacionadas con las competencias del Ministerio de Trabajo. Me conformo con destacar las siguientes actuaciones, que son básicas, en mi opinión, para lograr el objetivo de la productividad desde la perspectiva del capital humano y de la eficiencia del trabajo.

El Gobierno ha considerado prioritario reforzar las políticas activas de empleo, para lo cual ha aumentado su dotación presupuestaria hasta alcanzar los

6.600 millones de euros, 1,1 billones de pesetas anuales. En especial se han fortalecido las destinadas a la formación para el empleo, tanto de trabajadores ocupados como desempleados. Los fondos para ello han crecido en el conjunto de los dos presupuestos que he elaborado hasta el momento por encima del 30%. Esto va a permitir que en 2006 se facilite la formación para el empleo a más de 400.000 desempleados y más de 2.300.000 ocupados. Y asimismo hemos suscrito un acuerdo con los interlocutores sociales que reforma los anteriores sistemas de formación ocupacional y continua, y construye un nuevo modelo integrado de formación para el empleo, un sistema moderno que sea capaz de responder eficazmente a la necesidad de aumentar la capacitación y la productividad de trabajadores y empresarios. Junto a ello, estamos abordando un proceso de modernización de la gestión del mercado laboral y de las políticas de empleo a través de un conjunto de seis reformas en el marco del Sistema Nacional de Empleo, la mayoría de las cuales se encuentra ya en marcha o en proceso de elaboración, lo que va a asegurar una gestión más eficaz de la intermediación laboral, la prevención del paro de larga duración, la modernización de la gestión de las prestaciones, la utilización de medios telemáticos en la oferta y demanda de trabajo y la reducción de los costes de reclutamiento de las empresas. En definitiva, y termino ya con esta breve recapitulación, la sociedad española está próxima a resolver el grave problema de la carencia del empleo. Hemos logrado la convergencia con Europa, aunque tenemos todavía desequilibrios que hay que corregir, como la excesiva temporalidad, y nos encaminamos a buen ritmo a conseguir los objetivos de Lisboa, que son los verdaderos desafíos y que podremos conseguirlos si mante-

nemos el progreso actual. Y ha llegado el momento de la productividad, cuyo camino será también largo. Desde luego, el Gobierno está decidido, tiene diagnóstico, tiene estrategia y ha definido las medidas a adoptar. Pero estamos convencidos de que este es un nuevo reto colectivo, al que queremos sumar a todos los actores de la sociedad. Muchas gracias.

**MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos):** ¿Nos puedes decir algo más preciso sobre ese acuerdo sindicatos-patronal? ¿Piensas que puede estar maduro para antes del primero de mayo?

**JESÚS CALDERA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales):** Sí, creo que sí; tampoco puedo extenderme mucho. No quiero estropear la negociación. Si fuera un auditorio más reservado, lo haría, pero... estoy viendo cámaras. Pero creo que será un buen acuerdo. Soy optimista.

**MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos):** Te comprendemos. Entre todos los datos positivos que has dado, ¿qué pasa en España con los jóvenes de menos de 25 años?

**JESÚS CALDERA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales):** Como dije antes, veníamos de unas tasas de paro superiores al 40%.

En este momento los menores de 25 años sí superan el 25%, pero de 16 a 30 años estamos ya en un 17%. Pero con una particularidad muy interesante, que el otro día expliqué en una interpelación que me hicieron en el Parlamento, y es la siguiente: hasta ahora nuestros trabajadores jóvenes estaban lastrados por la falta de experiencia. Ahora, sin embargo, estamos comprobando que de cada cinco trabajadores menores de 25 años, cuatro de ellos ya han disfrutado de experiencia laboral, es decir, el mercado laboral es móvil, ofrece bastantes oportunidades. Es verdad que estamos hablando de trabajos normalmente temporales, de menor calidad de la deseada, pero que sí le permiten al trabajador joven tener una cierta perspectiva de futuro. Entonces, en eso se está mejorando, aunque todavía estamos en una situación de dificultad. Y justamente la reforma de las instituciones del mercado laboral que estamos abordando con sindicatos y empresarios va dirigida a reducir la precariedad, que es la temporalidad injustificada. Porque la temporalidad puede estar justificada. Y voy a poner un ejemplo: hay países europeos hiperdesarrollados donde una parte muy importante del empleo es a tiempo parcial. Aquí, nuestra temporalidad absorbe a su vez los empleos a tiempo parcial. Entonces, hay una parte de temporalidad justificada y otra parte de temporalidad que es la precariedad no justificada. Esa es la que queremos combatir, y afecta fundamentalmente a los jóvenes y a las mujeres. Y hay que buscar un acuerdo que permita alcanzar empleos más estables. Ese es el corazón de la reforma laboral que estamos ahora discutiendo, y donde hay una medida básica que sí se puede comentar, porque es conocida. Pretendemos poner freno al encadenamiento de contratos; es decir, cuando una persona lleve un tiempo determinado en la misma

empresa, será considerado como un contrato estable, por imperio de la ley. Esa será una de las medidas más eficaces, en mi opinión, especialmente para los jóvenes.

**KARL PICHELMANN (Alto consejero de la Dirección General de Economía y Asuntos Monetarios de la Comisión Europea, Austria):** Como sabe, la Comisión comparte el análisis de las principales prioridades del Programa Nacional de Reformas de España, y creemos que es un programa ambicioso, coherente y razonablemente exhaustivo. Sin embargo, uno de los puntos que requieren una mayor atención en nuestras valoraciones es la segmentación en el mercado de trabajo. Mi pregunta es sobre cuáles son sus planes en ese aspecto, aunque en parte ya me doy por satisfecho tras escuchar al ministro decir que están intentando afrontar ese problema.

**JESÚS CALDERA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales):** Cuando se nos analiza en Europa, se describe el mercado laboral español como un ejemplo prototípico de segmentación del mercado laboral, es decir, de existencia de dos mercados laborales distintos: un mercado laboral con alta protección, donde los trabajadores con contratos indefinidos tienen una protección suficiente, y otro mercado laboral, que afecta fundamentalmente a las mujeres y a los jóvenes, donde esos niveles de protección son muy inferiores, por no decir inexistentes. Por tanto, estamos ante un mercado hiperflexible; hay una parte rígida y otra parte muy flexible. Y esto es justamente lo que pretendemos resolver con nuestra reforma laboral, que tiene que ser progresiva, y debe dotarnos de

los mecanismos de «flexiseguridad» suficientes para no desproteger a los trabajadores instalados en la parte más rígida, pero sí dar un cierto nivel de protección y de seguridad a los que ahora están instalados sólo en la flexibilidad. Queremos unas instituciones laborales que no perjudiquen a la empresa pero que tampoco perjudiquen al trabajador. Con el contrato temporal se pretendía favorecer la entrada al mercado laboral de un mayor número de personas, porque había un problema muy grave en España de contratación; pero esos contratos pueden acabar sin garantías jurisdiccionales sobre el control de la causa de finalización, o sin indemnización suficiente. Y de ahí las propuestas para combatir la precariedad, entendiéndolo, eso sí, que cuando una empresa necesita flexibilidad para no poner en riesgo su futuro, también hay que atender esas demandas. Ese es el corazón de nuestro debate. En Europa hay muy diversos sistemas: por ejemplo, el modelo de Dinamarca ofrece una gran facilidad para el despido, pero al mismo tiempo tiene un potentísimo sistema de desempleo y de formación para el empleo. De manera que un tercio del conjunto de la masa laboral de Dinamarca cambia de empleo cada año. Por tanto, la flexibilidad que se utiliza para poner fin a la relación laboral está acompañada de un fortísimo sistema de *training*, de educación para el empleo, que permite al que pierda su trabajo encontrar un uno nuevo rápidamente.

Estudiamos todas las experiencias europeas y valoramos cuáles son las mejores para aplicar en los diversos países. Y en España, desde luego, tenemos que avanzar en ambos caminos, seguridad y flexibilidad, para acabar con esa segmentación del mercado de trabajo.

**JAVIER FERNÁNDEZ ARRIBAS (Director de Informativos de Punto Radio):** Ministro, yo le quería preguntar por las relaciones con la patronal CEOE, con don José María Cuevas, después de sus últimas intervenciones criticando al Gobierno. ¿Se han recuperado esas relaciones? ¿Es posible que esa reforma laboral pueda contar con el visto bueno de la patronal?

**JESÚS CALDERA (Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales):** La reforma laboral tiene que contar con el visto bueno de la patronal, y por tanto espero que se llegue a un acuerdo y que la firmemos todos antes del 1 de mayo. Y en relación a la situación actual, el Gobierno tiene un enorme respeto por la autonomía de las organizaciones, tanto sindicales como patronales; valora muy positivamente el diálogo social. Se ha destacado poco que en lo que llevamos de legislatura hemos alcanzado 14 acuerdos mediante el diálogo social, como el de la regularización de los trabajadores inmigrantes o la Ley de la Dependencia. En materia de igualdad hay más puntos de vista comunes con los sindicatos que con la patronal, por eso ese texto no se sometió a diálogo social, sino a consulta, porque sabíamos que la patronal tenía unas posiciones distintas. Hemos explicado a los empresarios que la Ley de Igualdad no supone una carga negativa para las empresas; que apostar por la igualdad es apostar por el futuro; que nunca se puede ver el empleo de la mujer como una carga relacionada con su posibilidad de ser madre.

Creo que percibir en términos de gasto y no de inversión las medidas de fomento de la natalidad, las medidas de mejora de la protección por maternidad, las medidas de garantía de la carrera profesional de la mujer, es tener una visión

muy corta. Y puedo afirmar aquí que la Ley de Igualdad va a tener el apoyo casi unánime de la sociedad española. Además lo avala el Tribunal Constitucional. Y por tanto, si en los órganos de administración de las empresas, en aquellos lugares donde la mujer no está adecuadamente representada se hace un esfuerzo, no va a ser un coste para nadie sino una fuente de oportunidades.

**EL GASTO PÚBLICO LOCAL  
EN PLANES DE EMPLEO EN ESPAÑA.  
EL EJEMPLO DE GIJÓN**

PONENTE

**Paz Fernández Felgueroso**  
Alcaldesa del Ayuntamiento de Gijón





## **PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO (Alcaldesa de Gijón):**

Siempre recordamos que Asturias, una región tan pequeña como la nuestra, ha tenido la concentración de sectores en crisis más importante de toda Europa; en la propia ciudad de Gijón sufrieron la crisis los sectores productivos principales: el sector naval, el sector textil (hoy muy reducido) y el sector siderúrgico, lo que ha exigido un esfuerzo constante desde las administraciones públicas locales. Una labor que, a lo largo de estos años, ha permitido reducir nuestro nivel de desempleo más que el conjunto de Asturias, incluso durante determinadas épocas más que el conjunto de España; y en la otra punta, la tasa de ocupación también ha ido creciendo. Este hecho ha permitido a nuestro ayuntamiento acumular una gran experiencia en la promoción de las políticas activas de empleo.

Si bien el título de esta sesión hace referencia al gasto público local en planes de empleo, yo creo que sería más correcto hablar de inversión pública. Cuando los gobiernos locales debatimos los presupuestos, siempre sistemáticamente desde las respectivas oposiciones se habla con desprecio del gasto y se considera que es algo «perverso». Sin embargo, aunque es evidente que el gasto existe, al generar empleo y fomentar actividad económica debería ser visto como algo positivo, al igual que las grandes inversiones en espacios o en edificios públicos. Por tanto, en mi opinión, el gasto público de los municipios en planes de empleo es una inversión.

Al mismo tiempo, estoy convencida de la necesidad de implicar a las administraciones locales en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, renovada y actualizada recientemente; estrategia en la que también intervienen las regiones, y que tiene a los ayuntamientos como herramienta más precisa al estar situados en

el escalón más cercano a la ciudadanía, y cuyas experiencias son almacenadas en lo que llamamos el banco de buenas prácticas, que permite aprovechar las experiencias positivas desarrolladas en los municipios más avanzados.

Las atribuciones propias de los gobiernos locales siempre se han identificado con la gestión de las calles, la iluminación, los mercados o incluso los cementerios municipales. Sin embargo, a la espera de una reforma de la financiación local que subsane de manera definitiva las crecientes dificultades que encuentran los municipios para financiar sus actividades, eterna demanda ante las autonomías y el Gobierno central, según datos de la Federación Española de Municipios y Provincias, los ayuntamientos españoles dedican entre el 28% y el 32% de su presupuesto a lo que se denomina gasto no obligatorio, concepto que abarca las políticas activas de empleo. En el caso de Gijón es un 32%, del cual un 15% se destina a impulsar políticas activas de empleo. Y los representantes municipales estamos muy satisfechos de que así sea, de aplicar los recursos necesarios para generar la actividad económica que permita a nuestra población optar tanto a un empleo digno como a la puesta en marcha de sus propias actividades empresariales. Algo que el mercado, pese a la buena marcha de la economía, no ha sido ni es capaz de ofrecer por sí mismo.

La ciudad de Gijón ha desarrollado infinidad de iniciativas en esta dirección. En ocasiones hemos hecho cosas diferentes, como la creación del único parque científico-tecnológico de titularidad municipal que en este momento hay en nuestro país. Entendíamos que nuestro viejo tejido industrial precisaba de una renovación que tenía que ver con la innovación, con el I+D+i, así que hicimos realidad

la posibilidad de construir un parque científico-tecnológico al lado del campus universitario de Gijón, en un marco inmejorable para esa colaboración entre la universidad, la empresa y la administración pública. El proyecto arrancó en 1999 y en estos momentos hay ya más de cuatrocientas personas trabajando en las distintas empresas y en el centro de empresas allí instalado, y este número de personas se va a multiplicar por cinco a lo largo de estos tres próximos años.

El apreciado periodista y escritor Juan Cueto Alas, hijo adoptivo de Gijón, habla de la necesidad de enfocar el desarrollo desde la perspectiva de lo «glocal», que es la suma de lo global y lo local. Y hay una expresión que sugiere «actuar localmente y pensar globalmente», a la que el alcalde de Barcelona, Joan Clos, le dio la vuelta: «actuar globalmente, pero pensar localmente». Con lo cual hay una diferencia de matiz sustancial que creo que es muy importante y que representa un poco lo que hacemos.

Dicho esto, a continuación les voy a ofrecer las cifras concretas de lo que gasta el Ayuntamiento de Gijón en las políticas activas de empleo. Así, en el desarrollo de las políticas realizadas entre el año 2000 y el año 2003, en el conjunto de los gastos públicos y privados se emplearon 242,34 millones de euros, siendo el 29,35% financiado directamente por el ayuntamiento. Por lo tanto, ha habido una gran implicación por parte del Ayuntamiento de Gijón, que en el período 2004-2005 ha elevado su porcentaje de aportación hasta el 33,40% del gasto, lo cual constata el importante esfuerzo que supone para una administración local como la nuestra, con un municipio de 275.000 habitantes, abordar estos denominados gastos «impropios» de las administraciones locales.

Como decía, ya es habitual que los ayuntamientos desarrollemos políticas activas de empleo, pero no todos estamos empleando los mismos recursos. Permítanme comparar el gasto ejecutado por el Ayuntamiento de Gijón en políticas activas de empleo con el de otras ciudades mayores de 50.000 habitantes.

El gasto municipal de Gijón representa el 23,52% del total del gasto realizado por las corporaciones de más de 50.000 habitantes en formación profesional ocupacional; tengan en cuenta que la ciudad de Gijón ocupa el número 14 en tamaño de las ciudades de nuestro país. Pues dentro de ese conjunto de ciudades de más de 50.000, en formación profesional ocupacional hemos representado el 23,52% en los últimos años, concretamente en 2003. O el 13,15% del total en lo que se denomina «estímulos al empleo», que abarcan incentivos a la contratación, ayudas a la contratación y a la conversión de contratos temporales en indefinidos.

Asimismo destacamos dentro de ese conjunto de ciudades de más de 50.000 habitantes en el gasto realizado en la inserción profesional de personas discapacitadas, con un significativo 20,9% sobre el total de municipios de nuestro tamaño. También representamos el 6,1% del gasto de todos los municipios en creación directa de empleo.

Por tanto, esas son las cifras que ponen de manifiesto el esfuerzo llevado a cabo por nuestra ciudad, que tenemos que agradecer a nuestra ciudadanía y también al compromiso de los gobiernos de progreso que la ciudad de Gijón ha tenido desde la implantación de la democracia. Compromiso con el empleo y las políticas activas de empleo que, como les decía, viene ocupando en torno al 15% de su presupuesto de una forma sostenida a lo largo de los diez últimos años. Y gracias a

esta dedicación permanente a la promoción de las políticas de empleo, varios colectivos locales han podido ejercer una iniciativa propia, se han constituido en empresas, e incluso tenemos en este momento un colectivo que va a franquiciar su proyecto, que es el colectivo «Serenos de Gijón».

Serenos de Gijón surgió a partir de la transformación de los antiguos serenos en una pieza más de la seguridad y los servicios de proximidad de la ciudad: trabajan por la noche dando tranquilidad a las personas y a los comercios; están en contacto constantemente con la policía municipal; y hacen incluso un servicio de orientación turística de los visitantes que llegan en horario nocturno. Serenos de Gijón está franquiciando su experiencia. En este momento hay varios ayuntamientos que los han contratado, el último el Ayuntamiento de Vitoria, con lo cual es una experiencia de una pequeña empresa surgida a partir de los programas de formación y empleo que sigue teniendo colaboración municipal, puesto que al final prestan un servicio en el espacio público, pero que cada vez está incrementando su contratación propia con las comunidades de vecinos, con los comerciantes, y ahora a través de otras ciudades al franquiciar su experiencia. Por tanto, estas y otras experiencias nos dicen que estamos en el camino adecuado.

Para finalizar, me gustaría aportar dos últimos datos: en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2005 se celebraron 23.532 contratos derivados de las actuaciones de promoción económica del Ayuntamiento de Gijón. Y en el período 2000-2003, según la Encuesta de Mercado de Trabajo, realizada por el Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo, la tasa de empleo en el municipio pasó del 48,9% al 54,1%. Nos cuesta muchísimo trabajo bajar un punto en el desempleo y

también nos exige un gran esfuerzo generar empleo; pero creo que lo estamos consiguiendo. Estoy segura de que, en el futuro, mediante inversiones como las que hay en marcha en la actualidad, tanto en la ampliación del puerto del Musel como en la Zona de Actuaciones Logísticas e Industriales, así como a través de la eliminación de la barrera ferroviaria o de la inversión en suelo industrial, seremos capaces de generar más actividad económica y más empleo en nuestra ciudad. Muchas gracias.

**RESULTADOS VISIBLES  
DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA.  
LAS PAUTAS DEL FUTURO**

PONENTE

**Karl Pichelmann**

Alto consejero de la Dirección General de Economía  
y Asuntos Monetarios de la Comisión Europea (Austria)





**KARL PICHELMANN (Alto consejero de la Dirección General de Economía y Asuntos Monetarios de la Comisión Europea, Austria):**

Permítanme empezar mi intervención recordando las razones por las que se diseñó e implementó la Estrategia de Crecimiento y Empleo de Lisboa.

Prepararse para el envejecimiento de la población y aprovechar todas las ventajas que nos ofrece la globalización son condiciones necesarias para acometer las reformas estructurales que necesitamos para mantener un ritmo de crecimiento elevado y, por tanto, para incrementar la creación de empleo y el nivel de vida. Ésta es la única manera en que podemos modernizar nuestras economías con éxito y salvaguardar los valores de Europa en casa y más allá de sus fronteras. Además, conseguir resultados tangibles restaura la confianza en nuestra habilidad para cumplir las expectativas de la ciudadanía. Los retos a los que nos enfrentamos están muy claros y debemos plantarles cara. Y la Estrategia de Lisboa, en mi opinión, es una visión común, consensuada y apoyada desde los más altos niveles sobre lo que debemos hacer; Europa debe ejecutar ese conjunto de políticas como un conjunto, y no seleccionar y actuar sobre las que resultan más convenientes políticamente. Evidentemente, una política macroeconómica sólida es otro requisito fundamental para que Europa pueda completar su potencial de crecimiento. Asimismo, es necesario generar en Europa un ambiente que estimule la creatividad de su gente, ofrecer un lugar atractivo para invertir, innovar y trabajar. Y tenemos que asegurarnos de disponer de un suministro de energía eficiente, competitivo y ecológicamente sostenible.

Permítanme ahora hablar de los retos más en detalle: la población de Europa está envejeciendo. Los índices de fertilidad se mantienen por debajo del ritmo de reemplazo natural mientras la esperanza de vida de los europeos no para de crecer. Estos cambios demográficos tienen una importante consecuencia económica: habrá menos personas en edad de trabajo en décadas venideras. Ahora mismo en nuestro continente trabajan cuatro personas por cada jubilado, pero para el 2050 la relación será de 2 a 1. Los trabajadores de Europa se reducirán de los aproximadamente 300 millones de hoy a 250 millones en 2050. Un mercado de trabajo más reducido supondrá un freno al crecimiento, reduciéndolo del 2 ó 2,5% actual a un 1,25% en 30 años.

El coste del envejecimiento de la población en pensiones, sanidad pública y atención a los dependientes se incrementará y el actual sistema de bienestar se verá tremendamente presionado. Por tanto, la salud económica de los estados debe ser mejorada con urgencia y su deuda debe ser reducida. Los sistemas de pensiones y sanitarios tienen que asegurar su sostenibilidad, más allá de ser adecuados y accesibles.

La rápida globalización de los últimos años ha generado inquietudes en algunos colectivos. Preocupa especialmente que la competición con países con salarios muy inferiores a los europeos pueda suponer una amenaza para nuestros empleos o sueldos. Sin embargo, el rápido cambio económico global que estamos presenciando ofrece la posibilidad de nuevas ganancias desde el punto de vista de nuestro nivel de vida. Y esto incluye a los sectores menos favorecidos de nuestras sociedades, puesto que la globalización no es, ni mucho menos, un juego de ricos. Al fin

y al cabo, ¿no han sido los menos ricos los que más se han beneficiado de la disponibilidad de productos de importación baratos?

De acuerdo con nuestros cálculos, la fase actual de globalización ofrece la oportunidad de un incremento de ingresos que, a lo largo de una vida laboral, supondrían el equivalente a 3 años de trabajo. Son unos ingresos considerables y tenemos que trabajar para que se hagan realidad. Pero no debemos rehuir los retos del ajuste. Quiero decir que ajustarse a nuevas situaciones económicas puede ser tremendamente incómodo y acarrear efectos negativos sobre ciertos sectores productivos y ciertas regiones. Por eso, Europa debe aumentar su capacidad de generar nuevas actividades y empleos además de encontrar más y mejores maneras de enfrentarse a este inevitable proceso de ajuste.

El proteccionismo, creo, no es la respuesta adecuada a los problemas de ajuste a los que nos enfrentamos. Las políticas defensivas solamente acaban por reducir las oportunidades de empleo e ingresos en el medio y largo plazo. Vivir en una fortaleza, al fin y al cabo, nunca ha sido muy cómodo. Es más, si fracasamos en nuestra intención de participar plenamente en la economía global, un motor de crecimiento fundamental se «gripará» y será muy difícil, si no imposible, aumentar nuestros niveles de vida en una sociedad justa y abierta. Y esto es, básicamente, lo que la renovada Estrategia de Lisboa, con su enfoque sobre el empleo y la productividad, se propone.

Volvamos ahora al asunto central de este seminario: el empleo. Aumentar el empleo en Europa continúa siendo una de las principales prioridades de reforma. De hecho, algunas de las reformas del mercado laboral ejecutadas en los últimos años empiezan a mostrar resultados prometedores. Ante una situación económica

más favorable, y si el crecimiento económico vuelve a situarse en su pleno potencial, la Unión Europea debería crear seis millones de nuevos empleos en el periodo de tres años que abarca de 2005 a 2007. Dicho esto, la diferencia entre esta previsión y el objetivo de empleo fijado en Lisboa aún es importante y las cifras de desempleo siguen estando en niveles inaceptables.

Uno de los objetivos clave, por tanto, es incrementar la participación en el mercado laboral, especialmente de una serie de grupos prioritarios: jóvenes, mujeres, trabajadores mayores, personas con discapacidades, inmigrantes legales y minorías. Simultáneamente, urge desarrollar una economía del conocimiento y aumentar el atractivo de Europa como espacio para hacer negocios, invertir, innovar y trabajar. En este sentido, la educación y la formación son factores críticos en el desarrollo del potencial de competitividad de la Unión Europea a largo plazo, como lo son también para su cohesión social. Vista la importancia de la educación, el conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico para el crecimiento en el futuro y cara a aportar soluciones para muchos de los problemas a los que se enfrenta hoy nuestra sociedad, uno de los datos más preocupantes a los que nos enfrentamos es que parece improbable que la Unión Europea alcance su objetivo de invertir el 3% de su PIB en I+D en 2010. Aunque ese desarrollo tecnológico no se consigue simplemente aumentando el gasto, debemos prestar gran atención a la calidad de nuestros sistemas educativos y de innovación e investigación.

Cuando observamos el entorno de negocios europeo, hemos de admitir que, en comparación con otras regiones exitosas del mundo, los negocios europeos se

enfrentan a muchos más obstáculos. Los mercados europeos, por ejemplo —especialmente el de servicios— siguen estando muy fragmentados. Esto implica un gran incremento de los costes en los escalafones inferiores de la investigación y lastran el incremento de la productividad. Con demasiada frecuencia es una pobre o tardía implementación de directivas comunitarias la que les niega a nuestras compañías un acceso fácil a un gran mercado interno. Y esto, al final, las debilita frente a la competencia internacional. Si alguno de los estados miembros se niega a actuar, acaba por inclinar el campo de juego y daña los intereses comunes.

El espíritu emprendedor de la gente se ve asfixiado con frecuencia por las dificultades a las que se enfrenta a la hora de montar un negocio. Largos y complejos procesos burocráticos que no solo disuaden a la gente de emprender nuevos negocios, sino que además reflejan una actitud negativa hacia los emprendedores en general. Es fundamental para la creación de una Europa dinámica e innovadora que cambiemos y superemos esas actitudes.

Por último, un tema que ha saltado a la palestra recientemente y que tiene una enorme relevancia es el de la energía, un factor clave para el crecimiento y el empleo. La demanda global de energía crece al tiempo que la oferta se mantiene, provocando un aumento de los precios de mercado del gas y el petróleo. En consecuencia, el Consejo de Europa ha hecho un llamamiento a que se diseñe una nueva política energética con tres objetivos principales: en primer lugar, asegurar el suministro de energía intensificando la diversificación de fuentes y adoptando una política exterior común en este tema. Segundo, crear un mercado de la energía competitivo e integrado. Y por último, promover la sostenibilidad medioam-

biental teniendo en cuenta el potencial de ahorro de energía que tienen nuestras economías y sociedades.

Entonces, ¿Cómo funciona la estrategia de Lisboa? Acabamos de relanzar un enfoque que iniciamos el año pasado, cuya idea básica es un sistema de alianzas y codesarrollo que implique a todos los sectores sociales. Consta de dos elementos: uno es el Programa Comunitario de Lisboa, a desarrollar en el nivel de la Unión. Por tanto, incluye las propuestas de la Comisión para mejorar el derecho y las políticas comunitarias en este tema. Un ejemplo puede ser que los fondos estructurales y el VII Programa Marco de I+D prioricen el crecimiento y el empleo. Pero el segundo elemento, y quizás el más importante, es que los estados miembros desarrollen programas de reforma nacionales, porque muchas de las áreas que se desarrollan en la Estrategia de Lisboa son competencia de los estados miembros.

¿Cómo funciona eso? Los estados miembros acuerdan una corta lista de líneas maestras para la reforma basadas en una propuesta de la Comisión, las llamadas directrices integradas para el empleo y crecimiento, y los gobiernos nombran coordinadores nacionales –a veces llamados los Sr. y Sra. Lisboa– que diseñan un programa de reformas nacionales basado en las directrices. El objetivo de este esquema de desarrollo compartido es que se consulte a los parlamentos, regiones, empresas, sindicatos, ONGs y al público en general para lograr un amplio acuerdo sobre las reformas y que la ciudadanía se vea implicada en su desarrollo. Como ya dije, las iniciativas a desarrollar podrán luego ser a nivel nacional, regional o local, pero han de estar enmarcadas dentro de un programa nacional de reformas.

Recibimos esos programas de los estados miembros en otoño de 2005. Cada uno de ellos contenía ideas e iniciativas que pueden inspirar a otros estados. Y creo que, en conjunto, la evaluación de los programas por parte de la Comisión fue positiva y que, en el caso concreto del programa español, se identifica y responde a algunos de los mayores retos a los que se enfrenta el país, y compartimos su análisis de las principales prioridades.

¿Qué función cumplirá la Comisión? Básicamente, será un «facilitador», ayudando a los estados miembros a identificar los problemas y a elaborar los programas nacionales de reforma. Publicamos un informe anual evaluando el progreso y señalando los puntos fuertes y débiles hasta ese momento. Y ayudamos a los estados miembros con estos puntos más flojos, trabajando juntos para adaptar los programas o adoptar iniciativas que resulten más positivas.

¿Cuáles son los resultados de nuestra evaluación más reciente? En el informe de progreso que publicamos hace dos meses, identificamos cuatro acciones prioritarias, que son: aumentar el gasto en I+D; implicar al sector privado y, en especial, a la pequeña y mediana empresa; responder a la globalización y al envejecimiento; y tomar medidas para adoptar una política energética europea integrada y eficiente.

No querría terminar sin hablar un poco sobre algunas de las áreas que acabo de mencionar. Respecto a la economía del conocimiento, el Consejo de primavera reunido los días 23 y 24 de marzo en Bruselas ha dado la bienvenida a los progresos realizados para fijar objetivos nacionales específicos, y ha hecho un llamamiento a los estados miembros para que promuevan políticas y acciones para con-

seguir el objetivo del 3% para 2010. El Consejo no siguió la propuesta de gasto del 3% del PIB en educación universitaria y de postgrado, pero sí que pide, por ejemplo, un mercado laboral abierto, único y competitivo para los investigadores. Y se ha subrayado la importancia de las estrategias de formación continua en el ámbito laboral. Otros elementos de las propuestas del Consejo incluyen la implementación de un Instituto Europeo de Tecnología y la inclusión de más matemáticas e idiomas extranjeros en los currículos escolares.

Asimismo, la Comisión ha recomendado promover el espíritu emprendedor y animar a los jóvenes a que se embarquen en proyectos propios, puesto que considera que es un factor importante para fortalecer el tejido empresarial. En concreto, la Comisión ha sugerido añadir asignaturas sobre el espíritu empresarial y creación de negocios a los currículos escolares de todos los países miembros. También se ha pedido que se creen ventanillas únicas empresariales que reduzcan a la mitad el tiempo necesario para crear un negocio, para luego reducirlo a una semana o menos y, por último, instalar un sistema que cuantifique los costes administrativos para el negocio.

Volviendo al empleo, nuestro objetivo se resume muy fácilmente: proporcionar ayuda real a personas de todas las edades para que encuentren empleo. Esto se traduce en tres acciones prioritarias: primero, mantener a más personas en su empleo, incrementar el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social. Segundo, mejorar la adaptabilidad de trabajadores y empresas. Y tercero, incrementar la inversión en capital humano a través de una mejor educación y formación. Es muy importante que ahondemos en estas líneas para conseguir que el

empleo europeo aumente en, al menos, dos millones de puestos de trabajo al año hasta 2010 para conseguir los objetivos marcados en la Agenda de Lisboa.

¿En qué lugar nos encontramos ahora? En los gráficos anexos (véase página 70) podrán observar las tasas de empleo totales de los estados miembros de 2000 a 2004. Como podrán ver, hemos hecho algún progreso, pero todavía estamos lejos de nuestros objetivos. Si se preguntan dónde está España en estas tablas, las cifras representadas aquí son de 2004 pero, como acaba de señalar el ministro Caldera hace un momento, España se ha desplazado, a lo largo de este año, sensiblemente hacia la izquierda –la izquierda del gráfico, quiero decir– y se encuentra ahora muy cerca de la media de la Europa a Quince.

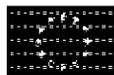
Cuando miramos los objetivos de empleo femenino, vemos otra vez que una porción considerable de los estados miembros está todavía lejos de los objetivos de Lisboa. Esto también es cierto cuando miramos las cifras de desempleo entre los jóvenes en la Unión Europea, con una tasa media del 20%. Ante esta situación, el Consejo de primavera ha aprobado una serie de medidas para promover el empleo entre las mujeres, entre ellas el Paquete Europeo para la Igualdad de Género, además de llamar la atención sobre la importancia de incrementar la disponibilidad de cuidados a la infancia de calidad. Asimismo, el Consejo ha recalcado que ha llegado el momento de comprometerse firmemente con la promoción del empleo entre los jóvenes, proporcionándoles mejores habilidades, formación y educación. También ha insistido en que el objetivo es reducir el abandono escolar al 10% y asegurar que al menos el 85% de los jóvenes de 22 años haya terminado la educación superior. El Consejo también ha acordado que, para finales de 2007, debe-

ríamos ser capaces de ofrecer a los jóvenes un empleo, una beca o un puesto de aprendiz en menos de seis meses desde que se complete la formación.

Por último, pero no por eso menos importante, debemos implementar estrategias de envejecimiento activas. Algunas de las siguientes medidas, por ejemplo, se podrían considerar: incentivos a la prolongación de la vida laboral, a la jubilación parcial o al trabajo a tiempo parcial.

Los líderes de la Unión Europea han confirmado el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa y han proporcionado un nuevo impulso político en su reunión de hace diez días en Bruselas. Ahora, nuestra primera preocupación debe ser la implementación efectiva y eficiente de las medidas de carácter asociativo entre agentes sociales, gobiernos, regiones y organismos de la Unión Europea. La Comisión asistirá a los estados miembros para que refuercen y desarrollen programas de reformas, emprenderá simultáneamente medidas a nivel comunitario y redactará un informe de progreso global en enero de 2007.

Pero creo, y con este mensaje me gustaría acabar mi presentación, que a pesar de haber hecho grandes progresos con respecto a la Estrategia de Lisboa, aún nos queda mucho por hacer. Ha llegado el momento de transformar las palabras en acciones y meterle una marcha más a este proceso. Gracias por su atención.



VI EUROPEAN SEMINAR ON EMPLOYMENT



GIJÓN  
Asturias, Spain  
April 2006

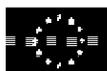


# The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



**KARL PICHELMANN**

Economic  
and Financial Affairs  
DIRECTOR GENERAL



The Lisbon Strategy  
for Growth and Jobs



## The context

**We must turn globalisation to our advantage  
and prepare for the ageing of our population**

**That means modernising our economies**

**Success will mean more prosperity and more  
opportunities for all**



**The Lisbon Strategy  
for Growth and Jobs**



## **The Challenges**

**Demographics**

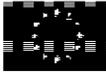
**Globalisation**

**Jobs**

**Knowledge**

**Entrepreneurship**

**Energy**



**The Lisbon Strategy  
for Growth and Jobs**



### **The challenges – demographics**

Economic, social and scientific progress means  
Europeans are living longer

More people depend on pensions and health care  
but low birth rates mean fewer people to finance  
them

By 2050, only two people at work for every senior  
citizen



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



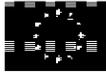
### The challenges – globalisation

Europe does not need to fear globalisation

It has worked well in the past and brings opportunities for further gains in living standards

But we must shift to a knowledge-based society and into new areas of high-value added activities

As adjustment pressures will continue, we need to equip people to better cope with change and we have to help and assist those that are left behind



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

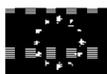


### The challenges – jobs

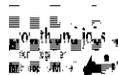
We need more people working to make Europe more productive and to finance our welfare states

But only 63.3 % of the EU's working age population have a job (target 70 % by 2010)

And unemployment is still unacceptably high



## **The Lisbon Strategy for Growth and Jobs**

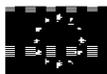


### **The challenges – knowledge**

We need to invest in our people and in the products and services of tomorrow

But Europe spends only 1.28% of GDP on higher education (US 3.25 %)

And only 1.9 % of GDP in research and development (target 3 % by 2010, US 2.6 %, Japan 3.2 %)



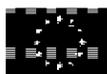
## **The Lisbon Strategy for Growth and Jobs**



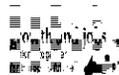
### **The challenges – entrepreneurship**

Businesses are held back from creating jobs by red tape and barriers to operating across borders

For example, it takes months and thousands of euros to start a new company in some Member States



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### The challenges – energy

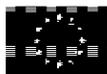
Prices are high

Supplies are tight

Energy use contributes to climate change

=> more efficient and sustainable energy use

=> negotiate better with supplier countries



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

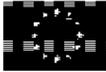


### The Commission's positive vision

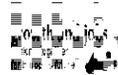
We can meet the challenges  
Europe has met tougher ones

We can increase our prosperity in a sustainable way, allow more people to share in it and safeguard Europe's values

But we must move quickly –  
not bury our heads in the sand



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### How does the Strategy work ?

#### Simpler procedures adopted 2005

#### “partnership approach”

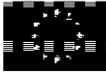
»The Community Lisbon Programme

=

Commission proposals for improving EU law

All policies – e.g. Structural Funds, 7th Research Framework Programme, state aids – to prioritise Growth and Jobs

» Member States implement National Reform Programmes



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

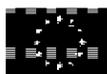


### National Reform Programmes

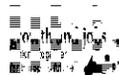
Member States agree on a short set of guidelines for reform, based on a proposal by the Commission

Governments appoint national coordinators – Mr/Ms Lisbon – and produce National Reform Programmes based on the guidelines

They consult parliaments, regions, businesses, trade unions, NGOs and the public



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

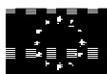


### **Inspiration is close to home**

25 National Reform Programmes  
submitted in autumn 2005

Each contains ideas and initiatives that can inspire others

“Very encouraging”  
Commission President José Manuel Barroso



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

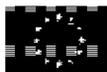


### **The Commission’s role as facilitator**

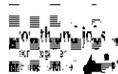
Assisting Member States in identifying problem areas and  
preparing National Reform Programmes

Pointing out strong and weak points  
(in Annual Progress Report)

Helping Member States to bolster weak points and work  
together to “adapt and adopt” each other’s best ideas



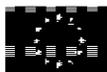
## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### The most urgent priorities

Commission's Annual Progress Report  
has identified four priority actions

- Investing more in knowledge and innovation
- Unlocking the business potential, in particular of SMEs
- Responding to globalisation and ageing
- Move towards an efficient and integrated EU energy policy

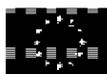


## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

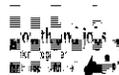


### Knowledge

- Ambitious national targets for R&D spending by 2010
- 2% of GDP to be spent on higher education by 2010
- A European Institute of Technology to start by end 2007
- More mathematics and foreign languages in schools



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### Unlocking the business potential

By 2007:

Add entrepreneurship to all national schools curricula

Business “one-stop-shops” in each Member State

Halve the time needed to set up a business  
(and then reduce it to a week or less)

Set up a system to measure administrative costs



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### Jobs

Give people of all ages real help to find work

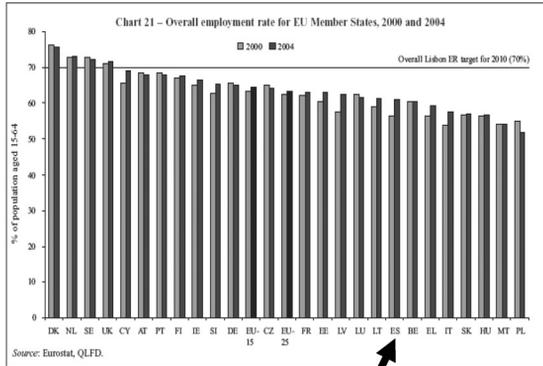
Attract and retain more people in employment,  
increase labour supply and modernise social  
protection systems

Improve adaptability of workers and enterprises

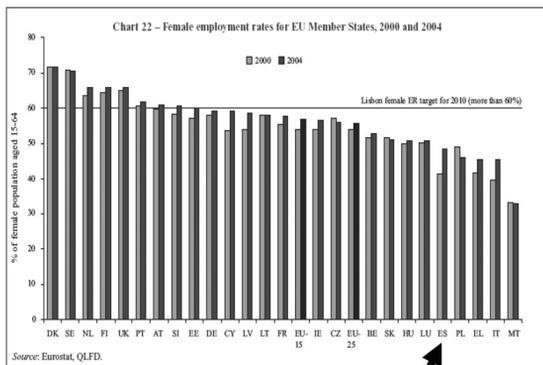
Increase investment in human capital through  
better education and skills



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

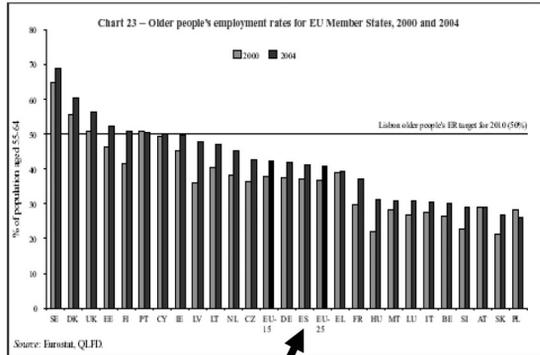


## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

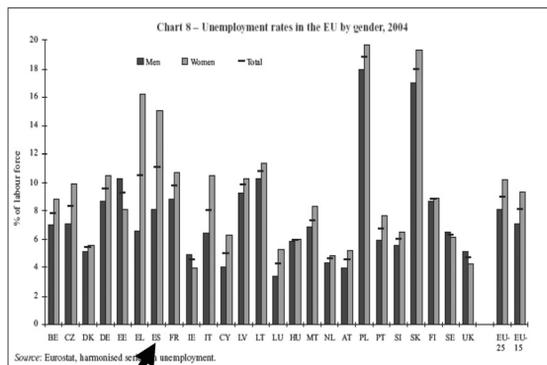




## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

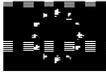
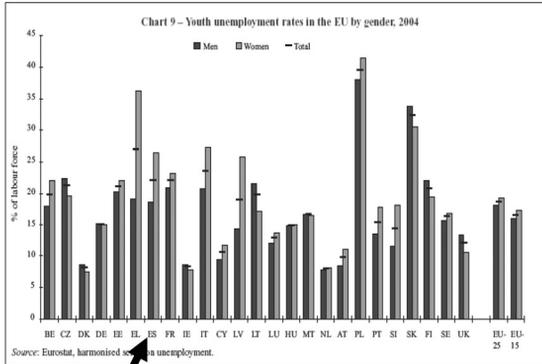


## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs

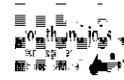




## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



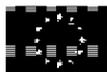
### Jobs

Reduce early school leaving to 10% and ensure that at least 85% of 22 years old have completed upper secondary education

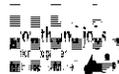
By end 2007, offer education leavers job/training within 6 months

Affordable childcare, gender equality, better "work-life balance"

More training, opportunities and incentives for the over 45s



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



### Follow-up

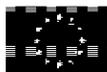
EU leaders have confirmed the re-launched Strategy and provided further political impetus

Effective implementation must now become the prime focus of attention in a partnership approach

Commission will assist Member States to strengthen and develop Reform Programmes

Delivery of Community action

Commission reports on overall progress in January 2007



## The Lisbon Strategy for Growth and Jobs



***"We've come a long way  
since last year - now it is  
time to move up a gear"***

**European Commission President  
José-Manuel Barroso**



# **EXPERIENCIAS EUROPEAS. LECCIONES APRENDIDAS**

## **PONENTES**

### **John Morley**

Ex asesor de la Dirección General de Empleo  
y Asuntos Sociales de la Comisión Europea (Reino Unido)

### **Ioannis Drymoussis**

Coordinador de Políticas de la Estrategia Europea de Empleo.  
Dirección General de Empleo de la Comisión Europea (Grecia)



John Morley



Ioannis Drymoussis



**JOHN MORLEY (Ex asesor de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, Reino Unido):**

.Tengo el privilegio, junto con mi anterior director general, Alan Larson, de haber participado anteriormente en este seminario intentando aportar la contribución de la Comisión Europea. Alan intervino en la conferencia inicial en 1999. Creo que tuvo un papel bastante útil para ayudar a lanzar esta idea de tener una estrategia europea a un nivel local. Y, después, yo estuve aquí en 2003.

El panel de hoy se titula «Experiencias europeas, lecciones aprendidas». Yo voy a ir más allá y a hablar no sólo de lecciones aprendidas, sino también de lecciones que están todavía por aprender. Porque –y me gustaría adoptar una visión amplia– quiero hablar de cuestiones de política económica, así como de política del mercado laboral.

Hay una tendencia a forzar el debate sobre empleo hacia medidas del mercado laboral, liberalización y flexibilidad y todo eso, pero yo creo que la experiencia española en los últimos años demuestra –y espero añadir algunas pruebas a esto– cómo el uso eficaz de políticas económicas es lo que lo está haciendo posible.

Quiero ver también temas de convergencia entre países de la Unión Europea, porque, después de todo, creamos la Unión para llevar buenas prácticas y éxito a todos los países, y no sólo a los países que ya estaban en la mejor posición. Pero también hay que mirar después la cuestión de la convergencia entre regiones dentro de países, porque aquí hay menos progreso. Y quiero decir algo sobre flexibilidad y calidad del empleo.

Hay gente que dice que el crecimiento del desempleo o la creación de empleo están determinadas por el grado en el que los mercados laborales son reformados. En mi opinión el crecimiento del empleo depende del crecimiento económico. En los periodos anteriores, la brecha de cerca del 2% era la brecha de la productividad. Así que necesitas crecer al menos un 2% en ese periodo para poder mantener el empleo estable. En los últimos años la brecha se ha estrechado, así que el crecimiento de la productividad está más cerca del 1%.

Y, otra vez, las discusiones versan sobre: ¿esto pasa porque Europa está siendo menos eficaz o es –como yo defendería– porque Europa ha estado creciendo despacio? En efecto, si Europa creciera más rápidamente las cosas se recuperarían.

Pero, si analizamos la Unión Europea como un conjunto y después España de manera individual, encontramos diferencias dramáticas (véase página 88). Me refiero a una variedad de diferencias. La más impactante es, por supuesto, que las tasas de crecimiento en España han sido mucho mayores, pero también han fluctuado mucho.

Estoy seguro de que son conscientes de que, especialmente en los últimos años, no ha habido prácticamente crecimiento de la productividad. Comparando producción y número de trabajadores observamos lo importante que ha sido para España el crecimiento económico, y también hay una explicación sobre por qué el aumento del empleo ha sido tan fuerte: porque el componente de la productividad ha sido muy limitado, y todo ese crecimiento económico ha sido transformado en empleos adicionales.

España, de forma extraordinaria, está muy cerca ahora de alcanzar la media de la Unión Europea en términos de tasas de empleo. Y ahora la Unión Europea quiere

hacerlo mejor de lo que lo está haciendo en la actualidad, que ya es un logro considerable. Es llamativo comparar de donde venía España a mediados de los ochenta, con una tasa de empleo de cerca del 45%, y cómo está ahora en una tasa que creo que ronda el 63,5-64% (véase página 89). La tasa de la Unión Europea, ahora mismo, ronda el 65%.

En las sesiones de ayer nos preguntamos: ¿por qué estamos hablando de empleo y no de desempleo? Creo que es un cambio que, sin duda, se produjo en la especie de zona de influencia de Bruselas, por así decirlo, porque consideramos que el empleo es un dato mucho más realista. Lo que quiero decir es que estamos hablando de empleos. Es más difícil hablar de paro porque a menudo en situaciones en las que el paro es elevado, la gente ni siquiera se considera desempleada, ya que no consideran realista la posibilidad de entrar en el mercado laboral, y así se puede obtener una imagen muy distorsionada atendiendo sólo al desempleo. Pero el empleo es el lado positivo y aquel en el que hay que centrarse.

No obstante, esto puede ser engañoso –y siempre hay que tener esto en mente– porque sobre esta base, un empleo es un empleo, ya sea un empleo a tiempo parcial, ya sea un empleo de jornada completa, ya sea un empleo con muchas o pocas horas. Y una de las cosas que han sucedido a lo largo de los últimos diez años en España es que la media de horas de trabajo ha caído sensiblemente. Hay nuevos datos de la Oficina de Estadística que cifran la caída en cerca del 7% en diez años, lo cual es bastante significativo. Así que esto también ha ayudado a elevar el nivel del empleo, a elevar el número de puestos de trabajo. Pero claro, si estás trabajando menos horas, por fuerza ganas menos dinero.

Pero lo que es más preocupante, puesto que se trata de un ejemplo de cómo funciona Europa, es la idea de que integrar mercados, crear oportunidades comerciales para todos, ha conducido a la convergencia de niveles de vida con los países más pobres alcanzando a los siguientes. Pero si observamos las regiones españolas y miramos las tasas de empleo de 1996 y no de 2004, que es la última fecha de la que tenemos datos, se puede ver un progreso (véase página 90). Podemos ver que no sólo Asturias está por detrás, como ya lo estaba en el periodo anterior, sino que, en comparación con España en su conjunto, o con Madrid, por ejemplo, su progreso durante ese periodo ha sido un poco menor. Y, entonces, parte de la cuestión es –ya saben– no sólo por qué pasa esto –creo que entendemos por qué pasa y qué tipo de problemas hay–, pero también, dónde recae la responsabilidad. Cómo se puede traer la ayuda tanto desde la Unión Europea como desde los niveles nacional y local.

Quiero decir, de alguna forma, que se podría argumentar que la Unión Europea ha hecho un muy buen trabajo porque ha permitido a todos los países más pobres de la Unión Europea mejorar sus prestaciones relativas. Pero realmente no parece que haya mejorado el rendimiento relativo dentro de los países, que es una cuestión de política nacional y regional, aunque hay mucho apoyo de la Unión Europea para desarrollo regional.

Creo que esto sigue siendo un problema serio. Ahora bien, sé que en España toda la cuestión de trabajo temporal y flexibilidad ha estado mucho encima de la mesa, y los gobiernos anteriores han, de algún modo, trabajado mucho sobre todo esto. Voy a intentar aportar algunas pruebas que muestran un panorama un tanto inquietante sobre esto.

Si miran a la Unión Europea como un conjunto, lo que encontramos es que si no están mirando sólo el nivel de empleo, sino también la calidad de los trabajos –según varios criterios–, encontramos que realmente no está sólo relacionado con el grado de flexibilidad del mercado laboral, está especialmente relacionado con los sistemas educativos; el grado en el que existe un acceso igualitario a la educación en los países. La medida en la que existen lo que denominamos políticas sociales a favor de la familia que ayudan especialmente a la mujer, pero también a los hombres, a ser activos en el mercado laboral cuando tienen familias. Y también significa sistemas de empleo que no sólo fomenten la liberalización, sino que realmente proporcionen respaldo y ayuda a la gente para que pueda volver al mercado laboral.

Esas cosas son importantes y, por supuesto, como ya sabemos, siempre son los países escandinavos los que salen especialmente bien parados en este tipo de evaluación. Pero, más allá de esos factores está la cuestión de tener una política macroeconómica de apoyo. Y sabemos que dentro de la Unión Europea ha habido muchas críticas al Banco Central Europeo por no haber sido suficientemente activo en fomentar una política económica más del estilo británica o estadounidense.

Pero una de las cosas que hemos observado en los últimos años es cómo los países pueden hacer cosas ellos mismos. Lo que España parece haber hecho es aceptar que tendrá un poco más de inflación que la media de la Unión Europea; importará bastante más de lo que exporta –así que tiene un déficit comercial–, pero va a mantener un fuerte control en los presupuestos de su Gobierno, y el resultado de esto ha sido una rápida mejoría en el empleo. Y yo creo que ésta rápida mejo-

ría en el volumen de empleo está directamente relacionada con esas políticas económicas, y no creo, sinceramente, que se pueda atribuir demasiada de esta mejora al tipo de enfoque que se haga del mercado laboral. Relacionado con la importancia de la educación, debemos saber que una persona con poca formación, de un total de 40 años realmente sólo va a trabajar 25, ya sea por estar en el paro o inactivo; una persona con un elevado nivel de formación trabajará durante, más de 35 años (véase página 91). Así que la gente con un nivel alto de educación no sólo tiene mayores ingresos, sino que realmente también trabaja durante mucho más tiempo de sus vidas. Quiero decir que normalmente no se entiende por qué las desigualdades de ingresos y riqueza tienden a persistir a lo largo del tiempo. No se trata sólo de ingresos bajos, es el hecho de que las vidas laborales de la gente son más cortas o están interrumpidas por momentos de paro.

Como ejemplo podemos comparar Estados Unidos con Dinamarca, viendo la diferencia que hay en la alfabetización. En Dinamarca prácticamente todo el mundo sabe leer y escribir; su nivel de analfabetismo es extremadamente bajo. En Estados Unidos, el nivel de analfabetismo es todavía muy alto. Y esto se correlaciona directamente con la distribución de ingresos en la economía.

Desde la teoría económica esto es muy previsible, porque Tinbergen, que fue el primer economista que ganó el Premio Nobel, demostró cómo la competencia en el mercado laboral se da a diferentes niveles, y si quieres tener una distribución de renta comprimida —ya saben, bajar los ingresos de arriba, y aumentar los de abajo—, la forma de hacerlo es a través de la educación, porque si sólo hay unas pocas personas que sean capaces de hacer trabajos no cualificados, entonces estarán bastan-

te demandados, así que sus ingresos se verán aumentados. Y si arriba de la escala tienes mucha más gente formada para trabajos cualificados, eso les mantendrá abajo. Y los países que de alguna forma hacen caso omiso de esto, lo hacen bajo su responsabilidad, y eso incluye a mi propio país de origen: Reino Unido. Esto explica uno de los motivos por los que Gran Bretaña tiene los médicos mejor pagados del mundo, los está robando de todos los países que puede porque no ha educado y formado a los suficientes. Y, del mismo modo, tiene un problema en el extremo inferior del mercado laboral, porque tiene demasiada gente con poca cualificación o ninguna, y se tiene que invertir mucho dinero en proporcionar el complemento y apoyo económico, que es una solución mucho menos satisfactoria que educarlos.

¿Cómo está funcionando el mercado laboral español? Los contratos a plazo fijo representan más del 30% frente a una media del 13% en la Unión Europea (véase página 92). Un informe publicado recientemente por la Fundación Europea para las Condiciones de Vida y de Trabajo, en Dublín, sobre la calidad del trabajo y el empleo concluye que, en lo que se refiere a las posibilidades de desplazarse de un trabajo temporal a otro fijo, España está la decimoquinta de 15 países en la Unión Europea. En las posibilidades de mantenerse en el trabajo, que obviamente está ligado al elevado número de empleos temporales, España también es uno de los últimos países. El nivel de teletrabajo –trabajo desde casa– durante algún tiempo también es bajo, el 3% frente a cerca de un 20% en Escandinavia. El trabajo basado en la flexibilidad, que se define de una forma bastante complicada, es el tipo de cosa que uno hubiera pensado que se habría visto ayudado por el fenómeno del trabajo temporal, pero parece que no ha sido el caso; hay poco tra-

bajo basado en la flexibilidad en España. De nuevo, parece que en España hay muy pocas oportunidades de decidir cuándo se comienza a trabajar y cuándo se deja de trabajar. El nivel de aprendizaje relacionado con el trabajo –formación que se puede obtener en el propio trabajo– está empezando a mejorar algo. Pero esto es increíble, teniendo en cuenta cómo alguno de los defensores de la naturaleza flexible de algunos mercados laborales de España han estado apoyando esto como si fuera una causa del incremento global del empleo o de otras mejoras. No parece serlo, viendo este tipo de pruebas. Así que, ¿qué nos muestran estas pruebas? En primer lugar, vemos que el punto que mencioné anteriormente sobre la convergencia entre países –eso es el nivel europeo– es a menudo mayor que el grado de convergencia en el interior, lo cual es preocupante.

Después, dije que las reformas del mercado laboral, especialmente este énfasis en flexibilidad, en contratar y despedir, en un uso excesivo de contratos de trabajo temporales y demás, tiende a rebajar, más que a aumentar, los estándares, puesto que para elevar los estándares se necesita educación; se necesita compromiso de los empleadores; se necesita la posibilidad de ser capaz de alterar tus condiciones de trabajo para ajustarte tanto a las necesidades de la compañía como a las tuyas o a las de tu familia. Y esto parece, de algún modo, que falta. Y de una forma más general, y esto es verdad a lo ancho de Europa, las políticas sociales, económicas y de empleo, que son partes esenciales del éxito, no son políticas independientes; el Programa de Acción Social de la Unión Europea se lanzó basado en un triángulo entre economía, empleo y lo social. La exposición inaugural de Alan Larson en 1999 fue sobre «Política Social como Factor Productivo», sobre cómo la política

social apoya la política económica y el comportamiento económico. Así que, la conclusión de todo esto es que necesitamos políticas mucho más positivas sobre la modernización del mercado laboral, sobre la inversión en las personas —en recursos humanos—, sobre política social como factor productivo. Y también mostramos la importancia de la aportación positiva de la ampliación, de la integración europea en general, y de la integración global; de la ampliación, en particular. Hay todo tipo de historias de miedo sobre la circunstancia de que, con los nuevos países, será mucho más difícil alcanzar los objetivos de Lisboa. De hecho, si miran las cifras de las tasas de empleo en toda la Unión, en términos de lo que denominaríamos «equivalentes a tiempo completo», en otras palabras, ajustándolas según el número de empleos a tiempo parcial —poniéndolos al mismo nivel—, entonces encontramos que los nuevos países ocupan cuatro o cinco de los diez primeros lugares. Sus tasas medias de empleo, basadas en ese criterio de un tipo de escala de empleo, son las mismas que las de todos los demás. Vale, su productividad es inferior, pero, entonces, también lo son sus ingresos. Quiero decir que fue un mito pensar que la ampliación siempre plantearía problemas, ya fueran para el mercado laboral o para la consecución de las metas de Lisboa.

Por último, sólo voy a decir algunas palabras sobre Lisboa, porque sé que otros van a hablar más de ello. Pero creo que está claro, Lisboa tuvo un éxito temprano; desde 2000 y los dos, tres años siguientes, los éxitos fueron esencialmente impulsados por un fuerte crecimiento económico. Eso fue lo que tiró del empleo hacia arriba; eso era de lo que iba en realidad Lisboa. Las cifras se sumaban de forma muy sencilla. En la época de Lisboa la tasa de empleo era del 61%. Si cre-

cías un 3% anual, con una productividad anual del 2%, al cabo de diez años alcanzas el 70%. Así era como se hacían las cuentas. Puedo asegurarles que las cuentas se hacían así. Y la tasa del 60% para las mujeres era sólo una parte de eso, porque si vas a tener un incremento global hasta el 70%, eso inevitablemente suponía un incremento más rápido para las mujeres –no estaba al mismo nivel global–, porque de ahí procedía gran parte del crecimiento del empleo. Desgraciadamente, lo que hemos visto es que, a medida que se ha debilitado el comportamiento de la economía, ha habido un debilitamiento de la postura que había adoptado la Comisión. Dos de las cosas claves que había en la Estrategia de Lisboa eran objetivos: el 70%, el 60%, el 50%. Todavía están en el anexo, pero ustedes saben lo que eso significa. Las recomendaciones estaban ahí y éstas eran claves para los países. Esto era la parte difícil: decirles a los países dónde estaban haciéndolo bien, dónde lo estaban haciendo mal y meter algún tipo de presión, no sólo por parte de la Comisión, sino también presión procedente de grupos de otros países. Eso ha desaparecido. Los objetivos desaparecieron el año pasado; las recomendaciones han desaparecido este año.

Del futuro no estoy seguro. Lisboa siempre trató sobre políticas económicas y políticas de empleo. Ahora, parece haberse convertido en el antiguo *mantra* de reforma estructural, reforma política del mercado laboral; todo ese tipo de énfasis. Y, sin embargo, cuando observamos algunas de las pruebas vemos la evidencia de que las políticas económicas son las que a menudo han estado cargando con gran parte del trabajo, y algunas de las políticas del mercado laboral de este tipo basadas en la flexibilidad no han hecho necesariamente mucho.

## **VI Employment Seminar 2006**

**European experiences: lessons learnt  
(and still to be learned)**

**John Morley**

*University of Nottingham Business School*

*Former Adviser to DG for Employment, Social Affairs  
and Equal Opportunities, European Commission*

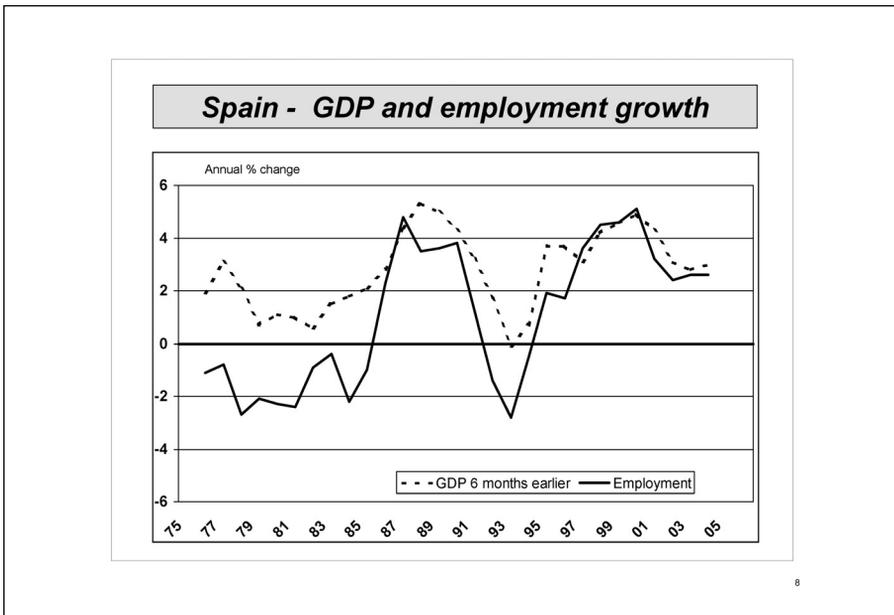
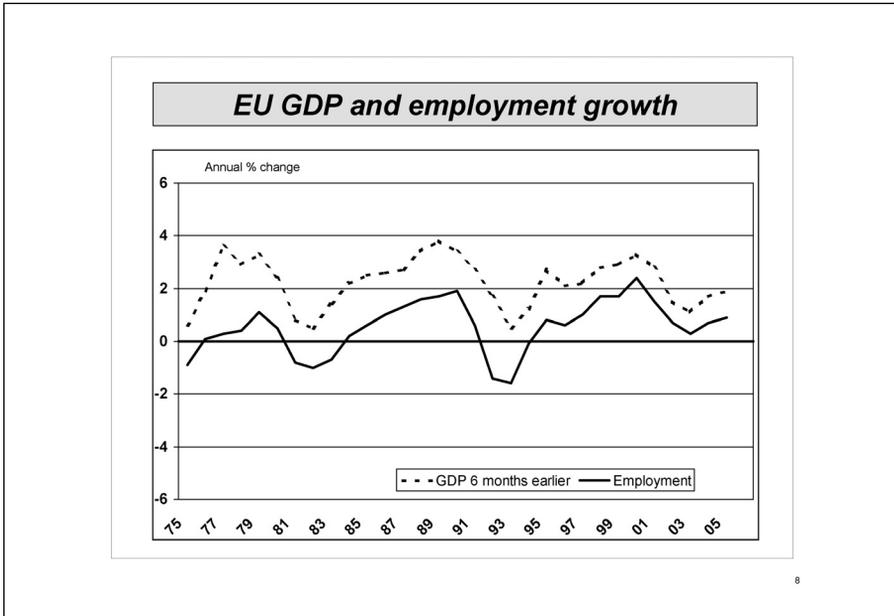
*5 April 2006, Gijon*

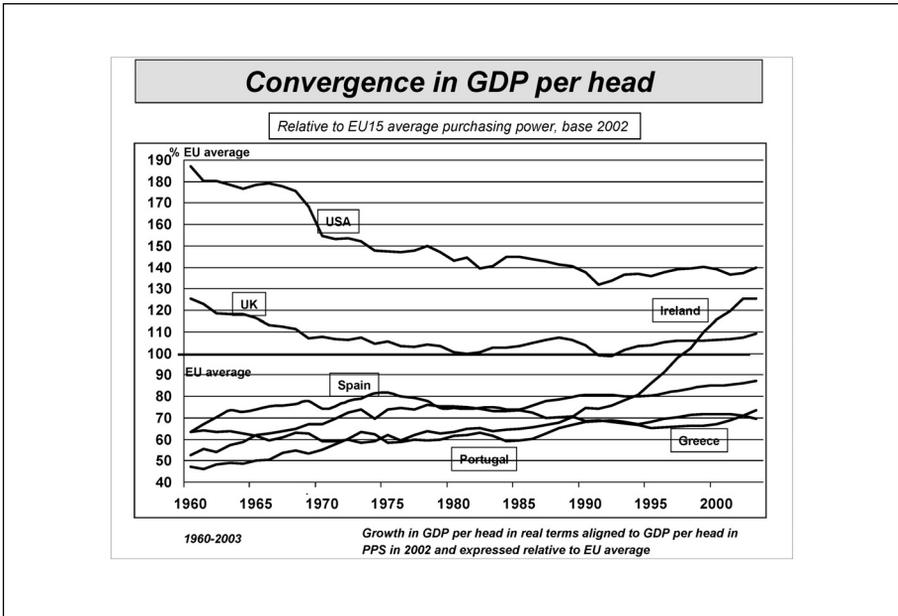
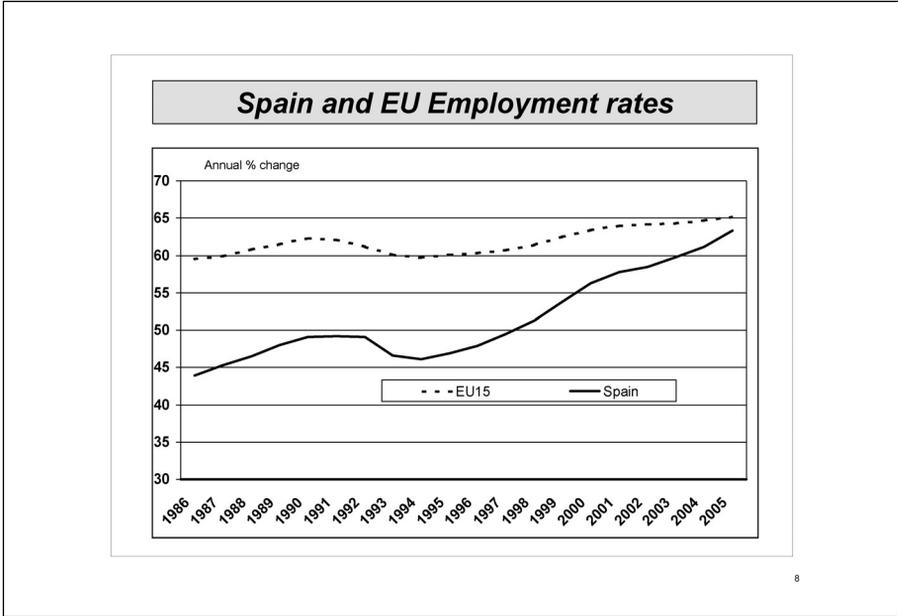
1033

## **Lessons from Europe: Seminar 2006**

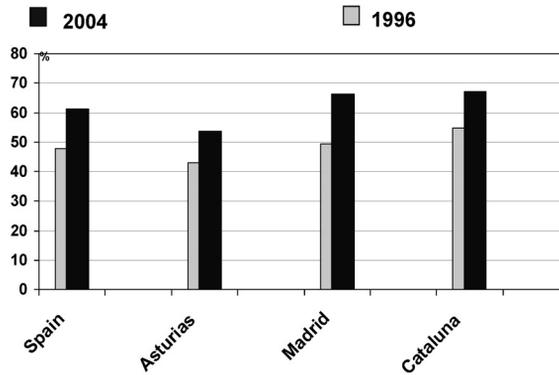
- **Economic growth and employment**
- **Convergence between countries**
- **Convergence within countries**
  - **Flexibility and job quality**

1039





### Employment rates: Spain's regions



815

### Lessons from Europe: Seminar 2006

Labour market flexibility is not enough

High levels of quality employment  
mainly found in countries where there are:

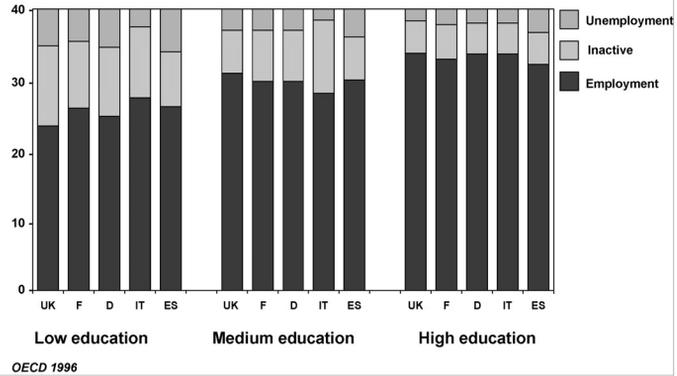
- *Egalitarian education systems*
- *Family-friendly social policies*
- *Comprehensive employment systems*

*as well as supportive macro-economic policies*

1039

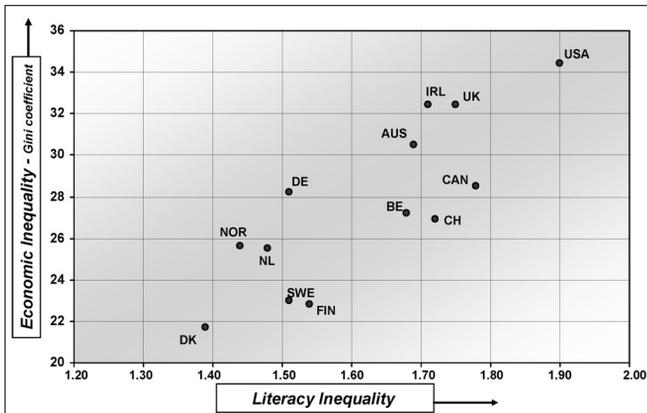
### Employment consequences of poor education

40 years working life - men



908

### Literacy and economic inequality



Source : International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

965

### Lessons from Europe: Seminar 2006

How well is the 'new' Spanish labour market working?

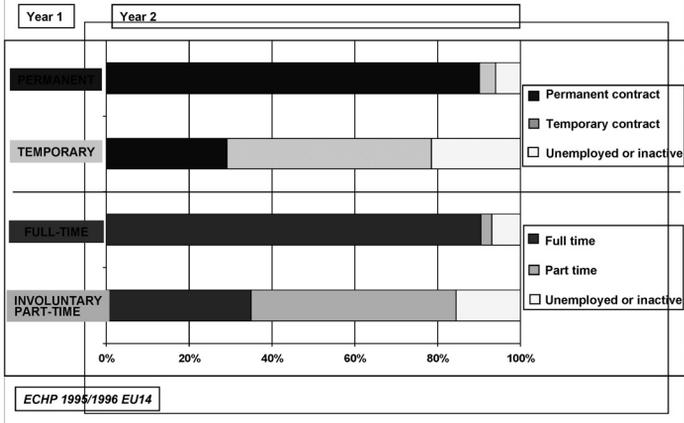
**Fixed term contracts 30+% v 13% EU**

- **Temporary to permanent (15/15)**
- **Staying in employment (15/15)**
- **Tele-working (3% v 20% in Scandinavia)**
- **Work-based flexibility (14/15)**
- **Choice of start/finish (14/15)**
- **Work-related learning (13/15)**

Source Quality in work and employment [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

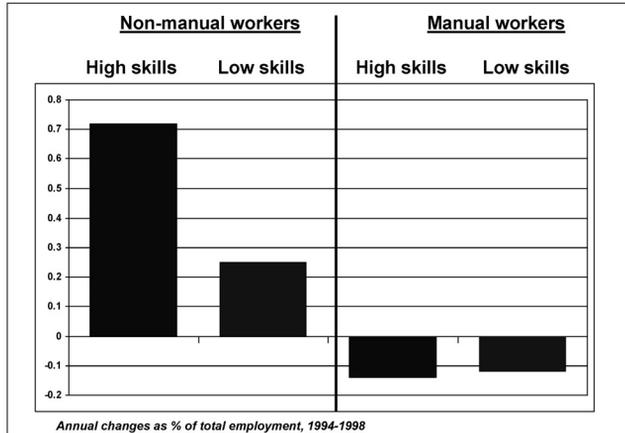
913

### Flexibility – transitions year to year



1034

### Changing Skills Structure - late 1990's



978

### Lessons from Europe: Seminar 2006

#### What does the evidence show?

- Convergence between countries (European) often greater than convergence within (national)
- Labour market reforms often go in the wrong direction – lowering rather than raising standards
- Economic, employment and social policies not properly used to raise real living standards for all

1039

### **Lessons from Europe: Seminar 2006**

#### **Conclusion: more positive policies needed**

- **Modernisation of labour markets**
  - **Investments in people**
- **Social policy as a productive factor**
  - **Enlargement**
  - **European integration**
  - **Global integration**

1039

### **Lessons from Europe: Seminar 2006**

#### **Lisbon – is it doing its job?**

- **Early success**
- **Changing political perspective**
- **Loss of targets and recommendations**
  - **The future?**

1039

**www.sowe.be**

*For more information and analysis of  
the EU economy and labour market*

*free download of the 2004 State of Working Europe  
and information on future reports*

[www.thestateofworkingeurope.org](http://www.thestateofworkingeurope.org)

SOWE asbl  
**Authors: John Morley, Terry Ward, Andrew Watt**

**2004 report available in FRENCH as 'Travail et emploi en Europe'  
from La Decouverte Paris**

1039

**IOANNIS DRYMOUSSIS (Coordinador de Políticas de la Estrategia Europea de Empleo. Dirección General de Empleo de la Comisión Europea):** Voy a hablar sobre tres áreas:

las experiencias con la implementación de la Estrategia Europea de Empleo –introducida antes de Lisboa–; la debilidad de la Estrategia de Lisboa y la reforma de 2005, que incorporaba la Estrategia Europea de Empleo, y los primeros resultados de la ronda de Lisboa.

Antes que nada quiero decirles que en la Unión Europea se ha reconocido cada vez más la necesidad de que haya reformas en el mercado laboral. Incluso

retrocediendo a la legislación del periodo de 1993 –el Libro Blanco–, seguido de la Agenda de Luxemburgo en 1997, la Agenda de Lisboa en 2002 y la revisión de 2005. De nuevo, subrayadas por el último Consejo –el Consejo de Primavera–, hace casi dos semanas, de algún modo, las principales cuestiones y la forma de avanzar.

Bien, ¿cuáles son los motivos para que haya una reforma? Los principales motivos para que haya una reforma en todo este periodo son el continuo alto nivel de desempleo, una brecha en el crecimiento del PIB, productividad del empleo –comparando Unión Europea y Estados Unidos– que, en gran medida, está ligado a una baja innovación y teniendo en cuenta el esfuerzo en I+D. Después está la sensación de que la destrucción industrial está cogiendo fuerza, a pesar de que la participación de la Unión Europea en el comercio industrial mundial es bastante constante. Y, por supuesto, otro tipo de factor es el envejecimiento demográfico que está cambiando la composición de la mano de obra. Y la perspectiva de una disminución de la mano de obra plantea el dilema entre inmigración, productividad o trabajar más tiempo.

Abordando la estrategia de empleo como tal, tengo que decir que la fortaleza de la Estrategia Europea de Empleo –que se lanzó en 1997– reside en el compromiso político; un elemento esencial del Tratado de Ámsterdam de 1997. Y, de hecho, el tratado establece, de forma muy clara, un procedimiento de control que, a un nivel político, ayudó a realzar la Estrategia de Lisboa. Funciona por encima de las directrices y de las recomendaciones específicas de los países. Y, por supuesto, los Estados miembros lo expresan en sus planes de acción nacionales. Pero, más que nada, funciona como un grupo de presión y también mediante la estimulación de un debate sobre política de empleo, que se ha intensificado durante todo el periodo desde 1997.

Observando el periodo entre 1997 y 2002, mi primer comentario es que mereció la pena hacer una reforma y adoptar esas medidas. Hay una lección que aprender de los cambios estructurales de los Estados miembros. Hemos buscado éstos desde mediados de los noventa. Y ha habido, en cierto modo, un impacto positivo sobre la amplia gama de características del mercado laboral.

Inicialmente se trataba de una agenda que se centraba en la reducción del desempleo. Y, desde entonces, abarcando el periodo 1997-2002, se ha progresado algo hacia ese objetivo, por supuesto. La utilización de caminos individuales, ofrecida por los servicios públicos de empleo a parados, se ha generalizado a lo largo de este proceso y ha introducido requerimientos concretos para la estrategia de empleo. Después, el rendimiento global del empleo, crecimiento del empleo, tasas de empleo –más marcadas, tengo que decir, para las mujeres– aumentaron como resultado de las reformas laborales y fiscales, reformas del sistema de beneficios, políticas de igualdad general y también debido a buenos paradigmas como la calidad en el trabajo –no ha habido mucho progreso aquí, pero algo sí– para desarrollar estrategias de formación continua hacia programas concretos. Todos estos son aspectos positivos.

Viendo un ejemplo rápido de actuación entre los Estados miembros en tasas globales de empleo, uno puede ver que no todos los Estados miembros han seguido el mismo ritmo. Muy pocos están a la altura o por encima de la marca del 70%. España está entre los mejores, teniendo en cuenta su posición de partida.

Quiero decir unas breves palabras sobre las debilidades de la Estrategia de Lisboa, que se lanzó en 2000 –como es bien sabido– en un clima económico adver-

so y en el que la globalización se hizo más visible como un nuevo reto. La experiencia de Lisboa fue sometida a revisión por el Grupo de Trabajo para el Empleo, que estaba presidido por Wim Kok, a finales de 2004. El diagnóstico fue bastante claro.

La principal crítica fue que la estrategia se había difuminado al añadir nuevos asuntos en la agenda –como los medioambientales– y que se tenían que describir mejor las responsabilidades; demasiadas prioridades, objetivos que, a veces, eran contradictorios; todo esto hizo que fuera necesario, de alguna forma, poner la Estrategia de Lisboa en un nuevo equilibrio.

Entonces llegó 2005 y la nueva Estrategia de Lisboa, cuyo principal objetivo era, en cierto modo, fomentar, crear, compartir, mantener la prosperidad económica a través de estimular el conocimiento y la innovación, haciendo que Europa fuera un sitio más atractivo para invertir, etc.

Se centró en un enfoque más simplificado, integró los dos conjuntos de directrices –directrices de empleo y directrices generales de política económica–, realizó las directrices, todo el proceso, el marco de la política –estable durante tres años, sin cambios– y estableció pocos objetivos y muy claros. Y, además de eso, se centró en la aplicación y responsabilidades de los Estados Miembros más que de la Unión como conjunto. Y, por supuesto, en eso la Comisión también realizó su propia contribución con un programa global para la Unión.

La estrategia global se podría trazar en tres líneas: yo voy a ir directamente a la línea de coordinación de la política laboral, que tiene áreas prioritarias relacionadas también con la protección social-inclusión social. Tres áreas prioritarias sobre las que no voy a hacer ningún análisis, pero sí me voy a centrar en cuáles

son las cuestiones clave para que los Estados miembros adopten medidas, dónde necesitan centrarse durante ese periodo.

Una revisión a los incentivos laborales y sistemas de protección social; involucrarse más personalmente en apoyo del grupo más débil en el mercado laboral; convertir los incentivos de prejubilación en incentivos para trabajar más tiempo –para mantener a los trabajadores más tiempo en el trabajo–; establecer una cultura del aprendizaje en las empresas –esta es un área en la que incidiré, la formación en el lugar de trabajo es un área en la que mayoría de los Estados miembros deben realmente realizar un mayor esfuerzo–; y el quinto punto que realizaría en lo que se refiere a medidas sería establecer un enfoque de asociación, que es un área clave para la nueva Estrategia de Lisboa: autoridades a alto nivel, agentes sociales, ONGs, instituciones educativas que se involucren activamente.

Llegamos a los primeros resultados de la segunda Ronda de Lisboa en 2005. Tengo que decir que los Estados Miembros se presentaron con programas nacionales de reforma bien articulados. Se han establecido claramente buenos diagnósticos y prioridades políticas. Las nuevas prioridades en los apartados de empleo se centran en el enfoque del ciclo vital. Sin discriminación entre grupos de edad, integrándolo todo.

Por supuesto, otra dimensión, que es la flexibilidad –John Morley habló de ella con anterioridad–, relacionada con el aspecto de la calidad; la «flexiseguridad», que combina flexibilidad con la seguridad en el empleo; reforma de la educación para adultos. Un punto flaco de este enfoque fue que en la nueva presentación de los programas nacionales de reforma, en realidad, todavía queda mucho por

hacer en la parte de asociación, que no se ha desarrollado adecuadamente. Otro punto débil de los programas nacionales de reforma está en el campo de la financiación; no todos los programas nacionales de reforma tenían una financiación bien articulada –enseñando cómo las prioridades están vinculadas a los fondos—. Y, hasta cierto punto, esto se debe al retraso en la toma de decisiones sobre las perspectivas financieras para 2007-2013 y está relacionado con eso. Pero confiamos en que en la próxima ronda de programas nacionales de reforma éstas sean abordadas.

Ahora vamos con más resultados fijándonos en el periodo más reciente, en lo que concierne a actuación. Desde el año 2000 en adelante se realizó un trabajo en una cierta dirección, una especie de evaluación, un trabajo crítico que se centró en áreas sensibles, en algunos indicadores. Muestra claramente que las tasas de desempleo se han reducido a un 8,5% para la Unión Europea en conjunto. España está alrededor de esa media (8,4%). El desempleo de larga duración es, nuevamente, bajo para la Unión Europea, con un 4%. España lo tiene mucho más bajo que eso, alrededor de un 2%. Y, también, durante el mismo periodo, los intervalos de desempleo se han acortado sustancialmente.

Trabajos nuevos: el empleo y los nuevos puestos de trabajo, en la mayoría de los Estados miembros, están creciendo más rápidamente, en cuanto a tasas de empleo femenino. Existe algún progreso en la categoría de trabajadores de más edad, pero, de algún modo, es más bien débil para la mayoría de de Estados miembros. En varios Estados miembros, el desempleo, la inactividad y las «situaciones-trampa» de bajos salarios, situaciones en las que ves cómo la estructura de bene-

ficios y los impuestos, ayudan o no, animan o desaniman a la gente para salir adelante o no, de una situación de desempleo o una situación de inactividad.

Tengo que decir que hay una mejoría en esto; se han producido algunos resultados visibles en los últimos años. Los Estados miembros también han invertido mucho en los presupuestos de mercado de trabajo.

Respecto a esto se ha realizado un progreso considerable. Una evaluación realizada a partir de 130 estudios europeos confirma la efectividad global del enfoque –centrada en un enfoque de objetivos– en políticas de mercado laboral. También voy a subrayar que, pese al progreso en las áreas de educación y formación, todavía resta un largo camino por recorrer. Y la formación en el lugar de trabajo es algo en lo que, de nuevo, hago hincapié, y esto también necesita la implicación de los agentes sociales. Y son apreciables algunas mejorías en organización de trabajo y en la introducción de modos de trabajo más flexibles, especialmente trabajo a tiempo parcial.

Una rápida visión general de las tres tasas de desempleo por toda la Unión Europea. España, como ya dijimos con anterioridad, está, de algún modo, poniéndose al nivel muy rápidamente; ahora está casi al nivel de la media de la Unión Europea, pero todavía hay muchas diferencias entre los Estados miembros. Las diferencias también surgen en las tasas de empleo femenino, pero aquí se está progresando mucho mejor, tengo que decir, en todos los Estados miembros, incluyendo España.

Ahora, las diferencias son mucho mayores. Sólo unos pocos Estados miembros están por el momento por encima del objetivo del 50% y existen fuertes, si

prefieren, «reticencias» sobre si este objetivo podrá ser alcanzado en el año 2010. El Consejo de Primavera de 2006 adoptó, de algún modo, las cuestiones esenciales –las áreas prioritarias esenciales– que fueron propuestas en el Informe Anual de la Comisión sobre Progreso, que identificó éstas en cuatro áreas clave en las que había que tomar medidas en dos años escasos. Como éstas ya fueron discutidas ayer sólo voy a centrarme en la tercera, en «Aumentar las Oportunidades de Empleo para las Categorías Prioritarias», porque está mejor relacionado con nuestro enfoque sobre el empleo.

El Consejo estableció algunos objetivos nuevos y también dijo que, empezando en los años siguientes a 2010, los esfuerzos deberían centrarse en la creación de empleo, por supuesto, con el objetivo de crear dos millones de empleos anuales después de 2010.

Los miembros están obligados a asegurar que introducen vías más rápidas para los jóvenes en movimiento en un plazo de cuatro meses. Esto es principalmente a través de las políticas activas de mercado laboral –ahora es de seis meses–. Este periodo habrá de reducirse drásticamente después de 2007, hasta cuatro meses.

También se requiere a los Estados miembros que hagan un esfuerzo especial en el suministro de atención infantil, incluyendo instalaciones de atención infantil y financiarlas, haciéndolas más asequibles. Y se anima a los Estados miembros a implantar estrategias de aprendizaje permanente, por supuesto, la mayoría de los Estados miembros –la gran mayoría de los Estados miembros– han expuesto estrategias para un aprendizaje permanente, pero la implantación de las mismas

todavía no está completamente desarrollada. Y el Consejo también enfatizó la necesidad de promover la formación de trabajadores mayores a un ritmo, de algún modo, más rápido que en el presente e, incluso, más rápido que la media.

Hay un área –de nuevo, para España– que debe ser subrayada. Para darles un ejemplo, la participación de trabajadores adultos en formación, en la actualidad está en torno al 10%. El objetivo para 2010 es alcanzar el 12,5%; España está en la actualidad en la zona del 5%.

Otro punto que debe desarrollarse y en el que hay que centrarse son las políticas de los próximos dos años para promover la «flexiseguridad» –flexibilidad combinada con seguridad–, que es beneficiosa tanto para los empleadores como para los empleados.

Y, en último lugar, pero no por ello menos importante, la Comisión presentó una propuesta el mes pasado, que fue adoptada por el Consejo de Primavera, para un Fondo de Ajuste de la Globalización –una especie de «amortiguador europeo» de despidos a gran escala– para apoyar a trabajadores afectados por reestructuraciones.

Éstas son las principales áreas en las que realmente se había centrado el Consejo y sobre las que había instado a los Estados miembros a actuar como un seguimiento al primer año de la revisada Agenda de Lisboa.

Y estoy llegando a mi conclusión general; la nueva Agenda de Lisboa. La Unión Europea está guiando un proceso de reforma claramente en la dirección que atiende nuevas cuestiones frente a la globalización y el envejecimiento de la población. Se trata de cuestiones que están entre las preocupaciones diarias de nuestros

ciudadanos en cualquier lado. Y esto también ha quedado claro en algunas encuestas a nivel europeo. A primera vista, ni los diagnósticos a largo plazo ni los remedios son agradables o populares, por supuesto.

Tenemos que subrayar la necesidad de una cooperación reforzada y de un debate bien informado. Y creo que este seminario es una aportación a este proceso, a este debate.

The image shows the cover of a seminar document. At the top left, there is a logo for 'Employment, Social Affairs & Equal Opportunities' featuring the European Union flag. The main title is 'European Experiences – Lessons learnt: The European Employment Strategy and Job Creation in Europe'. Below the title, it specifies 'VI EUROPEAN SEMINAR ON EMPLOYMENT' and 'Gijón-Spain, 3-5/04/2006'. The speaker is identified as 'Ioannis DRYMOUSSIS, DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunities, European Commission'. At the bottom center, there is a small European Union flag logo, and at the bottom right, the page number '-1-' is visible.

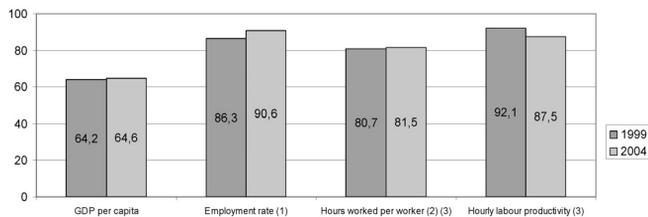
## The need for reform increasingly recognised

- Unemployment at a socially unacceptable level
- EU lagging behind in terms of GDP per capita, employment and productivity
- Industrial restructuring gathering pace
- Low innovation record and job creation
- Workforce will decline (~ 2015)



-2-

## EU performance 1999-2004 (US=100)



1) Calculated - Employment rate = 100 \* (GDP per capita / Labour productivity per person employed)  
 2) Calculated - Hours worked per worker = 100 \* (Labour productivity per person employed / Hourly labour productivity)  
 3) EU15 values for Hours worked per worker and Hourly labour productivity  
 4) 2004: forecasts



-3-

## European Employment Strategy

The European Employment Strategy has coordinated Member States' employment policies since 1997 through:

- common European guidelines and country recommendations
- annual national action plans for employment
- monitoring, evaluation at EU level
- mutual learning / peer review

⇒ *A policy coordination framework which complements EU action in the field of employment (cf. legislation, social dialogue and the European Social Fund) see [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm)*

## Does the EES work (I)?

### Overview of employment performances (1997-2002)

- Lower structural rates of unemployment, long-term unemployment and spells of unemployment
- Growth in employment creation and employment rates (esp. women)
- increased «resilience» of employment (even after 2001)
- Clear shifts in taxation on labour, gender equality
- New paradigms (quality in work, lifelong learning, segmentation)

## Employment rates, EU

Pace of progress since 1997 Rates in 2004 (%)	Low	Close to average	High
> 70		DK, SE, UK, NL	
65-70	AT	CY, DE, PT, FI, SI	IE
< 65	CZ, EE, LT, MT, PL, SK	BE, EL, HU, FR, LU, LV	ES, IT

Explanation: Pace of progress is defined as the percentage point change in the employment rate between 1997 and 2004.  
 a) Low progress: the employment rate increased below the EU25 average minus half of the (un-weighted) standard deviation  
 b) Close to average: the employment rate increased inside a band of one standard deviation centred on the EU25 average  
 c) High progress: the employment rate increased above the EU25 average plus half of the (un-weighted) standard deviation



-6-

## Weaknesses of Lisbon Strategy (LISBON I, 2000)

- ca. 10 parallel OMC's with parallel reporting ("bureaucracy")
- Too many priorities and targets, sometimes conflicting or overlapping
- Lack of national ownership (EU level targets) and communication about the benefits of reforms

⇒ *Need to establish a new partnership with MS based on a simpler reporting system and greater ownership*



-7-

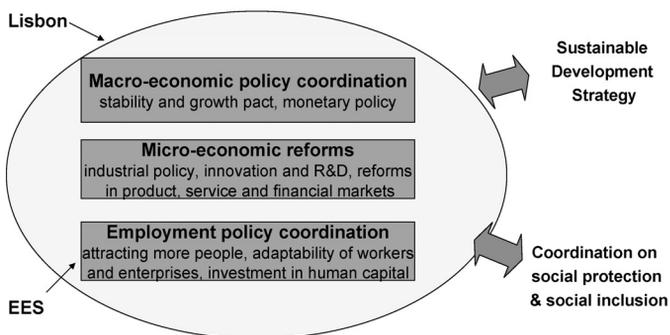
## The renewed Lisbon Strategy (LISBON II, 2005)

- aim at **better implementation** (national & EU partnership)
  - **focus** on growth and jobs => **integration** of Treaty based processes (BEPGs and EGs)
  - 3 year **stability** in policy framework
  - single reporting (**NRProgrammes**) reviewed annually
  - **Community Lisbon Programme** (7/2005), setting out action at EU level (Financial Framework 2007-13, Innovation Action Plan, better regulation & simplification– eg state aid, Services directive)
- [http://europa.eu.int/growthandjobs/index\\_fr.htm](http://europa.eu.int/growthandjobs/index_fr.htm)



-8-

## The EES and Lisbon II, 2005



⇒ *The Lisbon Strategy initiated a comprehensive set of structural reforms. The EES is the employment pillar.*



-9-

## The new Employment Guidelines (2005-2008)

1. review work incentives in social protection systems
2. take personalised action to support the weakest groups on MS labour markets
3. reverse incentives for early retirement into incentives to work longer and keep workers longer
4. establish a learning culture in companies
5. establish a partnership approach



-10-

## Results of the Lisbon II "round" (1)

- Member States have drawn up NRPs (Autumn 2005) with **clear priorities and synergies**;
- **Annual Progress Report** to Spring Council (March 2006)
- **Focus** on employment participation and LLL;
- **Main weakness**: lack of interest for adaptability;
- **Mixed**: partnership and budget provision;
- **Significant progress** on the Community Lisbon programme (financial perspectives, services directive, REACH);



-11-

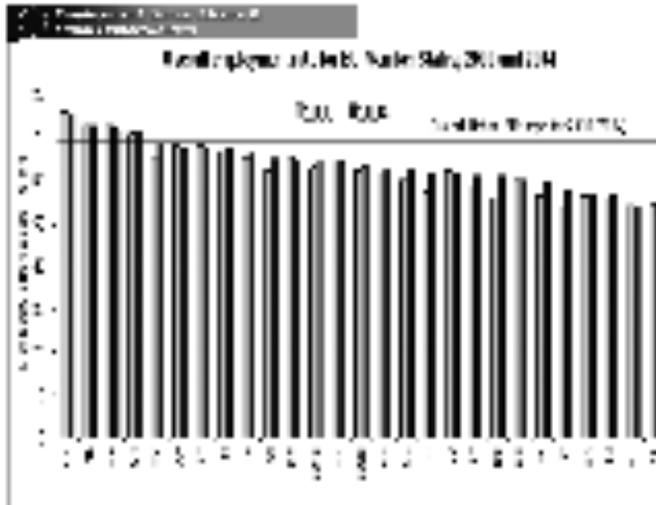
## Does the EES work (II)? Recent evidence, 2002 onwards

- Lower rates of unemployment and long-term unemployment
- Growth in employment creation and employment rates (women, OW)
- Proved effectiveness of ALMPs under conditions
- Visible improvement in LLL performance
- Reversal of unemployment and inactivity traps
- Widening of productivity gap halted
- Improved wage responsiveness
- Better governance (social partners, role of TU - national, local/ regional)
- Mutual learning

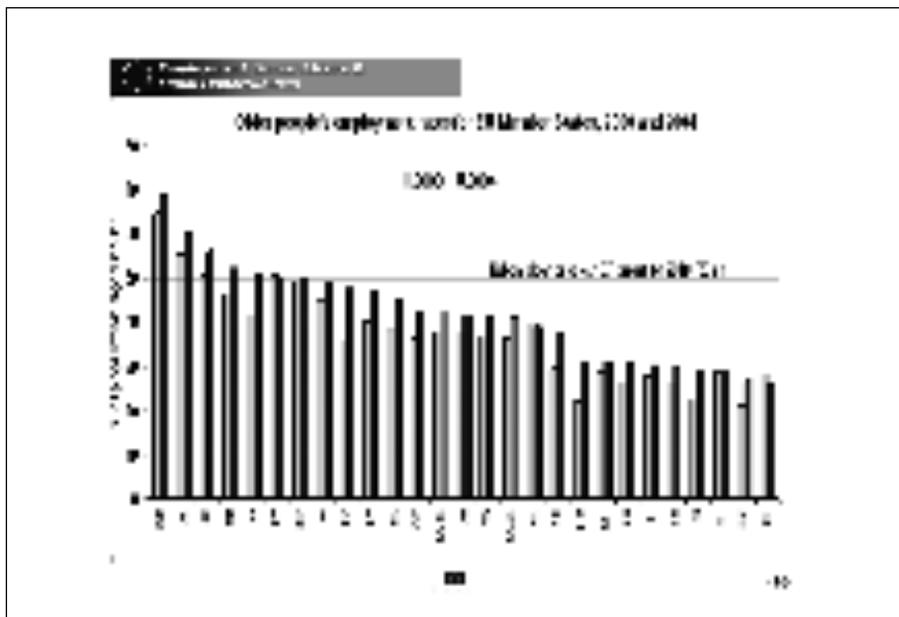
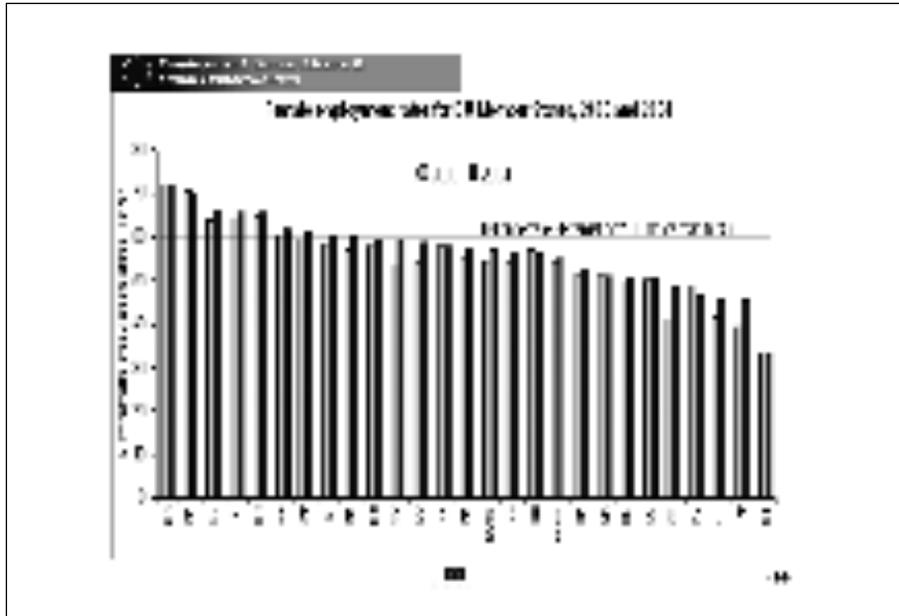
⇒ *There are structural improvements but no room for complacency.  
The macro-economic context matters.*



-12-



-13-



## Follow up actions (1) - Spring Council 2006

### Conclusions structured around the 4 core areas of the APR:

- **Investing more in knowledge and innovation** – increase investment in higher education (from 1.28% to 2% of GDP by 2010)
- **Unlocking business potential, especially of SMEs** - set up 'one stop shops' to assist entrepreneurs & efforts to cut red tape by 2007.
- **Increasing employment opportunities for priority categories**
- **An energy policy for Europe**

## Follow up actions (2) - Spring Council 2006

### Conclusions structured around the 4 core areas of the APR:

- **Increasing employment opportunities for priority categories**
  - 2million new jobs per year;
  - cut youth unemployment and improve work situation of the young;
  - reduce the % of drop-outs to 10% and by end 2007 every unemployed school leaver is to be offered a job, an apprenticeship or some other job preparation within six months, to be reduced to four by 2010;
  - greater effort to meet childcare targets;
  - more training for older people;
  - a new agenda on flexicurity through an integrated cross cutting policy approach;
  - european globalisation adjustment fund to support workers affected by restructuring.



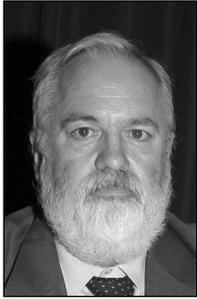
European Commission  
Employment, Social Affairs  
and Equal Opportunities

## Further Information

**European Commission -  
DG Employment, Social Affairs and Equal  
Opportunities website:**

**[http://europa.eu.int/comm/  
employment\\_social/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm)**





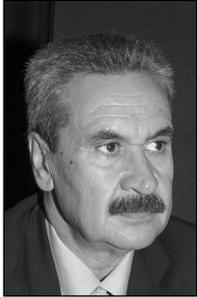
Miguel Arias Cañete



Cándido Méndez



José María Fidalgo



Graciano Torre



Severino García  
Vigón



José Luis Gómez

**LOS PLANES DE EMPLEO  
EN EL SISTEMA ECONÓMICO ACTUAL.  
FLEXIBILIDAD VS ESTABILIDAD**

**PONENTES**

**Miguel Arias Cañete**

Secretario ejecutivo de Política Económica y Empleo del Partido Popular

**Cándido Méndez**

Secretario general de UGT

**José María Fidalgo**

Secretario general de CC.OO.

**Graciano Torre**

Consejero de Industria y Empleo del gobierno del Principado de Asturias

**Severino García Vigón**

Presidente de la Federación Asturiana de Empresarios  
y miembro del Comité Ejecutivo de la CEOE

**MODERADOR**

**José Luis Gómez**

Director de la revista *Capital*



**MODERADOR (José Luis Gómez, director de la revista *Capital*):** Vamos a hablar de flexibilidad y estabilidad en los planes de empleo en el sistema económico actual. Y al menos intentaremos responder a dos preguntas: ¿Es posible un modelo que combine de manera equilibrada flexibilidad, estabilidad y seguridad en el empleo? Y por otro lado, ¿qué relación existe entre flexibilidad, estabilidad y productividad en un momento clave, además, para nuestra economía en el entorno de la Unión Europea?

**MIGUEL ARIAS CAÑETE (Secretario ejecutivo de Política Económica y Empleo del Partido Popular):** Yo quisiera situar esta primera intervención, puesto que soy el que abre el fuego, centrándome en el Programa Nacional de Reformas derivado de la Estrategia de Lisboa, en el cual se afirma que la segmentación es uno de los dos principales problemas del mercado de trabajo. Así pues, este programa considera negativa la temporalidad, porque desincentiva la inversión en capital humano y genera una excesiva rotación laboral.

Es llamativo que, sin embargo, el Programa Nacional de Reformas fija una serie de objetivos en el mercado laboral, pero no establece ningún objetivo de reducción de la temporalidad; en este campo, solamente se habla de mejorar el modelo exis-

tente para que el cambio legislativo permita una transición paulatina hacia un nuevo escenario que fomente la estabilidad en el empleo, evitando crear incertidumbres que afecten a la creación de empleo. Y dice que se revisarán las figuras contractuales del trabajo temporal y el marco jurídico de las ETTs, y se elaborarán planes de actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para aflorar el trabajo irregular y reforzar las acciones dirigidas a vigilar el cumplimiento de la normativa laboral. Esto es lo que dice el Programa Nacional de Reformas.

Todas las recomendaciones que, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, han hecho las instituciones comunitarias inciden en la necesidad de que España revise el marco regulador con el fin de hacer los contratos indefinidos más atractivos para los empresarios. Y es curioso que, de las ocho recomendaciones que nos hace la Unión Europea, sea precisamente en materia de reducción de la temporalidad donde se califican de insuficientes los progresos de España. Lo mismo hace la OCDE en su informe económico. Por consiguiente, nos interesaría ver qué es lo que en este momento está ocurriendo en España.

Tenemos una economía que está generando empleo, y además, desde la reforma de 1997, a partir de los acuerdos entre los sindicatos, el Gobierno y la patronal, el empleo ha tendido a ser algo más estable. La prueba es que en el sector privado se ha reducido la tasa de temporalidad desde 1997 en más de siete puntos. Sin embargo, desde el año 2004, por segundo año consecutivo, el empleo temporal ha incrementado su ritmo de avance hasta un 11,8% anual, y tenemos hoy una tasa del 33,3%, habiéndose interrumpido, por lo tanto, la trayectoria de suaves descensos continuados que se venía produciendo desde que hubo incentivos a la contratación

indefinida en 1997. Lo cual apunta a que se han agotado los efectos positivos de los incentivos vigentes, y que hay que adoptar reformas adicionales que contribuyan a reducir la dualidad que existe en este momento en nuestro mercado de trabajo. Yo creo que esta es una conclusión de carácter básico, porque el alto peso relativo que tienen en la estructura productiva española las actividades estacionales como el turismo o la agricultura, la hostelería e incluso la construcción explica que España tenga una tasa de temporalidad más alta que la media europea, pero no que la multiplique por casi dos veces y media. De aquí se deduce que tenemos un problema que empieza a ser de carácter estructural y que requiere reformas normativas muy importantes.

Tenemos una temporalidad excesiva, porque la elevada rotación repercute en el nivel de experiencia que sobre el puesto que ocupa acumula el trabajador, y desincentiva, como he dicho antes, la inversión en formación de capital humano por parte de los empresarios. Ello reduce singularmente el aumento de la productividad del trabajo por debajo de su crecimiento potencial, y limita el grado de formación sobre la prevención de riesgos laborales, lo que redundará en una mayor propensión a la siniestralidad en los trabajadores con contratos laborales temporales. Y además genera, y esto es fundamental, una sensación de precariedad en el propio trabajador que es desalentadora y desmotivadora. Y todos estos factores hacen que tengamos una temporalidad que no es deseable.

Tampoco a los empresarios les interesan los contratos temporales; son los costes e incertidumbres del despido probablemente los que actúan como elementos disuasorios, porque los empresarios tienden a actuar con racionalidad y prefie-

ren trabajadores formados, con experiencia en el puesto de trabajo. Lo que pasa es que, expuestos a la globalización, a la competencia internacional, probablemente tengan que tomar decisiones para crecer en empleo que, sin el actual recurso a la temporalidad, sería muy difícil que no se produjeran. En todo caso, no hay recetas universales para resolver el problema de la temporalidad; cada país es distinto. Por lo tanto, lo que hay que buscar es un equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo; y los cambios legislativos, para que sean apropiados, eficaces y rápidos, necesariamente tienen que ser definidos por los actores de dicha oferta y demanda, es decir, por los interlocutores sociales.

A mí me gustaría hacer una reflexión, aunque sea muy breve, sobre cuál es la situación económica española en este momento, puesto que tenemos que abordar una reforma de la temporalidad que no podemos sustraer del estado de la economía española.

Tenemos un muy intenso crecimiento del empleo, con una moderación salarial que dice mucho de la responsabilidad sindical, pero con una fortísima desaceleración del crecimiento de la productividad. Esta variable crecía de 1995 a 2001 al 0,7%; entre 2001 y 2004, al 0,4%; y en el año 2005, al 0,3%. Y hoy, junto con Italia, somos el país de la Unión Europea con menos tasa de crecimiento de la productividad.

El crecimiento de nuestro producto interior bruto está basado en el consumo, con una aportación negativa creciente del sector exterior que pone de manifiesto la falta de competitividad de las empresas españolas. Es un crecimiento muy intenso en empleo, con escasa contribución del proceso tecnológico, por tanto mayor en sectores de baja intensidad tecnológica. La productividad se desacelera en casi

todos los sectores y el crecimiento salarial es negativo en términos reales. Pero, sin embargo, aumenta por encima del crecimiento salarial en el resto de la zona euro. Es decir, los trabajadores están perdiendo poder adquisitivo por la inflación, pero nuestro crecimiento salarial está por encima de la zona euro. Y el crecimiento de los costes laborales unitarios es inferior al deflactor del PIB, pero mayor que en la zona euro. Como consecuencia, todo esto en su conjunto está produciendo en la economía española pérdidas excesivas de competitividad.

Así que la reforma del mercado laboral ha de ser planteada para combatir el exceso de temporalidad y para flexibilizarlo, pero el modelo resultante debe tener también efectos sobre la productividad del factor trabajo, para que junto con las demás reformas estructurales pueda contribuir a recuperar la competitividad de la economía española. Y sería absurdo hacer reformas estructurales que fueran aisladas, que no estuvieran unidas en una estrategia común orientada a recuperar la competitividad que permita mantener el crecimiento económico y la creación de empleo en nuestro país. Porque hoy, evidentemente, tanto el impacto de la globalización como el desarrollo de las nuevas tecnologías, la integración económica en la Unión Europea y la mayor competencia internacional –especialmente de las nuevas economías emergentes– probablemente requieren una reforma muy valiente que vaya más allá de las del año 1997, que funcionaron en su momento. Porque los problemas económicos de España, a pesar de mantener el crecimiento, se sitúan en los desequilibrios en materia de inflación, en la pérdida de competitividad y en el déficit exterior, que es superior al de los Estados Unidos. Todos estos desequilibrios pueden apuntar a una fase de desaceleración del ciclo económico, como

empieza a sugerir el Banco de España, que agravaría las perturbaciones de nuestra economía. Por tanto, teniendo en cuenta esta evolución y que además el proceso masivo de recepción de inmigrantes, que ha sido un factor de crecimiento económico, se está también desacelerando, las reformas que tengamos que hacer quizás deban ser más atrevidas y no bastará con pequeños ajustes. Nuestros interlocutores sociales nos dirán hasta qué punto van a ser capaces de ir adelante, pero, por lo menos desde la perspectiva del partido político que yo hoy represento, creemos que esas reformas tienen que ser ambiciosas. Porque no hacer reformas estructurales, no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los demás, desde la política fiscal a la política de competencia en los mercados, nos puede llevar a una desaceleración económica preocupante.

Me gustaría apuntar brevemente algunas tendencias que hay a nivel mundial. Primero, la simple idea de que la desregulación de los mercados de trabajo y las soluciones ultraliberales es una solución para el crecimiento económico, yo creo que hoy prácticamente está descartada en todo el mundo. ¿Por qué? Porque la estabilidad en el empleo genera beneficios económicos. Y porque las economías más abiertas a la globalización son las que dedican a las políticas de mercado de trabajo el mayor gasto en proporción al PIB. Por tanto, economías muy abiertas tienen políticas activas de empleo dotadas financieramente de modo muy importante. Ya nadie cree que podemos ir a mercados liberales, sino que las instituciones tienen que jugar un papel en la garantía de la estabilidad de los puestos de trabajo y, por lo tanto, las políticas ultraliberales están totalmente descartadas en este momento.

Como me queda poco tiempo, quisiera abordar antes de concluir una reflexión sobre si influye la estabilidad o no en la productividad. En un informe de Blakemore y Hofmann, desarrollado en áreas anglosajonas, se analiza la relación entre permanencia en el empleo y productividad, y se establece que cada aumento de un 1% del año medio de permanencia en un empleo en el sector manufacturero, hace que aumente en un 0,39% la productividad del factor trabajo.

La OIT ha hecho un estudio más ambicioso, en 13 países europeos, considerando el periodo 1992-2002, y llega a la conclusión de que un 1% del incremento en la tasa media de permanencia supone un 0,16% de aumento de la productividad. Pero luego la OIT hace un ejercicio mucho más curioso, distinguiendo a los trabajadores con permanencia reducida, prolongada y muy prolongada. Y analizando la productividad sobre tasas de permanencia reducida, prolongada o muy prolongada, llega a la conclusión de que un aumento de un 1% de la proporción de trabajadores con permanencia prolongada (llamando prolongada a los que tienen casi más de 12 años) baja la productividad en un 0,02%. Esto aumenta en la muy prolongada al 0,09%. Es decir, la OIT llega a la conclusión de que tan malo es la excesiva temporalidad como lo es la excesiva permanencia en un puesto de trabajo, que al final hace que el trabajador tenga menos productividad. La OIT viene a situar el umbral de la disminución de la productividad o umbral óptimo de productividad entre cinco y diez años de permanencia, y a partir de 13,6 desciende claramente la productividad de los trabajadores.

Termino rápidamente diciendo que aquí hay dos alternativas: tratar de ser proteccionistas a ultranza y penalizar los contratos temporales, sancionar a las

empresas que tengan tasas de temporalidad alta, o incluso suprimir la figura del trabajo temporal, en cuyo caso llevaría a una pérdida de la creación de empleo y a una parálisis económica muy clara. O por el contrario, promover reformas que permitan avanzar como la extensión de los beneficios del contrato indefinido a todos o gran parte de los contratos; mejorar la negociación colectiva para vincularla a la productividad; impulsar el contrato a tiempo parcial haciéndolo más flexible; eliminar las restricciones a las ETTs para actuar en sectores como la construcción; o disminuir los costos de la Administración pública. En definitiva, hay una panoplia de posibilidades para buscar un equilibrio entre flexibilidad y temporalidad.

Lo que está claro, y con esto termino, es que la permanencia en el empleo mejora la productividad; que la globalización requiere flexibilización interna en las empresas, para que puedan organizar el tiempo de trabajo, la distribución de puestos de trabajo y ser más eficientes; que a lo mejor nuestro sistema de despidos colectivos no es el más eficiente en términos de garantizar el empleo en el medio y largo plazo, y tal vez tendríamos que ir a sistemas como los europeos de períodos reglados de consultas y no de autorizaciones administrativas; que la responsabilidad de los agentes económicos y sociales, cuando un país tiene una tasa del 33,3% de temporalidad, debería llevarles a adoptar medidas más valientes que en el año 1997. Lo peor que podría ocurrir es que nos hiciéramos una foto en la que saliéramos todos muy contentos, y dentro de dos años, si en las estadísticas no se modifican los sistemas de medición, nos encontraríamos con tasas de temporalidad del 40%. Eso sería malo para la economía española, malo para la productividad, y malo para la competitividad. Muchas gracias

**CÁNDIDO MÉNDEZ (Secretario general de UGT):** Yo pretendo dividir mi intervención en dos partes. Y voy a intentar, y espero conseguir, ser breve, muy sintético. Hablaré primero de la dimensión europea de la política de empleo y luego descenderé brevemente a la situación nacional y a las alternativas que estamos defendiendo las organizaciones sindicales para la creación de empleo y para la mejora de la calidad del empleo. Lo pretendo hacer así porque está todo clara y directamente interrelacionado y, por lo tanto, no se puede entender la situación de nuestro país sin establecer una interrelación con el contexto de desarrollo de la integración europea.

En ese sentido, lo primero que quería manifestar es que el debate de flexibilidad y seguridad, o «flexiseguridad», es un debate que está muy de moda, y sobre él se viene insistiendo desde hace bastante tiempo. Las organizaciones sindicales nos adentramos sin ningún tipo de prevención en el debate sobre «flexiseguridad»; pero sí queremos dejar claro que los problemas que tiene Europa y que tiene nuestro país en materia de empleo no son problemas que se puedan reducir, a la hora de buscar su solución, a iniciativas que pretendan hurgar en el marco de relaciones laborales que existe en cada uno de los países europeos o que existe en nuestro país. Los problemas son más complejos, tienen más alcance, son sobre todo y fundamentalmente de política económica, de política tecnológica, de política formativa, y por lo tanto estos tres vectores que acabo de comentar hay que tenerlos muy en cuenta.

Desde la Confederación Europea de Sindicatos, organización sindical a la que pertenecemos Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, apos-

tamos decididamente por la Estrategia de Lisboa, porque pensábamos y seguimos pensando que la Estrategia de Lisboa podía propiciar un impulso para el crecimiento económico, para el crecimiento del empleo y para definir los cambios en los modelos productivos europeos que nos permitieran avanzar hacia la sociedad del conocimiento, que es el gran objetivo de la Estrategia de Lisboa.

A su vez yo creo que la Estrategia de Lisboa estaba bien pensada, bien diseñada en el tiempo, en tanto en cuanto la Estrategia se aprueba en el año 2000, que es precisamente el año en el que se implanta el euro y se define la zona euro. Aprovechar las potencialidades de la integración monetaria exigía tener una estrategia económica definida de acompañamiento. Y esa era la Estrategia de Lisboa.

Sin embargo, podemos manifestar inmediatamente que el balance intermedio que ya se ha podido hacer, en la primavera del año pasado, da unos resultados absolutamente modestos, y podemos decir que no ha habido compromiso ni voluntad política, ni en la Comisión ni en el Consejo ni en los gobiernos nacionales, para avanzar en la Estrategia de Lisboa. Voy a utilizar solamente una referencia, un gran número, que es el crecimiento económico. El objetivo era alcanzar en torno al 3% de crecimiento económico y, sin embargo, el promedio de crecimiento en la zona euro es del 1,7%, casi la mitad, y en el conjunto de la Europa de los Veinticinco es del 1,8%. Por lo tanto, estamos, como decía, muy lejos de los objetivos de la Estrategia de Lisboa en crecimiento económico y en empleo. La creación de empleo en Europa, en general, está estancada. Nosotros somos una excepción, notable, tanto en crecimiento económico como en crecimiento del empleo. Y no ha mejorado tampoco la calidad del empleo.

Sin embargo, hay una serie de medidas que se están adoptando en algunos países de la Unión Europea y que no se adoptan por la vía del diálogo, sino por la vía de la imposición legal, que van en la dirección de restricciones a la Seguridad Social. Por ejemplo, una política de modificación de los sistemas de pensiones provocó el pasado año una huelga general en Austria. Y en Austria hacía 40 ó 50 años que no se producía una huelga general. Restricciones en ese sentido, amenazas de deslocalizaciones, planteamientos de rebajas de salarios y alargamientos de jornadas para mantener el empleo. Y todo esto ha generado una situación de desconfianza y de incertidumbre en la clase trabajadora europea.

¿Qué han hecho los trabajadores, la clase trabajadora europea y la clase trabajadora española por impulsar el crecimiento económico? Pues hemos hecho esfuerzos muy importantes para adaptarnos a los cambios y para contribuir al crecimiento del empleo y el crecimiento económico. Hace dos o tres semanas, representantes de la Comisión, el presidente del Banco Central Europeo, el señor Trichet, y el cónclave de ministros de Economía y Finanzas de la Unión Europea –el ECOFIN– reconocieron paulatinamente que las organizaciones sindicales practicamos una política en materia salarial responsable y moderada, tanto en nuestro país, como decía el señor Arias Cañete, como en el conjunto de Europa. Y sin embargo, hay que manifestar que no encontramos correspondencia, no tenemos en este momento coincidencia con la política monetaria del Banco Central Europeo. Pensamos que la subida del precio del dinero no tiene en cuenta las necesidades de impulsar el crecimiento económico, y por lo tanto no es una medida acertada. Y pensamos que no hay mecanismos de coordinación suficientes para

aprovechar las formidables sinergias que tiene el proceso de integración europea; no hay mecanismos suficientes de coordinación en las políticas económicas y en las políticas laborales, más allá de que puedan existir los planes nacionales de reformas, que comentaba Arias Cañete, en el conjunto de las naciones que componemos la Unión Europea.

A su vez ha habido un debate sobre la implantación de la Directiva de Servicios, que ha contribuido a aumentar la desconfianza de los trabajadores en el proceso de integración europea. Esta directiva, que se denomina coloquialmente Directiva Bolkestein, en recuerdo del comisario que la implantó dentro del Colegio de Comisarios que presidía Romano Prodi, no es una iniciativa de la Comisión actual. Pretendía, mediante la implantación del denominado país de origen, abocar a una desregulación de derechos sociales y laborales en el conjunto de la Unión Europea como mecanismo para mejorar la competitividad.

Nosotros, las organizaciones sindicales hemos estado radicalmente en contra y hemos conseguido que el Parlamento Europeo se haga eco de nuestras posiciones. De manera tal que en la última sesión que el Parlamento Europeo celebró en Estrasburgo se fraguó un pacto entre el Partido Popular Europeo y el Partido Socialista Europeo, y en virtud de ese pacto ha habido unos cambios importantes en la redacción inicial de la Directiva de Servicios, y hoy podemos decir que merced a los cambios propuestos por el Parlamento, y que esperamos que acepten sin ningún tipo de problemas la Comisión y el Consejo, se preserva la Europa de los derechos sociales y laborales en el marco de la liberalización de los servicios a nivel europeo. Por lo tanto, yo creo que esta corrección va en la dirección correcta. Y nosotros,

también en el horizonte de la Estrategia de Lisboa, hemos mostrado un apoyo decidido al Pacto Europeo por la Igualdad de Género que han auspiciado seis gobiernos nacionales, como son los gobiernos de España, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Francia y Suecia.

También quería decir, y voy terminando porque estoy alargándome excesivamente en la intervención, que los representantes sindicales y la representación patronal a nivel europeo estamos aportando nuestras propuestas en el marco del diálogo social. Y en la última cumbre de jefes de Estado y de Gobierno de hace un par de semanas, tuvimos oportunidad de presentar el plan de trabajo plurianual de la patronal europea, la patronal de la gran empresa, la patronal de la pequeña empresa, la patronal pública, la Confederación Europea de Sindicatos y la representación de Eurocuadros. Presentamos ese programa de trabajo plurianual que persigue como objetivo el crecimiento económico, la creación de empleo, la modernización del modelo social y hacer esfuerzos para extender el modelo de diálogo social a los países que se han incorporado a la Unión Europea en estos últimos tiempos, a los diez países de la ampliación.

Aquí, en nuestro país, estamos avanzando, creo, en la dirección correcta, por la vía del diálogo social, con avances incuestionables como es la subida de la cuantía de las pensiones mínimas. Y me gustaría compartir con ustedes un hecho que me parece positivo: a través del diálogo social se pudo afrontar la elaboración del Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que era una tarea pendiente. Fue aprobado por decisión de la mesa de diálogo social, posibilitando la regulación de

la materia, el acuerdo sobre su orientación y también el proceso de normalización que se llevó a cabo que dio lugar en total aproximadamente a 600.000 altas en la Seguridad Social. Esta es una iniciativa que emana de la bancada sindical, avalada por unanimidad por el Consejo Económico y Social (es decir, la representación de los sindicatos, de la patronal y del tercer grupo, que aglutina a los representantes de las instituciones sociales) mediante un dictamen que fue la base para el acuerdo que firmamos sindicatos, patronal y Gobierno.

Bueno, pues esta iniciativa está siendo tomada como referencia en Estados Unidos en el debate de legalización de 12 millones de trabajadores inmigrantes. Hay, digamos, una versión dura, restrictiva en relación con el problema de la inmigración en Estados Unidos, y hay otra versión (y las dos son del Partido Republicano, curiosamente) mucho más racional, mucho más justa, que pretende dar una solución desde la legalidad y para la legalidad a los trabajadores inmigrantes. Y una de las referencias que se está utilizando precisamente es la experiencia de nuestro país, que está valorada muy positivamente por la Organización Internacional del Trabajo y, según tengo entendido, es probable que en el debate sobre este mismo tema que se está abriendo en el Reino Unido se pueda plantear una iniciativa parecida.

Y simplemente para terminar, manifestar que en nuestro país tenemos una situación de crecimiento económico y del empleo importante. Es verdad que los niveles de productividad no tienen una evolución satisfactoria, pero lo que sí puedo manifestarles es que las organizaciones sindicales tenemos muy presente el debate sobre la productividad y, de hecho, el modelo de determinación de los sala-

rios del acuerdo de negociación colectiva, que es la referencia obligada para la negociación colectiva en nuestro país, se plantea sobre tres vértices: previsión de inflación, cláusula de revisión salarial y gestión negociada de la productividad. Otro problema distinto es que, a la hora de la verdad, en los convenios colectivos en empresas o en sectores, contra lo que pueda parecer, suele haber bastantes reticencias por parte de la patronal para discutir en profundidad todo lo relacionado con la productividad.

Nosotros tenemos un modelo de crecimiento económico que en la actualidad hace difícilmente compatible el crecimiento del empleo y el crecimiento de la productividad. Yo recuerdo la etapa del señor Rato, que ponía en segundo plano todo lo relacionado con la productividad, incluso pensaba que ese no era un problema que había que tener en cuenta. Él planteaba la evolución, la consecuencia, o el resultado del crecimiento económico de nuestro país como una especie de disyuntiva: o empleo o productividad. Y sin embargo, sabemos que es necesario aunar crecimiento del empleo y crecimiento de la productividad. Yo, cuando llevé aquellas reflexiones al señor Rato me acordaba de una novela de Guillermo Cabrera Infante llamada «La Habana para un infante difunto». Son episodios de su infancia en La Habana; uno de ellos se llamaba «Cine o sardina», en tanto en cuanto tenían unas estrecheces económicas de tal naturaleza que tenía que optar entre comerse una sardina de merienda o poder ir al cine. Pues yo, efectivamente, creo que aquí la disyuntiva no puede ser cine o sardina, empleo o productividad, sino que tenemos que aunar el empleo y la productividad. Y en ese sentido, nosotros lo hemos dicho y lo seguimos manifestando, más importante que las reformas que

podamos abordar en las mesas de diálogo social para beneficiar la estabilidad en el empleo son: una mejora, que afortunadamente ya se está dando, en la inversión en bienes de equipo en nuestro país; una mejora en la inversión en capital tecnológico; y una mejora en algo que, a mi juicio, tiene un valor estratégico fundamental, como es la mejora de nuestro sistema educativo, a todos los niveles. Y esos son los elementos fundamentales que creemos que se deben abordar, reforzando el tejido industrial.

Y en cuanto a lo relacionado con la reducción de la precariedad laboral, simplemente decir, y con esto concluyo, que el acuerdo de 1997 funcionó bien, pero dejamos una laguna, que es la de la actuación sobre la temporalidad. En aquel acuerdo actuamos sobre los procedimientos y la cuantía del despido y, sin embargo, no actuamos sobre la reducción de la temporalidad.

Nosotros consideramos que en este acuerdo tenemos que actuar sobre la reducción de la temporalidad. Y este es el eje de la propuesta sindical, que gira en torno, fundamentalmente, a dos elementos: reducción de los encadenamientos de contratos temporales, sobre todo el contrato de obra y servicios, que es fuente de todos los abusos en la mala utilización de la contratación temporal en nuestro país; y darle un mínimo de transparencia y de rigor a la utilización de la subcontrata en nuestro país en el marco de la cesión ilegal de trabajadores, establecer una necesaria y mínima coordinación entre los representantes de los trabajadores de las empresas, contratas y subcontratas que comparten un mismo centro de trabajo. Lo dejo en puntos suspensivos, porque como incidirá José María Fidalgo en esto o en parecidas cuestiones, creo que me ciño a lo que él pueda decir. Muchísimas gracias.

**JOSÉ MARÍA FIDALGO (Secretario general de CC.OO.):**

Asumiendo todo lo que ha dicho mi compañero Cándido Méndez y sin pretender tomarle el relevo en esta carrera de relevos, y después de haber oído con mucha atención la intervención y los análisis de situación económica y del empleo que hacía Miguel Arias, yo voy a iniciar haciendo tres asertos o tres formulaciones para que se entienda un poco lo que voy a decir después, y voy a terminar con la reforma laboral que a día de hoy se está trabajando con bastante intensidad y, por tanto, con los objetivos que pretende el movimiento sindical, y creo que también las organizaciones empresariales, porque, si no me equivoco, es posible el acuerdo. Entonces, tres afirmaciones fuertes.

Cualquiera que sea estudioso de la historia de la economía española, sabiendo que hay fuentes documentales y estadísticas incluso para establecer series en relación con el crecimiento de la riqueza nacional o el crecimiento del empleo, verá –y si quieren bibliografía, yo se la doy encantado– que nunca que en España ha crecido el empleo, ha dejado de caer la productividad. Esto desde principios de siglo para acá es clavado. Evidentemente la productividad por empleado, que es el cociente de dividir el producto interior bruto por el número de personas que están trabajando.

Segunda aproximación que hago a esto. Nosotros estamos en un ciclo de fuerte creación de empleo, como se ha dicho por parte de Cándido y de Miguel Arias, un ciclo larguísimo de crecimiento de la riqueza en España, de forma que en los últimos diez años se han creado, o las empresas han disfrutado de siete millones de nuevos empleos. Y sin embargo, en este período nuestro país está perdiendo

competitividad. La competitividad no tiene nada que ver con la productividad por trabajador –lo digo con claridad, y luego lo explicaré–, sino con qué tipo de productividad por trabajador existe. La competitividad se refleja en una ratio que es la balanza comercial. Como se ha dicho aquí, en este momento estamos a la cabeza de los países con menos competitividad, conjuntamente con Estados Unidos; dentro de la OCDE estamos rozando ocho puntos negativos de nuestro PIB en competitividad. Y esto es grave y no hay que explicar por qué, porque sois periodistas de información económica muchos de vosotros.

Tercer aserto al que voy a hacer alusión; cada vez que, por parte del banco de nuestra contraparte, la patronal, se oyen lamentos tan fuertes en relación con los grandes problemas que genera al empresario la temporalidad, a mí me sugiere la siguiente cosa que he transmitido a muchos amigos míos empresarios: aquí en el año 1984 se hizo una reforma laboral que implantó una posibilidad de hacer contratos temporales bajo muchas formas. Y posiblemente de aquellos barros vengán estos lodos, o sea que siempre está bien tener algún filósofo a cuenta, sobre todo porque está aquí Miguel Ángel Aguilar, que cita continuamente a grandes pensadores, y hay un filósofo que dijo hace ya una temporada larga que las cadenas actuales siempre están hechas del mismo material que el martillo que rompió las anteriores. O dicho de otra forma, si hay mucha temporalidad, es porque nuestros legisladores optaron en un momento determinado por hacer una regulación de los contratos de este estilo.

Entonces yo, desde estos tres asertos que acabo de formular –por qué hay tanta temporalidad y de dónde procede, qué es la competitividad y por qué hay tan

baja productividad— voy a decir lo siguiente: el crecimiento económico de este ciclo, que es al que me voy a referir, ha permitido crear mucho empleo y crear mucha riqueza y, sin embargo, no ha aumentado la competitividad de la economía. ¿Por qué? Porque el crecimiento económico está asentado, como todo el mundo sabe, en sectores que no están abiertos a la competencia exterior: sector servicios, fundamentalmente, y sector de la construcción.

Evidentemente el Boletín Oficial del Estado, como no somos una economía planificada ni regulada como la de los países del socialismo real, no es el que determina por dónde va el tejido productivo. Pero, ¿por dónde va el tejido productivo? Supongo que va por donde la inversión tiene más facilidad de reconstruir los beneficios. Los beneficios han crecido y la prueba es que en el último ejercicio presupuestario y fiscal la recaudación del IVA ha crecido 25 puntos porcentuales. Con esto, ¿qué estoy diciendo? Que estamos absolutamente convencidos de que, aunque reformáramos de arriba a abajo el Estatuto de los Trabajadores, no acabaríamos con la precariedad en el empleo. Y esto lo voy a demostrar con otros tres asertos.

Primero: con el mismo Estatuto de los Trabajadores que rige todavía para todo el país, con el mismo convenio colectivo de carácter estatal, sectores pujantes en la economía en comunidades autónomas o en provincias limítrofes tienen diferencias de temporalidad, aproximadamente, en abanicos de 20 a 30 puntos porcentuales, con el mismo estatuto y con el mismo convenio colectivo. Yo sigo pensando que no modificaremos esto, de ninguna manera, a no ser que lo que se pretenda sea una modificación de carácter estadístico para dejar de hablar de este mono o de este muñeco.

Están oyendo ustedes los líos que hay en la República francesa. Bueno, vamos a ver: en la República francesa, el intento del señor Villepin, y no sé si lo prolongará el señor Sarkozy, es un intento de acabar con la temporalidad estadística. Yo no digo que tuviera efectos positivos o no, y luego, si quieren, entramos en el debate. Y desde luego en nuestra mesa tripartita hubo aproximaciones, evidentemente no por parte de Cándido ni mía, a este asunto de una manera también bastante incisiva, en el sentido de: ¿qué ocurriría si hiciéramos un contrato que no se llamara temporal, que no tuviera duración determinada y que se diferenciara del actual contrato indefinido en que las defensas del trabajador ante la extinción de su contrato fueran más débiles? Pues posiblemente ese contrato sería el contrato del futuro desde una determinada racionalidad. Ese contrato, evidentemente, haría bajar la estadística de temporalidad e igual algún ministro se ponía una medalla.

Tercera cosa por la que yo creo que es muy difícil reducir la temporalidad si no se reducen otras cosas: yo creo que la temporalidad es la respuesta de un modelo productivo con poca competitividad para sobrevivir. Lo digo con toda claridad. Y la prueba es que aquellos sectores más sometidos a la competencia, como son los sectores industriales, son sectores que tienen menos temporalidad. Entonces, los sectores que aquí se llaman emergentes, aunque han emergido hace bastantes años, son sectores que compiten con una ventaja comparativa, que es que la mano de obra, aunque tenga poca productividad, es barata. Y la temporalidad es una manera de abaratar.

Yo esto lo baso en que, si ustedes leen, por ejemplo, las magníficas conclusiones anuales del Foro Económico de Davos, en el que se habla todos los años de

estas cosas (de economía productiva, de productividad), entre los parámetros que evalúa para ver cómo está la productividad de un país y las causas de su competitividad económica, pues no cita los salarios, cita el capital humano y las herramientas productivas del capital humano, que son: el conocimiento, la cualificación permanente y las herramientas físicas para producir, que, como saben todos, son I+D+i. Y en todos esos parámetros, nuestro país está por debajo de la media europea, en gasto educativo por habitante, en inversión pública y privada en I+D+i.

Entonces, reitero que si se quiere tener un modelo productivo de otro estilo, habrá que comprar esas herramientas y prorratear cómo las pagamos. Y hay que comprar esas herramientas porque si no la generación futura, la siguiente a la nuestra, posiblemente tenga muchos títulos universitarios, quizás tenga muy pocos de formación profesional, pero tendrá condiciones de trabajo que harán que la competitividad de nuestro país no mejore, la calidad del empleo empeore y la cohesión social de nuestro país baje. Así es como yo lo veo.

Por eso nosotros en esta reforma laboral hemos propuesto, y creo que se van a abrir camino nuestras propuestas, atacar lo que consideramos que son extremos perniciosos, y hasta que no se vea qué ocurre con la amputación de esos extremos, personalmente pienso que incidir de nuevo en la regulación o en la desregulación de la seguridad de los contratos que se llaman indefinidos es un intento vano.

¿Para qué vamos a reformar el Estatuto de los Trabajadores y formular nuevas modalidades si el 50% de los contratos temporales están hechos en fraude o en abuso de ley? Nosotros queremos limitar el encadenamiento abusivo de los contratos temporales a la misma persona y en el mismo puesto de trabajo. Nosotros

queremos revisar la causalidad en algún contrato que se ha convertido en contrato comodín, como es el contrato de obra o servicios ligado a las contratadas y subcontratadas. Y aquí hago un pequeño paréntesis. El Derecho del trabajo se basa exclusivamente en dos pilares: la contratación indefinida es la norma y la contratación temporal es la excepción. Y por tanto, la contratación indefinida tiene que tener protección ante la extinción del contrato por parte del empresario, y la contratación temporal, por ser la excepción, tiene que tener causalidad que la justifique. Evidentemente, un contrato de obra o servicio es un contrato para una obra o un servicio identificable, no es el contrato que se les puede hacer a todos los que trabajan en empresas de servicios que se lucran haciendo contratadas a otras empresas. Como saben ustedes estas empresas muchas veces son bastante más potentes que las empresas que las contratan.

Por último, nosotros queremos que en la cadena de contratadas y subcontratadas haya transparencia. No estamos planteando ni limitar las contratadas o subcontratadas, nada de eso, sino que al menos existan dos cosas: un libro de registro en la empresa principal, donde conste toda la cadena de empresas que en ese momento están trabajando contratadas para ella, y las condiciones de trabajo de los trabajadores de esas empresas; y segundo, que los representantes sindicales de la empresa principal tengan capacidad de tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores que deben constar en el registro. Si se da esto, habrá acuerdo. Y habrá acuerdo además suponiendo que tengamos instrumentos para aumentar la flexibilidad. Un instrumento es el contrato indefinido de fomento del empleo, que fue el invento de 1997; es un contrato para convertir temporales en indefinidos. Y es un contrato que

va a ser bonificado. La contratación temporal debe ser penalizada. ¿Y esto qué significa? Significa que la contratación indefinida debe ser bonificada, o sea, no vamos a aumentar la cotización al desempleo a los temporales, pero sí queremos disminuirla a los indefinidos.

Este es el perfil de una reforma que yo creo que es posible y que la tenemos al alcance de la mano, y que nos interesa hacer por muchas cuestiones: primero, para no romper la soga del diálogo social que en España ha traído tan buenos resultados; y segundo, porque si cerramos pacíficamente esta reforma, que seguro que hay gente que dice que es poco ambiciosa –sobre esto luego añadiré alguna cosa para terminar–, podremos abordar bilateralmente sindicatos y patronal el tratamiento de un asunto donde yo creo que reside el auténtico crisol en el que se tienen que mezclar flexibilidad y seguridad, que es el convenio colectivo, las relaciones laborales colectivas. Yo digo lo de la reforma poco ambiciosa porque seguro que la titulan así. Y el que conozca otra reforma posible, que lo diga. ¿Cuál es la reforma posible? La que no dañe ni la competitividad de las empresas ni la calidad del empleo. Y la nuestra no daña ni una cosa ni la otra. A nosotros nos gustaría que aumentara la competitividad de la economía española, pero nos tememos que hay muchos empresarios, no la CEOE, que no leen las conclusiones del Foro Económico de Davos cuando dice su redactor, Michael Porter, que el trabajo mal retribuido suele ser signo de baja productividad, y no al revés, y que las mejores empresas son las que tienen trabajadores más cualificados, herramientas más avanzadas, proveedores mejor tratados y clientes más informados. Lo que pasa es que las políticas económicas deben acompañar; por ejemplo, deben ser muy selec-

tivas en las rebajas fiscales a las rentas del capital que no nos acompañen en este camino, porque yo creo que la empresa, para que funcione bien, debe ser privada, pero teniendo un anclaje con la sociedad. Y el anclaje es que la sociedad la retribuye para que genere riqueza, y que la única riqueza que se puede generar es empleo estable, decente y de calidad.

**GRACIANO TORRE (Consejero de Industria y Empleo del gobierno del Principado de Asturias):** A pesar de que las personas que me acompañan en la mesa tienen una visión nacional y, en consecuencia, más amplia, el problema de la flexibilidad y la seguridad en el empleo no es algo ajeno a las comunidades autónomas.

Yo creo que no es en este momento ajeno a ninguna parte del mundo, pues es algo que se ha puesto de manifiesto, según ha ido avanzando la globalización, mediante ejemplos o posiciones extremas. Es decir, es verdad que inicialmente el planteamiento de la necesidad de flexibilidad para aumentar la competitividad ha traído como consecuencia la amenaza cuasi inmediata de deslocalización. O como comentábamos jocosamente; anteaer estaba en la emisora que transmite este evento desde aquí, en Punto Radio, y me preguntaba la persona que estaba llevando el programa, Félix Madero: «Hay empresas que creen que la productividad es trabajar más horas ganando menos dinero. ¿Usted qué opina?» Y mi respuesta fue: «Efectivamente, haberlos, haylos, hay quien opina eso.»

Sin embargo, yo creo que afortunadamente eso ha ido cambiando y aumenta la conciencia de que la temporalidad no es buena y que la precariedad lo único

que trae son consecuencias negativas desde todos los puntos de vista, y algunos de ellos se han puesto de manifiesto en la mesa a lo largo de las anteriores exposiciones: desde el aumento de la siniestralidad, desde una menor productividad, desde una sensación de precariedad que no es buena para nadie o desde el desaprovechamiento de la formación. En definitiva, toda una serie de elementos que sin duda no son en absoluto buenos ni para generar empleo ni para generar riqueza o actividad económica.

Sin embargo, no es menos cierto que la demanda de flexibilidad tiene una parte de realidad, de cómo conjugar la flexibilidad con lo que es la seguridad en el empleo, algo inherente casi, diría yo, a la persona humana, puesto que las personas por propia naturaleza buscamos fundamentalmente seguridad en todos los aspectos de nuestra vida, y naturalmente en el aspecto del trabajo también.

Sabiendo que esto es así, la primera pregunta es qué se puede hacer. Y me parece que era el señor Arias Cañete quien apuntaba en esta dirección cuando decía «no hay recetas mágicas»; hay múltiples apuestas sobre cómo hacerlo, hay múltiples apuestas de por dónde intervenir, hay incluso posiciones extremas, pero no hay una especie de vademécum o guía que sea capaz de conducirnos hacia la resolución de este problema utilizando una metodología conocida, experimentada y cierta.

Por lo tanto, probablemente, y yo creo que lo apuntaba también Cándido Méndez, sólo hay una metodología, y la metodología es propiciar el debate, propiciar el diálogo y terminar, naturalmente, en el acuerdo. Y quizás la mejor y la única herramienta que haya para solucionar estas cuestiones en el mundo de la empresa sea el convenio colectivo. Pero antes de llegar a este punto final, donde a través de

un convenio colectivo negociado entre las partes se alcance el modelo en que la flexibilidad necesaria para hacer la empresa competitiva se combine con la seguridad, son necesarios seguramente unos cuantos pasos anteriores. Porque lo que está claro es que necesitamos fundamentalmente un cambio de cultura. Nosotros estamos convencidos desde el Principado de Asturias de que si no se propicia un cambio de cultura a través de los foros de debate, de los análisis y de la reflexión conjunta, las reticencias a producir cambios, por más que estén escritos por personas sabias y concedoras de las cosas, son lo suficientemente grandes como para no producir resultados.

Por eso quizás hemos apostado en esta comunidad autónoma por propiciar ese debate, no sé si un diálogo social o algo más amplio, un debate público social. Y lo digo porque, como sabéis, hace algo más de un año hemos puesto en marcha lo que llamamos nuevas estrategias para el empleo. Y dentro de estas estrategias para el empleo en Asturias, que pretendían adelantarse a la situación futura, una de ellas era la política, la nueva gestión de los recursos humanos. Ese debate se propició no solamente entre lo que es habitualmente conocido bajo el epígrafe de diálogo social, es decir, no solamente participaron los sindicatos en cuanto que organizaciones, ni intervinieron única y exclusivamente los representantes de las empresas agrupados en esta nuestra región en la Federación Asturiana de Empresarios. Nosotros quisimos que participaran muchas más personas, algunas incluso a título individual. Y que colaborasen también otros colectivos que tienen que ver con estas cuestiones. Por ejemplo, participó la universidad, participaron empresarios a título particular, participaron responsables del Club Asturiano de la

Calidad o del Club Asturiano de la Formación. En definitiva, pretendimos y tratamos de abrir el debate y la reflexión a un conjunto amplio de personas, colectivos y asociaciones para tratar de solucionar esa aspiración legítima de que los trabajadores y las trabajadoras tengan cada día mayor seguridad en su empleo y paliar así las incertidumbres.

En todo caso, donde se debe producir la resolución al problema de la flexibilidad y la seguridad es en la empresa o en el convenio colectivo. Porque no cabe la menor duda de que estamos en un mundo donde este debate ha venido propiciando soluciones particulares y de carácter singular. Desde el mundo empresarial algunas voces han propuesto un pacto individual empresario-trabajador que combine la productividad con la capacidad del salario. Estas voces, seguramente aceptadas por una parte de los trabajadores –y digo trabajadores en este caso en singular, aunque la palabra sea plural–, pero nunca desde el punto de vista de las organizaciones sindicales, recomiendan ligar el salario a la propia productividad, sin entender con ello que deba haber precariedad en el empleo o deslocalizaciones de la producción.

Esto indudablemente nos lleva a modelos bastante diferentes de los que venían siendo habituales tradicionalmente, no quiero decir que sean novedosos en el sentido de que nadie lo hubiera propuesto antes, pero sí es verdad que la mentalidad colectiva, en general, nunca había tratado de llevar a los convenios colectivos este tipo de posibilidad, había una resistencia mental. Por lo tanto, parece razonable que esa gestión de salario-productividad pueda llevarse al ámbito del convenio colectivo, lo cual, a nuestro criterio y a criterio de quienes participaron en estos

foros, sería bueno. Por el contrario, sería negativo pactarlo desde el ámbito puramente individual.

Otra solución que se planteaba era una mejora en la gestión de los tiempos. Es evidente que el reto de la globalización y el aumento de la competencia entre empresas plantea la necesidad de una mayor productividad o adaptación a mercados más dinámicos y más exigentes, y requiere una mayor flexibilidad en las respuestas de las empresas, y en consecuencia, los ritmos de los procesos de producción necesitan adaptaciones muchas veces a clientes o adaptaciones temporales a demandas. Indudablemente esto se puede gestionar de manera más flexible, lo cual no tiene nada que ver con la precariedad, sino con otro modelo de gestión, compartido y acordado mediante convenio colectivo entre los trabajadores, o los representantes de los trabajadores, y los propios empresarios. Para lograr esta mayor productividad y esta mayor competitividad es preciso que haya una mayor estabilidad en el empleo, un mayor compromiso con los jóvenes, un mayor compromiso con la sociedad, a la vez que se genera un mayor compromiso de los propios trabajadores y trabajadoras con la productividad de la empresa.

Eso también exige un cambio de modelo en la propia gestión de los recursos humanos; habría que pasar de una gestión más directiva, de un control vertical mucho más rígido a una mayor participación de los propios trabajadores en los niveles en los que cada uno desarrolla su trabajo. En definitiva, se trata de establecer un pacto común donde la información y la participación conlleven un mayor compromiso y, por lo tanto, unos mejores resultados de la propia empresa. Si admitimos que una parte de la sostenibilidad de las empresas pasa ineludiblemente por

la inversión en I+D+i, eso tiene que traducirse en innovaciones tecnológicas, de procesos y en diseño; tiene que traducirse en mejoras en el producto, en su comercialización, en su distribución y en todo aquello que compone el proceso productivo, desde su inicio hasta que se entrega al cliente. Y todas esas transformaciones tienen que ser continuas. No se puede concebir la innovación como un elemento sometido a un espacio temporal determinado y con unos resultados concretos. Tiene que ser, y de eso somos conscientes absolutamente todos, un proceso continuo.

Si es un proceso continuo el que introduce innovaciones continuas, lo que parece razonable es que deba haber una adaptación también permanente a las necesidades de esa innovación por parte de los trabajadores, a través de la cualificación permanente, que es responsabilidad del trabajador y de la empresa. Y por otra parte, también es lógica la exigencia de polivalencia, es decir, lo que hoy se hace, mañana puede ser innecesario hacerlo porque se hayan introducido otro tipo de procesos, otro tipo de tecnologías. Por lo tanto, la adaptación continua y la polivalencia deben ser herramientas que permitan aprovechar los recursos y los conocimientos para fomentar la estabilidad en el empleo frente a la rotación o la precariedad.

No quiero consumir más tiempo, así que para finalizar quiero decir que no hay una receta universal, y que no se trata de decir que con que una empresa invierta en I+D automáticamente va a ser más competitiva y más productiva, pero que indudablemente sí, por el lado contrario, pretende ganar esa productividad con precariedad, tampoco lo va a conseguir. Conseguirá seguramente trabajadores menos cualificados, más accidentes y, en definitiva, bastante menos competitividad. Nada más y muchas gracias.

**SEVERINO GARCÍA VIGÓN (Presidente de la Federación Asturiana de Empresarios y miembro del Comité Ejecutivo de la CEOE):**

Yo sé que en estos momentos las organizaciones empresariales y sindicales están inmersas dentro del denominado diálogo social, en el abordaje de un tema que felizmente podrá llegar a las conclusiones y a los acuerdos finales. Sabiendo eso, sería muy pretencioso por mi parte, teniendo aquí a los representantes sindicales, José María Fidalgo y Cándido Méndez, adentrarme en detalles de soluciones, cuando además las recetas son enormemente difíciles. He preparado realmente una intervención de carácter más general, porque yo no he sido protagonista en ese tipo de negociaciones. En todo caso, y hablando del ámbito más constreñido, creo que puede verse compensado por eso de jugar en casa y tener también la suerte de estar acompañado en la mesa del Consejero de Industria, a efectos de equilibrar un poco.

Bien, yo creo que no hay un discurso empresarial en nuestros días que no comience destacando la aceleración del ritmo de los cambios en las sociedades actuales. Por tanto, y aun a riesgo de incurrir en repeticiones, es extremadamente difícil para un portavoz empresarial realizar cualquier planteamiento que no pase por resaltar la necesidad que tienen las empresas de adaptarse cada vez más deprisa si quieren seguir siendo competitivas, e incluso diría, si es posible, adelantándose a las circunstancias cambiantes. Por tanto, la necesidad de la flexibilidad es una exigencia ineludible, exigencia que ha de ser compatible en los términos laborales con la pretendida seguridad en el empleo. Y si hablamos de la palabra «cambio» en nuestros días, ese cambio tiene que ver con elementos de muy diversa índole:

Factores económicos, ligados a la internacionalización y a la apertura de los mercados que configuran una economía global cada vez más abierta a la competencia. Los mercados cuentan con más y mejores empresas que, con independencia de su ubicación, allí donde estén se disputan una clientela cada vez más exigente y con mayor capacidad de elección.

Factores demográficos, tales como la caída de la natalidad, el envejecimiento de la población o la intensificación de los movimientos migratorios, tan relevantes en la economía española en los últimos años con el impacto que todo ello supone, no sólo para la gestión empresarial, sino para el conjunto de la sociedad.

Factores tecnológicos: la revolución que las tecnologías de la información y de la comunicación han significado en el conjunto de los sectores productivos, y que ha transformado también los contenidos prácticamente en todas las ocupaciones y en todos los puestos de trabajo. Yo me atrevería a decir que, cuando hablamos del fenómeno de la globalización, esta no hubiera sido posible si no hubiese coincidido con los medios tecnológicos puestos a nuestro alcance. Incluso diría más: este avance en la disposición de medios tecnológicos no sólo va por delante de las necesidades demandadas por los clientes, sino que incluso los propios sectores se constituyen en elementos de creación de estas necesidades.

Factores organizativos, que pasan por nuevas formas de organización empresarial, la reestructuración de la gestión interna de las empresas o incluso la difuminación de la propia idea del puesto del trabajo en la que se basaba la organización clásica de las empresas, flexibilizada por conceptos como la externalización de actividades, la polivalencia de los recursos humanos, la movilidad o el trabajo en equipo.

Todos ellos son escenarios que han hecho de la incertidumbre un elemento inherente a nuestra realidad que repercute sobre los riesgos, beneficios, seguridades y oportunidades para empresas y trabajadores, que ya no son los mismos que jugaban en nuestra economía hace apenas una década. Estas nuevas realidades plantean un catálogo de nuevos requerimientos para la adaptabilidad de las empresas si quieren mantener su posición en el mercado, satisfacer a sus clientes y avanzar en su competitividad. No se puede ignorar que para el mantenimiento de esta competitividad, los costes laborales directos o indirectos siguen siendo un elemento básico. Los retos impuestos por la influencia de este factor en relación con la ampliación de la Unión Europea o la apertura de los mercados asiáticos están suponiendo un desafío notable para la economía española.

Todos ustedes son conocedores del debate actual en España sobre la productividad. Yo sostengo, en parte, lo que ha dicho Cándido antes. Por citar una fuente autorizada, hace apenas diez días el Fondo Monetario Internacional, tan polémico en sus recetas, cuando se refiere a España dice que «si el crecimiento de la productividad en España no mejora y si los mercados de trabajo y de producto no se hacen más flexibles, ganar competitividad en el contexto de la Unión Económica y Monetaria traerá consigo un prolongado y costoso proceso que pasará factura en materia de producción y empleo». Por todo ello, uno de los objetivos empresariales que ha formado parte del núcleo de los acuerdos alcanzados en el diálogo social en los últimos años ha sido la consolidación sensata y responsable de las políticas retributivas acompasadas en las ganancias reales de productividad, y sobre todo de posición competitiva en los mercados.

Dicho lo anterior, cuando nos referimos a la pérdida de competitividad, decir que nos está pasando factura. Porque ahí tenemos el déficit de nuestra balanza comercial respecto al PIB, que se acerca al 8%. Y esa pérdida de competitividad, que está creciendo mes a mes, es una realidad que necesariamente tendremos que mejorar. Y yo sé que esto responde, y también se ha dicho antes, al modelo económico que actualmente funciona en España y al que todavía no se ha encontrado sustitución, un modelo económico basado en el consumo y en la construcción, todo ello alentado por la existencia de unos tipos de interés bajos. Bien, pues este modelo y este tipo de sectores que lo sustentan también tienen algo que ver con el tipo de contratación que existe realmente en España. Cuando otros mercados en situaciones equiparables de tecnología y con niveles de cualificación más elevados ofrecen costes laborales muy inferiores, es evidente que aumenta la brecha competitiva y pueden surgir fenómenos de deslocalización. Ahí están las amenazas.

Dicho lo anterior, y siendo importante el peso de los costes laborales, me gustaría añadir que no podemos ignorar que ese peso es cada vez más relativo en la producción, porque hay otros factores, todos relacionados con el I+D, que deben ser tenidos muy en cuenta; y que en España existe una brecha diferencial respecto a la Unión Europea, y no digamos con los países más desarrollados del mundo, como puedan ser los Estados Unidos de América.

Se ha hecho referencia anteriormente a los objetivos de la Cumbre de Lisboa en el año 2000, unos objetivos estratégicos enormemente ambiciosos. Decían que en el horizonte del año 2010, y refiriéndose a indicadores de carácter económico, debíamos tener por objetivo igualar los logros de los Estados Unidos de América. A

la mitad del período recorrido, hemos visto que se ha fracasado, que esos objetivos no se cumplen ni se van a cumplir. También es cierto que –fue matizado posteriormente– no solamente debían ser logros económicos sino también con derechos.

Si echamos la vista atrás, podemos decir que la intensidad con que se ha producido la gestión de los recursos humanos en las empresas es otro factor que hemos de tener en cuenta, porque no todo es I+D, no todo son costos laborales, sino que ha de ser tenida en cuenta también la política de los recursos humanos. En un primer momento se transitó desde la administración del personal a la gestión de los recursos humanos, incorporando distintos elementos, como la selección de personas, la formación continua, la motivación, la evaluación del desempeño o la retención de los talentos. En los últimos años se nos viene exigiendo dar un paso más. El objetivo ahora es lograr la integración de la política de recursos humanos en el núcleo de la estrategia de la empresa, bajo la idea de que el logro de los objetivos empresariales depende fundamentalmente de lo que hacen y cómo lo hacen las personas; los criterios de calidad, excelencia, orientación al cliente, innovación y adaptación aplicados a la estrategia de la empresa deben tener su inmediata traslación a las políticas de recursos humanos, porque en definitiva gestionar un negocio es gestionar personas.

Permítanme, no obstante, que abra un pequeño paréntesis en este tema, y es el relacionado con lo que está ocurriendo con la formación en España. Debemos ser conscientes de que los elevados niveles de fracaso y abandono temprano de la escolaridad, los bajos resultados del aprendizaje de nuestro sistema educativo en competencias básicas, o la todavía insuficiente implicación en la formación permanente durante la vida laboral, son limitaciones incompatibles con el desafío de

competir en una economía basada en el conocimiento. Entiendo yo que nuestra situación es preocupante porque a pesar de los cambios legislativos no acabamos de acertar. Son evidentes las disfunciones existentes entre la demanda de puestos de trabajo y la existencia de bolsas de titulaciones que no encuentran empleo. Por tanto, algo estamos haciendo mal. Y no debemos olvidar tampoco que, entre esos retos en el mercado de trabajo, la economía española ha mantenido en los últimos años un ritmo de crecimiento muy superior en términos económicos y de empleo al de la media de los países de la Unión Europea, dos tercios realmente de la creación de nuevo empleo se han producido en España.

Desde la reforma de 1997 se han creado seis millones de empleos, ya se ha dicho antes, y más del 70% en el sector privado. Pese a esta positiva evolución del empleo en los últimos años, siguen presentes retos en materia de temporalidad, además de un todavía insuficiente volumen de empleo. La temporalidad no es un fenómeno homogéneo y, en consecuencia, su modificación tampoco puede residir en una única actuación. Ya se ha dicho que no existen recetas mágicas, pero también he de decir que la temporalidad no es un buen fenómeno, que los empresarios no deben admitirla. Pero sí han de tenerse en cuenta determinadas características, como que esta se concentra en determinados sectores que, por las características de su propia actividad, presentan porcentajes superiores a la media. Y las empresas deben poder adaptarse a los flujos de trabajo variables y a la contratación temporal, sin consentir los abusos, o sin persistir en los abusos.

No obstante, hemos de tener en cuenta que en determinados sectores, como pueden ser los de la construcción o los del turismo, qué más quisiera un empresa-

rio que tener asegurada la cartera de por vida. En cualquier caso, debemos ser conscientes de que las empresas acaban adaptando sus plantillas a las necesidades reales de la producción. Por este motivo cualquier medida que penalice o limite la temporalidad sin ofrecer alternativas de flexibilidad acabará penalizando el empleo. Las empresas que no encuentren suficiente certeza sobre su capacidad de adaptación futura reducirán su potencial de creación de empleo, y atenderán su producción con la plantilla más reducida posible. Por tanto, la mejor política que puede darse para favorecer esa estabilidad es la creación de empleo. Cierto es que esto no se ha visto contrastado con la realidad, porque hemos dicho antes que se han creado seis millones de empleos, y sin embargo la temporalidad en este caso ha aumentado; y algo habrá que hacer.

Algunos de estos retos son: la mejora en la intermediación del mercado de trabajo para mejorar o garantizar su asignación rápida y eficiente entre las necesidades de mano de obra; la incorporación de nuevos colectivos a la población activa (caso de las mujeres); la mejora de la cualificación y empleabilidad de la población, es decir, habrá que preguntarle a la sociedad cuáles son las titulaciones convenientes de nuestros centros formativos; el incremento de la movilidad geográfica y funcional en el mercado laboral. Las empresas necesitan contar con plantillas dinámicas, adaptadas a las necesidades que tienen en cada momento y alineadas con la estrategia empresarial, distinguiendo además lo que es el núcleo de su negocio de aquellas actividades o funciones que se gestionan mejor por entidades externas. No es fácil avanzar en todas las líneas de gestión de recursos humanos que he venido señalando, ni resulta tampoco fácil cambiar culturas o tradiciones hetero-

géneas dentro de las propias empresas. En general, cuesta eliminar las barreras que impiden la comunicación interna y extender al conjunto de empleados sistemas coherentes y flexibles que sirvan para mejorar la competencia de la empresa. Pero también es necesario superar obstáculos externos. Lamentablemente no siempre nuestro marco normativo facilita estos enfoques; no es infrecuente que la adaptación de la empresa y sus trabajadores a las nuevas demandas se tope con barreras en la normativa o en los propios convenios colectivos.

Y para concluir, otras barreras son las que dificultan una asignación flexible de funciones, la reorganización de las empresas, la movilidad interna o la restricción del recurso a entidades externas. Todas ellas, lejos de contribuir a supuestas finalidades, no hacen sino poner dificultades al gestor que quiere hacer más competitiva la empresa, penalizando en último término el empleo y a los propios trabajadores. Tampoco es infrecuente la pervivencia de determinados estereotipos, como la consideración negativa *per se* de las plantillas variables. No debe ser así. Yo espero que, fruto de las negociaciones que actualmente se están llevando a cabo, contribuyamos entre todos a mejorar el actual marco. Muchas gracias.

**MODERADOR:** Muchas gracias a todos. Pienso que hemos asistido a discursos muy interesantes, en general complementarios. Miguel Arias Cañete nos habló de la necesidad de la búsqueda de equilibrio entre flexibilidad y estabilidad; constató que la estabilidad mejora la productividad y que la globalización requiere flexibilidad. Cándido Méndez, de UGT, echó de menos que exista correspondencia con el compromiso de los trabajadores con la moderación salarial; vio con

ciertos recelos la elaboración de la Directiva de Servicios, y planteó tanto resultados como horizontes para el diálogo social en España, que, por lo que se está viendo, tiene su eficacia. José María Fidalgo, de Comisiones Obreras, nos recordó de dónde viene la temporalidad, apeló en su discurso a lo que pasó en 1984 y 1997 en materia de políticas legislativas, e hizo propuestas concretas para combatir la temporalidad. Graciano Torre constató que no existe una receta mágica, que no hay un solo modelo, y apeló a un conjunto de medidas; también hizo sus aportaciones desde su condición de consejero en el Gobierno del Principado de Asturias. Y finalmente, Severino García Vigón, que representó a la patronal CEOE, nos vino a decir que la flexibilidad es una exigencia ineludible de las empresas en estos momentos para ser competitivas, si bien tampoco se abrazó a la temporalidad como ventaja, e incluso propuso alternativas para mejorar la situación. Esas han sido algunas de las pinceladas. Ahora es el turno de los asistentes.

**MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos):** Creo que hemos tenido el privilegio de escuchar por boca de interlocutores de máximo relieve unas exposiciones muy esclarecedoras. Y para los que luego además tenemos que escribir, esto ha sido un festín, porque de aquí se pueden sacar muchas columnas, en mi caso particular. Entonces, aunque se me ocurren 250 cosas, voy a intentar plantear solamente algunas de ellas. Y es el contraste que he observado entre los campeones de la flexibilidad, las organizaciones patronales, que luego ofrecen, por el contrario, comportamientos de perennidad absoluta. Veamos, por ejemplo, la CEOE: flexible,

pero inmutable. Quiero decir, tenemos a José María Cuevas, que lleva 40 años al frente. Los sindicatos, que más bien quieren seguridad, pues sin embargo ofrecen, digamos, circulación de liderazgo. Estoy seguro, aunque no he hecho el estudio, de que los empleados de la CEOE son mucho más inamovibles que los que están en la estructura de los sindicatos, que de vez en cuando nos escandalizan poniendo en la calle a no sé cuánta gente de sus propios efectivos en las organizaciones sindicales.

También otra cosa que me sorprende es que los campeones de la flexibilidad, empresarios ya, uno por uno, se ponen unos blindajes exorbitantes, o sea, quieren la flexibilidad para los demás y la inamovilidad para ellos mismos. ¿Qué clase de ejemplo de flexibilidad dan con blindajes como los que hemos visto poner a los directivos de las grandes empresas? Bueno, me estoy jugando la vida, porque todos estos son patrocinadores de la Asociación de Periodistas Europeos. Aprovecho para reclamar absoluto *off the record*. Yo, desde luego, esto nunca lo pondré por escrito y negaré siempre haberlo dicho. Lo digo en tono festivo, pero era solamente para reclamar atención a los contrastes. ¿No sería el momento de esa cosa tan difícil que es predicar con el ejemplo? Señores, despojémonos de los blindajes. ¡Venga, fuera! El trabajador va a poder ser despedido sin indemnización, y nosotros por delante. ¡Venga, vamos todos para adelante! Pero no, la flexibilidad para los demás, la perennidad para nosotros.

Y luego, pediría a la mesa alguna reflexión sobre esa práctica cada vez más extendida de incentivar a los empresarios mediante la reducción de impuestos, esa costumbre de mejorar la competitividad de las empresas a través de la rebaja fiscal, más allá de la cuenta de resultados. Porque yo estoy muy preocupado con que

nuestros empresarios perdieran ese norte que es el ánimo de lucro y todo se nos viniera abajo. Y por último: ¿cuándo la seguridad en el empleo desalienta al trabajador? Yo creo que sobre eso se han dado algunas cifras tomadas de la historia económica, me parece que ha sido por parte de Miguel Arias Cañete

**MIGUEL ARIAS CAÑETE (Secretario ejecutivo de Política Económica y Empleo del Partido Popular):** Yo quería hacer un comentario para explicar el porqué de los blindajes y todas estas cosas y por qué la temporalidad es mayor o menor en determinadas organizaciones.

A partir de los estudios económicos de que disponemos, se deduce que la temporalidad es mucho más alta en las pequeñas y medianas empresas que en las grandes empresas. Hay una diferencia brutal; si observamos una multinacional como la Ford, o cualquiera del sector del automóvil, veremos que hay una alta estabilidad en los puestos de trabajo. Las pequeñas y medianas empresas son mucho más precarias en términos de temporalidad. Y España tiene un problema: el peso fortísimo que tienen las PYMES. Yo no sé si la solución que se va a buscar en el diálogo social va a tener en cuenta la realidad de las pequeñas y medianas empresas, pero creo que habría que proponer soluciones específicas ya que son las que tienen mayores problemas de temporalidad.

Decía Fidalgo que el que conozca otra solución mejor, que la diga. Pero si se quiere atajar la temporalidad, el tratamiento de las pequeñas y medianas empresas tiene que ser muy concreto, al margen de los blindajes y demás. Yo, como he sido ministro, que es donde la temporalidad es máxima, donde está uno expuesto a todos

los riesgos, la retribución es mínima y el blindaje inexistente, pues a lo mejor hasta me solidarizaría. Pero, claro, en un país donde el que más dinero gana es un futbolista, todo lo demás sobra; donde el presidente del Gobierno gana la décima parte que cualquiera en cualquier organización empresarial que facture más de 15.000 millones de pesetas, pues ¿qué queréis? Lo del blindaje de los empresarios comparado con el de Beckham no es nada. Lo que pasa es que este es un país muy curioso, donde nos parece fenomenal que los futbolistas ganen sueldos maravillosos y sin embargo los políticos y los sindicalistas, cuanto menos ganen, pues mejor. Y al final son los que tienen la gran responsabilidad de hacer que este país avance.

Aparte de que en España hay otro problema en este momento, que es el elevado peso de la población inmigrante, que en este momento, según algún dato que yo tenía: el 18% del sector de la construcción son inmigrantes; el 15% de la agricultura; y el 10% en la industria y los servicios. Y por definición, los inmigrantes acaban de llegar, tienen una enorme rotación, aparte de que tienen mucha más tasa de actividad que los nacionales, un 77% frente al 50% aproximadamente de los nacionales. Con lo cual, la doble presencia de un país que tiene pequeñas y medianas empresas, por un lado, y muchos inmigrantes, por otro, explica gran parte de la tasa de temporalidad. Pero, por lo menos lo de las pequeñas y medianas empresas habría que atajarlo.

**JOSÉ MARÍA FIDALGO (Secretario general de CC.OO.):**

Con brevedad y en relación con lo que ha dicho Miguel Ángel, también añadir tres o cuatro afirmaciones, que son de concepto, por si la gente cae en ello y al final se

ve cómo, cuando las cosas se empiezan a llamar de otra manera, se pueden convertir de verdad en otra.

Primero: las protecciones que existen en nuestro país frente al despido colectivo no son un blindaje. No son un blindaje porque existen normas que garantizan al empresario que, cuando se tienen que producir despidos colectivos, se producen, y por eso hay expedientes de regulación de empleo, y valgan como ejemplo la Radiotelevisión Española o la industria naval.

Segunda cosa: flexibilidad, precariedad y temporalidad no es lo mismo. A mí la demanda de flexibilidad me parece razonable. Si hay un ámbito negocial eficiente, muchas de las resistencias en cuestiones de flexibilidad desaparecen. Pero flexibilidad no es desregulación. Flexibilidad es pactar las posibilidades de acomodar la manera de trabajar a las exigencias reales y demostrables que tenga la empresa en relación con el mercado o la producción. Eso es la flexibilidad. La desregulación es «olvídense ustedes de que tengan un marco de contratación colectiva». Yo creo que esto de la flexibilidad tiene muchísima importancia, y por tanto hay que separarlo de la desregulación y de la temporalidad. Cuando estaba diciendo el representante de la Federación Asturiana de Empresarios que la nueva estrategia empresarial, la inclusión de la gestión de los recursos humanos en el núcleo duro de la estrategia de producción era, de alguna manera, renovación, yo creo que eso está recogiendo un hecho, que él decía «nosotros gestionamos personas». O sea, está reconociendo una cosa: que la sociedad o la empresa que reconoce que las personas, el capital humano, son la primera riqueza, y los maltrata, tiene un futuro económico comprometido.

Por último, temporalidad no es lo mismo que flexibilidad, ni que precariedad. Hay contratos temporales que no son precarios, que son los justificados. Yo por eso he enfatizado tanto en la justificación de la causalidad del contrato temporal y la justificación de la causalidad del despido del indefinido, que son los pilares del derecho del trabajo básico. Y sin embargo, hay contratos indefinidos que son precarios, porque están desregulados. Entonces, nosotros aceptamos la temporalidad, pero queremos proteger la temporalidad justificada, en las grandes y en las pequeñas empresas. Rechazamos la desregulación; si no, no seríamos sindicatos. Aceptamos la flexibilidad cogobernada, y además preferimos la flexibilidad interna en el convenio colectivo que la externa, que es traer temporales de la calle o contratas o subcontratas. Y desde luego, nosotros lo que no vamos a aceptar nunca es que el problema de cómo defender nuestro modelo productivo frente a la deslocalización es simplemente un modelo de flexibilidad.

Miren, los chinos, en la presa de las Tres Gargantas han contratado a las mejores empresas de ingeniería y de construcción de este planeta, y la contraprestación que les han pedido es que la tecnología se quede allí. Los chinos hoy todavía no pueden producir esa tecnología. ¿Pretende Europa aproximarse a los chinos compitiendo por costes laborales? No estarán locos, ¿no? Eso es tanto como despreciar el capital humano europeo de la actualidad, que es el que tiene que promover en sus empresas un salto en la escala del valor. Y esta es la cuestión. Y el problema es, y termino con esto, ya que se ha hablado de fiscalidad: ¿cómo compramos esas herramientas de productividad y cómo prorrateamos el coste? ¿Conocen ustedes algún Gobierno que en una legislatura no haga una o dos reformas fis-

cales, y todas aplanando la curva de progresividad? Bueno, será que nos sobra dinero. Los sindicatos no le hemos pedido ni un duro ni a este Gobierno ni al anterior para protección social. Eso sí, les hemos pedido que, una vez ajustado el equilibrio de las cuentas públicas, si pueden, funcionen con superávit para invertir en educación, en cualificación de la mano de obra y en I+D+i. Hasta ahora hemos tenido poco éxito. Desde luego, seguiremos seguro en la próxima reforma laboral dándole vueltas a la flexibilidad, y al hablar de flexibilidad diciendo que se quiere reducir la temporalidad, pero colando la desregulación por la gatera.

Entonces, a nosotros ese juego no nos gusta. Pero no nos gusta porque sabemos que es un juego ineficiente. ¿O ustedes creen que los sindicatos estamos locos, que si por reducir diez días la indemnización a los fijos se nos mostrara como prueba fehaciente que el 50% de la gente de 30 años tenía un contrato indefinido, no lo íbamos a hacer? ¿Pero qué hicimos en el año 1997, en la tan loada reforma laboral? Pues creamos un contrato de fomento del empleo indefinido, que en vez de 45 días de extinción a término, tiene 33. ¿El problema está en el coste del despido o está en una manera conservadora de concebir la producción en mi empresa, porque es pequeña –y esto va dirigido a Miguel Arias–, como lo hacía mi abuelo, o porque prefiero –y sigo hablando del pequeño empresario– tener un chalet a comprar una máquina? Yo, desde luego, eso no lo voy a subvencionar con mi firma. Yo con mi firma, si pudiera, en un convenio colectivo o en una reforma laboral diría a mis compañeros que intercambiaran flexibilidad por innovación. Y flexibilidad por innovación no significa tocar los contratos indefinidos, significa trabajar de otra manera, a cambio de invertir de otra manera.

**CÁNDIDO MÉNDEZ (Secretario general de UGT):** Como decía Miguel Ángel, efectivamente este es un país de contrastes. Todos los contrastes que has comentado existen, e incluso hay, por ejemplo, algunas declaraciones para mí sorprendentes. Yo que nunca me había sentido próximo a una declaración de una persona como el presidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, hace poco leí una declaración suya reivindicado el Estatuto de los Trabajadores y haciendo una afirmación, no por insólita, incierta, sino muy cierta, de que se pretende, por parte de algunos empresarios, utilizar la parte ancha del embudo en su beneficio (y hablaba de los blindajes) y la parte estrecha del embudo se intentaba aplicar a los trabajadores. Pero no son intercambiables, Miguel Ángel, el blindaje con las fórmulas de tutela judicial del despido. No son términos intercambiables, en absoluto. Y bueno, yo, si acaso, apostaría porque se aplicara también el Estatuto de los Trabajadores, incluida la indemnización económica, a los directivos de las grandes empresas. Hay una cuestión que has comentado que creo que es absolutamente cierta, y que a nosotros no nos gusta, que es la incenti-vación a los empresarios a través de la rebaja fiscal. Aquí tenemos un problema: todos los Gobiernos, sin excepción, siguen una tendencia internacional, que parece inexorable, y no sabemos por qué, de mejorar la competitividad en base a las rebajas fiscales. En Europa tenemos con esta situación un grave problema que se podría resolver si se fraguara la necesaria armonización fiscal. En la situación actual, ocho de los diez países de la ampliación tienen un impuesto de sociedades inferior al 20%. Y el señor Schroeder dejó encima de la mesa una rebaja del impuesto de sociedades, y supongo que un día u otro lo retomará la Gran Coalición.

Por lo tanto, estamos en una dinámica en la que no queda otra alternativa que mirar de reojo al vecino en materia de política fiscal, porque puedes tener verdaderos problemas para mantener la capacidad de atracción de capitales. Pero yo creo que si se hiciera en ese sentido un proceso de integración fiscal en Europa, se podría resolver. Ahora, eso está muy lejano en el tiempo. ¿Por qué? Porque la situación de partida de Europa es una situación de partida en el marco de la mundialización de la economía, de la que tanto se habla, relativamente favorable. Yo suelo cabrear me cuando se empieza a hablar de los problemas de competitividad de Europa y se deja en segundo plano que, de los diez países con mejor saldo exportador, es decir, la diferencia entre exportaciones e importaciones, seis son europeos, y el primero es Alemania, que tiene 1.500 dólares *per cápita* de saldo neto exportador. China, de la que tanto se habla, tiene 20 dólares *per cápita* de saldo neto exportador. Se diga lo que se diga, la diferencia entre China y Alemania es brutal, y además lamentablemente son las grandes empresas, las multinacionales alemanas también, las que están invirtiendo en China y han tomado posición hace muchísimo tiempo. Allí y en Vietnam.

Por lo tanto, los problemas son de otra naturaleza. Y en España concretamente hay tres factores: educación, investigación y desarrollo, y penetración de las tecnologías de la información y de la comunicación, que son los factores diferenciales, y no las características del mercado laboral, que son probablemente las características más flexibles de la estructura del mercado laboral de cualquier país de la Unión Europea. Hablo, naturalmente, de la anterior Europa de los Quince, que es el ámbito de Europa donde tenemos más datos para establecer una comparación rigurosa.

Y luego, para terminar, quería simplemente comentar lo siguiente: el problema que tenemos no es que la seguridad desincentive, es que entre las nuevas generaciones de trabajadores, los jóvenes, cunde el desánimo en relación con si van a tener o no seguridad en el empleo. Ese es, a mi juicio, el problema más serio que tenemos. La generación de la que yo formo parte –yo tengo ya 54 años– teníamos en alta estima la estabilidad en el empleo. Los jóvenes trabajadores en la actualidad, y por muchas razones, no fían la expectativa en la seguridad en el empleo. Y creo que ese es un tema muy importante sobre el cual debería reflexionar también la patronal. Porque para mejorar la inversión en capital tecnológico, para mejorar la cualificación de las empresas españolas, es necesario que haya un compromiso con el proyecto empresarial. Y ese compromiso con el proyecto empresarial los jóvenes cada día lo tienen con menos frecuencia, porque las empresas no se fían de ellos manteniendo la estabilidad en el empleo.

Y en ese sentido, yo creo que el acuerdo al que podemos llegar, al que ojalá lleguemos y por el que nosotros estamos trabajando activamente, puede ser un paso. Yo no lo voy a calificar ni en un sentido ni en el contrario, pues los acuerdos se califican a posteriori por su aplicación y desarrollo. Pero encontrar en este momento un punto de encuentro entre los sindicatos, la patronal y el Gobierno para reducir la temporalidad es un factor en sí mismo que, a mi juicio, tiene trascendencia. Ni siquiera voy a calificar el nivel de trascendencia, pero tiene trascendencia. Y lo que nosotros estamos planteándonos, que es lo que refería Fidalgo, son los elementos que pueden contribuir de una manera paulatina, esto no se puede hacer de la noche a la mañana, a que se reduzca con más intensidad la tem-

poralidad y la precariedad laboral. ¿Por qué? Porque del año 1997 a la fecha ha crecido mucho la contratación indefinida, ese es un tema que no se suele tener en cuenta, lo que ocurre es que ha crecido también mucho la contratación temporal. Ha habido una expansión del empleo, ha habido un crecimiento muy importante de los contratos indefinidos, pero ha habido un aumento muy importante paralelo de la contratación temporal.

¿Dónde presionamos en el acuerdo de 1997? En el fomento de la contratación indefinida a través del contrato que comenta José María Fidalgo. ¿Qué fue lo que nos quedó? Tomar algunas medidas de regulación para que no se sigan produciendo abusos en la subcontrataciones y en la utilización del contrato de obra o servicio. Y ahí es donde nosotros queremos incidir. Y yo sinceramente espero que podamos alcanzar con éxito un acuerdo, que sería un buen acuerdo ya en sí mismo por el hecho de que podamos proceder a su firma.

**JUSTO RODRÍGUEZ BRAGA (Secretario general de UGT de Asturias):** En España somos muy dados a promulgar leyes, a hacer cambios y a hacer regulaciones, pero luego, a la hora de la verdad, las cambiamos por otras leyes o hacemos otra reforma, y resulta que la anterior no se cumplió; estamos continuamente cambiando y nunca se cumple lo anterior. Y aquí en Asturias, dentro de lo que es el acuerdo para el desarrollo económico, la competitividad y el empleo, uno de los objetivos es bajar las ratios de temporalidad, porque no hay que olvidar que cuando hablamos de temporalidad hablamos de que tenemos una tasa tres veces más alta que la media de la Unión Europea. O sea, no estamos hablando

de los contratos temporales normales, yo creo que esos los asume todo el mundo, pero sí hablamos de que hay un fraude en la contratación temporal. Y fraude en la contratación temporal es cuando se usa el contrato temporal para aquello que no es temporal. Y luego discutimos mucho también con los empresarios asturianos de que el mayor enemigo de un empresario que cumple las leyes laborales es el que no las cumple, porque es el competidor más desleal que este puede tener a la hora de poner el producto en el mercado. Por lo tanto, ayer comentábamos algo con el ministro de lo que aquí estábamos haciendo. Hay programas –y aquí está el consejero de Industria– para chequear aquellas empresas que tienen excesiva temporalidad, y que además dan unos buenos resultados, porque el 28% de los empresarios que reciben la carta de la inspección pasan los contratos de temporales a indefinidos. Y luego, de aquellos que son inspeccionados, hay otro 28% ó 30% que prefieren, antes de ser sancionados, pasar también ese contrato temporal a contrato indefinido. ¿Qué le transmitíamos ayer *sotto voce* al ministro? La necesidad de mejorar el equipamiento que hay en la Inspección de Trabajo para poder aumentar su actuación. Yo creo que nos beneficiaría a todos, a los trabajadores, por supuesto, pero también a los empresarios que están cumpliendo la legislación laboral.

**MODERADOR:** Tenemos comentarios al respecto de José María Fidalgo, después Cándido Méndez y, para concluir, Miguel Arias Cañete.

**JOSÉ MARÍA FIDALGO (Secretario general de CC.OO.):**

Yo estoy absolutamente de acuerdo con lo que has dicho. Yo creo que en un país

democrático el cumplimiento de las leyes siempre es bueno, aunque las leyes no sean buenas. Entonces, esto también se dijo por los antiguos, las leyes se inventaron para que hubiera buenas costumbres, pero que sin buenas costumbres no hay ley que resista. Yo creo que no sólo es un problema de fortalecer la Inspección de Trabajo, que no lo vamos a conseguir. Bueno, todo lo que conseguimos después de dar mucho meneo en la mesa es que el ministro nos anunciara hace unos meses que iban a contratar este año a 49 inspectores más. ¡Bueno! Yo creo que nosotros, en los marcos de relaciones colectivas tenemos que reivindicar el ejercicio de los derechos sindicales. Y hay una ley en este país que nos permite a los representantes sindicales legitimados visar los contratos, para ver si se ajustan a la ley. Y yo creo que es muy malo que en un país donde se presume tanto de diálogo social, no haya la confianza suficiente entre las partes que están en una mesa para no impedir la entrada de los representantes sindicales a visar los contratos. Lo digo con toda claridad. Yo creo que las relaciones laborales en nuestro país son unas relaciones laborales calmadas. Este es un país sin mucha conflictividad social, y de eso presume mucha gente. Ahora, por abajo, muchas veces hay que entrar en el área con espinilleras. Esto creo que lo sabéis. Porque un país que permite que no se aplique la ley en una cosa que se está diciendo que es terrible, es un país cínico y, por lo tanto, inmoral.

**CÁNDIDO MÉNDEZ (Secretario general de UGT):** Brevísimamente. En relación con el cumplimiento de la ley y la correcta utilización de la contratación temporal, que es causal –tiene que obedecer a una causa– es tan importante como que, según las estimaciones que hemos podido hacer, podríamos

bajar en ocho puntos la temporalidad en este país simplemente corrigiendo los encadenamientos abusivos de contratos. Asegurando el cumplimiento de la ley, con causa establecida y acreditada, podríamos bajar por debajo del 25% la contratación temporal en nuestro país.

Y segundo, más allá de que pueda haber mayores medios en la Inspección, que debe haberlos, para proteger a los trabajadores que son víctimas de la precariedad y también en relación con la seguridad en el trabajo, creo que debemos poner en práctica la asignatura pendiente de la coordinación. Hay un debate sobre medios y un debate sobre coordinación, ya que la Inspección tiene competencias compartidas: depende en la planificación general de la Administración del Estado, pero depende en la ejecución de las comunidades autónomas. Y por lo tanto, lo que creo que no tiene ningún tipo de justificación es que no haya una coordinación estrecha en la persecución de los objetivos a favor de la estabilidad en el empleo y en la seguridad en el trabajo.

**MIGUEL ARIAS CAÑETE (Secretario ejecutivo de Política Económica y Empleo del Partido Popular):** Sí, yo comparto, en primer lugar, que las leyes hay que cumplirlas; si no, no tendremos Estado de derecho, eso es obvio. Y es evidente que hay un claro divorcio entre la concepción de la temporalidad en el plano jurídico y su incidencia real. Dice Cándido que puede haber un 8% de tasa de temporalidad que responda a esa discordancia. Lo cual sugiere que en este momento los contratos temporales en España están cumpliendo unas funciones distintas de aquellas para las que han

sido concebidos, que es darle a las empresas flexibilidad externa e interna. Luego lo que está demostrando esto es que hay una falta de flexibilidad en el sistema.

Eso me lleva a la preocupación por el resultado del diálogo social, porque si hoy hubiera limitaciones adicionales a la contratación temporal en el plano jurídico, sin proporcionar simultáneamente otras vías de flexibilidad a las empresas, externa o interna, eso acabaría afectando negativamente a la creación de empleo. Entonces, yo comprendo que siempre es una ecuación complicada. Pero visto que hay empresarios que, digamos, interpretan laxamente la ley para dotarse de flexibilidad, si vamos a introducir más rigideces o más exigencias en la contratación temporal para limitarla y darle más causalidad todavía, sin hacer algo por la flexibilidad, en una economía como la nuestra y en la situación en que está en este momento, podemos afectar muy negativamente a la creación de empleo, que es algo que no quiere ninguno de los agentes económicos y sociales. Por tanto, yo comprendo que el diálogo social es muy preocupante, pero el equilibrio que hay que buscar en el sistema entre la causalidad de los contratos temporales y la flexibilidad externa e interna de las empresas es una ecuación necesaria para un desarrollo económico.

Y yo comparto una cosa que se ha dicho en esta mesa que es muy importante: es obvio que la recuperación de la competitividad de la economía española no puede descansar solamente sobre la reforma del mercado de trabajo. Tan importante o más es la reforma fiscal, la estabilidad macroeconómica y, desde luego, la mayor competencia en los mercados. Desde mi perspectiva, se habla mucho de I+D, pero yo creo que es muchísimo más necesaria la «i» pequeña, la innovación tecnológica, la incorporación de producto tecnológico. Yo creo que, por mucho que

invirtamos en I+D, no vamos a competir con Japón ni Alemania ni Estados Unidos en fabricar investigadores, máxime con el modelo educativo que tenemos en este momento. Pero sí creo que hay un enorme caudal de innovación tecnológica a disposición de las empresas españolas, que precisaría un sistema fiscal eficiente que dirigiera las inversiones, en el sentido que apuntaba Fidalgo, que apostara por aquellos que invierten, para favorecer la innovación tecnológica. Y eso al final da estabilidad en el empleo.



Estrella Rodríguez  
Pardo



Marcos Peña



Alberto González  
Menéndez



Íñigo Noriega

**INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO.  
EL CASO ESPAÑOL**

PONENTES

**Estrella Rodríguez Pardo**

Directora general de Integración de los Inmigrantes

**Marcos Peña**

Presidente del Consejo Económico y Social

**Alberto González Menéndez**

Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios

MODERADOR

**Íñigo Noriega**

Director de *El Comercio*



**ESTRELLA RODRÍGUEZ PARDO (Directora general de Integración de los Inmigrantes):**

Las migraciones no son un fenómeno nuevo, son una realidad que siempre ha estado presente desde que el mundo es mundo; los hombres han dejado sus lugares de origen y se han dirigido a otras zonas en busca de mejores climas, mejores tierras y, en definitiva, mejores condiciones de vida para ellos y sus familias. Hoy, inmersos en la globalización, se sigue migrando. El siglo XXI ha comenzado bajo el signo de la circulación internacional de personas por motivos políticos, religiosos y fundamentalmente económicos. Las migraciones económicas pueden beneficiar a los países de origen, a los países de destino y a los propios inmigrantes, pero a la vez son causa de problemas e incertidumbres porque, mientras en los países de origen se cuestiona si el valor de las remesas compensa la pérdida de efectivos humanos más o menos cualificados, en los países receptores preocupa el hecho de la adecuada acomodación y convivencia entre grupos de los más distintos orígenes culturales y religiosos. La regulación y gestión de las migraciones económicas se ha convertido en una compleja tarea. No sólo en lo que respecta a la dimensión mundial del fenómeno, sino también en lo relativo a la complejidad de tratados internacionales y acuerdos bilaterales en la materia. Y esta complejidad exige disponer de mecanismos eficaces que aseguren la coordinación entre los países receptores, los países emisores y los países de tránsito.

España ha pasado en un cortísimo periodo de tiempo a convertirse en un país receptor de personas procedentes de otras partes del mundo. Cuando aún no se habían apagado los ecos que la configuraban como un país emisor de emigración (a Francia, Alemania, Suiza, Holanda, México, Brasil), se ha incorporado con una

fuerza y una rapidez inusitada a engrosar la lista de países receptores. En sólo una década la población extranjera ha pasado de 600.000 extranjeros a más de cuatro millones, según los datos del INE correspondientes a 1 de enero de 2006. Una cifra formada en buena parte por inmigrantes en busca de trabajo, atraídos por el desarrollo económico de un país y un mercado de trabajo que en los últimos años no ha dejado de demandar mano de obra.

Aunque la intensidad y la concentración temporal de la inmigración son quizás la característica más distintiva del fenómeno con respecto a otros países, otra peculiaridad es la amplia diversidad de los lugares de procedencia, porque en estos momentos a España llegan ciudadanos procedentes de cuatro de los cinco continentes que forman el planeta. El primer continente de origen es Latinoamérica, de donde proviene el 36% de nuestra población extranjera, seguido de África, de donde procede el 24%, y de la Unión Europea con el 21%, y el resto de Europa con el 12%. En lo que respecta a nacionalidades, la primera nación representada en España es Marruecos, seguida de Ecuador, Colombia y Rumanía. Esta diversidad de procedencias, culturas, idiomas, y religiones hace más complejo el proceso de integración y exige un esfuerzo por parte de las autoridades y de la sociedad en su conjunto para asimilar las diferentes culturas que, sin duda, ya están enriqueciendo a nuestra sociedad.

Una última característica que quiero resaltar de la realidad migratoria, no privativa de España, es la feminización. Las mujeres son en estos momentos las iniciadoras de una cadena migratoria, se han convertido en protagonistas y no, como en el pasado, en elementos pasivos del proceso. Por ejemplo, en nuestro país

casi un 46% de la población inmigrante son mujeres. Y esta feminización de la inmigración es un aspecto a tener en cuenta a la hora del diseño de políticas de integración.

Hasta hace poco tiempo las políticas de inmigración se asociaban exclusivamente al control de fronteras, al régimen de extranjería y a la regulación de los flujos. Hoy, sin abandonar estos aspectos, que son fundamentales a la hora de las políticas de inmigración, la integración de los inmigrantes en la nueva sociedad de la que van a formar parte, el impulso de los nuevos modelos de convivencia intercultural y la cooperación al desarrollo de los países de origen se han convertido también en pilares esenciales de la política global de inmigración puesta en marcha por el Gobierno.

En los últimos años, y como consecuencia de esta visión global e integral de la inmigración, la política de inmigración española ha variado considerablemente. Y de hecho, la creación de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha reforzado el matiz social y laboral de la inmigración. Desde la Secretaría de Estado, y en particular desde la Dirección General de Integración, hemos liderado el diseño del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración para el período 2007-2010, aprobado recientemente por acuerdo del Consejo de Ministros, en concreto en febrero de 2007.

La elaboración del plan ha sido, en mi opinión, un modelo de diálogo, participación y consenso entre administraciones públicas, actores sociales, organizaciones no gubernamentales, universidades, asociaciones de inmigrantes, etc. El plan concibe la integración como un proceso bidireccional de adaptación mutua,

en el que es fundamental el desarrollo de un sentimiento de pertenencia en los inmigrantes. La filosofía política del plan recoge tres principios básicos: la igualdad y no discriminación, que implica equiparación de derechos y obligaciones; la ciudadanía, con el reconocimiento de la plena participación cívica, social, económica y cultural de los inmigrantes; y la interculturalidad como mecanismo de interacción entre las personas de distintos orígenes y culturas.

Además, incorpora una serie de premisas básicas que han de presidir la intervención pública: la concepción de la integración como un proceso de adaptación mutua; la responsabilidad compartida, es decir, una responsabilidad de las administraciones públicas, pero también de la sociedad en su conjunto, y sobre todo de la sociedad civil organizada; la concepción del plan como un marco de cooperación capaz de dinamizar las políticas e iniciativas y dotarlas de coherencia.

Y esto del marco de cooperación es importante; en un país tan descentralizado como el nuestro, donde las competencias de integración residen básicamente en las comunidades autónomas y en los ayuntamientos. Si hablamos de empleo, de salud, de vivienda o de servicios sociales, las competencias no están en la Administración General del Estado. Pero la política de inmigración, sí. Por eso nos ha parecido vital hacer un plan estratégico de integración, que llamamos de ciudadanía e integración, como un marco de cooperación que proponemos al conjunto de las administraciones. Nos parecía fundamental vincular las políticas de inmigración y las de integración, y pensamos que la mejor forma de hacerlo es poner encima de la mesa un conjunto de políticas que nos permita emprender los procesos de integración; y al mismo tiempo comenzar a evaluar las políticas y rediseñarlas, puesto

que debemos reconocer que somos unos novatos en el proceso de integración de inmigrantes, por lo rápido que se ha producido el fenómeno en nuestro país.

El plan tiene un enfoque integral de la política de inmigración. Buscamos la universalización de la acción pública y la normalización en el acceso a los bienes y servicios, así como la incorporación transversal de la integración en el conjunto de las políticas públicas. Creemos que son las políticas de empleo, salud o vivienda diseñadas para todos los ciudadanos las que tienen que incorporar la vertiente de la inmigración. No se trata de desarrollar políticas específicas para el colectivo de inmigrantes, sino que trabajamos con la idea de la ciudadanía como elemento rector de la igualdad de derechos y obligaciones.

El plan contempla 12 áreas de actuación: acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, salud, infancia, juventud, igualdad de trato, mujer, participación, sensibilización y codesarrollo. Y por supuesto, el área de empleo es un pilar fundamental del plan. Una importancia que también ha puesto de manifiesto la Unión Europea, al incluir en los principios básicos comunes sobre integración que se aprobaron en 2004 lo siguiente: «El empleo constituye una parte fundamental del proceso de integración y es esencial para la participación de los inmigrantes, para la contribución que estos hacen a la sociedad de acogida y para hacer visibles estas contribuciones.»

En los últimos años el mercado de trabajo está sufriendo profundas modificaciones, entre otras causas por la incorporación de trabajadores extranjeros, que suponen ya más del 12% de la población activa. Les voy a leer un fragmento del diagnóstico del plan estratégico sobre el ámbito de empleo.

«En el ámbito del mercado de trabajo y la Seguridad Social, hay que destacar que los inmigrantes que llegan a España son personas con una tasa de actividad 20 puntos superior a la de la población española y desempeñan funciones de gran importancia social y económica. Además, la incorporación de inmigrantes al mercado de trabajo se ha demostrado compatible y complementaria con la mejora del nivel de empleo de los españoles, que tiene hoy una tasa de paro inferior a la media comunitaria y que es la más baja desde hace dos décadas. Una consecuencia de esta presencia notable de personas inmigrantes en el mercado de trabajo ha sido su contribución a la Seguridad Social, donde en 2006 representan prácticamente el 10% de los cotizantes; otras consecuencias son la importante contribución que los inmigrantes están haciendo al crecimiento económico que se registra en España en los últimos años y su consolidación como contribuyentes fiscales».

Bien, no quiero terminar la primera intervención sin hacer también una referencia a que la otra cara de la moneda es que ocupan los puestos más precarios, con peores horarios, que la siniestralidad laboral es mucho más alta, y que quizás estén ocupando puestos más bajos a sus competencias y a sus cualificaciones. Lo digo sólo para apuntarlo en la mesa, y luego espero tener tiempo para explicarles cuáles son los objetivos que marca el plan estratégico en el área de empleo. Y ahora voy a ser un poco disciplinada y lo dejo aquí.

**MARCOS PEÑA (Presidente del Consejo Económico y Social):** Inmigración y mercado de trabajo. Yo, sinceramente, creo que el elemento identitario de nuestras sociedades es el hecho migratorio. Esta jerarquía real del

fenómeno migratorio debería estar en consonancia con su prioridad política, social y cultural; iremos viendo que esto no es del todo así. Es un fenómeno del que se ha ocupado al Consejo Económico y Social. Nosotros hicimos un informe en 2004 sobre mercado de trabajo e inmigración que fue recogido posteriormente en los acuerdos del Gobierno con los agentes sociales, que después dieron lugar al Reglamento de Extranjería.

Periódicamente nos ocupamos del tema. En la memoria de 2006 fue la cuestión transversal; y en todas nuestras publicaciones está presente y también en nuestra actividad ordinaria. Hace poco celebramos un encuentro tripartito con los consejos francés e italiano tratando exclusivamente de esta materia. Asunto que, para sintetizar, lo podríamos delimitar en un triángulo con tres lados: un lado sería la comprensión, otro sería la ordenación o regulación, y el otro lado sería la vigilancia, el control. Sin comprender es imposible legislar, y si la legislación no se cumple, es necio legislar.

Se ha comentado hace unos minutos que la inmigración no es un hecho nuevo. Para que tengamos una pequeña idea: desde 1870 hasta el comienzo de la Primera Guerra Mundial, migraron 100 millones de personas, lo que entonces significaba el 7% de la población mundial. Hoy en día calculamos que hay alrededor de 200 millones de migrantes, lo que representaría en torno al 3,5% de la población. Un análisis bastante frívolo del dato estadístico nos llevaría a la conclusión de que este fenómeno no es tan importante, que todavía para alcanzar el volumen de finales del siglo XIX haría falta que emigraran 200 millones de personas más. Bueno, esto en realidad no es así. Hay diferencias estructurales, culturales, demo-

gráficas y de envejecimiento que modifican radicalmente esta conclusión. En primer lugar, las migraciones del XIX y comienzos del XX obedecían al factor de producción tierra. Y hoy en día obedecen al factor de producción trabajo: en los últimos veinte años, la población potencialmente activa se ha cuadruplicado en el mundo. En segundo lugar, hay un elemento cultural cuya importancia no va a dejar de aumentar. Comentaba Ulrich Beck que antes vivíamos en un territorio hermético en el que cada cual sabía de dónde venía y dónde estaba. Los chinos venían de China y los italianos de Italia. Y hoy, dice Beck, «por primera vez vivimos en un presente común y lo vivimos en tiempo real, en un mundo acomunado y globalizado. Acomunado, pero no pacíficamente acomunado».

Hay otra frase de Beck, que incluso es de una cierta belleza, que dice: «vivimos en una comunidad de vecinos que se ven a sí mismos extraños, incomprensidos y amenazados». Y esta más o menos es la fotografía de nuestras sociedades. Y el problema se acentúa si nos referimos a los cálculos demográficos y los ponemos en relación con los cálculos sobre envejecimiento. En 1950, Europa representaba el 22% de la población mundial; en 2005, el 11%; en 2050, se prevé que represente el 7%. En 1950, aquello que entendíamos por países desarrollados representaba el 32% de la población mundial; en 2050 representará el 13%. Y es un escenario al que hay que agregar los problemas de envejecimiento que afectan a Europa. Y me refiero al informe de envejecimiento que hizo la Comisión Europea en el año 2006, que dice que en los próximos 45 años la población en edad de trabajar en Europa se reducirá en 48 millones, y la mayor de 65 años aumentará en 58 millones. Estamos hablando de un *gap* que supera los 100 millones de personas.

Si en España quisiéramos mantener constantes, en estos próximos 45 años, las tasas de ocupación, habría que aumentar en 6,2 millones de personas la población en edad de trabajar, que obviamente tendrían que venir de fuera. Y para mantener la tasa nominal de dependencia –por tasa nominal de dependencia se entiende la relación que existe entre trabajador ocupado y pensionista–, habría que aumentar nuestra población en 14 millones de personas. Son cifras que solamente nos valen para reafirmar una cosa: es un fenómeno permanente, no coyuntural; y que en España, como también se acaba de comentar, tiene una significación singular, por la intensidad y la aceleración del proceso y por su carácter polifacético.

En este momento, a día 11 de abril de 2007, casi con toda seguridad en España hay empadronados cinco millones de extranjeros, que van a estar representando en torno al 12,5% de la población ocupada. Es una cifra cuyo volumen por sí mismo es significativo, pero es mucho más significativa si la ponemos en relación con el tiempo, retrocediendo ocho años; en 1999 había 700.000 extranjeros empadronados. ¿Qué significa que este cambio se haya producido en 8 años? Que se ha agudizado también una sensibilidad social, y que respecto a la misma hay que estar atentos –perdón, hay que estar muy atentos– y someterla a la razón jurídica y a la sensatez de la norma. Y entonces entraríamos en la ordenación del proceso.

La ordenación del proceso parte de una serie de principios: hay que determinar la capacidad de acogida, fomentar la formación en el origen, promover la política de visados e impulsar la existencia de una política inmigratoria común en la Unión Europea. Pero hay dos requisitos previos imprescindibles para llegar a puerto.

El primero de ellos es la jerarquía del problema. Un país se identifica porque prioriza sus problemas. Y evidentemente, sólo se resuelven los que ocupan el primer lugar en la priorización política, cultural y social. Y digamos lo que digamos, la inmigración no es todavía un problema que ocupe el primer lugar de la atención política, cultural y social de nuestro país. Se usa como garrote político, como página de sucesos periódicamente cuando aparecen cayucos, pero obviamente no es lo que más interesa a nuestra sociedad. Hasta que eso no suceda, poco se puede hacer.

Y en segundo lugar, es imprescindible abandonar ese garrote político y acen-  
tuar la cooperación y colaboración de todas las administraciones públicas, la general del Estado, las autonómicas y las locales; entre sí, con la oposición, y con los agentes y los interlocutores sociales. Y hasta que no se coloque en el epicentro de la preocupación política y social de nuestro país, la inmigración seguirá siendo un tema, como va a serlo inmediatamente, de campaña electoral. Lo que, sin exagerar el adjetivo, es un asunto deleznable.

La última parte, el último lado del triángulo es el cumplimiento y la vigilancia de la ley; *sed lex, dura lex*, la ley es dura pero es la ley. Yo comprendo que esto es una obviedad, pero es lo que decía Kierkegaard, lo de la «dramática persecución de lo obvio». Esto es difícilísimo que lo cumplamos, que se aplique aquello que se legisla en esta materia, entre otras cosas porque urge un compromiso que afecta a multitud de partes y órganos de nuestra estructura político-administrativa, que van desde los consulados hasta las fronteras, que va desde la Inspección de Trabajo hasta las fuerzas de seguridad y la Fiscalía. Por cierto, que se ha creado

una Fiscalía de sala encargada de coordinar la política migratoria recientemente, y es una buena noticia.

Todo esto exige una verdadera mutación en los órganos político-administrativos que ordenan nuestro comportamiento. Y esas mutaciones son muy difíciles de hacer, pero obviamente la política de inmigración, si carece de la pata de la vigilancia, del control, es una política que vale para la academia o para la retórica, pero no para la convivencia. Y ya cerrando, y también respetando el tiempo concedido, quiero destacar otro asunto que interesa particularmente a aquellos que formamos parte del CES. Nosotros queremos subrayar e incidir lo que podríamos llamar la cara laboral del proceso, porque muchos de nosotros pensamos que trabajar es más que hacer. Trabajar, como dice Romagnoli, es ser, y el instrumento de integración, de presencia y de ciudadanía, obviamente, es el trabajo. Y a ello hay que ocuparse, dedicarse y preocuparse. Muchísimas gracias.

**ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ (Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios):** Me ha dejado el toro en suerte, utilizando términos taurinos, el señor Marcos Peña, porque precisamente voy a centrar mi intervención en este último aspecto al que él se refería, el aspecto laboral de la inmigración en España, también en parte en Asturias.

El fenómeno de la inmigración es una cuestión que, lejos de circunscribirse exclusivamente al ámbito laboral, en el que por supuesto tiene una gran trascendencia, afecta también o incluso más al demográfico, cultural y sociológico. Es, en definitiva, un fenómeno que, con la «disculpa» de lo laboral, esconde una especie

de nivelación espontánea de las profundas diferencias que existen en este mundo en el que vivimos. Me atrevo a sentenciar de antemano que el fenómeno de la inmigración cambiará el panorama de nuestro país en menos de una generación. De hecho, ya lo está haciendo, como podemos comprobar diariamente.

España, que ha pasado en muy poco tiempo de ser un país emisor de emigrantes a país receptor, se enfrenta a este problema de una forma casi novata y con una fuerte incidencia por su proximidad a determinadas zonas geográficas emisoras de emigración, como son el norte de África y, por relaciones de otro tipo, los países hispanoamericanos. A partir de esta realidad, que nos está aportando muchísima experiencia e información en este último período, expondré lo que, en opinión de la organización representativa de los empresarios españoles deberían ser los perfiles de una política de inmigración ordenada y rigurosa vinculada a la realidad de nuestro mercado laboral.

El triángulo inmigración, integración y empleo constituye una referencia obligada a la hora de reflexionar sobre una de las cuestiones más esenciales del panorama social y económico del mundo actual. Es obvio que la cuestión es de ámbito global y afecta a aspectos estructurales de las relaciones internacionales. Esta circunstancia, sin embargo, no es óbice para que no quede margen suficiente para elaborar una política nacional sobre inmigración que nos permita plantear soluciones eficaces a este reto.

No se trata de rehuir el debate sobre soluciones globales, sino tan sólo procurar la búsqueda de aquellas que no nos impidan dar solución concreta a los problemas inminentes que se producen en nuestro país. Conviene puntualizar que el

denominado «caso español» tiene caras tan variadas que permitiría hablar con mayor precisión y rigor probablemente de «casos españoles». El fenómeno de la inmigración y el empleo presenta peculiaridades territoriales y sectoriales muy relevantes que hacen especialmente complejas las soluciones en el país de destino, en este caso España.

La existencia de un puesto de trabajo vacante es la medida más eficaz para garantizar la plena integración del extranjero en la sociedad de acogida, al disponer de los medios económicos y de realización personal indispensables. Junto a esta exigencia, nuestra legislación establece otro principio adicional, el de garantizar que los puestos de trabajo vacantes sean cubiertos prioritariamente por trabajadores que residen legalmente en España. Este principio tiene su plasmación en la necesidad, también con carácter general, de analizar lo que se denomina la situación nacional de empleo para las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena. Es decir, no basta con que el extranjero tenga una oferta de trabajo, sino que adicionalmente es necesario que dicha oferta plantee dificultades de cobertura por parte de trabajadores españoles o extranjeros legalmente residentes ya en España.

Estos dos principios son un elemento indispensable, en nuestra opinión, para garantizar que el flujo de inmigrantes sea ordenado, evitando un impacto social negativo de impredecibles consecuencias. Ahora bien, debemos reflexionar sobre cómo se aplican en la práctica estos principios más allá de una impecable formulación teórica. Y es que uno de los problemas históricos que nos encontramos al analizar el fenómeno inmigratorio en España es la reiterada formación de bolsas de inmigrantes sin contrato de trabajo. La necesidad de resolver esta circunstancia

condiciona de facto la legislación en esta materia, desbordada por una realidad tozuda. Las sucesivas regularizaciones más o menos extraordinarias, más o menos extensas, se han convertido en un mecanismo cíclico que actúa como una válvula de seguridad social, favorecido por un mercado de trabajo en crecimiento que, de momento –insisto, de momento– ha permitido incorporarlos de forma masiva.

Estas soluciones extraordinarias no deberían perder dicha condición para pasar a constituirse en la forma ordinaria de regular flujos migratorios, convirtiendo la excepción así en norma general. Sería tanto como renunciar a tener una política inmigratoria propia o, peor aún, convertir los hechos consumados en elementos decisorios de una cuestión tan fundamental. Por referirnos al último proceso de regularización extraordinaria, las organizaciones empresariales mostramos toda nuestra colaboración para que tuviese la mayor repercusión posible, habida cuenta de la situación en la que se hallaban miles de inmigrantes y la necesidad de empleo de las empresas. Ahora bien, una cosa es colaborar en la solución y otra muy distinta bendecir el problema. La sucesiva acumulación de inmigrantes ilegales sólo genera focos de frustración y marginalidad, manteniéndose a través de actividades necesariamente ilegales, generalmente lesivas de las actividades económicas legales. Y esto es un dato que conviene tener en cuenta. El inmigrante ilegal se mueve ordinariamente fuera del circuito de las empresas que realizan actividades legales. Sólo así se explica que en el año 2005 haya habido menos de 10.000 trabajadores afectados por actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre un universo de casi dos millones de trabajadores extranjeros afiliados, lo que representa menos del 5%, tratándose ésta además de una de las bol-

sas de atención prioritaria por parte de la Inspección de Trabajo. Constituye, pues, una premisa esencial el asegurar que toda persona que entra en España a trabajar lo realice porque exista una previa demanda laboral y sea capaz de satisfacerla.

La segunda de las premisas es que el puesto de trabajo vacante lo sea tras haber agotado las posibilidades del sistema para que dicha ocupación sea cubierta por un trabajador español o extranjero legalmente residente en España. El fundamento de dicha premisa es obvio y responde a la necesidad de no generar una bolsa de penuria por sustitución, sin mencionar el despilfarro de cantidades ingentes de fondos públicos invertidos en formación o políticas activas de empleo que ello supondría.

Sin embargo, en la determinación de dicha situación nacional de empleo concurren algunos elementos que hacen especialmente dificultoso concretar dicho concepto. Hay que tener en cuenta la complejidad del mercado de trabajo español, que en los últimos años ha experimentado notables cambios en su tamaño, configuración y en la composición sectorial y ocupacional de la población activa, situación certificada, entre otros, por el propio Consejo Económico y Social español. También han hecho acto de presencia determinados desequilibrios impensables hasta hace poco tiempo. Uno de los más relevantes, por ejemplo, es la concurrencia cada vez mayor del exceso de demanda y el exceso de oferta en el mercado de trabajo; propia, por cierto, de los países más desarrollados hasta ahora.

Es evidente que siempre coexistirán cierto número de ocupaciones vacantes y de desempleados, porque la cobertura de cada vacante y la consecución de cada empleo requiere de un cierto período de búsqueda. En general, cabe esperar que

las vacantes y el paro se muevan en dirección contraria a lo largo del ciclo económico. Pero, ¿qué ocurre cuando, pese a los esfuerzos, es patente que determinadas ocupaciones continúan sin cubrirse? Podríamos, no sin polémica, elaborar un catálogo de posibles causas que justifiquen dichas imposibilidades, sociológicas, económicas, en fin, de diferente tipo. Pero la realidad es que es imprescindible que ningún proyecto económico se vea limitado por la existencia de vacantes. Adicionalmente existe un dato objetivo que nos hace ser optimistas sobre la cobertura a corto y medio plazo de las vacantes, que es nuestra estructura demográfica.

Ya se ha citado anteriormente que es un dato contrastado que nos encontramos, en Asturias particularmente peor que en España, en una sociedad con un progresivo envejecimiento, donde las nuevas generaciones van a ser incapaces de reemplazar aquellas que por edad abandonarán el mercado de trabajo. Es una conclusión incuestionable que, sin perjuicio de perfeccionar y adecuar las políticas activas de empleo ante estos nuevos retos, una variable a contemplar es canalizar ordenadamente flujos de trabajadores extranjeros hacia estas vacantes de difícil cobertura.

Bien, ¿cómo determinamos cuándo una ocupación vacante tiene difícil cobertura? El principal problema que se plantea es tener una información veraz y actualizada sobre el mercado de trabajo. Actualmente el sistema se referencia en los registros de desempleo de los servicios públicos de empleo, creados para una finalidad muy diferente, como era satisfacer las prestaciones de desempleo. Esta diferencia entre la realidad del mercado laboral, por una parte, y la realidad registral por otra, donde hay todavía una escasa presencia de las ofertas empresariales, impide que se tengan datos fiables para articular, entre otras, políticas de inmi-

gración ágiles y eficaces. Ante dicha falta de datos, los procedimientos para acreditar la situación nacional de empleo, contingente de trabajadores extranjeros, determinación del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y acreditación ante la oficina del Servicio Público de Empleo, principalmente, se erigen como mecanismos excesivamente burocratizados, de fiabilidad discutible y poco ágiles para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. Burocratizados porque, en el contingente, las peticiones que se efectúan se realizan en octubre, se resuelven en diciembre, y a partir de ahí empieza un periodo de tramitación no inferior a cinco meses. Es decir, nos estamos situando ante un *gap* de ocho o nueve meses como mínimo. Y de fiabilidad discutible porque sólo se tienen en cuenta las ofertas y demandas registradas en los servicios públicos de empleo. En Asturias, por ejemplo, cuyo Servicio Público de Empleo es uno de los más eficaces de España, las ofertas tramitadas ante él sobre el total no llegan ni siquiera al 25%. Es cierto que se ha venido produciendo en los últimos tiempos una progresiva mejora legislativa, pero aún estamos lejos de llegar a un sistema administrativo que, cumpliendo las finalidades legales, satisfaga las necesidades reales de las empresas.

Y para concluir mi intervención, una vez descrita la situación en que nos encontramos intentaré aportar algunas soluciones ante esta realidad. El panorama dibujado redundaba en una cierta y tradicional incapacidad, en nuestra opinión, para controlar los flujos migratorios no legales, compensada indebidamente con un rigor burocrático en la ordenación de los flujos legales. Aun reconociendo la dificultad que supone arbitrar soluciones satisfactorias para solucionar los diversos problemas existentes, y admitiendo que la experiencia de nuestro país es muy corta para abordar

con eficacia problemas de la magnitud y de la importancia al que nos estamos enfrentando, desde el punto de vista empresarial consideramos que es necesario actuar claramente en una serie de aspectos, que nosotros circunscribimos a cinco en concreto.

Primero: un escrupuloso cumplimiento de la ley en materia de acceso y estancia en España, de tal manera que no se genere de facto una acumulación de situaciones de ilegalidad, totalmente negativas tanto para los inmigrantes como para la sociedad en su conjunto.

Segundo: una más efectiva coordinación de las políticas activas de empleo y formativas, que permita cubrir con agilidad las ocupaciones vacantes por parte de los inmigrantes.

Tercero: una mejora del sistema informativo de los servicios públicos de empleo, que permita detectar la realidad de las necesidades ocupacionales que previsiblemente no puedan ser cubiertas pese a las políticas activas de empleo.

Cuarto: partiendo de los datos confiables de las necesidades detectadas, una agilización administrativa inmigratoria en la tramitación de las ofertas de empleo, eliminando retenciones, en nuestra opinión, injustificadas.

Y quinto y último, una mayor colaboración de los servicios públicos de empleo de los países de origen, cuando los tengan, o de la autoridad administrativa competente, que facilite la selección adecuada de los inmigrantes en origen.

Todas estas prioridades van dirigidas de forma directa a establecer un vínculo inseparable entre inmigración y trabajo como mecanismo más eficaz, y en realidad, el único conocido, para favorecer una adecuada integración, que es lo que defendemos desde las organizaciones empresariales. Muchas gracias.

**MODERADOR:** Los ponentes han sido absolutamente escrupulosos con el tiempo, así que tenemos bastante tiempo para abordar todas las cuestiones que ustedes planteen. Doy paso a las preguntas.

**ÁNGELES SOLANES (Profesora titular de Filosofía del Derecho. Grupo de Estudios sobre Ciudadanía, Inmigración y Minorías de la Universidad de Valencia):** Quisiera felicitar a los ponentes, y hacer una pregunta que va dirigida a los tres, aunque quizás enlaza más con la última intervención. Me gustaría conocer su opinión acerca de si la política de cuotas y de contingentes, y el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, es una medida suficiente para gestionar la inmigración desde un punto de vista regular, y no legal, puesto que no estamos en derecho penal sino en derecho administrativo. Y en el caso de que la respuesta sea afirmativa, cómo se explicaría, desde el ámbito de la Administración y también desde el ámbito empresarial, que en España sistemáticamente, desde el año 1993 en que se aplica la política de contingentes, los sectores que aglutinan la irregularidad (es decir, agricultura, servicio doméstico, hostelería y construcción) sean los mismos que cada año se ofertan en el contingente. Es decir, si esta política es suficiente, ¿por qué la irregularidad coincide con los sectores que se dan en el contingente? Muchas gracias.

**ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ (Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios):** No se puede analizar o decir categóricamente si la política de contingentes es buena o es mala,

porque no es exclusiva en sí misma. A lo largo de la intervención, creo que se han dado algunos datos del por qué, de cuál puede ser el problema. Y esto ocurre por lo siguiente: no está mal pensado como sistema, lo que ocurre es que hay, primero, una mala información, en nuestra opinión, de abajo a arriba, y probablemente también motivada por las dificultades de funcionamiento del sistema en relación con la política de contingentes.

Segundo, no es ágil. He dicho antes que tardamos aproximadamente, como mínimo, entre ocho y nueve meses desde que se hace la solicitud hasta que se incorpora el trabajador. Yo no sé cuántos de ustedes son empresarios, pero un empresario normalmente no planifica a largo plazo. Cuando tiene una necesidad, en general, la tiene de forma instantánea, puede esperar 15 días, un mes, dos meses, pero no puede estar esperando nueve meses. Los sectores que están recurriendo a la política de contingentes de forma permanente, normalmente tienen un componente o bien de fuerte crecimiento a largo plazo, o bien de temporalidad. En definitiva, y contestando a la pregunta de la forma más concreta posible, no está mal como construcción teórica, lo que ocurre es que va asociada a otra serie de cuestiones, como son la información del mercado laboral o la gestión de los trámites administrativos, que deberían mejorarse para que funcionara. Y hay dentro de estos trámites un componente muy importante, que es el de la resolución de los puestos de trabajo, por parte de los agentes sociales y de la Administración, en las mesas creadas al efecto para dar luz verde a aquellas profesiones en las que se permite el acceso de inmigrantes. En Asturias tenemos un caso muy concreto, que ahora está comenzando a desbloquearse, en el sector metal-mecánico. Hay una demanda permanente de profesionales, extranjeros o no,

por parte de las empresas; no se está cubriendo a partir del Servicio Público de Empleo asturiano –estoy refiriéndome a los tres o cuatro últimos años, no a los tres o cuatro últimos meses–, y sin embargo se ha venido negando sistemáticamente la incorporación de trabajadores extranjeros. ¿Por qué? No lo sé, eso habrá que preguntárselo al resto de las partes que se sientan en la mesa.

**ESTRELLA RODRÍGUEZ PARDO (Directora general de Integración de los Inmigrantes):** Para no dejar de contestar a la pregunta, yo creo que los instrumentos son válidos; quizás hay que adecuar el funcionamiento y la organización administrativa para que estos instrumentos sean eficientes. Pero para poder responder a la pregunta en toda la dimensión, me tengo que ir hacia el pasado. Es decir, que hay que tener en cuenta que se heredó una situación compleja, con una bolsa de irregulares importante, con una Administración ineficiente. Ineficiente por dos razones: una, porque el fenómeno migratorio, como todos hemos reconocido en la mesa, se ha producido en un espacio corto de tiempo, y yo creo que permanentemente se estaba pensando que era un fenómeno coyuntural, cuando no era así. E ineficiente también porque se daba la espalda al fenómeno, no se quería abordar políticamente al pensar que era un tema coyuntural.

¿Qué se ha hecho en este tiempo? Se ha producido el proceso de normalización, que no es una regularización al uso, como las que se habían producido anteriormente. Supuso sacar de la economía sumergida casi 600.000 puestos de trabajo, porque se exigía un puesto de trabajo para participar en el proceso, y era el

empresario quien normalizaba la situación del trabajador. Un proceso que fue fruto del consenso entre Gobierno, empresarios y sindicatos. Además se ha puesto en marcha el reglamento que desarrolla la Ley de Extranjería, que contiene estos instrumentos de los que estábamos hablando y otros, como es el arraigo social y el arraigo laboral. Y faltaba otra cosa muy importante, que es la modernización de la gestión. Aquí se han hecho unos esfuerzos importantes, pero aun queda mucho por hacer en cuanto a la mejora de la gestión de los flujos.

Y está en fase de proyecto la creación de una agencia estatal para la gestión de las migraciones. Pensamos que este instrumento va a facilitar la gestión de todo el proceso de ordenación de flujos, que nos parece vital. Pero quiero también dejar claro una cosa: desde 2004 la gestión y la ordenación de los flujos es un tema compartido en la Comisión Laboral Tripartita entre empresarios, sindicatos y Gobierno. Y es en esa mesa donde, primero, se decidieron los instrumentos, y luego se va decidiendo el número y el sistema. Con esto quiero decir que es un tema de corresponsabilidad. Es verdad que es un problema la bolsa de irregulares. Pero yo creo que ha sido una constante del Gobierno la preocupación por trabajar contra la inmigración irregular, no sólo como política nacional, sino que es un asunto que ha llevado a la agenda europea. España ha conseguido que entre dentro de la agenda europea el problema de la inmigración irregular, y ha situado la ordenación de los flujos migratorios como una pata esencial de las políticas migratorias, junto a la cooperación al desarrollo con los países de origen de la inmigración, y la integración.

En el fenómeno de la irregularidad, yo insisto un poco en la responsabilidad de todos. Llegan irregulares a nuestro país, es verdad, y no voy a obviar la situa-

ción dramática que están viviendo muchos países, en concreto también el drama humanitario que está viviendo África, pero no hay que olvidar que si vienen y son llamados por los que les han precedido es porque antes o después encuentran trabajo en la economía sumergida. Y aquí quizás hay que hacer un llamamiento importante a los empresarios para que ayuden a controlar esta situación.

**MARCOS PEÑA (Presidente del Consejo Económico y Social):** Yo tengo que adoptar una postura políticamente correcta y no tengo opinión política al respecto; además, porque expongo la opinión del CES, no la mía personal. En todo caso, como una especie de *flash*, sí que me gustaría decirles: si nos creemos que el problema es determinar que nos faltan 25.000 y que tienen que venir el año que viene 25.000, y a ser posible aseaditos, pienso que estamos muy equivocados.

**MODERADOR:** Me gustaría preguntar a la directora general por un asunto que ha dejado abierto antes, y es el problema de que los puestos de trabajo a los que acceden los inmigrantes normalmente son inferiores a sus competencias profesionales y a la formación con la que vienen, así como las frustraciones que puede aparejar esta situación y las dificultades de integración consiguientes.

**ESTRELLA RODRÍGUEZ PARDO (Directora general de Integración de los Inmigrantes):** Creo que hay que aproximarse a esta cuestión en distintos tiempos. Cuando llegan a nuestro país, los inmi-

grantes son muy conscientes de en qué sectores van a encontrar trabajo, porque es lo que demanda la economía española. Pero yo creo que, como país, tenemos la responsabilidad de mirar hacia el futuro. Y al hablar de procesos de integración, la integración no sólo se produce en el vecindario, en la comunidad escolar o en los espacios públicos deportivos, sino que el empleo es un pilar esencial. Y creo que nos jugamos la integración en el futuro si mantenemos en los mismos sectores de empleo a la población inmigrante, o a los hijos de estos inmigrantes, una segunda generación que por supuesto ya no serán inmigrantes, serán ciudadanos de este país, con igualdad de oportunidades. Insisto en que es ahí cuando nos jugamos la integración; si los mantenemos en los mismos nichos laborales y en los mismos sectores sin facilitar la promoción en función de sus competencias y capacidades, estaremos generando una sociedad distinta, dividida, y podríamos llegar a tener problemas como los que se han producido recientemente en países como Francia, donde segundas y terceras generaciones se ven abocadas al desempleo o a mantenerse en los mismos sectores y puestos laborales, independientemente de su capacidad y de sus competencias. Por tanto estaríamos discriminando a un sector importantísimo de la población y estaríamos contribuyendo a generar conflictos. Y por eso hemos puesto encima de la mesa el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración, porque nos parece crucial que se empiece a trabajar en el proceso de integración. Y hablamos de proceso porque no es algo fácil; exige que ambas sociedades, la de origen y la de acogida, nos pongamos de acuerdo. Es un proceso bidireccional.

Pero si volvemos al empleo, hemos marcado una serie de objetivos para los próximos cuatro años: adecuar la normativa sobre empleo y seguridad social a fin

de garantizar la igualdad de derechos y deberes; mejorar la gestión de los flujos, porque una ineficacia en la gestión de flujos genera inseguridad. Y si genera inseguridad, genera irregularidad, impidiendo la integración, ya que es muy difícil que alguien se pueda integrar si no tiene derechos, o papeles. Pero también es verdad que es necesario transmitir un mensaje firme sobre que a este país hay que llegar de una forma adecuada, con los papeles en regla. Hay que fomentar el mantenimiento del empleo, la promoción profesional y la formación, así como adecuar las competencias de la población trabajadora inmigrante a las oportunidades del mercado de trabajo; mejorar los dispositivos de intermediación laboral, luchar contra la contratación irregular de inmigrantes en la economía sumergida, luchar contra la discriminación. Y yo creo las empresas tienen el reto de aprender a fomentar la gestión de la diversidad de los recursos humanos. Ahora las empresas tienen focalizado el punto de mira en lo que es la demanda de mano de obra, pero tienen que empezar a pensar que sus plantillas son heterogéneas, con personas de distintas procedencias, y aprender a gestionar esa diversidad en igualdad de condiciones.

**MODERADOR:** Yo quería también preguntarle a Marcos Peña, al hilo de este asunto y de su intervención anterior, si ese presente común del que hablaba, que ha aniquilado unos hermetismos, no está creando otros también.

**MARCOS PEÑA (Presidente del Consejo Económico y Social):** Lo que quería exponer es que en el CES, por ejemplo, estamos discutiendo bastante y sin llegar a un acuerdo todavía sobre la significación de esta

presencia intensa de inmigrantes en condiciones laborales no del todo deseables, tanto en salario como en formación, así como en muchas otras cosas. Existe por una parte una tesis sindical, básicamente, que viene a defender que esta presencia tan importante puede llegar a modificar nuestro modelo productivo, carente ya de conocimiento, investigación y formación; que estamos volviendo a utilizar exclusivamente mano de obra barata en sectores que aportan poco valor añadido, y que eso es un riesgo importante. Con el añadido de la vieja teoría marxista del ejército industrial de reserva, una cantidad sustancial de personas que tiran a la baja el salario.

No es una tesis que esté aceptada por todo el mundo; sobre todo el grupo segundo, formado por CEOE y CEPYME, pues tiene también sus dudas, porque aquí estamos a la postre ante la dificultad de saber dónde está el huevo y dónde está la gallina; la relación de causa-efecto es complicada. ¿Por qué vienen? ¿Cuál es la causa? ¿Hay un gran potencial en la construcción, o es porque viene mucha mano de obra que se desarrolla la construcción?

En todo caso, es verdad que en la composición global podemos ser menos productivos, pero lo único que conlleva esta apreciación es que hay que intensificar lo que más nos interesa. Antes yo comentaba, y lo sigo pensando, que la inmigración es un tema de un interés enorme, no para nosotros, sino para todo el mundo. Pero nosotros tenemos otros dos problemas, que dentro de esta algarabía y escandalera en la que vivimos pasan permanentemente desapercibidos, que son la formación y la investigación. Eso es lo que nos interesa a nosotros como país, pero está en un segundo orden preferencial, y vuelvo a lo de la jerarquía en las prioridades políticas.

El fenómeno migratorio, y los efectos del mismo, coinciden con algunos aspectos que me gustaría destacar. Por ejemplo, lo que conocíamos nosotros como la emergencia del factor tutelar; cuando desaparecen una serie de valores firmes, surgen valores que te tutelan, como puede ser la religión o la patria. Otro asunto que se viene comentando es que las naciones empiezan a dejar de ser naciones para convertirse en referentes morales o culturales, o sea, que Estados Unidos es una moral determinada, como moral determinada también es Irán. Y toda esta gente sin arraigo, sin patria, viviendo en condiciones muy precarias, sin cultura propia ni ajena, que era lo que pasaba en zonas como Saint-Denis y otras de la periferia parisina, crea una situación de gran incertidumbre.

Lo que sucede es que esto no se arregla rezando sino que requiere otro tipo de actuaciones, y es un caldo de cultivo de la demagogia y de la extrema derecha que nos obliga a esforzar la atención. Porque yo, sinceramente, creo que la ética de guardería, eso de que todo el mundo es bueno y vengan todos a casa, genera un destrozo descomunal en un país tan poco armado como España, y es conveniente que ese destrozo no se produzca.

**ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ (Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios):** Quiero hacer, primero, una aclaración por alusiones, y después una pregunta al presidente del CES. La aclaración es que CEOE representa a empresarios que cumplen la legalidad. Por supuesto, habrá piratas y habrá explotadores, quizá alguno esté también dentro de CEOE, pero insisto, la Confederación Española de Organizaciones

Empresariales y todas sus organizaciones miembro, entre las que se encuentra la Federación Asturiana de Empresarios, representa a compañías que cumplen la legalidad, o que se presume que cumplen la legalidad. Y para quien no la cumpla, está la Administración del Estado con sus diferentes organismos, centros de inspección y de actuación, para, con el aplauso de la CEOE, actuar. La pregunta que quería dirigir al presidente del CES es también en realidad una aclaración, porque comparto plenamente el triángulo al que antes se refería, que deberíamos aplicar en el tratamiento de esta cuestión, que es comprensión de problema, ordenación y regulación, y control. Lo que no me queda muy claro es, si no he entendido mal, cuando ha dicho que si la solución es determinar que nos faltan 25.000 trabajadores y que tienen que entrar 25.000, no sería eficaz. No lo acabo de entender, porque si no utilizamos un criterio numérico, ¿qué criterios vamos a utilizar para ordenar la entrada de inmigrantes en España?

**MARCOS PEÑA (Presidente del Consejo Económico y Social):** Yo, en posesión del secreto no estoy; lo que sí dije y afirmo, y tiene relación con la pregunta antes expuesta, es que determinar la capacidad de acogida es esencial. Y no dije, pero también lo pienso, que no es una determinación, como de hecho no se hace así, que se puede hacer unilateralmente por parte de la administración, bien sea autonómica o general, sino que tiene que ser compartida y en relación directa e intensa con los agentes sociales. Y es un punto de política. ¿Cómo va a ser criticable? Al revés, defendible. Lo que quiero decir es que no agota el problema este tipo de políticas.

Primero, porque no actúan en tiempo real; y segundo, porque no previenen ni mucho menos la principal llamada a la emigración, que es la del hambre. Y además, lo de vivir en tiempo real el presente común, que decía antes, origina situaciones de una complejidad, incluso para ser comprendida, enorme. Nosotros, como es normal, hablamos de inmigración dentro de nuestras sociedades de la opulencia, pero es que esto no es verdad, es que se está produciendo también una emigración dentro de zonas en absoluto de opulencia, sino muy precarias. La presencia subsahariana en el norte de África empieza a ser muy significativa. Ayer leíamos noticias sorprendentes, como que Brasil va a poner una valla para evitar la entrada de paraguayos. Es decir, que es un fenómeno que empieza a desbordarnos.

Yo diría, no como *boutade*, sino como lo que vengo pensando, que nosotros somos producto de una especie de administración, en la época del Conde Duque de Olivares y un poquito antes, donde había dos pilares, que eran la hacienda y la defensa. Y a partir de ahí se organizó un Estado y se organizó una estructura administrativa.

Y creo, o más bien desearía, que un pilar nuestro sea la inmigración. Eso supone una reestructuración revolucionaria de nuestra estructura político-administrativa, con muchas dificultades, pero creo que habrá que hacerlo. Y dentro de eso entran todos los añadidos, como los contingentes, que son piezas de política que deben aplicarse, por supuesto que sí, pero no suficientes.

**PREGUNTA DEL PÚBLICO:** Le quisiera preguntar al señor González, primero, si usted cree que la inmigración es una ciencia exacta. Luego,

en ese triángulo que usted señaló, ¿en qué lugar se encuentra la integración? Y ya que es tan partidario de los contingentes, y como yo vivo aquí y no quiero conflictos después, me gustaría preguntarle: ¿qué hay de los chicos españoles que están saliendo de las facultades y no tienen puestos de trabajo? ¿No será que las empresas no quieren poner ese 2% que deberían poner para la parte social y la formación, de acuerdo a la ley capitalista?

**ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ (Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios):** Bueno, empiezo por el final. La pregunta es realmente compleja, pero yo no dije que la solución al problema fuera exclusivamente el tema del contingente; es más, en parte critiqué el contingente porque dije que debería venir acompañado de otra serie de reformas para que fuera eficaz. Entiéndase bien el planteamiento de la cuestión: en esa trayectoria que usted está diseñando de integración, por supuesto en la parte más alta de la pirámide, y después el resto, estoy totalmente de acuerdo, lógicamente. Es decir, si de lo que se trata es de traer inmigrantes para después devolverlos a sus países de origen cuando no sean necesarios, desde luego niego la mayor. Nuestra intención, la mía personal y la de nuestra organización, es la de integración total. Es decir, inmigrantes dentro del sistema laboral y de la sociedad española, con todos sus deberes, pero con todos sus derechos también.

Lo que ocurre es que, como están viendo, este es un problema que traspasa, como dije al principio de mi intervención, el ámbito exclusivamente laboral, aunque tenga como disculpa en este momento en España el ámbito laboral. El presi-

dente del CES acaba de hacer referencia también a esta cuestión. Este es un fenómeno imparable. Hace 100 años inmigrar era muy complicado, hace 300 años era casi imposible. Ahora, con un billete de avión de líneas de bajo coste que sean eficaces, que no sean piratas, cualquiera puede hacerlo, porque las barreras a la entrada y a la salida son mínimas. De hecho, se está produciendo mucha emigración de chicos que salen de la facultad, como usted dice, de las facultades españolas o de los centros de formación profesional, que se están yendo a trabajar fuera de España, que están emigrando ellos mismos, y no pasa nada. ¿Cuál es la diferencia? Que probablemente lo están haciendo de una forma legal, y además tienen más suerte que los inmigrantes que, en general, porque también los hay de otro tipo, estamos recibiendo aquí, con un nivel de cualificación no alto. Esa es probablemente la diferencia. O dicho de otra manera, yo no veo ningún inconveniente en que la gente se vaya a trabajar a otros sitios. Lo que no puedo garantizarle a usted es que las empresas españolas den trabajo a todos los españoles y a todos los inmigrantes que quieran entrar en España, porque la dinámica empresarial va por una parte, el crecimiento económico es el que es, y no estamos en un país planificado, estamos normalmente en democracias abiertas, donde la economía fluye a su propia velocidad.

Entonces, cada vez más veremos en el mundo en el que nos ha tocado vivir intercambios de personas que buscan su posibilidad de trabajar, y llevan también su ritmo de vida y su ciclo vital a otros países. Será inevitable. La diferencia importante en este caso es que lo hagan por necesidad o por hambre, o que lo hagan por voluntad propia, como está siendo el caso de nuestro país, que está emitiendo tra-

bajadores fuera, en muchos casos probablemente porque no encuentran trabajo o los trabajos que encuentran no satisfacen sus expectativas, o bien porque simplemente les apetece salir a trabajar a otro país.

**MODERADOR:** Como ya no hay más preguntas, me gustaría que pudiéramos extraer de esta mesa algunas conclusiones para aprovechar la experiencia española y las especialidades de nuestros ponentes en el caso asturiano, que está viviendo un proceso inicial de llegada de inmigrantes en comparación con la mayoría de España.

Quisiera que cada uno de los ponentes expusiera de una manera muy sucinta cuáles son las actuaciones que desde la Administración asturiana, desde los agentes sociales asturianos y desde la sociedad en general debemos tener en cuenta para intentar que este proceso sea lo más ordenado y lo más fructífero posible para todos.

**MARCOS PEÑA (Presidente del Consejo Económico y Social):** Me parece que fue Estrella la que señaló una de las características de nuestra inmigración, la diversidad de los países de procedencia. Nosotros la llamamos polifacética, porque vienen de todo el mundo. Pero la segunda característica española es su distribución irregular. Por ejemplo Asturias, con un 2,2% de presencia de inmigrantes, frente a regiones como Murcia o Madrid, que casi rozan el 13%. Entonces, en cuanto a la gestión política de la inmigración asturiana, insistir en una política que yo creo que está teniendo un considerable éxito en Asturias y que está permitiendo a la región salir de lo que podríamos llamar la

depresión «minerometalúrgica». Y esa depresión industrial que afectó durante un cierto tiempo a Asturias, yo creo que está resuelta. ¿Por qué? Porque había un capital humano de primera división en Asturias, y eso, quieras que no, existe en la memoria y genera unas expectativas distintas en la gente. O sea, que esa promoción de esa cultura evidentemente es la que saca adelante a Asturias. Y al hilo de ello entra la inmigración, que ciertamente en Asturias todavía no es un problema en cuanto a gestión de Gobierno.

**ESTRELLA RODRÍGUEZ PARDO (Directora general de Integración de los Inmigrantes):** La presión de flujo de inmigración que hay en Asturias es escasa; es una comunidad que tiene todos los elementos para hacerlo bien, de una forma ordenada que favorezca los procesos de integración.

Pero déjenme que vaya más allá de Asturias, aunque le afecta también a Asturias. ¿Cómo veo yo el futuro? O establecemos un marco de cooperación entre las administraciones públicas, autonómicas y locales, o yo creo que no gestionaremos bien el fenómeno de la inmigración. Y lo que es un fenómeno con aspectos muy positivos para este país, lo convertiremos en problemas. Y problemas unas veces reales y otras veces no tanto, pero que se convertirán en problemas reales si terminan asentándose en el imaginario colectivo discursos como que la inmigración es igual a problema, o la inmigración es igual a delincuencia, o algunas otras lindezas que se dicen. Aunque no sea real, aunque la realidad y los números lo desmonten.

Y la solución pasa por la cooperación, pero no sólo en la ordenación de los flujos, también en la integración. Favoreceremos la integración si hay cooperación interinstitucional y si serenamos el debate sobre la inmigración, no poniendo sólo los focos en determinados aspectos del fenómeno migratorio, y dejando que se visibilicen también los aspectos positivos que tiene la inmigración.

**ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ (Secretario general de la Federación Asturiana de Empresarios):** A veces, los asturianos hablamos de Asturias y de los problemas de Asturias sin detenernos a pensar en lo que ha ocurrido en esta región en los últimos diez años de forma suficientemente objetiva y pausada.

Ésta, en mi opinión, ha sido quizá la única región de Europa que en un corto periodo de tiempo ha sufrido una crisis brutal en todos sus principales sectores productivos: la minería, la siderurgia, el sector naval, el sector químico y el sector agrícola. Asturias, que tenía aproximadamente entre 300.000 y 320.000 puestos de trabajo hace 15 años, ha perdido en este tiempo 50.000 sólo en la agricultura. Vas sumando ajustes, reconversiones y crisis, y resulta que todos los sectores que habían producido riqueza en otro tiempo han sufrido una crisis, insisto, brutal. Esta región es la única en Europa en un proceso de este tipo. Y sin embargo, los datos estadísticos lo demuestran, estamos recuperándonos. No solamente hemos recuperado todos los puestos de trabajo perdidos durante este tiempo, sino que ya somos capaces de generar más. Y ello a pesar de que, como todos ustedes saben, los cambios en economía son muy complicados y normalmente a largo plazo.

¿Qué tiene que ver todo esto con la inmigración? Desde el punto de vista legislativo, en nuestra región poco podemos hacer, porque quien tiene la capacidad normativa en este caso es la Administración central del Estado. Lo que sí podemos hacer es ordenar la llegada de inmigrantes y contribuir a que aumente su presencia en nuestra región. O dicho de otra manera, yo creo que Asturias tiene capacidad para asumir muchos más inmigrantes de los que tiene en este momento. De hecho, como decía antes el presidente del CES, estamos en el 2,2%, aproximadamente diez puntos por debajo de la media española, y sin embargo si nuestra economía sigue creciendo a ritmos como los de los últimos años, la capacidad de oferta de puestos de trabajo y, por lo tanto, de integración de más personas extranjeras, seguirá creciendo.

¿Por qué no están viniendo a Asturias más inmigrantes? En mi opinión es por razones muy diferentes. La primera es porque seguimos siendo una región poco conocida todavía dentro de España, a pesar de que los asturianos creamos que sí lo somos, o que sí lo es la región; tiene una orografía y un clima complicado; y tiene una estructura económica muy particular, en la que no hay actividades temporales.

¿Qué va a ocurrir en los próximos años? Yo pienso que irá creciendo el número de personas extranjeras que acuden a Asturias, si el ritmo de crecimiento de nuestra economía es similar, y probablemente con las actuaciones que se están poniendo en marcha desde la Administración autonómica, acompasemos o consigamos minimizar el impacto que para estas personas pueda tener el desarraigo de salir de su país. No sé si estará de acuerdo la persona que ha intervenido antes, pero por lo que puedo observar de los colectivos de inmigrantes que hay en otras

regiones españolas, la situación de la colectividad de inmigrantes en Asturias no es mala, estamos más o menos en la media española, hay una atención por parte de las administraciones públicas bastante alta.

**MODERADOR:** A modo de resumen, la directora general de Integración de los Inmigrantes ha incidido en que el empleo, que es el motivo de llegada, sea también el vehículo de integración, y propone que hay que emprender las acciones habituales propias de la ciudadanía, y no actuaciones diferenciadas o especialmente diferenciadas, sino adaptar los mecanismos habituales sociales para favorecer la integración. El presidente del Consejo Económico y Social ha incidido en este aspecto, resaltando el trabajo como instrumento de ciudadanía, y ha aportado una perspectiva histórica en la que califica el hecho migratorio como un rasgo identitario de las sociedades, como un fenómeno permanente y que, en la situación actual española, se caracteriza por la fuerte aceleración. Esto requiere una mente abierta y comprensiva, y un establecimiento de prioridades. De hecho, sugiere que la política de inmigración debe adquirir el principal rango en la propia estructura organizativa de la Administración.

Y finalmente, el secretario general de los Empresarios Asturianos ha hablado del cambio que el panorama económico ha producido y va a acabar produciendo en una sola generación; y que es necesario evitar frustraciones, estando alerta, resaltando la necesidad de una información veraz, y la dificultad de organizar estos flujos, para lo que propone la agilización de los trámites administrativos, entre otras medidas.

Creo que hemos asistido a unas exposiciones brillantes por parte de todos los ponentes, de altura. Les agradezco a ellos su presencia y sus intervenciones, y a ustedes su atención. Muchas gracias.



Ana Pastor



Pilar Fernández  
Pardo



Patrick Butor



Ángeles Solanes



Patrick Taran



Sandra Pratt



José María Ridao



Ángel Gómez  
Escorial

# **INMIGRACIÓN, INTEGRACIÓN Y EMPLEO.**

## **EXPERIENCIAS EUROPEAS**

### **PONENTES**

**Ana Pastor**

Secretaria ejecutiva de Política Social y Bienestar del Partido Popular

**Pilar Fernández Pardo**

Senadora del Partido Popular por Asturias y concejala del Ayuntamiento de Gijón

**Patrick Butor**

Director general de Población y Migraciones de Francia

**Ángeles Solanes**

Profesora titular de Filosofía del Derecho. Grupo de Estudios sobre Ciudadanía, Inmigración y Minorías de la Universidad de Valencia

**Patrick Taran**

Especialista principal en Migración de la Organización Internacional del Trabajo (EE.UU)

**Sandra Pratt**

Responsable adjunta de la Unidad de Inmigración y Asilo. Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea

**José María Ridao**

Escritor y diplomático

### **MODERADOR**

**Ángel Gómez Escorial**

Presidente de la agencia de prensa Escorial



**MODERADOR (Ángel Gómez Escorial, presidente de la agencia de prensa Escorial):** Esta es la mesa más internacional de todo el curso. Tiene especial interés en cuanto a que es lógico que en el contexto de la Unión Europea todas las políticas migratorias tengan tal vez que coincidir y que ser convergentes mucho antes que otras muchas, otras muchas que podrían parecer más urgentes, como pueden ser fiscales o como pueden ser financieras. Porque, evidentemente, el tema de movimiento de personas, que está perfectamente incluido en los derechos humanos y, por supuesto, es una base muy importante de lo que es la ideología, el acervo común de la Unión Europea, tiene que trabajar para que efectivamente ese tipo de acuerdos sean próximos, inmediatos y desde luego de un enorme sentido de justicia. Estamos ante un tema verdaderamente importante para todos los europeos, y en general para todas las personas que miran a Europa como modelo. Y sigo insistiendo en que tendría que ser la apertura y el establecimiento de los mejores derechos, en lo que llamaríamos sin ningún sentido peyorativo tráfico de personas, lo que puede dar a esto que es Europa un verdadero sentido de justicia, de paz y de prosperidad. Insisto, no son tópicos; bajo mi punto de vista, creo que estamos ante uno de los temas más importantes que puede tratar un conjunto de europeos en una situación como esta y en una tarde como esta.

**ANA PASTOR (Secretaria ejecutiva de Política Social y Bienestar del Partido Popular). Texto leído por PILAR FERNÁNDEZ PARDO, senadora del PP por Asturias y concejala del Ayuntamiento de Gijón:** Muy buenas tardes.

Quiero comenzar mi intervención agradeciendo muy sinceramente al Ayuntamiento de Gijón y a la Asociación de Periodistas Europeos, y muy especialmente a su presidente, Diego Carcedo, por la invitación que me han brindado para participar en este VII Seminario Europeo sobre Empleo, en el que se someten a análisis la inmigración y el mercado de trabajo en la Unión Europea. Y quiero dar las gracias también a los expertos y ponentes que participan conmigo en esta mesa sobre las experiencias europeas en torno a la inmigración, la integración y el empleo. Es un honor para mí poder compartir esta jornada con ellos y tomar buena nota de sus acertadas reflexiones.

Para hablar del fenómeno migratorio, decir que agradezco especialmente la oportunidad de participar en este seminario, porque considero que la inmigración va a ser una de las principales protagonistas de la evolución demográfica, laboral, económica y hasta cultural de la nueva sociedad del siglo XXI, aquella que está caracterizada por los intensos cambios a los que está sometida por la apertura que la caracteriza y por la globalización a la que se ve sometida.

La realidad es que la inmigración es un fenómeno que ha acompañado siempre la historia de la humanidad, porque los desplazamientos de población forman parte del comportamiento y las aspiraciones humanas y no pueden verse separados de esta realidad. Pero lo cierto es que, desde hace unos años y de forma paralela al desarrollo de las comunicaciones y los transportes y a la profundización de las diferencias entre países ricos y pobres, el fenómeno de la inmigración ha ido ganando importancia por el enorme incremento de los flujos de población. La inmigración es un fenómeno complejo que encuentra su origen en causas muy diversas.

La principal de ellas es la económica, que se deriva de la búsqueda de mayores ingresos y mejores oportunidades en otro país, por lo que la inmigración se explica en muchas ocasiones en términos de diferencias de riqueza entre los países.

Pero no es esta la única causa de los desplazamientos de población. También conviven con la económica otras causas: condicionantes de carácter coyuntural (como guerras o catástrofes naturales), de carácter social (como la discriminación o marginación de ciertos colectivos) o de carácter político, que pueden derivarse de la persecución, la inestabilidad o la represión política.

Hay que considerar también la incidencia de otros factores, como el desarrollo de las comunicaciones y los transportes, que facilitan y abaratan los desplazamientos a las latitudes más lejanas. Pero existen también otros condicionantes que frecuentemente se olvidan, y que determinan en gran medida la decisión de un inmigrante de desplazarse a uno u otro país. Y se refieren a la capacidad y la actitud de acogida de los diferentes países de destino. Esta capacidad depende de la política migratoria de cada país, de las oportunidades que ofrece su mercado laboral, de la cobertura de sus servicios sociales, de su aproximación cultural con la del país de origen o con la existencia de una red de apoyo familiar o social que pueda acoger a los nuevos inmigrantes.

Por todas estas causas, lo cierto es que los flujos migratorios se han ido intensificando desde hace unas décadas. Y en la actualidad unos 190 millones de personas, entre emigrantes y refugiados, viven fuera de su país de origen. Desde Naciones Unidas se habla ya de una nueva era de la movilidad. La inmigración, así, se ha ido convirtiendo en uno de los principales desafíos que a día de hoy se

presentan a la comunidad internacional y a cada uno de los Estados nación que en ella se integran. Muy especialmente para los países hacia los que se dirigen prioritariamente estos movimientos de población, como Estados Unidos, y los Estados de la Unión Europea.

*El fenómeno migratorio en Europa.* El viejo continente es desde hace tiempo uno de los principales ejes de los movimientos migratorios. Por un lado, por lo que se refiere a los movimientos internos entre los diferentes Estados miembros, que han estado siempre presentes en la historia de Europa, como los recuerda la relativamente reciente emigración de españoles a Alemania o Suiza. Pero se ha visto además impulsada por la paulatina construcción de la Unión Europea y la apertura con ello de la libertad de circulación de personas, bienes, capitales y servicios.

De esta forma, los movimientos de población entre los Estados miembro de la Unión adquieren cada vez una mayor frecuencia y diversificación: estudiantes que se desplazan a otras universidades, trabajadores de mayor o menor cualificación, y también jubilados que buscan un retiro agradable en un país mediterráneo.

Sin embargo, la trascendencia de las migraciones interiores sigue siendo muy relativa, ya que según un estudio sobre movilidad profesional hecho público por la Comisión Europea a principios de 2006, menos del 2% de los ciudadanos europeos viven en un país de la Unión Europea que no sea el suyo. En una línea similar, el proyecto PIONEER sometía a estudio el perfil y las actitudes de 5.000 ciudadanos de la Unión Europea residentes en otro Estado miembro, en particular Francia, Alemania, Italia, España y Reino Unido. El 30% de ellos declaran haber emigrado para seguir a su pareja o reunirse con la familia; el 25% salen de su país para

trabajar; el 24%, para mejorar su calidad de vida; y sólo el 7% lo hacen para proseguir sus estudios.

Por tanto, el verdadero reto para la Unión Europea es la inmigración procedente de terceros países. Europa es destino preferente para muchos inmigrantes, en particular africanos, asiáticos y también iberoamericanos. De esta forma, la incidencia de los flujos migratorios hacia la Unión Europea se ha venido multiplicando en los últimos años.

Según el último informe de Eurostat, la población de la Europa de los Veintisiete pasó de 492.852.400 personas a 494.674.000 personas a lo largo del año pasado, lo que supuso la incorporación de 1.822.400 nuevos habitantes, de los cuales 1.422.600 son inmigrantes. Sin embargo, la recepción de inmigrantes es una característica que no comparten por igual todos los países de la Unión Europea. Hay algunos, como Alemania, Holanda o, en menor medida, Francia, que llevan muchos años prestando su capacidad de acogida a inmigrantes de diferentes nacionalidades y condiciones. Otros, sin embargo, como Italia o España, se han incorporado más recientemente a esta particular condición.

Mención particular merece el caso de España, porque nuestro país se ha convertido en el primer receptor de inmigrantes de la Unión Europea. En 2006, casi la mitad, el 44,7% de los inmigrantes llegados a Europa, se dirigieron a España (636.000). En 2005 se instalaron en España 652.300 extranjeros y en 2004 fueron 610.100. Estos datos adquieren una relevancia todavía mayor si tenemos en cuenta que la llegada de inmigrantes a nuestro país no se ha producido en la mayoría de los casos de forma ordenada y por cauces legales. La gran mayoría de estos

extranjeros han llegado a España por vías irregulares o han entrado legalmente como turistas o visitantes, para luego permanecer de forma irregular en el país. De hecho, hoy en España hay más de un millón de extranjeros en situación irregular.

La llegada de inmigrantes se ha convertido en nuestro país, además, en un verdadero problema humanitario y de seguridad. Las avalanchas en las fronteras de Ceuta y Melilla en septiembre y octubre de 2005, en las que murieron más de una decena de inmigrantes, las constantes llegadas de pateras a la costa andaluza, con docenas de inmigrantes exhaustos, o las arribadas de cayucos a las costas de Canarias, que sólo en el año 2006 dejaron 3.000 muertos en el mar, son la cara más amarga de cómo los inmigrantes son capaces de arriesgar su vida para llegar a España atraídos por la política de papeles para todos que impregnó el proceso extraordinario de regularización.

Estas cifras han tenido también su traducción en la percepción social de los ciudadanos; los barómetros del Centro de Investigaciones Sociológicas revelan que la inmigración se ha situado en los tres últimos años entre las mayores preocupaciones de los españoles. Ha llegado a ser el 60% en septiembre de 2006, situándola como el primer problema. Nada menos que el primer problema. En otros meses se ha situado en el 34%, 40%, 46% ó 49%. En todos los casos, muy por encima del 9% que reflejaba el CIS en marzo de 2004, cuando fueron las últimas elecciones generales.

*Las implicaciones de la inmigración.* La importancia de la inmigración en la Unión Europea, y en particular en España, pone de relevancia sus múltiples implicaciones desde el punto de vista de los países de destino, en cuanto a control de

las fronteras, a capacidad de acogida, a sostenibilidad de los servicios y prestaciones sociales, a realidad del mercado de trabajo, e incluso a cohesión social.

De esta forma, la inmigración ha venido a incorporarse con gran fuerza en el debate político de los Estados miembros de la Unión Europea. Este debate está generando la equivocada percepción de la inmigración como un problema, y no como una oportunidad.

La inmigración es en sí misma un fenómeno positivo que contribuye al desarrollo económico, al dinamismo social y al enriquecimiento cultural de las sociedades de destino. Pero la multiplicación de los fenómenos de inmigración ilegal (Europol afirma que cada año entran más de 500.000 irregulares en Europa), en algunos casos, como el de España, se ha convertido en el verdadero coladero de Europa, y las deficiencias de la política migratoria, entre las que debo señalar de nuevo el ejemplo de España, con su errado planteamiento de una regularización extraordinaria masiva de inmigrantes, han llevado a la concepción de la inmigración como un problema o un motivo de preocupación para los países receptores.

Por tanto, para conservar el valor de la inmigración como componente del crecimiento y desarrollo de cualquier país avanzado, es necesario incorporar de forma responsable la inmigración como una de las principales tareas de la agenda política a nivel internacional de la Unión Europea y de cualquiera de los Estados miembros. Es más, debe ser uno de los ejes básicos de cualquier política exterior.

Pero además, el eje migratorio precisa de un planteamiento integral: ha de tener en cuenta no solamente el necesario control de la entrada de extranjeros en términos de seguridad y de promoción de los cauces de inmigración legal, en fun-

ción de la capacidad de acogida relativa, sino que ha de contemplar también la incidencia real de la inmigración en el mercado laboral, en la sanidad, en la educación, en los sistemas de pensiones, servicios sociales, en las estructuras de participación, en la cohesión social y en el propio modelo de convivencia de un Estado determinado.

Inmigración, en definitiva, debe ser también integración. Sólo de esta forma se podrá atender responsablemente al cambio social hacia el que avanzan inevitablemente las sociedades europeas. Sólo así podrá asegurarse que las sociedades receptoras encuentran en la inmigración una oportunidad para su crecimiento y desarrollo y no un motivo de preocupación. Sólo así se estará aprovechando creativamente la potencialidad de la diversidad y el pluralismo de hombres y mujeres que buscan oportunidades y que quieren comenzar una nueva vida.

Antes de abordar la incidencia de la inmigración en el mercado laboral europeo es necesario diferenciar previamente entre las migraciones interiores y las migraciones de terceros países.

*Migraciones interiores.* La movilidad entre países de la Unión Europea está en su propia razón de ser. La Unión Europea se ha concebido desde su creación como un espacio para la libre circulación de bienes y personas. Por ello, la Unión Europea es también un ámbito de libre circulación de trabajadores, en el que todo nacional de un Estado miembro podrá acceder a una actividad por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro y ejercerla también con total garantía de igualdad de trato. En este sentido, la Unión Europea ha llevado a cabo importantes esfuerzos en todos los ámbitos para tratar de fortalecer o de formar un entorno favo-

rable a la movilidad de los trabajadores, teniendo en cuenta siempre el principio de cohesión social.

En el ámbito de la asistencia sanitaria, a través de la puesta en marcha de la tarjeta sanitaria europea, que comenzó a funcionar en junio de 2004 y que paulatinamente se va extendiendo a los diferentes Estados miembros.

En el ámbito de la protección social, a través de la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, a partir de la adopción de un nuevo reglamento en el año 2004 que vino a simplificar y a modernizar la coordinación de los regímenes nacionales de Seguridad Social, y de la propuesta de directiva del año 2005 sobre la portabilidad de los derechos de pensión.

En el ámbito del mercado laboral, mediante el plan de atención o de acción sobre las capacidades y la movilidad 2002-2005, destinado a garantizar la apertura de los mercados de trabajo europeos y su accesibilidad para todos a través del reforzamiento de la movilidad profesional y el desarrollo de las competencias, incidiendo especialmente en el ámbito de la formación y la experiencia profesional.

Pero al mismo tiempo los procesos de ampliación de la Unión Europea han modulado el ritmo y la intensidad de esta movilidad. El 1 de mayo de 2004 se integraban diez países a la Unión Europea: Chipre, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, Polonia, Eslovenia, República Eslovaca y República Checa. Y el 1 de enero de 2007 se sumaron a ellos Bulgaria y Rumanía. Se trata de países, en la mayoría de los casos, con elevadas tasas de paro y un deficiente crecimiento económico. En estas circunstancias, las reticencias de los Estados miembros a los efectos que tendría sobre su mercado laboral la incorporación incondicionada de

nuevos países, con un nivel de desarrollo político, social y laboral muy inferior y, en consecuencia, con unos costes laborales muy reducidos, llevaron a plantear plazos y limitaciones a la libre circulación de los nacionales de los nuevos Estados miembros de la Unión Europea.

Se plantea así un régimen transitorio con una duración máxima de siete años, durante el cual los Estados miembros podrían plantear determinadas restricciones a la entrada de trabajadores originarios de los nuevos socios. La formulación de este periodo transitorio en varias etapas, de 2004 a 2006, de 2006 a 2009 y 2009 a 2011, ha permitido a los países europeos modificar las barreras impuestas a la libre circulación de trabajadores.

En el caso de la ampliación de 2004 la mayoría de los países de la Unión Europea a Quince, a excepción del Reino Unido, Irlanda y Suecia, plantearon diversas restricciones transitorias a la circulación de los trabajadores de Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Letonia, Lituania, Hungría, Polonia y la República Checa, no en cambio a los de Chipre ni a los de Malta.

En un primer momento, los Estados miembros mantuvieron un sistema de permisos de trabajo, a veces combinado con un sistema de cuota. Dinamarca permitía el acceso de los nuevos trabajadores a condición de disponer de permiso de residencia, un empleo a tiempo completo y regulado por convenio colectivo.

Francia decidió mantener el permiso de trabajo tradicional, con algunas excepciones, como en el caso de la investigación. Bélgica, Finlandia, Grecia, Luxemburgo y España también mantuvieron el requisito de un permiso de trabajo. Lo mismo ocurrió en Alemania, pero añadiendo ciertas restricciones para ciertos

sectores sensibles. Italia combinó un sistema de permiso de trabajo con una cuota especial de entrada para nuevos trabajadores. En Portugal también se planteó un sistema de cuotas.

Tres de los nuevos Estados miembros (Polonia, Eslovenia y Hungría) también aplicaron restricciones a la libre circulación de trabajadores de los estados de la Unión Europea a Quince, pero ninguno impuso restricciones al resto de nuevos Estados.

Luego, en 2006, muchos países optaron por levantar completamente sus barreras a la libre circulación de trabajadores, como España, Finlandia, Grecia, Portugal e Italia, y otros decidieron simplificarlas, como Dinamarca y Bélgica, o bien suavizarlas, como Francia, Italia, Luxemburgo y Holanda, donde se levantaron las restricciones en algunos sectores y profesiones. Sin embargo, en otros casos decidieron mantener las limitaciones, como en Alemania y Austria.

Ahora ya, con la nueva ampliación en enero de 2007, a Rumanía y Bulgaria se han aplicado nuevas restricciones. Un ejemplo del Reino Unido, que ha establecido importantes barreras a la entrada de trabajadores de Rumanía y Bulgaria. De esta forma, España ha impuesto una moratoria de dos años que restringe la entrada de trabajadores de origen búlgaro y rumano, aunque con la posibilidad de abrirse el próximo año, tras consultarlo con los agentes sociales y las autoridades de estos países.

Resulta muy ilustrativo el caso del Reino Unido, que decidió poner fin a su política de puertas abiertas después de que desde 2004 hayan entrado en Reino Unido 600.000 trabajadores extranjeros, más del doble de los previstos por el

Gobierno. Por esta razón se distingue entre los trabajadores supercualificados, cualificados, que podrán trabajar en Reino Unido, y poco cualificados, que no tendrán derecho automático a trabajar.

Sin embargo, en el Reino Unido, y con menor intensidad en otros países europeos, se ha utilizado el segmento de los autónomos como vía de escape a estas restricciones, subterfugio que a veces ha puesto o ha supuesto una degradación en las condiciones de trabajo y no pocas críticas por parte de los sindicatos.

Pero a los problemas del funcionamiento del mercado laboral hay que añadir también los problemas de la protección social. Los desplazamientos de un Estado miembro a otro generan dificultades en cuanto a la percepción de pensiones y, en especial, en cuanto a la determinación de la responsabilidad de hacer frente a los gastos de la protección social por parte de los distintos Estados miembros, teniendo en cuenta la diversidad de los regímenes jurídicos aplicables.

Esa diversidad no se refiere sólo a los sistemas públicos de pensiones, sino también y de forma muy particular a las pensiones complementarias de naturaleza privada, algunas fruto de la negociación colectiva y otras de la iniciativa individual. De esta forma, es difícil compatibilizar el régimen de Holanda o Reino Unido, donde las pensiones privadas tienen un importante peso, con el de los nuevos Estados miembros, donde el peso de este tipo de pensiones es prácticamente irrelevante.

Este problema ha sido debatido recientemente en el seno del Parlamento Europeo, pero si los aspectos técnicos son de extraordinaria complejidad, tampoco hay que olvidar que las soluciones que hoy se adopten deben ser tomadas con la

cautela de que probablemente deberán ser reconsideradas en función de los problemas de sostenibilidad que el envejecimiento demográfico y el crecimiento del gasto están provocando en los sistemas de pensiones. A los problemas laborales y de seguridad social hay que añadir otros que también inciden en los movimientos migratorios en el seno de la Unión Europea; me refiero a las políticas de creación y localización de empresas.

A mediados de los ochenta empezó a utilizarse el término deslocalización, entendido como el trasladar la actividad productiva de un país a otro buscando una reducción de costes laborales tanto directos como indirectos.

Cuando han transcurrido 20 años, aquello ha dejado de ser una mera hipótesis de trabajo, y vemos en nuestro país y en otros Estados miembros de la Unión Europea cómo plantas enteras de producción de determinados bienes son desplazadas a otros lugares de Europa o a terceros países con costes laborales inferiores. El sector del automóvil y de sus componentes, el textil, el químico-farmacéutico son buen ejemplo de ello.

El transcurso de este tiempo ha dado lugar también a otras muchas muestras de ingeniería para la reducción de costes laborales. El ejemplo más patente fue la famosa Directiva Bolkestein, cuya redacción definitiva quedó muy atemperada respecto de las propuestas iniciales. En suma, lo que planteaba era que una empresa pudiera desplazar sus trabajadores a otro país para llevar a cabo sus actividades de producción de bienes o servicios manteniendo las condiciones de trabajo de su país de origen. Imagínense lituanos trabajando en Francia a sueldo lituano y con condiciones de trabajo de este país báltico.

Sin embargo, todos estos planteamientos se refieren únicamente a las implicaciones de los desplazamientos interiores de población entre países de la Unión Europea, pero la llegada de inmigrantes de terceros países tiene también importantes consecuencias sobre los mercados laborales de los Estados miembros. Estas consecuencias adquieren una relevancia diferente en los distintos Estados miembros, ya que cada uno de ellos tiene una diferente capacidad de acogida en cuanto a crecimiento económico y a las oportunidades que ofrece el mercado laboral, y tiene también un distinto nivel de receptividad de inmigrantes en cuanto a las restricciones que impone la normativa de cara a las migraciones de terceros países.

En Europa no existe una política común respecto a la inmigración de terceros países, como puede existir en otros muchos aspectos, como el económico, el monetario o el comercial. La política migratoria es una competencia propia de cada Estado miembro, y cada uno decide cuánta inmigración quiere recibir y cómo se propone gestionar los flujos migratorios, porque cada país parte de una realidad diferente y de modos diferentes de gestionar también.

En algunos países existe un contingente anual de trabajadores extranjeros (como España o Italia) y en otros no (como Alemania, Francia o Bélgica). En otros (como Italia y España) además se ha aprobado en varias ocasiones la regularización de inmigrantes. Otros (como Reino Unido) no prevén regularizaciones masivas y permiten la entrada solamente a personas de alta cualificación o cualificación específica para proteger su fuerza de trabajo de la presión de los trabajadores extranjeros, con la exigencia de que no existan autóctonos que podrían ocupar esos puestos de trabajo.

Por motivos de protección de su mercado de trabajo, con su nueva ley en vigor desde enero de 2005, Alemania cierra las fronteras para la entrada de extranjeros con el motivo de ocupar puestos de trabajo no cualificados.

En Francia se ha creado un permiso de estancia, competencias y talentos que dura tres años y que facilita que vayan al país extranjeros cuya personalidad y proyecto puedan contribuir al desarrollo de Francia.

Bélgica, por su parte, permite que sólo los nacionales ocupen empleos civiles en la función pública y militares.

Esta diversidad de planteamientos, unida al principio de libertad de circulación en el marco de la Unión Europea, hace muy difícil asegurar la adecuada integración de los inmigrantes recién llegados a la Unión a través del empleo.

El diferente grado de restricción en las políticas migratorias dificulta la adecuación de los flujos migratorios a la capacidad de absorción del mercado de trabajo, ya que puede derivar tanto en movimientos irregulares de extranjeros entre los Estados miembros como en fenómenos de empleo sumergido, en la medida de que en ciertos países haya empresarios dispuestos a contratar a trabajadores inmigrantes en condiciones de legalidad.

Todo ello pone sobre la mesa la necesidad de plantear una política común de inmigración en el marco de la Unión Europea, que cuente con unos principios y normas comunes en cuanto a qué requisitos deben cumplir los migrantes que deseen trabajar o establecerse en la Unión, o qué trámites han de completarse para tener derecho a la residencia permanente. En este sentido, desde el año 2002, cuando el partido al que represento ocupaba la responsabilidad de gobierno en España, se ha

tratado de impulsar el establecimiento de unos principios básicos para una política migratoria común a nivel de la Unión Europea.

Sin embargo, a partir de entonces los avances, condicionados por el lento avance de la construcción europea que estamos viviendo hoy día, han sido mínimos.

En la actualidad se ha recuperado en cierta medida este espíritu a favor de una política europea común. Una noticia extraordinaria, que lamentablemente ha tenido que venir de la crítica casi unánime de la Unión Europea a la decisión del Gobierno socialista de España de llevar a cabo un proceso extraordinario y masivo de regularización de forma unilateral y en contra de las críticas del resto de los Estados miembros.

Fueron muchos los países europeos que, cuando se anunció la decisión española de llevar a cabo esta medida, señalaron que este proceso de regularización generaría un efecto llamada de inmigrantes a nivel internacional y que tendría consecuencias para todos los países de la Unión. Ahora, cuando los peores augurios se han cumplido, la inmigración ha tomado un papel muy importante en la agenda europea, y esperamos que este hecho suponga también un paso importante en la construcción de una política migratoria común en la que todos los Estados miembros respondan a unos mismos principios y planteamientos, que tengan presente la necesaria cooperación con sus vecinos y que no tomen decisiones unilaterales como la del Gobierno socialista español.

Desde luego, lo cierto es que ya se han dado algunos primeros pasos, como el propósito de que ningún país vuelva a adoptar decisiones unilaterales en materia de inmigración; un propósito que, si bien no tiene carácter de obligatoriedad, sí

tiene el valor de que representa un primer paso fundamental de cara a una política migratoria común.

En cualquier caso, el camino hacia la construcción de una política común de inmigración para toda la Unión Europea, más allá de su dificultad, debe ser prioritaria y urgente. Y esta política común debe contemplar también la perspectiva de la integración y el empleo, y la procura de una serie de planteamientos e instrumentos comunes que faciliten la equiparación entre flujos migratorios y capacidad de acogida del mercado laboral.

¿Y cuáles son las propuestas de futuro?

En este sentido y de cara a la definición de una serie de propuestas para el futuro, creo que lo fundamental es que la inmigración es un fenómeno que debe ser abordado desde todos los puntos de vista y de forma integral, para lograr así también la plena integración.

Desde el punto de vista internacional, la inmigración es una cuestión supranacional. La comunidad internacional en todo su conjunto debe entrar a considerar las migraciones como una prioridad, una prioridad de la agenda política mundial.

Durante mucho tiempo se ha discutido sobre el comercio, el libre comercio, la eliminación de trabas al comercio o los efectos del comercio internacional sobre el desarrollo de los países. Ya es hora de que la inmigración pase a ser parte de la agenda mundial a todos los niveles. Las Naciones Unidas deben ocuparse, sin duda alguna, de una cuestión verdaderamente importante para las personas, las familias, los Estados. Ya conocemos el valor de la Organización Internacional del Trabajo en la lucha contra el abuso y la explotación de trabajadores extranjeros, en particular

en aquellos casos en los que permanecen fuera de la legalidad y carentes de cualquier derecho laboral o protección social. Y en este sentido sería importante impulsar también el papel de la Organización Internacional de las Migraciones, que debe ir tomando un mayor protagonismo para favorecer una migración en condiciones dignas y de forma también ordenada.

Por otro lado, las conferencias internacionales, los convenios internacionales, el reforzamiento de las organizaciones internacionales y otras medidas son pasos necesarios, diría yo, imprescindibles. La diplomacia bilateral sigue siendo necesaria, eficaz y útil, claro está. Pero hoy, en la situación actual del mundo, la diplomacia multilateral se hace cada vez más necesaria, en el marco de las Naciones Unidas y en el marco, desde luego, de la Unión Europea.

Desde el punto de vista europeo, en el marco de la Unión Europea, cualquier propuesta que pretenda contribuir a regular los flujos migratorios y su adecuación al mercado laboral debe venir de la mano de la necesaria coordinación entre los diferentes Estados miembros y de la más que conveniente tendencia hacia la homologación de principios, planteamientos y objetivos de la política migratoria, tal y como ha propuesto desde siempre el Partido Popular.

En cualquier caso, sería conveniente que se plantease la revisión de la agenda social europea 2006-2010, para incluir un capítulo dedicado específicamente al tratamiento integral de la política social de inmigración, especialmente desde el punto de vista del empleo.

En el plano comunitario, a través de las instituciones comunitarias, deben tratar de promoverse aquellos instrumentos o directivas que definan las condicio-

nes de legalidad y de dignidad para el desarrollo de flujos migratorios y el acceso de los inmigrantes al empleo. Habrá que impulsar la cooperación en el marco de la Unión Europea para luchar contra las organizaciones mafiosas, que imponen condiciones de trabajo abusivas a los inmigrantes y que hacen de la explotación de seres humanos su razón de ser; poner en marcha las medidas propuestas por el Parlamento Europeo el 26 de junio de 2006 sobre lucha contra el tráfico de seres humanos, en especial la colaboración de los agentes sociales, las organizaciones no gubernamentales y las autoridades nacionales para erradicar prácticas que puedan constituir explotación y abuso bajo diversas formas y modalidades de trabajadores ilegales, provocando graves efectos sobre el mercado de trabajo, la seguridad y salud laboral y la evasión de impuestos y cotizaciones sociales; centralización en la Comisión Europea de datos sobre las situaciones y prácticas abusivas en el ámbito laboral para su evaluación y para la adopción de resoluciones, previo debate en el Parlamento Europeo y en el Comité Económico y Social; mejorar los instrumentos de información y transparencia sobre las posibilidades de empleo en los países de la Unión. En este sentido, habría que potenciar y extender instrumentos como la red EURES, creada en septiembre de 2003, que informa a los solicitantes de empleo sobre las ofertas, condiciones de trabajo y de estancia en 29 países europeos. Ya se han publicado cerca de un millón de ofertas de empleo en toda la Unión Europea en este sitio web desde su creación.

Y desde el punto de vista nacional, más allá de los planteamientos globales, cada Estado debe ser capaz de evaluar y medir su capacidad de acogida, también en cuanto a las posibilidades del mercado de trabajo, y actuar en consecuencia.

En el caso de España, por ejemplo, teniendo en cuenta que existen ya más de 160.000 extranjeros comunitarios y no comunitarios en paro, y que 300.000 declaran carecer de empleo, parece lógica la necesidad de mecanismos de ordenación del empleo efectivos y accesibles también para las personas extranjeras.

Por esta razón, desde el Partido Popular hemos propuesto la creación de una agencia de inmigración y empleo como una entidad mixta, que contaría con participación tanto de las administraciones públicas como de los agentes sociales, es decir, organizaciones empresariales y centrales sindicales.

No sólo presentamos estas propuestas a la opinión pública a través de los medios de comunicación social, las presentamos también en el Congreso de los Diputados en forma de proposición no de ley, y se las presentamos personalmente a la CEOE y a los sindicatos. Se trataría pues de articular un mecanismo abierto, flexible, ágil, útil, para que esta agencia pueda tener oficinas en España y en el extranjero. Esto es clave, porque facilitaría la contratación en origen de los inmigrantes que quieran venir a España a trabajar.

Pero más allá de la regulación del mercado laboral, son también necesarias políticas más activas, como promover, junto con las comunidades autónomas, la creación de una red autonómica de empleo e inmigración, planificar medidas de formación continua para los trabajadores inmigrantes de cara a incentivar la mejora de sus condiciones laborales y sus posibilidades de movilidad laboral, apoyar la iniciativa emprendedora de inmigrantes que quieran establecerse por cuenta propia, revisión del sistema de contingentes para agilizar los trámites de contratación en función de la nueva agencia de inmigración y empleo.

Y como conclusión, estas propuestas son sólo algunos ejemplos de las iniciativas que pueden ponerse en marcha para poner en relación inmigración, integración y empleo, de forma que la arribada de extranjeros a un país europeo no suponga una amenaza para su estabilidad y su mercado laboral, sino una verdadera oportunidad para su desarrollo y la creación de empleo. Más todavía cuando Europa vive un proceso de envejecimiento de la población y de reducción de las tasas de natalidad, que van a provocar una cierta recesión demográfica en los próximos años. La inmigración ya no es sólo una oportunidad, sino una necesidad para cualquier sociedad que pretenda mantener sus estándares de crecimiento y bienestar. Pero para que pueda ser así debe haber un principio, una máxima, que no deje de cumplirse en ningún caso y que siempre me gusta recordar: «un inmigrante, un empleo».

**PATRICK BUTOR (Director general de Población y Migraciones de Francia):** Ha habido en la sesión anterior una presentación general a todas luces interesante sobre la historia de la inmigración mundial y sus diferentes periodos –el Renacimiento, el siglo XX–, por parte de la señora Estrella Rodríguez Pardo y del señor Peña, así que yo no voy a retomar este enfoque general de presentar las cosas.

El discurso de Ana Pastor añade un aspecto que no había sido abordado y que me parece muy importante: el hecho de que, efectivamente, en esta nueva fase de migración del siglo XXI existe la elección permanente entre hacer venir a inmigrantes y descentralizar la producción. Creo que es algo completamente nuevo y

que cambia en nuestros países europeos. Esta nueva percepción de las migraciones era algo impensable en el siglo XX, por ejemplo. Y ahora algunos países lo hacen, llevan a cabo una descentralización muy importante de la producción, es el caso, por ejemplo, de Airbus, que impone a sus subcontratas realizar la mitad de la producción en los países del Magreb o estar en la zona dólar y tener costes de producción más reducidos. Otros países como Italia escogen la opción de traer masivamente mano de obra inmigrante para seguir siendo competitivos a nivel mundial, caso del distrito de Prato, donde está Benetton, por ejemplo, que produce mucha ropa en Italia, que acaba de hacer venir 10.000 chinos a trabajar a Italia para mantenerse al nivel de los costes mundiales. Pero yo no creo que para Europa sea fácil hacer esto, porque nosotros tenemos sistemas sociales avanzados, con salarios mínimos, con cargas sociales elevadas, lo que hace que incluso trayendo trabajadores extranjeros, nuestros costes sean forzosamente más altos que aquellos del mercado mundial.

Otra elección que es posible, en todo caso, para un país como Francia, es entre la movilización de la población que está en el paro —y que todavía es muy numerosa en nuestro país, al menos tres millones de habitantes— o hacer venir a extranjeros. Los prefectos, por ejemplo, tienen instrucciones, en la actualidad, de rechazar al máximo la llegada de temporeros agrícolas para intentar que antes trabajen los desempleados franceses; la mayoría de los departamentos franceses lo consiguen, por lo cual han disminuido los temporeros agrícolas marroquíes que venían hasta Francia, salvo, por ejemplo, el departamento de Marsella, donde, por el contrario, el número de temporeros agrícolas marroquíes no ha dejado de

aumentar aunque, al mismo tiempo, el número de personas que tienen derecho al subsidio de desempleo no deja también de aumentar. Entonces, tenemos una situación que es aproximadamente la del Bajo Imperio Romano, donde hay cada vez más parados y, al mismo tiempo, cada vez más trabajadores extranjeros; se dan ambos casos al mismo tiempo, lo que es una paradoja que puede, en un plazo, plantear problemas.

Francia tiene la particularidad en materia de inmigración de ser el país de Europa que tiene el mayor número de inmigrantes. Las estadísticas dicen que es Alemania, pero yo creo que las estadísticas se equivocan en este caso, puesto que se cuentan como inmigrantes en Alemania a los alemanes que estaban en los antiguos países soviéticos y que, con la caída del muro, regresaron a Alemania. Es como si en Francia contáramos como inmigrantes a los franceses de Argelia, que no lo son evidentemente. Por tanto si contamos los verdaderos inmigrantes, Francia es en la actualidad el país que tiene el mayor número, porque es el país que hizo su revolución demográfica más temprano, (inició a finales del siglo XVIII) y porque los franceses han tenido muy pocos hijos. Por eso, desde el siglo XIX, Francia acoge inmigrantes de todos los países de Europa y del mundo y eso provoca un enredo extremadamente importante. Por el contrario –y esta es la segunda paradoja–, Francia es el país de Europa que tiene el flujo de inmigrantes más reducido, puesto que cada año llegan a Francia 130.000, y de esa cifra sólo 9.000 personas viene a trabajar oficialmente. El sistema de medida de cuantos vienen para trabajar es muy simple, no es un sistema de cuotas ni de puntos; es un sistema según el cual consideramos que si, para realizar el trabajo no encontramos ni trabajadores

franceses ni trabajadores extranjeros que estén legalmente en Francia, tenemos el derecho de pedir a la dirección de Trabajo del departamento correspondiente que traiga a un extranjero.

Así es como se hace, es un sistema muy flexible, que está bajo mi dirección y que permite traer las necesidades cuando existen. Antes de pasar a las 35 horas preferimos contratar más gente. Por ejemplo, hace unos años no teníamos suficientes enfermeras así que vinieron enfermeras españolas a Francia; en 2000 nos faltaban informáticos, por lo que abrimos la puerta a los informáticos y en ese caso, como se ha comentado precisamente hace un instante, para la apertura a los nuevos países europeos, decidimos abrir a los miembros de Europa todos los oficios para los que hay más ofertas de empleo que demanda de empleo. A fecha de 1 de mayo de 2006 eran 60 oficios, fundamentalmente de hostelería y restauración, construcción, trabajos públicos y trabajos agrícolas, y vamos a añadir –creo que la decisión se tomará en breve– 40 nuevos oficios, fundamentalmente relacionados con la informática que, tras la reactivación económica está de nuevo al alza.

Así es, pues, cómo funciona nuestro sistema. Es cierto que habría que ajustar alguna cosa que todavía no conocemos del todo bien, como la prestación internacional de servicios, que procede de directivas europeas, pero que están muy mal controlados. Según una encuesta del Senado ahora hay cerca de 100.000 personas en Francia que reciben esta prestación internacional de servicios. Son fundamentalmente polacos, y el problema es que no pagan Seguridad Social ni en Francia ni en sus países de origen. Creo, pues, que Francia va a pedir pronto a Europa que ponga un poco de orden en este campo, puesto que hay un *dumping* social por este

hecho, y estamos perdiendo ocasiones de mejorar los sistemas sociales tanto en Francia como en Polonia.

A continuación, la otra forma de venir a Francia, la más importante, son las migraciones familiares. Se trata de las familias de las personas que vinieron en migraciones anteriores. En el reagrupamiento familiar, que suma 20.000 personas por año, son los extranjeros los que hacen venir a sus cónyuges. Pero la más importante es el matrimonio. Esto concierne fundamentalmente a inmigrantes venidos de Turquía o del Magreb, hijos de inmigrantes que consiguieron la reagrupación familiar y que siguen llevando a cabo lo que hacían en Francia hace 50 ó 60 años, que son matrimonios concertados. No se trata de matrimonios de conveniencia, existen matrimonios fraudulentos, pero apenas son 2.000 o 3.000 al año, y sin embargo hay 60.000 matrimonios concertados, en los que la familia dice «mira, tú te vas a casar con tu primo o tu prima en Anatolia o en Marruecos». Ese es un fenómeno complicado para nosotros ya que es perfectamente legal, se trata de matrimonios auténticos, de parejas reales, pero al mismo tiempo esto obliga a la segunda generación a reformar la formación para la integración de una nueva población que ha sido educada en otro lugar fuera de Francia y que, por tanto, conoce peor los valores y la lengua franceses. En parte gracias a este proceso Francia es el primer país del mundo en demandantes de asilo y tenemos cada año cerca de una decena de miles de refugiados que son acogidos en Francia. Aquí están, pues, los flujos.

Ahora bien, ¿qué pasa con la integración? Nosotros ya tenemos la agencia, de la que ha hablado Ana Pastor hace unos momentos. Esta agencia fue creada por el general De Gaulle en 1945. En aquella época se llamaba Oficina de las Migra-

ciones Internacionales, y fue concebida para favorecer las migraciones en Francia, para participar en la reconstrucción del país. Ahora –y es un mala costumbre cambiar las siglas– se llama Agencia Nacional para la Acogida de Extranjeros y Migrantes, la ANAEM. Tiene un millar de personas asalariadas, está financiada fundamentalmente por impuestos que son retenidos a los empleadores que traen asalariados extranjeros, y su papel principal es hacerles pasar un examen médico y, a continuación, (esto es muy reciente, se ha convertido en obligatorio desde hace apenas un año), hacerles un contrato de acogida para la integración. ¿Está justificada la palabra contrato? No sé qué pensará nuestro profesor de derecho, puesto que teóricamente el contrato es algo que es opcional y aquí es obligatorio si queremos tener un permiso de residencia permanente en Francia. No puede obtenerse si se es turista o cuando sólo se quiere permanecer en Francia provisionalmente, pero si queremos tener un permiso de más de seis meses es necesario aprobar este contrato de acogida para la integración. Consiste en cursos de dos días en los que se aprenden los valores franceses, los servicios públicos franceses y, si no se habla francés, 400 horas de formación gratuita para tener un nivel mínimo, que es un nivel creado a partir del nivel del Consejo de Europa; por debajo se encuentra el nivel A1.1, que es extremadamente flojo, el de un niño de seis a siete años. La parte escrita no es imprescindible, de forma que se puede venir a Francia sin saber escribir o leer, siendo analfabeto. Estos criterios son los más bajos de Europa, puesto que creo que la mayor parte de los países europeos –Gran Bretaña, Alemania, Holanda– están poniendo el nivel B2 del Consejo de Europa como mínimo para ir a sus países; es un nivel entre tres o cuatro veces más alto que el nosotros tenemos en Francia.

Francia tiene la suerte de tener un antiguo imperio colonial, lo que hizo que pensáramos que sólo el 25% de los inmigrantes necesitarían esta formación en idioma y, de hecho, apenas son un 20%, ya que la mayoría de los extranjeros que vienen a Francia son personas que han aprendido el francés en las escuelas de sus países de origen; esto permite ahorrar algo de dinero y creo que gracias a esto, podremos aumentar un poco el nivel de formación en los años venideros.

¿Cuáles son los valores sobre los deseamos insistir? Se trata de los valores específicos de Europa. Uno es, primero, la igualdad entre hombres y mujeres, que no tiene evidentemente que ser el caso en los otros países. Francia mantiene la galantería francesa, el hecho de que en la relación con las mujeres el hombre no tiene nada que imponer a la mujer, la mujer debe evidentemente consentirlo, y es una cosa que tenemos que explicar a los inmigrantes, es para nosotros un punto esencial.

El otro punto muy específico de Francia, quizás el más original, es la laicidad. Podemos decir que la laicidad data de Enrique IV, rey de Francia y de Navarra, en los tiempos en los que Navarra era francesa. Enrique IV, que era protestante, puso fin a las guerras de religión al volverse católico; con esa acción puso fin a las guerras de religión al permitir que las personas eligieran su religión, y creó un espacio público no religioso. Fue el único país de Europa en hacer esto en aquella época; los demás países europeos obedecían al Tratado de Westfalia, con el principio latín de *cujus regio ejus religio*, cada persona deberá adoptar la religión de su soberano. Esta laicidad inaugurada por Enrique IV fue idealizada por la Revolución Francesa, se encuentra en la Declaración de los Derechos del Hombre

y por una ley de 1905 que fue impuesta por la Tercera República; y es un principio al que damos mucha importancia. En el nombre de estos dos principios, la laicidad y la igualdad entre hombres y mujeres, hace tres años aprobamos una ley que prohíbe el velo islámico en la escuela, y es una ley que, ante la sorpresa general, ha sido muy bien aplicada, sin ninguna dificultad y sin ningún problema en absoluto; esto forma parte del éxito de la integración a la francesa.

Por contra, también hay fallos en la inmigración a la francesa, ha habido graves disturbios, como los que recordarán que sucedieron en noviembre de 2005. Mi Dirección encargó un estudio para ver cuáles eran las correlaciones sociológicas que podíamos encontrar en esta violencia extraordinaria. Si medimos la violencia por el número de coches quemados por barrio y por otros factores sociológicos, la mejor correlación que le encontramos fue con la tasa de crecimiento del paro entre los jóvenes. Los barrios más violentos son aquellos en los que el paro juvenil ha pasado en cinco años del 30 al 50%. Es el caso de Toulouse, es el caso de Evreux; así pues, comprendemos la desesperación que puede alterar a los jóvenes en este caso; se trata de jóvenes que son de la segunda generación, la mayor parte de las veces no son inmigrantes en el sentido estricto del término, son jóvenes descendientes de la inmigración y que, además, contrariamente a sus padres, que han tenido un cierto estatus social, puesto que han tenido en Francia unas condiciones mucho mejores que en sus países de origen. Si bien decimos que es necesaria una política de integración para pasar del estatus de inmigrante al estatus de francés, por naturalización, no lo es menos después una política de igualdad de oportunidades que hay poner en marcha en las empresas. Lo intentamos hacer con una

Carta de la Diversidad, que funciona bien, y vamos a intentar aprobar una etiqueta de Diversidad en la Empresa.

En cambio, creo que el mayor fracaso de la integración francesa es el hecho de haber concentrado, mediante el sesgo de la vivienda social, a todos los inmigrantes en los mismos barrios, lo que ha impedido que se haya conformado un «crisol» a nivel escolar, puesto que hemos creado, digamos, «escuelas-deshechos», donde no hay más que hijos de inmigrantes, mientras que los franceses llevan a sus hijos a otros lugares. Creo que ésta será la tarea del futuro próximo: conseguir una mejor distribución de la población inmigrante en el conjunto del territorio. Esto supondrá un cambio de todo el sistema de vivienda social: dejar de tener una ayuda para la construcción, sino dársela a la persona; dejar de tener el derecho a una vivienda en pequeños municipios, sino en las grandes aglomeraciones, para evitar que todos los inmigrantes vayan a reencontrarse en el mismo municipio.

Esto ha sido un vistazo muy por encima de la política francesa actual. Querría concluir diciendo que gracias a la eficacia de la diplomacia española ha habido un gran momento en materia de inmigración el año pasado, me refiero a la Cumbre Euroafricana de Rabat donde surgió un concepto que fue el de la inmigración concertada entre África y Europa, y yo creo que es totalmente necesario, puesto que no hay ningún otro sitio en el mundo donde haya una diferencia tan grande demográfica, de condiciones de vida, de nivel de vida, de política de libertad, de política económica, como la existente entre Europa y África. Este es el sitio del mundo donde las migraciones serán más fuertes en el siglo venidero, y esto implica, efectivamente, una migración concertada. Ahora existe el concepto, pero tenemos que

ver cómo ponerlo en marcha, y ahí, en la puesta en marcha, no hemos progresado desde hace un año. Espero que Francia, España, Marruecos, Senegal y la Unión Europea ayudemos a progresar en esta materia, y creo que coloquios como éste son momentos oportunos para hablar de ello.

**ÁNGELES SOLANES (Profesora titular de Filosofía del Derecho. Grupo de Estudios sobre Ciudadanía, Inmigración y Minorías de la Universidad de Valencia):**

Dentro del tema que se proponía para el día de hoy en general, y en especial para esta sesión, el debate sobre inmigración, integración y empleo y las experiencias desde el ámbito europeo, tenemos dos modelos. Con el español no coincido exactamente en la exposición y ahora diré el porqué. Lo primero que se me ocurrió cuando vi la secuencia que se nos proponía es que la relación entre inmigración, empleo e integración tendría que ser una relación, digamos, lógica, tendría que ser la persona inmigrante que llega a un Estado de forma regular, que se inserta en el mercado de trabajo, debería a la larga, gracias a la inserción en el mercado de trabajo, conseguir la integración, puesto que la integración no es sólo laboral, pero la ocupación en el mercado formal de empleo es un punto importante para conseguir la integración.

Sin embargo, existe un factor que distorsiona cualquier posible relación lógica entre estas tres nociones, existe un factor muy puntual que no se da sólo en el caso español –y en esto es en lo que de alguna manera discrepo de lo que se ha expuesto–, no es un factor puntual de España o un factor puntual del arco medite-

ráneo, sino que se ha dado en todos los países de la Unión Europea y también en otros países: la inmigración irregular. O dicho de una forma más concreta, la retroalimentación que existe, el nexo de unión indisoluble que existe entre un mercado informal de trabajo y una inmigración irregular.

Marcos Peña nos preguntaba qué era primero, si el huevo o la gallina. Yo no creo que los procesos extraordinarios de regularización sean el efecto llamada. Son un producto de una mala gestión de los flujos migratorios, de legislaciones de extranjería sumamente inflexibles. Pero uno de los efectos llamada más potentes en todos los Estados de la Unión es la existencia de un mercado informal de trabajo, es decir, la existencia de puestos de trabajo informal en los cuales pueden insertarse los inmigrantes en situación irregular.

Entonces, este factor distorsiona cualquier posible unión entre mercado laboral formal e integración, en la medida en que existe un contingente sumergido que siempre va a tirar a la baja las condiciones de trabajo del empleo formal.

Si tenemos en cuenta, digamos, lo que serían los tres pilares fundamentales de una pretendida política de inmigración de la Unión —que yo creo que no existe, existen directrices, pero las políticas son básicamente nacionales en cuanto que cada Estado aprueba su normativa, respetando unos mínimos comunes, pero las normativas son estatales, y los supuestos de los distintos Estados son diferentes—: primero la política defensiva, basada en un control de fronteras, y aquí todos los sistemas europeos (el SIRENE, SIGNET, en nuestro caso el SIVE), todos los sistemas de vigilancia y los argumentos de seguridad y orden público; un segundo pilar, que sería el pilar social, esa pretendida homogeneidad social de los europeos, el

más claro esquema tradicional entre amigo y enemigo, los europeos y los que no son europeos, como si todos los europeos fuéramos iguales; y un tercer pilar, un tercer eje fundamental, que es el eje económico, que se basa en la protección del mercado de empleo, primero nacional, por parte de cada uno de los Estados, y después europeo, y al mismo tiempo una contradicción implícita en la práctica, que es la necesidad latente de una mano de obra, cada Estado la tiene de una forma distinta, pero los Estados europeos sistemáticamente, los datos que se nos han dado a lo largo de todo el día demuestran que tienen una necesidad de mano de obra vital, que no se puede subsanar de otra forma más que recurriendo al ámbito de la inmigración. Por tanto, mientras las normativas de los distintos Estados, las legislaciones, presentan un esquema que aún la idea de regularidad en cuanto a inserción al mercado formal de trabajo, igual a derechos (pleno estatuto jurídico), igual a integración (por tanto, cohesión social), mientras estos son los esquemas normativos, la realidad es muy distinta; la realidad es irregularidad, es decir, inserción real en un mercado informal de trabajo, por tanto, limitación o vulneración de derechos, vulnerabilidad jurídica, podríamos decir, en la medida en que estamos fuera de las garantías del mercado formal de empleo y, por tanto, desintegración, o leído de otra forma, falta de cohesión social.

Esta relación que estoy presentando no es propia del caso español, ni siquiera es propia del arco mediterráneo. Para hacer una comparación en sus justos medios, es decir, para poder comparar Estados de la Unión Europea, como Alemania, Francia o Bélgica con España, Italia, Grecia o Portugal, tenemos que situarnos en el momento histórico en el que comenzaron a ser receptores de inmigrantes.

Es verdad que nosotros hemos recorrido el mismo camino en mucho menos tiempo, pero también es verdad que estos países, por ejemplo, Francia, por tomar el supuesto que se mencionaba, han realizado procesos extraordinarios de regularización. En 1982 tuvieron uno en Francia, en 1997 volvieron a tener otro, también Alemania, también Bélgica. Quizás en menor medida, porque han recorrido el camino en más tiempo, pero igualmente han recurrido a los procesos extraordinarios de regularización. Y me llamaba mucho la atención en la ponencia de Ana Pastor el hecho de que se dijera que el proceso extraordinario de normalización en España fue muy criticado desde el ámbito de la Unión, que realmente lo fue, pero fue criticado, por ejemplo, mayoritariamente y de forma muy ferviente por Italia, que en el año 2002 a su vez había realizado un proceso extraordinario de regularización sólo para la *collaboratrice* familiar, es decir, para las personas que trabajaban en servicio doméstico, y regularizó a 600.000 personas. Es decir, el Estado, uno de los Estados, que criticaba potentemente el proceso de normalización español, tres años antes lo había realizado en el ámbito de su territorio. Y por eso lo criticaba, porque sabía las consecuencias perversas de los procesos de normalización o de regularización. Porque en realidad los procesos extraordinarios de regularización son una clara muestra, una evidencia palpable de que las normativas de extranjería no funcionan. Es decir, son la clara evidencia de la incapacidad de gestionar la inmigración desde el punto de vista regular. Cuando las normativas no funcionan, y las personas inmigrantes se ven abocadas a llegar a los países de recepción desde el punto de vista irregular, es cuando inexorablemente el Estado, al hacer generalmente modificaciones normativas, tiene que hacer borrón y cuen-

ta nueva para poder empezar a legislar, para poder empezar a regular, porque de lo contrario esas bolsas latentes de irregulares lastran cualquier medida que se pueda adoptar. Si analizásemos los datos que existen sobre los procesos de regularización en los países del arco mediterráneo, que sí que se encuentran en un estadio histórico muy semejante, es decir, en Grecia, Portugal, España, Italia, veríamos que existen importantes coincidencias: han optado por procesos extraordinarios de regularización porque tienen mano de obra básicamente no cualificada. Es decir, el importante crecimiento económico, el despegue de la población autóctona hacia puestos de trabajo mejor remunerados ha hecho que esos inmigrantes, que son básicamente complementarios, que no competencia de la población autóctona, ocupen puestos de trabajo mucho más bajos y que, por tanto, la amnistía, por así decirlo, se le dé con procesos extraordinarios de regularización. Pero existen también en los países de larga tradición migratoria formas, digamos, encubiertas de regularizar; porque cuando llegamos a un proceso extraordinario de regularización es porque no hemos tenido un proceso permanente de entrar en la regularidad.

Tomemos los dos ejemplos, que se me ocurrían un poco al hilo de las intervenciones que escuchaba, de España y Francia. ¿Qué ocurre con un inmigrante que está en España un año en situación irregular y tiene un empresario dispuesto a contratarle, a darle de alta en la Seguridad Social y a tenerle en el ámbito de la legalidad? Pues bien, aunque este inmigrante fuera muy previsor y se hubiese empadronado, por el sistema del arraigo social tendríamos que esperar tres años de estancia irregular, como mínimo, para poder regularizarle. Por tanto, tenemos ahí una perpetuación de la irregularidad que lo que hace es atacar las condiciones

garantistas del mercado formal de empleo; genera, por una parte, para los trabajadores que están en el ámbito del mercado formal la idea de que los inmigrantes trabajan por menor precio, les da igual no estar en el ámbito de la Seguridad Social, etc. Las críticas, yo creo que acertadas, que se hacen muchas veces por los sindicatos de que distorsionan el sistema garantista del mercado de trabajo; y por otra parte, genera al inmigrante la idea de que no tiene derecho a nada, o sea, que tiene que estar escondido, tiene que ser invisible e inexistente hasta que pase esa cadena de los tres años y se pueda regularizar.

En otros Estados, donde la regularización puede realizarse en cualquier momento, aunque no se llame regularización, aunque se le llame análisis del caso individual, es menos fácil llegar a un proceso extraordinario de regularización. ¿Por qué? Porque, permanentemente, el sistema, de forma flexible y siempre dentro de la demanda del mercado de trabajo, está permitiendo la entrada en la regularidad. Es decir, cuando las normativas no afrontan, uno, la irregularidad inicial, es decir, es difícil conseguir un visado, es difícil entrar en el momento en que el contingente está abierto, el contingente no responde a la demanda real, no a la normativa, no a la legal, no a la política, a la real del mercado de trabajo, se genera irregularidad. Pero además, cuando no se arbitran medidas para combatir la irregularidad sobrevenida, por ejemplo, de personas que entraron por reagrupación familiar, y por motivo «x» o que han dejado de estar con el reagrupante, quieren incorporarse al mercado de trabajo, etc., cuando no se arbitran medidas de entrada en la regularidad, en caso de irregularidad sobrevenida, lo que hacemos es lastimar cualquier posibilidad de que el mercado formal de empleo pueda seguir sien-

do un mercado garantista, es decir, un mercado que asegure los derechos de sus trabajadores y que potencie la capacidad reivindicativa que, por esencia, debe tener la clase trabajadora en un Estado social y democrático de derecho, como el español, o en Estados democráticos como los europeos. En el caso de la Unión Europea no tenemos, digamos, un sistema armonizado o unificado para intentar hacer frente a las situaciones de inmigración irregular. Precisamente a propósito del proceso de normalización español en 2005 se criticó muchísimo a España porque no informó a sus socios europeos, o no consultó con sus socios europeos acerca de la oportunidad de llevar a cabo este proceso de normalización. Y determinados Estados criticaron el hecho de que no lo hubiese consultado en sede europea. Surgió en este momento la denominada Propuesta Frantini, que algunos de ustedes conocerán, y que ha dado lugar a una decisión del Consejo por la cual los Estados que quieran llevar a cabo procesos extraordinarios de regularización que puedan afectar a los otros Estados miembros, es decir, todos, porque cualquier proceso extraordinario de regularización en un Estado afecta al resto, tienen que informar a sus socios europeos.

Bien, los procesos extraordinarios, sí, pero las medidas puntuales, no, porque las medidas puntuales vienen ligadas a las normativas estatales. Por tanto, ¿cuáles serían las alternativas? Esta sería la situación de hecho. Un importante mercado informal de trabajo que llama y aglutina a una inmigración irregular, una inmigración irregular que se perpetúa en el tiempo porque tiene la seguridad de que puede estar asentada en ese mercado informal de trabajo, y un ciclo continuo, y por encima del mismo, el mercado formal de trabajo.

¿Cuáles serían, digamos, algunas de las alternativas, algunas de las propuestas que podríamos hacer para aterrizar de este terreno del discurso expositivo a la realidad —en mi caso por eficiencia profesional— normativa, a la realidad jurídica para intentar enfrentar esta situación de hecho, en la cual se encuentran todos los Estados del arco mediterráneo y, en menor medida, los Estados de larga tradición migratoria?

Bien, pues una primera medida, en mi opinión, sería la flexibilidad normativa. Yo no estoy diciendo ni que se acabe con la política de los contingentes o con la política de cupos, o que el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que tenemos en España haya que eliminarlo, etc. Estoy diciendo que creo que son medidas insuficientes, porque siguen enfocando la inmigración desde un punto de vista cuantitativo, cuántas personas, en qué momento, cuándo se abre el contingente y cuándo se cierra el contingente, etc.

Yo creo que la flexibilidad normativa, es decir, una legislación que permita una entrada periódica, puntual, permanente, flexible, como lo es el propio mercado de trabajo, en la regularidad, puede prevenir los procesos extraordinarios de regularización y todas las imágenes que los procesos extraordinarios de regularización generan, tanto en un ámbito político como en un ámbito social.

En el caso, por ejemplo, de Italia, en 1998 incorporaron en su ley los denominados permisos de búsqueda de empleo, no como los tenemos en la actualidad en España, que los tenemos unidos al contingente, sino permisos de búsqueda de empleo fuera del contingente y en cualquier momento, siempre que hubiese una vacante en el mercado formal de trabajo. Fueron permisos tan criticados por los

socios de la Unión que finalmente, en la reforma que tuvo la ley italiana, estos permisos desaparecieron.

Yo no creo que la idea de permisos de entrada para búsqueda de empleo o permisos de otro tipo, que no vayan necesariamente unidos siempre a una política de cuota, que es muy disfuncional y que no responde a la realidad, sea negativa. La idea del permiso no es negativa, la posibilidad de regularizar caso por caso, de tener en cuenta las situaciones específicas para la entrada en la regularidad, me parece una apuesta mucho mejor que perpetuar la irregularidad. Porque la política de inmigración, en todos los Estados de la Unión, también en los que apuestan por inmigración escogida, como el caso de Francia o el caso de Alemania, también los que apuestan por inmigración escogida, porque tras la inmigración escogida va lo que en el eslogan de la ley Sarkozy se denominaba la inmigración padecida. Como ustedes saben, cuando se aprobó en 2006 la ley francesa Sarkozy se decía «sí a la inmigración escogida», es decir, entre paréntesis, a la cualificada, «y no a la inmigración padecida», y la padecida es la que se arrastra por la vía de los derechos fundamentales, porque los trabajadores cualificados tienen familias, tienen hijos, que también quieren ir al Estado de recepción.

Por tanto, yo creo que es mejor flexibilizar la normativa, tanto para la inmigración escogida, en países de larga tradición migratoria que apuestan por este tipo de inmigración, cuanto para una inmigración más de ámbito primario, de mano de obra no seleccionada, por así decirlo, para Estados como España, del arco mediterráneo, antes que insistir en políticas duras de control sistemáticamente incumplidas en el tiempo, económicamente muy caras, porque mantener un sistema como

el SIVE o las vallas para que no se pueda cruzar por el estrecho, etc., son económicamente muy caras y generan la perversión en el imaginario colectivo de la avalancha, que en realidad no existe si se analizan los datos.

Yo creo que la política de inmigración de la Unión en este momento no es tanto una cuestión de cuántos inmigrantes, sino de cómo vamos a tener a los inmigrantes; la cuantía, el número cuantitativo no se frena con legislaciones represivas, no se ha conseguido nunca en el ámbito de la Unión, tampoco lo han conseguido otros Estados, como Estados Unidos, Australia o Canadá.

Es decir, por el ámbito sólo legal no se frena, mucho menos por el ámbito policial. Se frena desincentivando, desincentivando la generación de inmigración irregular, porque desincentivar la inmigración sería un efecto perverso para todos nosotros. La inmigración es necesaria. Si la queremos leer en cifras económicas, es necesaria desde las demandas puntuales de mano de obra en sectores primarios para Estados del arco mediterráneo, desde el mantenimiento de crecimiento económico espectacular que hemos experimentado países como Italia o España, de ahí que un gran porcentaje de los inmigrantes venga a estos países; desde la caída de la natalidad en todos los Estados de la Unión, el envejecimiento de la población, etc.

Por lo tanto, siendo necesaria, vital e imprescindible la llegada de inmigrantes, de personas inmigrantes, también trabajadores, pero ante todo personas inmigrantes. Yo creo que la política de inmigración de la Unión se ha de centrar más en cómo tenemos jurídica y normativamente a esos inmigrantes, antes que en cuántos inmigrantes queremos.

**SANDRA PRATT (Responsable adjunta de la Unidad de Inmigración y Asilo. Dirección General de Justicia, Libertad y Seguridad de la Comisión Europea):** Ya se ha dicho mucho sobre política migratoria europea; algunas críticas, que siempre estoy contenta de escuchar, y algunos elementos positivos. Lo que quiero hacer es intentar recoger –si puedo– algunos de éstos y ofrecerles una idea de hacia donde nos dirigimos; cuáles son los objetivos clave que tenemos ahora, en tres áreas en las que nos estamos centrando en este seminario: inmigración, integración y empleo. Ha quedado muy claro lo importante que es la migración, tanto en España como a nivel de la Unión Europea, y en la Unión Europea vemos la migración como uno de los desafíos más visibles de la globalización.

El señor Butor habló de algunos aspectos de la globalización y lo que nosotros decidimos –y cuando digo nosotros me refiero a los Estados miembros, a sus gobiernos, entre otros–, allá por 1999, fue que la migración internacional es algo que no va a marcharse, y que no podemos pararla. Estamos todos de acuerdo en que no podemos detenerla. Necesitamos medidas de control pero no podemos parar la migración y, además, no queremos parar la migración porque la necesitamos.

Hemos oído mucho sobre la situación demográfica –la situación económica– de ahora y de los años venideros en España, y hay situaciones similares en la mayoría de Estados miembros. Puede llegar en diferentes momentos y en diferentes grados, pero el problema demográfico termina por afectar a todo el mundo. Así que lo que estamos intentando desarrollar es un enfoque europeo a la migración; una Política Migratoria Común. Teníamos una Política Agrícola Común, y ahora

una Política Migratoria Común, y eso es lo que hemos intentado hacer a lo largo de estos últimos años. Y ésta reconoce el hecho de que la migración internacional está aquí, que la necesitamos y que la cuestión clave es cómo gestionarla eficazmente, pensando en nuestros intereses, pero también en los intereses de los migrantes y en los intereses de los terceros países; y cómo gestionarla para que las personas que vengan aquí sean las personas que necesitamos, que queremos, y que ellas prefieran venir por medios legales, porque les hemos dejado claro y manifiesto estos medios legales, y no por medios ilegales. Así que éste es el reto que nos hemos planteado.

Sabemos que la inmigración no es la solución al problema del envejecimiento –hay otras muchas cuestiones políticas que tienen que ser abordadas y decisiones que tomar–, pero es una parte de la reacción a la cuestión del envejecimiento. Así que quiero hablar sobre tres de las áreas en las que ahora estamos centrando nuestra atención. La primera es el reto de gestionar la migración legal. Es un objetivo clave de la política diaria que estamos desarrollando en la actualidad. Algunos de ustedes habrán visto las discusiones, en los últimos años sobre migración económica, el Libro Verde, el plan político sobre migración legal que ahora se están implementando. Y hay un número de factores clave que están siendo desarrollados a partir de este plan político. Y reconocemos, al hacer esto, –y aquí escojo cuidadosamente mis palabras– que la implementación de un enfoque común a la entrada, en particular de trabajadores inmigrantes, debe ser progresiva y flexible.

*La entrada de trabajadores migrantes.* Tienen que dar una respuesta a las necesidades del mercado laboral nacional y nosotros tenemos que respetar el dere-

cho de los Estados miembros a decidir sobre el número de trabajadores de terceros países que quieran dejar entrar para trabajar.

Yo simpatizo con casi todas las cosas que se han dicho aquí, hasta el punto de que estamos intentando elaborar un mercado laboral único en la Unión Europea. Durante años siempre hemos dicho que necesitamos una mano de obra móvil que responda a las necesidades, dondequiera que ocurran. Y esto es lo que está sucediendo ahora con la admisión de los nuevos Estados miembros y la movilidad de ciudadanos de la Unión Europea a países donde hay una necesidad de mano de obra; Irlanda –en concreto–, Alemania, etc. Todos lo sabemos.

Aquí quiero dejar claro que la Política Migratoria Común que estamos desarrollando es una política que sólo incumbe a gente proveniente de fuera de la Unión Europea, concierne a ciudadanos de terceros países. La circulación de ciudadanos comunitarios dentro de la Unión Europea está cubierta por el Tratado y otras normas y no está cubierta por la Política Migratoria Común, y creo que es importante recordarlo. Así que creo que hay un par de importantes nuevos avances con respecto al intento de fomentar canales legales de migración hacia la Unión Europea. Y el primero de ellos es una legislación nueva. Vamos a estar exponiendo propuestas de legislación sobre la entrada, por ejemplo, de trabajadores altamente cualificados; ésta será la primera parte de legislación que avanzará en septiembre e incluirá la posibilidad de que estas personas puedan moverse por todas partes dentro de la Unión Europea. Estamos pensando en *green cards* de la Unión Europea o, quizás, «tarjetas azules» de la Unión Europea», que permitirían a los migrantes que entran –una persona altamente cualificada– desplazarse de un país a otro.

¿Por qué estamos haciendo esto con migrantes altamente cualificados? Porque creemos, sabemos –lo vemos investigando– que Europa se queda atrás en atraer a los trabajadores altamente cualificados que necesita. La mayoría de los países quieren trabajadores altamente cualificados pero nosotros no los estamos obteniendo, suelen ir a Estados Unidos, Canadá, Australia. Así que tenemos que hacernos más tentadores para esta gente; tenemos que convertirnos en un imán para trabajadores altamente cualificados. Y creemos que una de las formas de hacer esto es simplificar las formas en las que la gente puede entrar en la Unión Europea.

La segunda parte de legislación será de los derechos de los migrantes legales en el empleo y, aquí, la idea es establecer un conjunto de derechos básicos para ayudar a reducir las diferencias entre los Estados miembros y proteger a los trabajadores migrantes frente a la explotación. Y, una vez que se apruebe esta legislación, contaremos con una legislación –legislación de la Unión Europea– que cubrirá los derechos económicos y sociales de los trabajadores migrantes –derechos básicos– desde el momento en que obtienen su primer empleo en la Unión Europea hasta la fecha en la que son aptos para convertirse en residentes a largo plazo, cuando sus derechos están cubiertos por otra legislación comunitaria ya existente. Así pues, contaremos con un programa basado en derechos para trabajadores migrantes.

La tercera directiva afectará al ingreso de trabajadores de temporada, que es una cuestión importante para España, y con esta directiva queremos poner en práctica algunas ideas para fomentar la migración circular, migración intermitente –ha

sido mencionada un buen número de veces esta mañana–, la unión de las agendas de migración y desarrollo, que es una de las principales vías que queremos intentar y ver si podemos hacer que la migración sea más beneficiosa para terceros países y para los países de los que proceden los migrantes. Y después vendrá legislación de la Unión Europea sobre otras categorías de trabajador. Algunas de las otras medidas de las que el plan político hablaba y que ahora están empezando a ser desarrolladas y que también fueron mencionadas anteriormente: la necesidad de mayor información para potenciales migrantes sobre qué está realmente disponible y cómo uno puede conseguir un empleo en el mercado laboral de la Unión Europea; el Portal Europeo de la Movilidad Profesional, en el que estamos trabajando ahora; el desarrollo del Eurosystem... Los servicios públicos de empleo pueden jugar un papel muy importante para gestionar los flujos migratorios. Y ya vemos ejemplos de esto –también en España– de un enfoque coordinado para la mano de obra migrante. Conozco un caso, por ejemplo, en Huelva, pero hay otros muchos, trabajando con un centro equivalente en Marruecos, trayendo temporeros a España para trabajar en el sector agrícola y llevándolos a casa al finalizar el contrato, y trayéndolos de vuelta de nuevo al año siguiente. Una de las cosas que queremos hacer con la directiva de trabajadores de temporada es proporcionar a ese tipo de migración intermitente, darle a alguien la posibilidad de que venga a trabajar a la Unión Europea para, digamos, seis meses, durante un periodo de entre tres y cinco años.

La segunda prioridad –y, de nuevo, se trata de una prioridad nueva y muy importante– y está relacionada con la unión de las agendas de migración y desarrollo, que ha estado ahí desde el inicio del desarrollo de la Política Común: la coo-

peración con terceros países. Vimos desde muy al principio que no podíamos gestionar la migración legal sin trabajar con los gobiernos de los países de los que vienen los migrantes, y esto ha sido empaquetado de nuevo, si les gusta, en lo que ahora llamamos «un enfoque global». Y el objetivo es trabajar más estrechamente con terceros países pero sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con la migración.

En los contactos iniciales con los terceros países se les decía algo como: «Usted debería controlar a los migrantes ilegales que vienen desde su país a la Unión Europea!» Ahora hemos abierto las discusiones para cubrir una amplia gama de cuestiones, incluyendo la integración de los ciudadanos de esos países en la Unión Europea, el desarrollo de acuerdos bilaterales sobre cuotas, y ese tipo de cosas. Lo que estamos intentando hacer es desarrollar asociaciones con terceros países para cubrir la amplia gama de cuestiones diferentes y estamos desarrollando varias herramientas nuevas para hacer esto:

Perfiles de la Migración: intentar analizar la situación de los países involucrados; construir Plataformas de Cooperación; juntar a los terceros países y Estados miembros de la Unión Europea, organizaciones internacionales como la OIT y la OIM para ayudar a gestionar la circulación de personas de estos países; y Equipos de Apoyo a la Migración: para ayudar a esos países a gestionar la migración en los países a los que concierne.

Empezamos con África y el Mediterráneo. Ahora están empezando a desarrollarse muchas actividades concretas con fondos de la Unión Europea y, bajo las nuevas perspectivas económicas, habrá fondos mucho más abundantes para este

tipo de asociaciones con terceros países, y ahora estamos desarrollando el mismo enfoque con países en el este de la Unión Europea –en las fronteras meridional y oriental de la Unión Europea.

La tercera cuestión sobre la que quería hablar brevemente es el reto de la integración. Y aquí, aunque la base legal a nivel europeo para desarrollar actividades es bastante débil (de hecho los Estados miembros han presionado muy fuertemente para juntar a la gente a discutir sobre la cuestión), aquí, repito, hemos avanzado bastante al crear estructuras y progresar hacia una definición de un enfoque europeo de la integración. Ahora tenemos un marco europeo, consistente en un número de elementos: puntos de contacto nacional –altos funcionarios que se reúnen con regularidad para examinar cuestiones concretas, problemas, intercambiar información, buenas prácticas–. Sacamos libros de buenas prácticas –el segundo se publicará en mayo de este año–, estamos a punto de lanzar un sitio web en el que se pueden mostrar buenas prácticas para que así estén disponibles extensamente por toda la Unión Europea, tenemos informes anuales sobre migración en los que intentamos ver cómo están cambiando las tendencias de la integración, y hay reuniones periódicas –ahora reuniones bianuales– de los ministros responsables de la integración para analizar cuestiones políticas y establecer la agenda para el futuro. Y creo que el otro paso adelante importante que se ha dado en los últimos años ha sido el desarrollo de lo que llamamos los Principios Básicos Comunes, que son una síntesis de buenas prácticas procedentes de los propios Estados miembros, no es algo que de hecho hiciera la Comisión, no nos sentamos y escribimos esto; vino de los Estados miembros, surgió de las reuniones dentro de los Estados miem-

bros. Y lo que hacen es presentar una especie de definición de lo que puede significar la integración en Europa hoy en día. Exponen algunos de los objetivos clave y algunas de las acciones clave que se necesitan para poder desarrollar el tipo de sociedades que nos gustaría ver en el futuro.

Un principio muy importante que no ha sido mencionado y que yo creo que es decisivo es la definición de cuáles son los límites del tipo de diversidad sobre la que estamos de acuerdo que debería verse dentro de la Unión Europea. Eso se convierte en un problema especialmente aquí en España, un nuevo país de inmigrantes.

Un poquito más adelante, en el futuro, estas cuestiones de límites serán bastante importantes. ¿Dónde deberían estar los límites? Y en estos Principios Básicos Comunes nosotros sugerimos que deberían utilizarse como límites la legislación nacional, las leyes nacionales, tradiciones, y lo que llamamos valores fundamentales europeos –democracia, igualdad– para intentar delimitar cómo debería desarrollarse la sociedad en el futuro.

El empleo es uno de los aspectos clave de la integración –hemos hablado mucho de él hoy– y, en particular, asegurándonos de que se utilice completamente el potencial de los inmigrantes, a los que ya tenemos viviendo en la Unión Europea y que están viniendo a la Unión Europea.

La tasa de paro de minorías muestra, en concreto –y de eso se ha hablado hoy y creo realmente que es muy importante– que la segunda y tercera generación no lo estaban haciendo tan bien como sus padres. Es crucial asegurar que esa generación no se encuentre discriminada, que no se encuentre en las categorías de parados.

Ha habido algún trabajo interesante realizado por la OCDE, el famoso Informe PISA –algunos de ustedes habrán oído hablar de él–, que muestra lo crucial que son los primeros años de educación para la segunda y tercera generación, y esa es una cuestión a la que, aquí en España, tendrán que dedicar mucha atención en los años venideros si quieren evitar algunos de los problemas. Porque esa es la ventaja que ustedes tienen como país nuevo, evitar algunos de los problemas que otros Estados miembros han tenido que afrontar en los últimos años.

Así pues, voy a concluir con una breve visión general de algunas de las cuestiones prioritarias con las que estamos trabajando en la actualidad. La clave para que podamos implantar estas políticas es que creemos que todos debemos trabajar juntos, la Comisión y los Estados miembros tienen que trabajar juntos. Es un desafío a largo plazo y exige compromiso también a largo plazo. Pero deseamos, y yo creo que es obvio que cada vez es más difícil para cualquier país, afrontar con éxito los desafíos que están constantemente evolucionando en solitario; que necesitamos trabajar juntos y que ese es el propósito de la Política Común; estamos ahí para intentar ayudar y presentar el tipo de políticas que puedan manejar eficazmente este desafío que tenemos que afrontar a lo largo de los próximos años.

**PATRICK TARAN (Especialista principal en Migración de la Organización Internacional del Trabajo, EE.UU.):**

Es un honor para mí y para mi organización poder compartir aquí nuestro punto de vista, basado en una experiencia de 90 años en el campo de la migración laboral. Y, también apuntaría, que hablo desde mi propia experiencia de 30 años en este

campo. Me gustaría ofrecer varias reflexiones contextuales sobre migración y empleo y estoy contento de decir que en gran parte voy a reforzar, más que contradecir, mucho de lo que ya se ha dicho. Se necesita la movilidad laboral –es la libertad para desplazarse– para asegurar que haya mano de obra disponible cuándo y dónde se necesite.

Las tendencias actuales de disminución de la población, edad de jubilación, participación de la mano de obra femenina, cifras de inmigración y crecimiento económico y productividad permanecerían más o menos como están en la actualidad. El resultado de una simulación nos sugiere que, en el año 2050, el nivel de vida de Europa Occidental, medido en ingresos per cápita del Producto Nacional Bruto, si todas estas tendencias permanecen igual, sería de cerca del 78% de lo que es hoy, en otras palabras, un 22% inferior.

La inmigración, efectivamente, ha surgido ya como uno de los componentes –uno de los factores– que serían necesarios para asegurar un futuro y bienestar general ligeramente más estables para Europa y su gente. Hoy en día, las personas nacidas en el extranjero representan el 10% de la mano de obra de la mayoría de países de Europa Occidental y creo que el dato de España está acercándose al 12%. Efectivamente, las sociedades europeas ya son diversas y cada vez lo serán más. No obstante, a nuestro parecer las ideologías e identidades de la mayoría de los Estados nacionales europeos permanecen ligadas a definiciones de pertenencia mono-raciales, mono-culturales y, a veces, mono-religiosas de pertenencia; definiciones que simplemente ya no se corresponden con la composición de sus poblaciones, en el caso de que alguna vez lo hayan sido.

El mismo concepto de diversidad debe ser un patrón, más que una amenaza; la diversidad y las identidades necesitan ser legitimadas. Sin embargo, el discurso político dominante y la imposición de medidas políticas que vemos en algunos países hoy en día parecen, en cambio, estar moviéndose en la dirección contraria

Ya anticipándose a estas preocupaciones, la OIT inició un programa en 1991 para afrontar la discriminación contra los trabajadores inmigrantes. Una característica esencial de nuestro trabajo ha consistido en desarrollar pruebas de discriminación a nivel nacional para obtener una medida y una caracterización específica de la discriminación. Estos estudios de prueba han demostrado fundamentalmente –en todos los países en los que los hemos hecho– unos niveles de discriminación significantes, consistentes e inquietantes en el acceso al empleo, incluyendo aquí en España y, más recientemente, en Francia.

Cuando todo lo demás es igual, cuando dos candidatos están igual capacitados, igual educados, con la misma experiencia y se presentan a los empleadores –siendo el nombre su única diferencia–, lo que encontramos, no obstante, es que en cuatro de cada cinco ocasiones los empleadores escogen al candidato con un patronímico nacional; y sólo en una de cada cinco ocasiones escogerán a alguien con nombres que indiquen origen africano o magrebí.

Así pues, no es una sorpresa que los inmigrantes y sus hijos, sin una atención específica y, particularmente, sin atención en el lugar de trabajo por parte de empleadores, sindicatos y agentes sociales, estén sobrerrepresentados en las categorías de parados de larga duración y que sean de alto riesgo y, sin duda, experimenten exclusión social. Nadie puede ser objeto de discriminación si la cohesión

social, la estabilidad del mercado laboral y, por tanto, el progreso económico son metas que deseamos en Europa.

Para intentar ver cómo resolver este dilema, la OIT ha llevado a cabo varios estudios sobre la no discriminación, y políticas y legislación de integración por toda Europa. Entre otros resultados, lo que hemos encontrado son herramientas extremadamente útiles, requisitos legales de los empleadores para controlar e informar sobre la diversidad de su mano de obra. Son igualmente imprescindibles los requisitos para adoptar programas de acción positivos que fomenten activamente la igual participación de inmigrantes y minorías en el trabajo. Una institución especializada en el campo de la igualdad y la no discriminación proporciona una forma muy eficaz de garantizar una eficaz aplicación y fomento de legislación antidiscriminatoria.

No obstante, lo que quiero apuntar es que las políticas de inmigración e integración, en algunos casos, parece que estén dejando a un lado la experiencia por la conveniencia. Hoy se está concentrando una gran cantidad de energía en buscar remedios provisionales de migración para resolver las necesidades de Europa de mano de obra y aptitudes extranjeras.

Sin embargo, proporcionar empleo a un número considerable de trabajadores a sueldos, condiciones y protección inferiores a los niveles nacionales existentes es una receta explícita para liberalizar mercados laborales, la competencia desleal y ahondar las divisiones entre ciudadanos nacionales y extranjeros. Más todavía en las situaciones existentes de inmigración irregular tolerada, programas de trabajo provisional basados en la desigualdad del trato a trabajadores nacionales y extran-

jeros que instrumentalizan explícitamente a los extranjeros en condiciones de menosprecio para la mano de obra.

Y quiero seguir con unas breves palabras sobre la inmigración irregular, ya que ha sido bien articulada hace sólo unos momentos, sólo para reforzar la idea de que las restricciones a la movilidad laboral sirven para aumentar ineficiencias y ensanchar desigualdades.

El hecho de que la mano de obra inmigrante sea explotable, especialmente cuando está legalmente desprotegida, la convierte, por un lado, en un instrumento atractivo para mantener la competitividad. No obstante, esto se da a expensas de una protección formal de la seguridad en el lugar de trabajo, salud, salario mínimo y otros valores. No existiendo cifras oficiales, los estudios de muestra insinúan que los inmigrantes figuran de manera prominente entre los 6.500 trabajadores que cada día mueren alrededor del mundo en accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. De hecho, en algunos países parece que se esté simultáneamente fomentando y combatiendo la inmigración. A pesar de toda la retórica política sobre inmigración no autorizada, algunos gobiernos parecen tolerar de manera informal la presencia de inmigrantes irregulares, especialmente de aquellos que trabajan en sectores donde la mano de obra autóctona está ausente. No obstante, al mismo tiempo se han reforzado oficialmente los controles contra la entrada no autorizada de los denominados inmigrantes irregulares. Las consecuencias son, por un lado, un suministro duradero de mano de obra barata, dócil y desprotegida, mientras, por otro, los trabajadores son incapaces de organizarse en sus lugares de trabajo para defender su dignidad y unas condiciones laborales decentes.

Tres ideas fundamentales caracterizan las protecciones a los trabajadores inmigrantes y miembros de sus familias en las leyes internacionales: igualdad de trato entre trabajadores inmigrantes regulares y nacionales; en segundo lugar, que se aplica a los trabajadores –a pesar de su situación o su nacionalidad– una amplia colección de normas internacionales que proporcionan protección en el trabajo; y, en tercer lugar, los derechos humanos universales esenciales se aplican a todos los inmigrantes a pesar de su situación.

Me gustaría recordar a la Unión Europea y, por supuesto, a España, que ya existe un marco normativo internacional para estos derechos básicos y, de hecho, España ha ratificado los convenios números 97 y 143 de la OIT sobre trabajadores migrantes. No obstante creo que la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de 1990 sigue siendo un reto para los países europeos que esperamos pronto pueda ser superado.

Me gustaría simplemente, más o menos, concluir mirando un poquito hacia delante y también, de algún modo, reforzar lo que se dijo esta mañana apuntando que la propia OIT, basándose en principios, directrices, experiencias de países de todo el mundo, ha elaborado recientemente y adoptado lo que denominamos un «Marco multilateral para la migración de los trabajadores». Este marco representa un logro singular puesto que aún una recopilación mundial detallada de principios legales internacionales que se aplican a la migración de los trabajadores junto con directrices útiles y medidas para que surtan efecto dichos principios. Y ya incluye una recopilación de varios cientos de ejemplos de modelos de buenas

prácticas que demuestran concretamente cómo estos principios y pautas ya han surtido efecto en países de todo el mundo.

Sus principales partes son: la primera, una fundación basada en estándares para políticas y prácticas de legislación nacional sobre migración –me acabo de referir a los niveles de los convenios que se aplican–; en segundo lugar, una administración y política de migración e inmigración bien informadas y transparentes –ampliamente discutido con anterioridad hoy–; en tercer lugar, la importancia de mecanismos internacionales de diálogo, consulta y cooperación, que involucren especialmente a los agentes sociales –los empleadores y negocios que proporcionan empleo y necesitan trabajadores inmigrantes, y los sindicatos, organizaciones de trabajadores que representan, al menos en principio, a todos los trabajadores–; en cuarto lugar, hacemos hincapié en la aplicación de condiciones laborales nacionales mínimas o niveles mínimos nacionales en todos los sectores de actividad; en quinto lugar, pedimos –y lo pide este marco– medidas migratorias sensibles al género, teniendo en cuenta que hoy en día la mitad de los migrantes son mujeres, y por «migrantes» me refiero a «trabajadores migrantes», no sólo «cónyuges seguidores» y, por tanto, la igualdad de género debe ser incorporada a los procesos de creación política y programas a todos los niveles; por último, reforzamos la necesidad de un plan de acción explícito contra la discriminación y la xenofobia.

Creo que puedo cerrar esto, de algún modo, apuntando que lo que la OIT hace como institución es algo más que hablar y estudiar. Tenemos varios programas regionales de cooperación técnica y de generación de capacidades en África, Asia y otros lugares que intentan apoyar, de país en país, la adopción de estrate-

gias de políticas marco y actividades para regular la migración laboral como un instrumento de desarrollo, en especial en el contexto de iniciativas de integración regional económica. También hemos sido activos en Europa promoviendo compromisos de agentes sociales para facilitar la integración y combatir la discriminación, por ejemplo, dando a conocer prácticas eficaces, identificando indicadores de integración, fomentando herramientas de evaluación y estableciendo redes de agentes sociales. Voy a concluir sencillamente reforzando en unas pocas palabras la conexión entre migración y valores fundamentales. Protección de los derechos humanos, estándares laborales, principios humanitarios y el respeto por la diversidad son los garantes de la democracia y la paz social en nuestras sociedades, que son cada vez más diversas. Éstas son responsabilidades compartidas entre gobiernos, organismos legislativos, agentes sociales, sociedad civil y los propios migrantes. Y nosotros les elogiamos a ustedes y a los organizadores por este tipo reencuentros que ayudarán a asegurarnos de que agentes sociales, sociedad civil y otros desempeñan sus papeles clave para generar enfoques comunes, estrategias, coordinación y movilizar sociedades para asegurar la aplicación de los principios que acabo de desgranar.

**JOSÉ MARÍA RIDAO (Escritor y diplomático):** Espero no defraudar estas expectativas. Tengo que decir que gran parte de las cuestiones que pensaba abordar, como no podía ser de otra manera, han sido ya tratadas, y por tanto intentaré centrarme solamente en aquellas que pueden dar una perspectiva diferente o añadir alguna idea en el mismo sentido de observaciones que se han hecho.

Permítanme empezar diciendo que, como primera cuestión, creo que es importante huir de los discursos enfáticos sobre la inmigración. Si se fijan, hace pocos años, llevamos no llega a siete años de siglo XXI, y en estos siete años, el siglo XXI ha sido ya el siglo de las migraciones, ha sido el siglo de la diversidad, ha sido el siglo del terrorismo, ha sido el siglo de múltiples procesos, el último de ellos el del cambio climático. Siempre se dice: «el siglo XXI será uno de estos elementos».

Creo que, en primer lugar, un siglo es un periodo de tiempo demasiado largo para calificarlo a partir de las migraciones o a partir del cambio climático o a partir de cualquier otro de estos elementos, como les digo, enfáticos. Veremos qué es el siglo, y esta es la segunda cuestión, pero será un siglo que, en cualquier caso, será lo que quieran los ciudadanos que vivan en él. Es decir, tenemos que reivindicar para nosotros como ciudadanos el sentido que tenga el siglo, si es que un siglo significa algo para los procesos, y procesos tan amplios como de los que hablamos. Por tanto, primera cuestión: huir de los análisis enfáticos. El siglo XXI no será, o no sabemos si será, el siglo de las migraciones ni de ninguna otra cuestión. Lo que sí es importante es que analicemos qué está ocurriendo con la inmigración en estos momentos, qué es lo que la inmigración nos coloca encima de la mesa, qué desafíos nos plantea como ciudadanos de países en que ya estamos hablando, no de emigración, sino de inmigración. Es decir, ciudadanos de países que vemos el fenómeno como un fenómeno de llegada y no como un fenómeno de salida, algo particularmente interesante cuando se analiza desde un país como España, en el que en el plazo de pocas décadas hemos cambiado radicalmente el punto de vista.

Y yo creo que la primera cuestión, la primera opción, si me permiten, radical que nos plantea el fenómeno migratorio es saber en qué ámbito, en qué terreno, casi podríamos decir en qué geografía tenemos que analizarlo.

De una manera casi sistemática, en los últimos años se ha analizado el fenómeno de la inmigración, y más en concreto el origen de la inmigración, como algo que hay que buscar en los países de salida. Se dice, por ejemplo, que son las guerras, es la inestabilidad política de estos países lo que ha hecho que decenas de miles, centenares, quizá millones de personas hayan venido hacia los países desarrollados en las últimas décadas.

El problema que plantea este análisis, aparte de ubicar sistemáticamente el origen, las causas de la emigración en los países de salida, el problema que plantea esta aproximación de creer que el origen de la emigración, que su causa fundamental o una de sus causas fundamentales es la guerra, la inestabilidad que se da en los países del tercer mundo es que nos lleva en nuestros países a borrar la frontera entre inmigración y algo fundamental en nuestra cultura política, como era el derecho de asilo, como era el derecho de refugio.

Si se fijan, un fenómeno que se ha producido en los últimos años es que cada vez que se ve a un extranjero, y no a cualquier extranjero, sino a un extranjero de determinado origen (pongamos por caso, africano), nunca pensamos automáticamente de él que sea un refugiado o un asilado, lo que pensamos inmediatamente de él es que es un inmigrante. Ocurre también que siempre, analizando las causas de la inmigración en los países de origen, se suele decir que la inmigración tiene como motor o como uno de los posibles motores la información, la posibilidad

extraordinaria en los últimos tiempos de que la información circule a través de las fronteras. Da la impresión, por tanto, de que las personas que vienen hacia los países con mejores condiciones económicas que los suyos no saben distinguir la publicidad de la realidad, no saben hacer una evaluación adecuada de la información que le llega a sus propios países sobre cuál es la situación real en la que se van a encontrar si toman la opción de inmigrar.

Y lo que hay que decir es que, frente a estas aproximaciones, que, insisto, ubican siempre las causas en los países de desarrollo, lo que plantea la inmigración y lo que plantea, podríamos decir, caso por caso cada episodio de un ciudadano, de una persona que viene de esos países hacia el nuestro, es que el cálculo racional, el cálculo económico racional de esas personas es sistemáticamente favorable a venir, es sistemáticamente favorable a emprender la decisión de inmigrar a un país desarrollado. Para entendernos, es difícil tratar de combatir, cuando se analizan las causas de la inmigración, esa salida cargada de peligros para estas personas a través de campañas de sensibilización, a través de explicaciones de que la situación no es lo que esperan o a través de los peligros que les esperan en la travesía. Es difícil combatir con esos instrumentos la realidad de que, como decía Ángeles muy bien, teniendo la certeza de que van a encontrar siempre empleo en los países desarrollados, sea en condiciones de legalidad o sea en condiciones de ilegalidad, y que ese empleo les puede reportar una suma mensual que es el equivalente de la renta anual per cápita de su país de origen, es muy difícil, como digo, tratar de combatir ese cálculo que es perfectamente lógico, que es perfectamente racional, a través de grandes campañas de sensibilización. Lo que creo que tene-

mos que analizar, y esto sería la vía en la que convendría seguir avanzando, no son las causas de la inmigración que se encuentran en los países de origen, países que, por cierto, tienen una situación económica que es más o menos igual de dificultosa después, por coger el continente africano, después de las independencias, que en estos momentos, y por tanto ningún cambio en la situación económica explicaría una salida masiva de ciudadanos. Bueno, pues en lugar de seguir buscando las explicaciones en aquel lado, tendríamos que empezar a buscarlas en gran medida en este lado y tendríamos que buscarlas sobre todo en el sistema, en el marco conceptual y en el marco económico en el que ese cálculo racional de toda persona que se encuentra en un país en desarrollo, en un país pobre, es un cálculo racional que le invita a venir.

Si nos fijamos, lo que ha ocurrido desde finales de los años ochenta a principios de los noventa, es decir, a partir del momento en que cae el bloque del este, es un proceso que normalmente no se ha descrito ante la magnitud del fenómeno que tiene lugar enfrente. Es decir, si hablamos de los años ochenta y de principios de los años noventa siempre insistimos en la caída de la economía planificada, en el hundimiento del bloque del Este, en el fin de la utopía comunista. En lo que no nos fijamos tanto es que, a partir de los años ochenta, y particularmente a partir de los años noventa, el otro lado, lo que entonces se llamaba el bloque capitalista, el Oeste, en fin, todos estos nombres propios de la Guerra Fría, sufre también una transformación en su modo de gestión económica. Sufre una importante transformación que hace sustituir el modelo keynesiano que se aplicaba entonces por un nuevo modelo que es lo más alejado del keynesianismo, que es, podríamos decir,

una nueva utopía simétrica a la que se vivía en los países del este. Es decir, si entendemos el liberalismo, no en el sentido económico inmediato, sino en el planteamiento que hacen los pensadores clásicos del liberalismo, si lo entendemos como un equilibrio entre el espacio público y el espacio privado, siendo el espacio público el relevante para la obtención de derechos, participación política, etc.; si lo entendemos como este equilibrio, lo que veremos es que en la utopía del otro lado, la utopía que cae en los años ochenta y noventa, en la utopía totalitaria lo que es hipertrofia es el espacio público, no hay espacio privado para los ciudadanos. El arte está regulado, el número de hijos que se pueden tener está regulado, la vivienda que hay que tener está regulada, es decir, hay efectivamente una hipertrofia del espacio público. A partir de los años ochenta, a partir de los años noventa, lo que se da en el otro lado, con la caída del modelo keynesiano, en la que nos fijamos menos que en la caída del bloque del este, es sencillamente una hipertrofia del espacio privado; lo que no hay y lo que no resulta relevante para la discusión es el espacio público, sin hacer distinción en el espacio público entre lo que son instituciones, entre lo que son tradiciones, entre lo que son, digamos, elementos que habían cohesionado hasta entonces las sociedades.

Hay una hipertrofia del espacio privado que, en el caso de la inmigración, en el caso de lo que tratamos, tiene traducciones muy concretas. La primera traducción concreta es que justamente bajo el empuje de esta revolución conservadora de los años ochenta y noventa que se produce en el oeste, como se decía entonces, la idea de liberalización y la idea de desregulación acaban siendo sinónimos. La liberalización, según el pensamiento clásico liberal, ese pensamiento que establece el

equilibrio entre el espacio público y el privado, la liberalización consistía en dar reglas adecuadas en cuyo seno surgen las libertades y surge la libertad, en definitiva. Lo que dice la corriente que defiende la equivalencia entre liberalización y desregulación es que la libertad, por el contrario, no es algo que surge en el interior de las normas bien hechas; otra cosa es qué son normas bien hechas, y ahí es donde entra en funcionamiento el sistema democrático, la prueba y error, el convivir con la imperfección; en fin, lo que dice esta nueva corriente es sencillamente que la libertad no surge en el seno de normas bien hechas, sean las normas bien hechas lo que sean, sino que la libertad es lo equivalente a la ausencia de normas. Dicho de otra manera, que la ausencia de normas es el grado cero de la libertad.

Si se coge ese modelo que equipara liberalización y desregulación y se aplica a la economía internacional, a los mercados de la economía internacional, lo que vemos es que se hace una especie de trampantojo en el que se confunden los conceptos y, de algún modo, nos da un panorama confuso. Se dice: en el mercado financiero internacional tenemos una situación de liberalización. En realidad, en el flujo financiero internacional lo que hay es una situación de desregulación, es decir, no hay ninguna norma que regule el paso de un capital desde un país a otro, no hay fronteras, por así decir, para los capitales.

Si hablamos, por el contrario, del comercio internacional, del comercio de bienes y servicios, se vuelve a decir que es un mercado liberalizado, que está en proceso de liberalización. Y ahí no se está hablando de desregulación, no hay casos de comercio internacional desregulado, hay casos de comercio internacional liberalizado. Y hay que añadir: liberalizado no con las buenas normas, liberalizado de

manera asimétrica. Por poner un ejemplo que afecta de manera extraordinaria a nuestro país y que está en el origen de esa situación de ilegalidad, de esa constante demanda de empleo ilegal, España, o la Unión Europea, en este caso, puede exportar productos industriales y puede importarlos, lo mismo que capitales, sin ningún problema con el norte de África. Sin embargo, los productos agrícolas se encuentran protegidos por la Política Agrícola Común. Es decir, no estamos ante una liberalización del comercio internacional, sino que estamos ante una liberalización asimétrica, dependiendo de qué y en qué momento, dependiendo de qué productos, dependiendo de qué países.

Y lo que es más importante, la economía internacional –y en este equívoco de desregulación y liberalización con mucha más relevancia–, la economía internacional no se compone únicamente de dos mercados, de mercado financiero y de comercio internacional. Hay un tercer mercado que ha desaparecido del panorama del análisis internacional, que es el mercado laboral internacional

Si reintroducimos el mercado laboral internacional en el ámbito del análisis económico, lo que observamos es que, a diferencia del mercado financiero internacional, que se encuentra desregulado, es decir, que existe ausencia de normas, y si lo comparamos con el comercio internacional, donde lo que hay es una liberalización asimétrica, según los productos y las zonas, el mercado laboral internacional lo que está es intervenido. Es un mercado intervenido y es un mercado intervenido policialmente. Si se fijan, es una situación, la de estos tres mercados, que es exactamente la simétrica a la que se vivía en Europa, que se vivía en los países más ricos de los años sesenta sobre esta misma situación. En los años sesenta lo

que estaba desregulado era el flujo de personas; lo que estaba liberalizado, más o menos como hoy, era el comercio internacional; y lo que estaba intervenido era el flujo financiero, a tal punto que existía un delito que se denominaba evasión de capitales. Es decir, por una serie de decisiones políticas hemos llegado a una situación en la que los mercados tienen una comparación, que es la simétrica a la que se vivía en los años sesenta.

¿Qué significa todo esto? Significa sencillamente que, cuando hablamos de inmigración, estamos en gran medida perdiendo de vista el fenómeno del que estamos hablando, y que es un fenómeno que no está tanto en los países de origen, sino que está en el mecanismo de relación entre países. Es decir, de lo que estamos hablando cuando hablamos de inmigración es del ajuste de esta economía internacional, que recae básicamente sobre el mercado laboral internacional.

Una economía donde los flujos financieros viven sin normas, una economía donde el comercio internacional de bienes y servicios está liberalizado asimétricamente, donde hay profundas asimetrías, y una economía donde el mercado laboral internacional está intervenido no es una economía en equilibrio, es sencillamente un polvorín que sólo se puede sostener, efectivamente, a través de la intervención cada vez más severa, cada vez más policial de ese ajuste a través del mercado laboral internacional.

Y esto nos lleva a la segunda cuestión, también abordada hoy en esta mesa, que es la cuestión, efectivamente, de la legalidad. ¿Qué hacer cuando con este panorama de mercados internacionales, de los tres mercados internacionales, toda perspectiva, todo razonamiento lógico, todo análisis racional de la situación de

alguien que vive en un país en desarrollo lleva a trasladarse a un país desarrollado? ¿Cómo gestionar esa situación?

Bien, lo primero que hay que decir es que la inmigración, si dejamos de lado su carácter enfático, nos enfrenta a saber qué hacemos con el Estado de derecho. Si estamos dispuestos a alterar los principios del Estado de derecho para acoger este fenómeno, que es un fenómeno, como pueden ver, de origen económico, o por el contrario mantenemos los principios clásicos del Estado de derecho.

Eso significa una opción, una vez más, si me permiten, radical ante dos actitudes generales por parte de los poderes públicos; ante el fenómeno de la ilegalidad que se produce como consecuencia de una demanda ilegal de empleo, es decir, de una existencia de una economía sumergida en los países desarrollados, ante esta situación, ¿qué deben hacer los poderes públicos, deben perseguir la contratación de trabajadores ilegales o deben, por el contrario, perseguir la contratación ilegal de trabajadores? Parece lo mismo, pero las consecuencias son radicalmente distintas. Perseguir la contratación ilegal de trabajadores significa poner, si me permiten resumirlo de esta manera, inspectores de trabajo; perseguir la contratación de trabajadores ilegales, es decir, hacer recaer la ilegalidad sobre las personas, algo que se compagina mal con los principios del Estado de derecho, lo que lleva es a colocar más policía.

Y no solamente más policía, lleva a otras cuestiones que creo que es importante subrayar. Si la opción sigue siendo, como es en estos momentos, la de perseguir la contratación de trabajadores ilegales, es decir, considerar que son ilegales las personas y no la acción de contratarlos, lo que estamos generando es una situa-

ción de nuevas castas en los países desarrollados. Nuevas castas que observarán y de las que podrían tener noticia con sólo mirar a la realidad de las últimas semanas. Si se fijan, hace apenas unos días hubo un episodio junto a las aguas de Mauritania y Senegal, que era el del buque *Marín I*, donde los medios de comunicación insistieron en decir que pretendían llegar hacia Europa con en torno a 400 inmigrantes ilegales a bordo. Es decir, se colocaba la ilegalidad en la persona. Pero lo sorprendente es que estos inmigrantes no habían inmigrado a ningún sitio; para ser inmigrantes, se supone que hay que entrar en un país y hay que estar trabajando en un país. Eso es lo que, digamos, de acuerdo con un criterio funcional de la noción de inmigrante, concede la condición de inmigrante. Pero estas personas no eran inmigrantes ilegales en ningún sitio. De acuerdo con la legalidad internacional eran sencillamente náufragos. Y como náufragos tenían el derecho concedido por las Convenciones del Mar de 1982 de ser conducidos a la costa más cercana. Se daba la circunstancia de que el país más cercano no era firmante de las convenciones, pero las convenciones prevén esa situación y, por tanto, no es que estuviéramos ante un buque fantasma cargado de inmigrantes ilegales, es decir, de una casta nueva que está formada por personas que son inmigrantes aunque no hayan inmigrado, sino que estábamos ante un episodio de un naufragio, o de una avería, de acuerdo con los conceptos del Derecho del mar, que lo que generaba era la condición de náufragos y derivaba derechos de ahí para los pasajeros de ese buque.

Pero no solamente el episodio del *Marín I* nos demuestra que la noción de inmigrante se puede convertir en una casta, si la opción sigue siendo perseguir la contratación de trabajadores ilegales, es decir, si situamos la ilegalidad en la per-

sona y no en la acción. Si se fijan, es muy frecuente en las políticas de inmigración hablar de inmigrantes de segunda y de tercera generación. ¿Qué inmigrante es alguien de segunda, de tercera o de la generación que no ha inmigrado jamás, que ha vivido en un país desde que nació, que probablemente sólo hable la lengua de ese país, que sólo conozca y sólo haya sido escolarizado en el sistema de ese país? ¿Qué significa denominar inmigrante de segunda o tercera generación a estas personas? Pues si me permiten la comparación, significa lo mismo que en la España del siglo XVI significaba la pureza de sangre, es decir, que la mancha del antepasado se perpetuaba en los descendientes. Es decir, que la condición de inmigrante del abuelo o del tatarabuelo o del padre queda perpetuada sistemáticamente en su descendencia.

Esa condición, esa situación jurídica es la situación que caracteriza a las castas, no la situación que caracteriza a la ciudadanía de los Estados de derecho. Pero, podemos ir más lejos y ver que seguir en esta posición de perseguir la contratación de trabajadores ilegales y no la contratación ilegal de trabajadores lleva a episodios, no ya como el del Marín, no ya como los inmigrantes de segunda, tercera u otra generación, sino que lleva a situaciones como los centros de estancia temporal para inmigrantes.

Si analizan lo que significa un centro de estancia temporal para inmigrantes, verán que es un lugar donde el *habeas corpus* ha sido sencillamente abolido en función del color de la piel. Es decir, cualquier ciudadano, cualquier persona en el territorio de un Estado de derecho tiene solamente dos situaciones posibles frente a la ley: o está en libertad o está privado de libertad por mandato judicial, salvo

que, efectivamente, sea un extranjero de determinado color y no revele su origen, y en ese caso las 48 ó 72 horas se pueden convertir en 40 días, si no en una eternidad indefinida de estancia en un lugar que se llama centro de estancia temporal, pero que si ustedes lo contemplan, verán que su diferencia con una prisión pues es limitada (valladas de varios metros, focos que alumbran no hacia el exterior, sino hacia el interior, imposibilidad de salir de estos lugares si no es con autorización de la policía, que es la encargada de llevarlos a estos lugares). Es decir, estamos ante unas zonas grises de la legalidad, que justamente está pensada para esta situación de la nueva casta internacional que se va generando.

Frente a esta situación, ¿qué es lo que se puede hacer desde Europa?

Yo creo que lo primero que hay que hacer es no seguir, una vez más, obcecándonos en que es necesaria una política de inmigración; es necesaria una serie de decisiones económicas que reviertan las decisiones anteriores que están poniendo en peligro el Estado de derecho en nuestros países. No es una política de inmigración como tal lo que se necesita, sino que es una política económica que respete los derechos y los elementos fundamentales del Estado de derecho. Eso es lo que en Europa podemos hacer. Y eso es lo que nos llevaría a distinguir algo que también con mucha frecuencia queda borrado, que es que cuando entre europeos viajamos de un país a otro, no estamos inmigrando, estamos sencillamente ejerciendo nuestra libertad de movimiento, de la misma manera que alguien que va de Gijón a Cuenca no está inmigrando ni emigrando, está ejerciendo su libertad de movimiento. Y por tanto, cuando estamos hablando desde Europa tenemos que distinguir esa libertad de movimiento del fenómeno al que nos estamos refiriendo y

que es un fenómeno económico que tiene que ver con la llegada de trabajadores a un sistema que ha descrito muy bien Ángeles, un sistema que genera sistemáticamente ilegalidad porque convivimos sistemáticamente con una economía sumergida, que es donde reside el efecto llamada, y no en las regularizaciones.

Las regularizaciones son la cláusula de cierre del sistema democrático para poner fin a esa situación absurda en la que hay centenares de miles de personas sin reconocimiento legal ninguno, sin derecho ninguno, que son una especie de espectros dentro del sistema democrático, que son efectivamente una nueva casta. Hay que revertir desde Europa la obsesión por perseguir la contratación de trabajadores ilegales y centrarnos en perseguir la contratación ilegal de trabajadores. Porque seguir obstinados en la idea de perseguir la contratación de trabajadores ilegales es algo tan absurdo como si en tiempos de los romanos se hubieran propuesto acabar con la esclavitud, no persiguiendo al esclavista, sino persiguiendo al esclavo.

**MODERADOR:** Yo tenía una pregunta pensada ya casi desde el principio al señor Taran, al representante de la OIT, y era si, en la experiencia de su organización, él cree que esos derechos respecto al emigrante o al inmigrante están mejor en estos años ya del siglo XXI que tal vez en los años setenta, ochenta, en que algunos países recibieron un importantísimo flujo de inmigración.

**PATRICK TARAN (Especialista principal en Migración de la Organización Internacional del Trabajo, EE.UU.):**

Diría que los derechos ya fueron definidos con la Declaración Universal de

Derechos Humanos y con convenciones que fueron elaboradas en los años cuarenta, cincuenta y setenta. La dificultad es que hoy en día el cumplimiento o reconocimiento de esos derechos no ha avanzado mucho. Yo creo que el muy lento proceso de ratificación de la Convención de 1990 de las Naciones Unidas es una muestra de que hay una resistencia hoy día a un reconocimiento mayor de derechos, derechos que están bien definidos en instrumentos.

Y para mí el problema para nuestra organización es el hecho de que hay un reconocimiento por algunos sectores, digamos, económicos y políticos, de que una situación de no reconocimiento de derechos es una situación de mayor explotación de gente vulnerable. Yo creo que eso ha sido ya evocado bien por la profesora Solanes y por otros oradores.

Creo que al mismo tiempo, como dije al final de mi intervención, la manera de cambiar esa situación es de hecho crear una fuerza política en base a la sociedad civil, que tiene más peso que algunos intereses económicos en la vida política de algunos países. Hemos visto ya en los países que han ratificado, los mismos países del sur, que fue a base de un movimiento de cada día de presión, que ha hecho cambiar posiciones de Gobiernos, y creo que es posible en otra parte. Pero es por eso que yo terminé destacando la importancia de la organización, de los agentes sociales, sobre todo los sindicatos, y también la participación de la sociedad civil, de sus organizaciones y de las instituciones académicas.



Xavier Prats Monné



Lola Licerias



Francisco Mesonero



Kasia Jurczak



Fernando González  
Urbaneja



Marcelino  
Fernández Raigoso

# **LA JUVENTUD Y EL EMPLEO O LA PERSISTENCIA DE LA PRECARIEDAD**

## **PONENTES**

### **Xavier Prats Monné**

Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales.  
Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea

### **Lola Liceras**

Secretaria confederal de Empleo de CC.OO.

### **Francisco Mesonero**

Fundación Adecco para la Integración Laboral

### **Kasia Jurczak**

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

### **Fernando González Urbaneja**

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid  
y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III

## **MODERADOR**

### **Marcelino Fernández Raigoso**

Director del Área de Inserción Laboral y Promoción Profesional  
de la Universidad de Oviedo



**MODERADOR (Marcelino Fernández Raigoso, director del Área de Inserción Laboral y Promoción Profesional de la Universidad de Oviedo):** El título de la mesa creo que es lo suficientemente llamativo: «Juventud y empleo, o la persistencia de la precariedad». Queda claro que el seminario lo organiza una asociación de periodistas y sabe cómo poner los nombres de forma que susciten nuestro interés y nuestra atención. Van a intervenir cinco personas con experiencia sobrada en esta cuestión, con artículos publicados, participación en debates y en órganos de representación. En primer lugar va a tomar la palabra Xavier Prats Monné, director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales, de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

**XAVIER PRATS MONNÉ (Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea):** Yo tengo más razones que nadie para agradecer estar aquí hoy, primero porque como llevo 20 años en Bruselas, el simple hecho de estar en una ciudad tan bonita, donde hay tanta gente que habla mi propio idioma, ya es un placer. Y además porque yo conozco a la Asociación de Periodistas Europeos desde hace 20 años, cuando ya era un funcionario de la Comisión Europea muy joven y muy pardillo; ahora soy, espero, un poco menos pardillo, mucho menos joven, pero lo que no ha cambiado es la admiración que tengo por el trabajo que hace la Asociación de Periodistas de Europeos en España. Y lo digo conociendo lo que

hace la Asociación en el resto de Europa, que desde luego no es comparable a la labor que hace aquí.

Para agradecer, entonces, el estar aquí hoy, me estaba preguntando qué puedo hacer. Y desde luego, viendo el programa, me doy cuenta de que hay algo muy simple, y es que, como ustedes ya han escuchado varias ponencias a lo largo de estos días, y les quedan otras cinco, debería ser breve. Entonces quisiera, en primer lugar, decirles que he dejado a su disposición una documentación y una serie de estadísticas sobre la situación del empleo de los jóvenes en Europa, y eso me va a evitar tener que darles demasiados datos (véanse anexos). Y en cambio me voy a concentrar en tres puntos muy brevemente: el primero es cuál es la situación del empleo de los jóvenes en la Unión Europea; qué diferencias hay, y qué similitudes, si las hay, entre países; segundo, cuáles son las políticas que funcionan; y en tercer lugar, algunas palabras para facilitar el debate después sobre el futuro del empleo de los jóvenes en Europa.

Lo primero que hay que decir sobre la situación del empleo de los jóvenes en Europa es que hay una diversidad enorme. Por ejemplo, veamos los dos indicadores más frecuentes del empleo: la tasa de empleo y la tasa de paro. La tasa media europea de empleo de los jóvenes es parecida a la española, 35% ó 37%, pero hay países que tienen menos de 20%, como Polonia, y hay países que tienen más de 60%, como Dinamarca u Holanda. En cuanto a la tasa de paro de los jóvenes también hay tres países que tienen menos del 10% de tasa de paro; hay muchos países, como España, que tienen alrededor del 20%; y algunos que tienen más del 30% de los jóvenes en situación de paro.

¿Por qué tantas diferencias? Pues por muchas razones, pero desde luego la más importante es que hay en Europa distintas maneras en que los países organizan su Estado de bienestar, su protección social y, en el fondo, distintas maneras de concebir la vida social. Hay esencialmente tres modelos:

En primer lugar, el escandinavo, donde los jóvenes se emancipan muy pronto y afrontan entonces un periodo muy largo de vaivén entre empleo y estudio, un vaivén también personal, por ejemplo combinando una situación de convivencia con alguien, con una pareja, y luego de vida en solitario, pero siempre fuera de casa de sus padres. Y por consiguiente, hay un periodo muy prolongado sin una situación laboral fija y sin transición radical entre estudio y empleo, que no se vive como precariedad, sino como un proceso de maduración. El truco o la característica principal está en que el Estado contribuye a esa emancipación y, por ejemplo, un estudiante danés que vive fuera de su casa recibe 915 euros al mes de bonos que puede coger, y dejar, y volver a coger durante un tiempo. Y esta manera de concebir la vida social tiene muchas consecuencias sobre el empleo juvenil.

Hay otro modelo, que es anglosajón, donde también los jóvenes se emancipan muy pronto, pero sin ayuda del Estado. Y por consiguiente, lo que ocurre es que la juventud, tal y como se entiende socialmente, es muy corta, la gente forma pareja estable y tiene hijos pronto, y estudia autofinanciándose, o bien trabajando o bien con un crédito. Eso también tiene consecuencias muy profundas; por ejemplo, el Reino Unido tiene un problema que en España estadísticamente no existe, y es un problema muy importante de embarazos de adolescentes. Hay 40 mujeres

sobre 1000, en el Reino Unido, que tienen un embarazo antes de los 19 años, mientras que en España son cinco o seis, o sea, casi diez veces menos.

Y luego hay un tercer modelo, en el que encaja perfectamente España, donde la juventud, es decir, la emancipación es un proceso muy lento. En España el 80% de los jóvenes entre 18 y 30 años se quedan en casa. Repito, el 80%. Durante ese periodo tienen una precariedad muy importante en materia laboral, y de repente pasan, si pueden, directamente a la estabilidad familiar, a la procreación y al empleo fijo. Esto, por supuesto, son tres caricaturas, pero reflejan las distintas maneras en las que a lo largo de todo el siglo XX los Estados europeos han intentado compaginar el gasto público, la protección social y los mercados de trabajo.

Con esas diferencias, hay algunas tendencias comunes. Les citaré brevemente tres: primero, hay una gran correlación entre la situación del empleo y desempleo juvenil y la situación del empleo y desempleo general. Cuando un país tiene mercados laborales que funcionan bien, el mercado laboral de la juventud también funciona bien. Es interesante avanzar que los países que tienen una tasa de empleo importante de la gente mayor, también tienen una tasa de empleo importante de la gente joven. Lo cual quiere decir que la solución al problema del paro juvenil, por ejemplo, no está en repartir poco trabajo, sino en dar más trabajo a todo el mundo. La buena noticia es que se pueden hacer políticas activas para favorecer el empleo de los jóvenes, y la no tan buena noticia es que, en realidad, el empleo de los jóvenes depende en gran medida de la situación de los mercados de trabajo generales del país.

El segundo elemento común es que hay todavía una correlación muy fuerte entre el origen económico, social y cultural de la gente y sus perspectivas de pre-

cariedad y de empleo. En el fondo, para saber si alguien tiene una perspectiva de precariedad, basta ver su infancia y su origen. Es una constatación quizá deprimente, pero lo cierto es que en las sociedades europeas los esfuerzos de redistribución no han dado todo el resultado que se esperaba. Y se aplica particularmente a un tema que ha ocupado a este seminario, que es el tema de la inmigración. La mayoría de los países europeos, pero no España, tienen un problema particular en la integración de los jóvenes inmigrantes en el mercado de trabajo.

Y la tercera característica es que hay en toda Europa, en grado mayor o menor, una categoría social que siempre está peor que las demás, que cuando hay un problema de mayor desempleo, sufre más que las demás, que está discriminada y es más desfavorecida. ¿Qué categoría? Las mujeres, por supuesto. Las mujeres jóvenes en toda Europa están en peor situación que los hombres jóvenes. En España este es un problema particularmente grave, puesto que es el segundo país europeo, después de Grecia, que tiene mayor diferencia en tasa de paro de las mujeres jóvenes respecto a la tasa de paro de los hombres jóvenes.

O sea, tres características comunes: primero, una correlación con la situación del empleo general; segundo, una correlación entre el origen económico y social de la gente y la situación del empleo; y en tercer lugar, una discriminación de las mujeres. Así la situación, ¿qué políticas funcionan? Tres básicamente, les voy a citar, y sé que simplifico mucho:

La primera, invertir en capital humano; una educación pobre, escasa o mala es la garantía de la precariedad. Y sin embargo, no hay una correlación directa entre nivel de calificación y acceso a un trabajo de calidad. Lo cual, ¿qué significa?

Pues simplemente que no es suficiente gastar dinero en el sistema educativo, sino que hay que gastarlo bien. Hay países que gastan muchísimo dinero en educación y, sin embargo, tienen una tasa de fracaso escolar muy importante. También hay que invertir en capital humano muy pronto. La mejor manera de reducir la precariedad y mejorar las posibilidades laborales y sociales de los jóvenes es invertir en los jóvenes cuando todavía no lo son, es decir, cuando son niños de menos de tres años.

Segundo tipo de política que funciona es mejorar la coherencia entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Es un poco lo que les decía antes: se puede tener muchísima gente universitaria, muchísimos bachilleres, pero si el sistema educativo lo que produce son bachilleres y universitarios que no sirven porque el mercado de trabajo no los necesita, es simplemente una fuente de frustración. Y en eso España también es un caso sobre el que habría que reflexionar, yo no sé si el señor Urbaneja nos podrá decir mucho sobre el sistema educativo español, pero en España, ¿cuál es el porcentaje de endogamia de los profesores en la universidad española? ¿Cuántas universidades hay en España? Probablemente 75 debe haber. ¿Cuántas de ellas tienen un rector mujer? Debe de haber tres o cuatro. Y sin embargo, una mayoría de licenciados en España son mujeres. La rigidez del sistema educativo, la falta de coherencia entre educación y mercado de trabajo es uno de los problemas principales y una de las políticas principales que funcionan.

Por último, lo importante es tratar a la juventud como una situación temporal y no como una condición. No se es joven, se está joven durante un tiempo. Es la transición de infancia a juventud, y de juventud y estudio a mercado laboral lo que

cuenta. Y lo esencial es tratar las políticas de juventud como parte de las políticas del mercado de trabajo.

Dos palabras sobre el futuro, si me queda tiempo. Es mucho más fácil predecir el pasado que el futuro, basta ver lo que se decía en 1987 sobre la Europa de hoy, para darse cuenta de que hay que ser muy prudentes a la hora de predecir cuál será el futuro del mercado de trabajo. Pero voy a darles dos ejemplos de la dificultad en la que van a encontrarse las sociedades europeas y los jóvenes europeos. Si ustedes miran la previsión de hace cinco años, no veinte, sino cinco años, sobre los sectores de trabajo prometedores, sobre todo para la juventud, le hubieran citado sin duda: por ejemplo, las agencias de viajes, con el argumento de que el turismo es un sector en auge. Hoy todos ustedes saben que las agencias de viajes tienen un problema muy grave, y es que la gente no recurre a las agencias de viajes, y el futuro del turismo, con la preocupación sobre medio ambiente, no estoy seguro de que sea tan florido como se pensaba hace apenas cinco años. El segundo ejemplo es la especialización. Les decía antes que es muy importante invertir en capital humano y, por consiguiente, la salida para las economías como las nuestras no es trabajar haciendo alpargatas, sino siendo muy especializados. Pero, ¿qué sucede? Que hoy, por ejemplo, si nos vamos al sector de la medicina, los radiólogos están en India. ¿Y qué ocurre? Que los hospitales de Nueva York envían sus radiografías durante la noche por Internet a la India para que vuelvan al día siguiente después de haber sido analizadas por radiólogos indios. Con lo cual a lo mejor hay más futuro en los médicos generalistas que en los médicos especializados. ¿Por qué? Porque los médicos generalistas requieren el contacto humano, que no puede transferirse tecnológicamente.

Por consiguiente es muy difícil definir cuál será el futuro, cuáles serán los sectores de futuro, pero sí que hay que observar dos factores muy importantes: primero, la fuerza de trabajo mundial; el número de trabajadores que está en el mercado mundial se ha multiplicado por cuatro en los últimos 20 años. Y esto va a continuar, es decir, la presión sobre el mercado de trabajo seguirá siendo muy importante. Y en segundo lugar, la parte del trabajo en el producto interior bruto de la Unión Europea se ha reducido muchísimo en 20 años y va a seguir reduciéndose. ¿Por qué? No tanto por la globalización, sino por el progreso tecnológico. ¿Y esto qué significa? Que probablemente habrá cada vez menos oportunidades para los trabajos de poca calificación, que requieren o que pueden ser automatizados.

¿Qué significa esto para el futuro y para el futuro de los jóvenes? Pues que probablemente el futuro será muy complicado, porque Europa no puede vivir con el mismo tipo de situación privilegiada que ha vivido durante 20 años. La gracia estará en desarrollar políticas que no traten solamente a los jóvenes, sino que traten las políticas de empleo en su conjunto y la relación entre políticas de empleo y situación macroeconómica. Esto será el reto de los próximos 20 años, y será la gran preocupación que deberán tener todos los países europeos.

Concluiré con una opinión personal. Después de todas estas discusiones abstractas, ¿qué le aconsejaría yo a un joven? Pues miren, tengo una hija de 16 años, y para mí es estupenda, pero como no estoy seguro de que todos compartan esa opinión, mi consejo es: primero, lo que hay que hacer por ella, y ya tenía que haberlo hecho antes, es enviarla a una buena guardería antes de los tres años. Y eso es lo que hice, y es lo mejor que estadísticamente puede alguien hacer por su hijo, por-

que la capacidad neuronal se desarrolla muy temprano. Y la segunda es mantenerla en el estudio el más largo tiempo posible, pero no en cualquier estudio, sino en una universidad que tenga presente que estudiar no es solamente un placer, sino también una manera de contribuir a la productividad y a la sociedad.

### **LOLA LICERAS (Secretaria Confederal de Empleo de**

**CC.OO.):** Yo adelanto que suscribo íntegramente la intervención de Xavier Prats. Y bueno, voy a intentar con algunos ejemplos complementar lo que ya se ha dicho. En primer lugar, ¿qué entienden los jóvenes españoles por precariedad laboral? Al menos dentro del sindicato esta reflexión nos la hemos hecho, porque los sindicatos hemos acuñado en este país que tener un contrato temporal es tener una situación precaria. Y sin embargo, ahora entendemos que para los jóvenes una situación de precariedad va mucho más allá de tener un contrato temporal. El concepto de precariedad se ha ampliado muchísimo más, se ha enriquecido con más cosas. ¿Con qué cosas?

Pues básicamente con la falta de correspondencia entre la formación que adquiere la gente joven y el empleo al que tienen posibilidades de acceder. Hay una sobrecualificación de la gente joven en nuestro país en relación con los empleos que ofrece el mercado de trabajo. Recientemente aparecía un estudio de Bancaja donde se decía que un tercio de los jóvenes españoles afirmaban tener un empleo por debajo de la cualificación que habían adquirido en la formación reglada, por tanto este es un componente muy importante del concepto de precariedad. También está esa percepción de emancipación imposible, es decir, salarios que no

permiten acceder a una vivienda o a los bienes de consumo; por eso los jóvenes españoles se emancipan muy tarde. Los jóvenes españoles encuentran empleo, pero son empleos de tránsito, empleos sin futuro. Es verdad que tienen una trayectoria muy larga hasta que encuentran lo que quieren ser en la vida. Y lógicamente, al tener un empleo sin futuro, que el contrato sea temporal o sea fijo es un poco indiferente, porque ese empleo no lo quieren para toda su vida; por eso la idea del contrato temporal pierde fuerza en el concepto de precariedad. Por ejemplo, los distribuidores de Telepizza son todos fijos, la empresa tiene esta política de ofrecer contratos fijos a todo el mundo, porque son los propios jóvenes los que se van de la empresa sin esperar a que les despidan. O por ejemplo, yo oía hace algún tiempo a unos jóvenes que hablaban y uno le decía a los demás: «ahora, fijo no hay nadie, como mucho somos indefinidos. Fijo, fijo, era mi padre en Telefónica». O sea, el concepto de estabilidad para los jóvenes no es exactamente igual que el de sus padres.

La otra idea es, ¿la precariedad se pasa con la edad? Bueno, yo diría que en nuestro país las cosas para los jóvenes han mejorado en los últimos diez años; en un período relativamente largo, el paro de la gente joven se ha reducido a la mitad, y hoy hay más de dos millones jóvenes que tienen empleo y que no lo tenían hace diez años. El problema ahora no es tanto la falta de empleo, sino que se puede trabajar de cualquier cosa. Yo esto también se lo oí el otro día a dos trabajadores inmigrantes en el Metro, se saludaban y lo primero que se preguntaban era «¿trabajas?». Los dos trabajaban, y decían: «afortunadamente ahora en este país es que se puede trabajar de cualquier cosa». Y este es el problema para los

jóvenes, que pueden trabajar de cualquier cosa, pero no de lo que quieren trabajar, no de lo que quieren ser en la vida. Por eso tienen una inserción laboral muy larga y muy irregular.

En relación con los jóvenes de la Unión Europea, los jóvenes españoles encuentran más fácilmente empleo, tienen experiencias de trabajo relativamente fáciles, pero tienen una inserción en lo que quieren ser mucho más larga que la media de la Unión Europea. En un reciente estudio que hacía el profesor Luis Toharia, de la Universidad de Alcalá de Henares, a través de datos de jóvenes inscritos en los servicios públicos de empleo, siguiendo la vida laboral de esta gente decía que desde la primera experiencia de empleo de un joven hasta un empleo estable, con esa idea de estabilidad de que es lo que quieren ser en la vida, pasaban más de dos años. De hecho, pasan de los 30 años los jóvenes españoles cuando ajustan su formación al empleo que les puede permitir una trayectoria laboral.

Es verdad que los jóvenes protagonizan los contratos temporales; más de la mitad de los empleos temporales de este país los ocupan jóvenes de menos de 30 años. Por tanto, para resolver este gran problema español de la temporalidad bastaría resolver la temporalidad de los jóvenes. Y surge una pregunta: ¿muchos de esos jóvenes quedan atrapados en esos contratos temporales, en esa temporalidad? Pues según el estudio del profesor Toharia, entre un 10% y un 20% siguen teniendo contratos temporales cuando tienen más de 35 años. O sea, que podríamos decir: la precariedad se pasa con la edad, pero en nuestro país cada vez hay más jóvenes que tardan más en que se le pase la precariedad, y algunos, no un porcentaje pequeño, quedan atrapados en esa temporalidad.

Ya se ha señalado: la precariedad laboral tiene sexo, además de edad. Las mujeres españolas jóvenes tienen una tasa de actividad menor que los jóvenes españoles. O sea, que los tres indicadores del mercado de trabajo, en el caso de las mujeres jóvenes españolas, también son peores que los de los hombres jóvenes. Y esa brecha en la tasa de paro entre mujeres jóvenes y hombres jóvenes lo es tanto para las que tienen estudios bajos, nivel primario y secundario de primer ciclo, como para las que han cursado estudios superiores. Es decir, que esa desigualdad no se debe sólo, como muchas veces se dice, a que las mujeres estudian carreras con menor valor de mercado. A veces se afirma que esa brecha de paro se debe a que las mujeres estudian carreras de letras, que se valoran menos en el mercado de trabajo. Pero esa brecha de paro se produce en carreras universitarias tanto técnicas como de letras. Por tanto, aquí hay un problema de discriminación.

También recientemente una persona del Instituto de la Mujer contaba la anécdota de una mujer joven que le decía: «yo seguí el consejo del Instituto de la Mujer y estudié ingeniería industrial, y ahora resulta que no me contratan porque en las obras, en una empresa de construcción, no hay mujeres». Por tanto, es un círculo vicioso; las mujeres también estudian carreras técnicas, pero como luego en las empresas sigue siendo extraño contratar a una mujer técnica, se reproduce la idea de no contratarlas.

¿Cuáles son las causas de esta situación? Yo estoy totalmente de acuerdo en lo que se decía antes; las causas hay que buscarlas en el mercado de trabajo con carácter general, no hay causas específicas para las jóvenes, sino que hay causas en nuestro mercado de trabajo. En el momento actual, en el que nuestra economía

crece más que la media de la Unión Europea, y nuestro empleo crece más que la media de la Unión Europea, tenemos un modelo productivo barato, por llamarlo de alguna manera. Es decir, crecemos sobre todo en empleos y en actividades de baja cualificación. Hay un dato muy significativo: en el año 2006 el 75% del empleo creado fue en construcción y en los servicios no cualificados, y sólo un 5% del empleo se creó en la industria.

Por tanto, estamos ofreciendo empleos de baja cualificación a una población que ha invertido mucho en formación, sobre todo las mujeres, que han hecho otra inversión personal que es decidir no tener hijos hasta una edad muy tardía. O sea, que justamente para poder acceder a un empleo ha habido estrategias individuales de formación y la decisión de no tener hijos, y resulta que nuestro mercado de trabajo ofrece empleos que no se corresponden con ese esfuerzo de cualificación que ha hecho la población más joven. De hecho, precisamente porque existe esa idea de sobrecualificación de los jóvenes para los puestos de trabajo, dejan huecos en esas actividades menos cualificadas, que en este momento están siendo cubiertos por trabajadores inmigrantes, que a su vez empiezan a competir de manera muy fuerte con los jóvenes españoles que provienen del fracaso escolar. Tengamos en cuenta que España, además de tener más universitarios ya que la media de la Unión Europea, también tiene más fracaso escolar: uno de cada cuatro jóvenes abandona la enseñanza sin finalizar el segundo ciclo de educación secundaria.

Por tanto tenemos, por una parte, muchos universitarios y universitarias, en torno a seis puntos por encima de la media de los países de la Unión Europea; tenemos muy poca gente en formación profesional; y luego tenemos una gran masa de

personas que no acaban los estudios. ¿Qué soluciones podemos apuntar desde Comisiones Obreras? Es imprescindible actuar para cambiar nuestro actual modelo productivo, que si bien produce crecimiento y empleos a corto plazo, en buena parte son empleos y un crecimiento sin futuro. Por tanto, es preciso hacer una mayor inversión productiva en innovación, en tecnología y en formación, precisamente para generar empleos con futuro. Y esto vale no solamente para los jóvenes, sino para el conjunto de la población. Pensemos que en nuestro país en este momento hay más mujeres trabajando en el servicio doméstico que en las administraciones públicas; y casi tantas mujeres trabajando en hostelería como en educación. Esto no puede ser un modelo a futuro.

La segunda medida es actuar para reducir el fracaso escolar. La formación no lo arregla todo, pero carecer de ella es una vía directa para no salir del paro. Estoy también de acuerdo con lo que se ha dicho: hay que instaurar mayores vínculos entre la educación y el mundo del trabajo, establecer más relación entre la universidad y la empresa, revalorizar mucho más la formación profesional, asegurar las prácticas en las empresas y hacer cumplir la normativa laboral. Y esto último vale para los jóvenes y para los mayores, pero teniendo en cuenta que los jóvenes son los protagonistas de los contratos temporales es imprescindible revalorizar la Inspección de Trabajo. En nuestro país la norma laboral se incumple sistemáticamente; una buena parte de la población que tiene un contrato temporal sabe que lo tiene en fraude de ley y, por tanto, hay impunidad respecto al cumplimiento de las normas laborales.

Y por último, nuestro país también debería cumplir la Estrategia Europea de Empleo en materia de prevención del paro. Esa estrategia dice que antes de los

seis meses, los jóvenes desempleados inscritos como demandantes de empleo deben recibir alguna atención de los servicios públicos de empleo: orientación profesional, formación, empleo, empleo mixto con formación, etc., algo que les active para no caer en el paro de larga duración. Pues bien, en nuestro país todavía no se cumple ese objetivo. Al menos por aquí deberíamos empezar para cambiar esa situación, para generar empleos con futuro que se adecuen al gran esfuerzo formativo que ha hecho la población española, especialmente las mujeres jóvenes.

**FRANCISCO MESONERO (Director general de Fundación Adecco para la Integración Laboral):**

Voy a dar mi punto de vista sobre cuál es la situación del mercado laboral en España, desde un punto de vista global, para después proponer algunas recetas importantes de cara a la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Hoy en día se habla mucho de igualdad, de no discriminación o de eliminación de barreras; ¿y por qué antes no se hablaba de estos temas? Yo creo que es el mercado el que va marcando los momentos, y no son las decisiones de los Gobiernos ni de los políticos.

¿Por qué digo esto? Porque cuando se redactó en 1978 el artículo 14 de la Constitución española donde se preconiza la igualdad de todos los españoles ante el trabajo y en general, no teníamos problemas de discriminación de raza, porque no teníamos inmigrantes; no teníamos grandes problemas de discriminación por razón de edad, porque teníamos una población muy joven; y tampoco existía una conciencia de la discriminación de la mujer en el sentido que hoy existe, porque

la mujer tampoco estaba incorporada en el mundo del trabajo ni estaba tan presente en la universidad como está ahora. Treinta años después la situación ha cambiado drásticamente. Y ha cambiado también como consecuencia de un hecho evidente y notorio, que es el envejecimiento de la población. Los años 1976 y 1964 fueron los de mayor número de nacimientos en la historia de España, y 20 años más tarde se convierte en el último país a nivel mundial en índice de natalidad.

Y eso está teniendo sus consecuencias, que serán aún mayores conforme vayan pasando los años. Por ejemplo, el 35% de la población desempleada en España tiene más de 45 años. Si a eso sumamos que un 9,2% de la población sufre algún tipo de discapacidad, y agregamos el alto grado de desempleo que tiene la mujer con respecto al hombre, concluimos que alrededor del 60% de la población desempleada es denominada desfavorecida, o en riesgo de exclusión. Con lo cual, hoy por hoy las empresas tienen muy poco donde elegir en el mercado laboral; como consecuencia de este envejecimiento, el mercado laboral ofrece personas desempleadas en torno a la edad de 45 años.

Y se ha hablado aquí de la sobrecualificación de los jóvenes, y es verdad, en España tenemos muchos jóvenes licenciados desempleados, pero hay un reto importante que se ha abandonado durante las dos últimas décadas que es la formación profesional. Hoy el mercado de trabajo demanda más formación profesional que personas licenciadas, y además muchas de las licenciaturas que se desarrollan no tienen ningún tipo de salida laboral; y no existe tampoco una orientación efectiva para los jóvenes de cara a cuáles son las carreras que tienen salida. Recientemente se ha presentado un estudio por el cual el 78% de los padres espa-

ñoses quieren que sus hijos estudien una carrera universitaria, porque la formación profesional en España todavía no está bien vista, independientemente de que en muchos casos los salarios sean el doble de lo que percibe una persona con una carrera universitaria, dependiendo de qué carrera, por supuesto. Hoy por hoy los jóvenes están ocupando puestos de trabajo que requieren un nivel formativo muy inferior al suyo, y prueba de ello es la alta rotación en sectores como los *call-centers*, la hostelería, o el sector servicios en general. Un posible alternativa es proponer para estos sectores candidatos mayores de 45 años, que le dan mucha más estabilidad a través de una formación previa y reducen esa tasa de rotación.

Después hay otros aspectos ligados a las prejubilaciones y a la propia edad de jubilación: estamos apartando del mercado laboral, en función del sector, a personas muy válidas que de alguna forma podrían permanecer activas por más tiempo. Con lo cual, habría que buscar fórmulas, a través de incentivos en el IRPF o incluso en las cotizaciones de las empresas en contingencias comunes, para intentar alargar la vida laboral, dependiendo del sector. Otro problema importante que tenemos en el mercado laboral es la movilidad geográfica: en España encontramos ciudades con pleno empleo y a 150 kilómetros ciudades con un 20% de paro. Eso puede derivar de la precariedad del empleo, de la emancipación tardía o de la escasa cultura de vivir de alquiler.

También se habla mucho de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Las empresas incorporan este tema como una cuestión estratégica para su competitividad porque cada vez hay menos candidatos, y como hay menos candidatos éstos cambian de empresa en función de que tengan unas condiciones mejo-

res que otras. Por ejemplo, hay dos comunidades autónomas que tienen pleno empleo, La Rioja y Navarra, y si atendemos a la tasa de empleo masculina, serían 11 comunidades autónomas más. ¿Qué quiere decir esto? Que hoy para retener y atraer al talento, las empresas no sólo tienen que pagar bien, sino que además deben ofrecer condiciones que permitan disfrutar más del ocio y de la familia. Como soluciones, yo creo que sería importante romper esas barreras y concienciar a las empresas de que esos colectivos que están siendo discriminados, como las mujeres, los jóvenes o las mayores de 45 años, pueden ser la solución a los problemas de rotación y de adecuación de oferta y demanda en el mercado de trabajo. Y por último, está el reto de la profesionalización de los servicios públicos de empleo, relacionado con la formación de los desempleados, que debe ajustarse en función de su edad y de su situación personal.

**KASIA JURCZAK (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo):** Después de estas detalladas presentaciones es difícil arrojar nueva luz sobre esta materia, pero intentaré, no obstante, no aburrirles y aportar algo nuevo. Mi presentación se basa en tres de los estudios de la Fundación: *Juventud y Trabajo*, *4ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo* y *Un lugar de trabajo atractivo para todos*. Están todos disponibles en nuestro nuevo sitio web, en el caso de que quieran consultarlos.

Hemos hablado aquí de empleo juvenil, pero no hemos definido todavía «juventud», así que, ¿quién es realmente joven? La definición no es uniforme. Lo que encontramos es que en «juventud» se define, generalmente, a personas con

edades entre 16 y 24 años. Pero la definición no es uniforme y los márgenes varían en los países. Y yo encuentro excepcionalmente interesante observar que en el caso griego, alguna políticas de empleo definen a los jóvenes como a personas de hasta 40 años de edad. No sé si es que los griegos son jóvenes de espíritu, pero se trata de que los grupos de edad tienen diferentes necesidades y nosotros deberíamos idear distintas respuestas políticas para ellos. Así que, ¿por qué hablamos aquí de la juventud? Bueno, la Comisión Europea ha advertido de que el futuro de Europa y el futuro de la Estrategia de Lisboa están vinculados a los jóvenes, así que los jóvenes son el futuro. Éstas son noticias estupendas. Pero las noticias no son tan buenas debido a que el futuro de Europa está luchando hoy en día con la vida actual.

Por supuesto, somos conscientes de que las tasas de desempleo de los jóvenes son mucho mayores que las tasas de la población en general. Pero no me gustaría que nos centráramos en exclusiva en el empleo hoy, porque el tema del desempleo y la integración de los jóvenes en el mercado laboral es mucho más multifacético; toca otras áreas políticas como inclusión social, cambio demográfico y protección social, así como competitividad de la economía europea. Así pues, se ha hablado sobre contratos precarios y la dificultad de la gente joven para emanciparse. Esto también tiene un impacto sobre la salud, y no estoy hablando sólo de la salud física, sino también de la salud mental y del concepto denominado «autoeficacia».

Lo siguiente creo que es bastante difícil para una persona joven sin un trabajo ni unas condiciones de vida estables: ser capaz de sentar la cabeza y tener una vida familiar. Así que, a lo mejor, las decisiones sobre tener hijos están produ-

ciéndose en una etapa más tardía de la vida, y tener hijos más tarde en la vida también influye en el número deseado de hijos, algo que contribuye a la caída de las tasas de fertilidad. El problema de la protección social es, en cierto modo, el problema de ahora y del futuro. La gente con contratos más cortos o más intervalos en sus carreras tiene menos oportunidades de acumular suficientes fondos para sus futuras pensiones, y también está contribuyendo con menores cantidades de dinero a los planes de pensiones actuales.

Calificar cómo afecta esto a la competitividad de la economía europea es bastante sencillo: no utilizar el capital humano de la gente joven puede tener un impacto negativo en la competitividad de la economía europea. Las tasas de desempleo juvenil han sido tratadas antes por Xavier, y yo sólo quiero apuntar que los países que encabezan esta tabla infame son mi propio país, Polonia, donde el desempleo está alcanzando el 40%, y Eslovaquia, pero también los países mediterráneos. Así pues, en nuestro estudio hemos encontrado 12 países en los que la tasa de desempleo está por encima del 20%: Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Grecia, España, Finlandia, Francia, Italia, Lituania, Polonia y Eslovaquia. Analizando los datos, distinguiendo entre una juventud más joven y otra mayor, vemos que los grupos de edad más jóvenes tienden a mostrar cifras de desempleo más altas. Esto significa que la experiencia es realmente crucial en el mercado laboral.

En el estudio que hemos publicado recientemente, *4ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo*, hemos observado los sectores por edad y claramente vemos que hay dos sectores que están sobrerrepresentados por los jóvenes; se trata de hoteles y restaurantes, y comercio minorista y mayorista. Así que, básica-

mente, restaurantes, hoteles y tiendas son los principales sitios donde la gente joven trabaja. También vimos que la juventud tiende a sufrir mayores riesgos de salud en el trabajo, y también un porcentaje más elevado de acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo, especialmente entre las mujeres jóvenes.

Bueno, ¿qué se puede hacer sobre eso? Por supuesto, tenemos un marco regulatorio con el que trabajar; y la primera herramienta es la legislación del salario mínimo, una herramienta decisiva porque es habitual que el salario mínimo equivalga a los salarios ganados por gente joven. Por otro lado, tenemos legislación incentiva, que facilita la entrada al mercado laboral mediante aprendizajes y programas de formación. Normalmente son impulsados por los gobiernos y yo sólo voy a darles tres ejemplos de estos programas.

Empezando por los programas de empleo juvenil, tenemos el Plan de la Juventud de España como un ejemplo de buenas prácticas; un exhaustivo plan nacional que combina diferentes aspectos: calidad de vida, autonomía y oportunidades. Pero estaría realmente contenta si ustedes me dijeran si el plan funciona y cuál es su opinión sobre él.

En segundo lugar están los programas de aprendizaje. Así, un sistema doble permite a los estudiantes alemanes y austriacos adquirir, principalmente, experiencia laboral mientras están estudiando. Por tanto no es algo separado de la universidad; de hecho, es parte de su educación. Y son programas de una dimensión bastante amplia: hubo 10.000 plazas de aprendizaje en Austria en 2004 y 30.000 plazas, cada año, durante un periodo de tres años en Alemania. Y estas 30.000 plazas han sido concedidas a través del diálogo social, es decir, mediante un pacto basado en el aprendizaje.

Y por último están los denominados «programas de segunda oportunidad», dirigidos a grupos especialmente vulnerables o en riesgo, por ejemplo, en Dinamarca. También hay otra aproximación. Es una especie de trabajo de «hazlo tú mismo», quizás el concepto de juventud emprendedora. Hemos encontrado un ejemplo en Bélgica, el Programa Rosetta Bis, en el que hay financiación disponible para gente joven que desee trabajar por cuenta propia o montar su propio negocio. Bélgica pretende ser el país de Europa Occidental con la mayor tasa de gente joven que pasa a trabajar por cuenta propia inmediatamente después de haber completado su educación. La pregunta aquí es: ¿realmente tenemos en Europa una cultura emprendedora? Haciendo un repaso a la documentación, veo que en los nuevos Estados miembros –esencialmente Europa del Este– la gente es ligeramente menos reacia al riesgo, mientras que en los Estados miembros más antiguos la gente joven tiene preferencia por empleos estables y empleos en el sector público. Como ya mencioné, los programas nacionales de empleo están mayoritariamente en manos de los gobiernos, pero hay excepciones de iniciativas de agentes sociales. Así, los sindicatos vienen a menudo con propuestas para negociar el salario mínimo, pero también con acuerdos sobre formación profesional. Algunos sindicatos también han empezado sus propias actuaciones, poniendo en marcha comisiones –como en Rumania– para conocer los asuntos que incumben a la gente joven. O como el ejemplo de los sindicatos españoles, montando campañas de información sobre trabajo digno y derechos de los trabajadores. Así que esto es lo que se hace en el bando laboral.

En cuanto al bando empresarial, tenemos el ejemplo de dos iniciativas de empleadores que merecen la pena ser presentadas aquí. En primer lugar, están los

Planes de Empleo de Philips, un gran empleador en Holanda que ofrece formación y experiencia laboral a grupos con posibilidades limitadas en el mercado laboral. Empezaron en 1982 con formación para chicos jóvenes y desempleados que habían abandonado la escuela, pero también ampliaron los servicios a mujeres y personas discapacitadas. Cooperan con servicios de reinserción, informan a los sindicatos sobre el resultado que obtienen y ofrecen orientación y formación. Y, pasados los años, han ayudado a 11.000 personas. También hay un ejemplo en el caso austriaco en el que las compañías que demandan fuerza laboral altamente cualificada se unieron y diseñaron un programa para ofrecer formación profesional a gente joven en este sector. Al principio, ofrecen contratos de corta duración y, para candidatos exitosos, ofrecen puestos de larga duración; así que es también una forma de contratación. ¿Dónde estamos ahora y cuáles son los siguientes pasos y asuntos a considerar? Tal y como mencionaron otros colegas, es importante fortalecer los vínculos entre educación y empleo. Y se demuestra que el ejemplo del aprendizaje es una práctica realmente exitosa. También deberíamos recordar que es vital una pronta puesta en marcha debido a que la búsqueda de empleo es más rentable para la gente joven. Así que, tal y como mi colega del sindicato ha dicho aquí, cuando una persona joven está en una fase de búsqueda de empleo, debería ser contactada y atendida por los servicios estatales en un periodo no superior a seis meses. Y nosotros deberíamos considerar la educación y formación de los jóvenes como una inversión, como una especie de estrategia preventiva.

Ya para terminar, ¿quiénes son los jóvenes de hoy? Son los niños del ayer y los adultos del mañana. Así que, si estamos hablando sobre juventud problemáti-

ca, abandono escolar y fracasados escolares, ellos son las personas que, de alguna forma, perdimos en algún lugar del camino desde sus jardines de infancia hasta sus años de adolescencia. Y sabemos que la pobreza es un fenómeno cíclico; así que, si tenemos niños pobres, tendrán pobres resultados de salud y pobres resultados educacionales; tendrán más probabilidades de abandonar los estudios; empezarán a formar su familia y, dentro de ella, este ciclo se va a repetir. Así que empiecen pronto con una educación buena y piensen sobre ello como un asunto intergeneracional. De este modo, los jóvenes de hoy no repetirán el ciclo más adelante, y los niños que vendrán después serán bienvenidos en un sistema que estará funcionando mejor que el que tenemos ahora. Muchas gracias.

**FERNANDO GONZÁLEZ URBANEJA (Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III):** Siempre el último corre el riesgo de que se le vayan cayendo hojas a su intervención a medida que los demás han ido apuntando ideas, de manera que me voy a concentrar en lo que no han dicho los demás. En lugar de irme al planteamiento general de la situación del empleo de los jóvenes, me referiré al sector específico que a mí más me preocupa, que es el sector del periodismo. Pero antes, quiero apuntar tres ideas generales sobre el panorama del empleo, especialmente en el segmento de los jóvenes.

Como afirmaba Xavier, en economía es mucho mejor explicar lo que ha ocurrido que anticipar lo que va a ocurrir. La primera observación es el profundo cambio de paradigma que se ha producido en el conjunto del empleo en España en los

últimos seis años. Si miráramos cualquier estudio sobre población y empleo demográfico de finales del siglo pasado, es decir, de finales del XX, y viéramos qué anticipaba para el año 2010 o para el año 2007, comprobaríamos que no acertaron ni los demógrafos ni los expertos en empleo; nadie pudo imaginar que España iba a ser en este momento una sociedad con 45 millones de personas y una población ocupada de 20 millones. Después de ser durante siglos, y especialmente durante las últimas décadas, el farolillo rojo en materia de población activa, España está convergiendo con los países de la Unión Europea.

Segundo *hit* que les dejo: si descendemos del panorama general del empleo al panorama del primer empleo, también las transformaciones que se han producido son muy importantes. Hace algunos años, la inserción laboral de los jóvenes era un problema colosal. Vimos cómo se fue retrasando el proceso de inserción, cómo se fue llenando la bolsa de la educación. Antes apuntaba alguno que tenemos un problema en España de sobreformación; en mi opinión, no tenemos las generaciones mejor formadas, comparadas con otros países europeos, pero sí tenemos una gran cantidad de años acumulados dedicados a la formación, con unos índices de fracaso realmente notables.

Entonces, se ha incrementado el tiempo dedicado a formación pero no necesariamente la cantidad de formación acumulada, y sin embargo hemos visto cómo ese viejo problema del altísimo nivel de desocupación entre los jóvenes ha desaparecido. Y han aparecido esos modelos anglosajones que apuntaba Xavier, de jóvenes que empiezan a trabajar de forma discontinua sin necesidad de entrar en los mecanismos del bienestar de los países escandinavos. Y explicaba muy bien

Lola esos mecanismos que son de precariedad, pero una precariedad incluso bien asimilada pues se produce en empleos que los jóvenes asumen antes de encontrar un puesto adecuado a su formación. Por tanto, observamos también un cambio en el empleo de los jóvenes.

Sin embargo, donde no se ha producido ese cambio de paradigma es en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Llama la atención en los índices de actividad que, en el segmento de 20 a 25 años, la mujer sigue estando todavía más de 15 puntos por debajo de los hombres. Nos atreveríamos todos a decir que los jóvenes que hoy tienen entre 20 y 25 años, sean chicos o chicas, han tenido las mismas oportunidades, los mismos itinerarios, y sin embargo sigue habiendo un porcentaje enorme de mujeres que no figuran en los índices de la tasa de actividad. A pesar de que son más las mujeres que obtienen una titulación universitaria, y son más también las mujeres que se incorporan a altos cuerpos de la Administración mediante oposiciones complejas.

Como dije al principio, transferiré estas reflexiones al caso específico del sector periodístico. Se trata de un colectivo que representa algo así como el 2% de los estudiantes universitarios, por tanto su nivel de representatividad es bajo, pero son más bien altos los problemas a la hora de su inserción laboral, a través de un proceso muy largo y muy penoso. Centrándonos en el segmento de Periodismo y Comunicación Audiovisual, son en total 33.000 alumnos matriculados, con un total de casi 40 facultades que imparten esa titulación. Curiosamente, como hecho diferencial a destacar, la universidad privada acoge en España aproximadamente un 10% de la matriculación universitaria. Bien, pues en periodismo prácticamente el

30% de los alumnos estudian en universidades privadas. Y de ese 30%, el 25% en universidades promovidas por instituciones vinculadas a la Iglesia católica. En algún momento he tenido ocasión de señalar a los obispos que ese proceso de des-cristianización que tanto temen, sobre todo por la influencia de los medios de comunicación, debe ser por su mala cabeza a la hora de formar a la gente que luego se va a ocupar de esto.

Bien, ese colectivo, como les digo, de 33.000 estudiantes, unos 6.000 titulados al año, ¿qué hacen? En los últimos cinco años, los estudios que hemos hecho indican que la mitad de los titulados no se dedica a esto. Han estudiado la carrera por muchas razones; en las encuestas, sale casi el 80% por vocación. No sé muy bien qué es esto de la vocación, es una palabra de sentidos muy equívocos, porque el 50% se dedica a otra cosa. Lo cual es bueno y es malo. Es malo porque dices «¿y para qué estudia alguien que no se dedica a esto?». Y es bueno porque dices «bueno, pues esto habilita a la gente para dedicarse a otras cosas». La gente elige la carrera porque es bonita; no se atreven a decir que es porque es fácil (deberían decirlo). Y también, porque esto del periodismo tiene glamour.

Veamos ahora el proceso de inserción: ¿qué hace, una vez que acaba, ese 50% que se va a dedicar al periodismo? Un 75% ha empezado a tomar contacto profesional antes de acabar la carrera. Estamos hablando de los famosos procesos de prácticas: dentro de nuestra profesión, el hacer prácticas está en el código genético de la profesión, y todo el mundo, desde que empieza en ella, se busca la vida para en verano empezar a hacer prácticas; básicamente para hacer contactos que te permitan fabricar unas relaciones que después te van a permitir acceder a un empleo.

¿Cómo es ese mercado de prácticas que afecta a un porcentaje muy alto de estudiantes? Pues es enormemente heterogéneo y singular. El 75% de esas prácticas son no retribuidas. Con lo cual ya empezamos con algunos pequeños problemas. El 25% son retribuidas, con remuneraciones que oscilan entre 150 y 300 euros al mes, que tienen el concepto de compensación para viajes y comidas. No tienen el tratamiento, en ningún caso, de contrato laboral formal, sino que tienen una especie de compensación sustentándola en el seguro escolar; hay un seguro escolar, por tanto no hace falta cotización a la Seguridad Social.

Se producen algunas perversiones curiosas, que ya hemos detectado, como por ejemplo jóvenes que no quieren acabar la carrera y la alargan, dejando una o dos asignaturas el máximo tiempo posible porque así pueden tener contratos de prácticas, pues si acabaran la carrera estaríamos ante otra naturaleza de contrato. Y por tanto, es mejor tener un contrato de prácticas, incluso no retribuido, que te permita estar en la pomada tratando de ver cuándo llega el momento de incorporarte al mercado laboral. Con este panorama, ya os voy adentrando en la idea de que es un proceso de inserción muy largo y muy penoso.

Segundo procedimiento, aparte de las prácticas: las becas. Es un procedimiento retribuido, de media entre 300 y 500 euros, nunca se llega a 600 euros, eso ya es una cantidad desmesurada, y son becas muchas veces concertadas incluso con instituciones que crean estos mecanismos de becas con muy poca vigilancia. Porque estos sistemas deberían tener automáticamente un mecanismo de control, de tutoría y de conducción para hacer un trabajo mejor. Pero, sin embargo, si vais a muchas de las conferencias de prensa que se celebran a lo largo de toda la tem-

porada, especialmente en verano, prácticamente la mayoría de los que allí están son becarios, o estudiantes en prácticas, gente que en muchas ocasiones se enfrenta por primera vez al tema del que tienen que informar, del que ignoran casi todo entre otras cosas porque no ha habido tiempo de abordar esa materia durante su formación. Y este proceso, que en muchas ocasiones no llega ni a contrato laboral, se alarga en el tiempo en períodos que, por lo que hemos podido analizar, oscilan entre los tres y los seis años. O sea, que tenemos un proceso de inserción que llega hasta los seis años. Si comparamos con médicos o con abogados, la situación no es muy distinta. El proceso de inserción de los médicos, más formal, más en el sector público, puede llegar también hasta los diez años (seis años de formación en la universidad, más un año de preparación del MIR, más tres de MIR, diez años). El nuestro viene a ser parecido, un poquito más penoso, quizá.

¿Qué alternativas y qué opciones hay a esa situación? Apuntaba Lola con muy buen criterio la inseguridad jurídica que se está produciendo en muchos de nuestros modelos de relaciones laborales, una inseguridad además muy asumida por todos. En nuestro sector, por ejemplo, una de las cosas más irritantes es la forma en que los propios compañeros, redactores jefes, subdirectores o directores, entienden que esto es lo normal, «que los chicos sufran». Una frase muy común en las redacciones es «que aprendan, como todos, trayendo cafés»; y yo no sé cuántos cafés, los que estamos aquí, tuvimos que llevar en las redacciones; yo no recuerdo haber tenido que llevar ningún café nunca. Pero esa es una frase que muchos de nuestros compañeros, que luego hacen editoriales muy sonoros y contundentes contra la precariedad en el empleo, lo aplican en su propia situación con gran naturalidad.

Voy a poner el asunto un poco más complicado. Expectativa de muchos de estos cuando han tenido éxito; periodistas que han seguido todo el proceso, prácticas sin retribuir y beca bajamente retribuida. ¿Expectativa de obtención de un contrato estable? Baja. Normalmente se le anima a que pase a la experiencia del colaborador. La experiencia del colaborador es una experiencia interesante, que además ahora, con la nueva Ley de Autónomos, va a tener un gran desarrollo; porque la Ley de Autónomos es una buena ley que tendrá efectos perversos, previsiblemente, en nuestro sector, porque aparecerá esa nueva figura del trabajador por cuenta propia con un solo empleador o con un solo cliente. Cada vez más en las redacciones se anima a la gente a que trabaje como autónomo en ese estatus de colaborador, mejor desde su casa, porque si va mucho a las redacciones puede generar la expectativa de un derecho. Y con situaciones tan singulares como «te voy a pagar las colaboraciones solamente si me acreditas que estás de alta como autónomo». Entramos ya en casos concretos de gente que se da de alta como autónomo hoy, para con el alta ir a cobrar la colaboración del mes pasado, y se da de baja mañana. Así, podemos pasar a procesos de tres, cuatro años, en los cuales una persona trabaja de colaborador para los medios más reputados que ustedes se puedan imaginar –piensen en los cinco nombres más reputados, y los cinco están en esta práctica–, y han cotizado a la Seguridad Social, de los 1.000 días potenciales, del orden de 40, 50, 60. Bien, ese es el panorama que estamos, de alguna forma, organizando y que estamos promoviendo. ¿Soluciones?: no lo sé, yo creo que tiene que haberlas. La solución pasa, primero, por hacer una exposición clara de esta situación; y segundo, por apelar al funcionamiento de la vergüenza y al de los mecanismos institucionales.

Para terminar, destacar dos problemas más generales: en primer lugar, el de la seguridad jurídica; yo sostengo que es el mayor problema que tiene este país, no sólo la seguridad jurídica en el primer empleo y la selección, sino en términos generales. Es decir, tenemos una seguridad jurídica de una democracia incipiente, de lo que podríamos llamar una democracia 1.0, muy lejana de la que podría ser una democracia 2.0, que es la que yo creo que nos corresponde por el PIB y otros indicadores semejantes. No aspiro a la 3.0, que sería la de los países más serios, a la cual podríamos aspirar. Y un segundo problema de nuestra sociedad y nuestro país es, sin duda, el de la formación. Recientemente, en un seminario entre empresarios que discutían sobre los problemas que les preocupan, salí muy reconfortado porque los dos problemas más compartidos eran el crecimiento económico y la cualificación de las personas para sustentarlo. De manera que este es un país lleno de potencialidades y de oportunidades; lo que pasa es que están un poco escondidas.

**MODERADOR:** Miguel Ángel Aguilar suele decir que cuando se organizan estos actos, la gran preocupación es, primero, conseguir que los ponentes vengán, y la segunda, conseguir que hablen menos tiempo del que tienen pensado. Esta vez creo que lo conseguimos, así que tenemos tiempo para que puedan responder a las preguntas o a las intervenciones que consideréis oportunas. Adelante.

**MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos):** Mi pregunta es para Fernando González Urbaneja, el presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y

de la Federación de Asociaciones de Periodistas. A propósito de los datos que ha dado, porque la Asociación ha hecho una cosa relevante, que es estudiar la realidad, de qué se compone la profesión periodística, quiénes son, dónde están, cómo se accede; incluso esas realidades tan penosas de cuánto cobran, cómo es la inserción y demás. Pero me gustaría que ahondara un poco más en el tema de la proporción de hombres y mujeres en la profesión; se habla de un 60% de mujeres frente a un 40% de hombres entre las gentes menores en el estrato, y sin embargo la proporción se va invirtiendo según se va subiendo el escalafón. Las mujeres sólo ocupan un 20% de los puestos directivos, lo cual quiere decir que un 80% son hombres. Y dice que esto es el resultado de una discriminación. Esto que voy a decir es una cosa políticamente incorrecta, pero aunque pueda tratarse de discriminación, tal vez también tenga que ver con lo que decía mi amigo Arturo Soria: que «la mujer es un ser humano y el hombre es un ser instrumental», es decir, que hay algo más, y algo más decisivo, por lo que muchas veces optan algunas mujeres que prefieren otra vida distinta de la vida puramente instrumental, por la que optan obsesivamente los hombres.

Otra cosa es que se hayan detectado, y mi pregunta es: ¿se han identificado de manera clara esas discriminaciones? Y de ser así, ¿dónde residen?

**FERNANDO GONZÁLEZ URBANEJA (Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III):** La discriminación es evidente. En el discurso que tú hacías, me estaba acordando que el otro

día José Antonio Marina, que ha escrito un libro sobre el tema, recordaba una frase, creo que era de Gil-Robles, que se planteó en el Parlamento español, allí por el año 1931-1932, cuando se dio el voto a las mujeres. Gil-Robles dijo: «Es tan duro el mundo de la política, que hay que preservar a la mujer de que entre en ella.» No, la discriminación existe y funciona además de forma automática e inconsciente, que es la peor de las discriminaciones, porque el círculo de fabricación de las decisiones es un círculo de hombres, y los hombres estamos mejor rodeados de hombres, por si acaso.

**ÁNGEL GÓMEZ ESCORIAL (Presidente de la agencia de prensa Escorial):** Tengo tres preguntas: una para Xavier Prats, sobre esa referencia a la formación en la infancia; me gustaría que ofreciera alguna explicación adicional o que expusiera algún caso práctico. A Kasia Jurczak le pediría que nos diera su opinión, fuera de lo que es la Fundación, sobre si se encuentran verdaderas diferencias entre la formación, la integración laboral o las posibilidades en general de los jóvenes nacidos a uno y otro lado del antiguo telón de acero. Y por último, quisiera preguntarle a Lola Licerias si el sindicalismo español en los últimos años no ha estado un poco quieto respecto a cuestiones como la temporalidad en los contratos, la desigualdad de género, e incluso en cuanto a los inmigrantes.

**XAVIER PRATS MONNÉ (Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea):** Hay una amplia bibliografía sobre la importancia de la educación

precoz, que abarca desde el campo neurológico hasta el campo sociológico. Empezaron con esto los países escandinavos, que siempre han tenido una preocupación por el tema de la igualdad, y percibieron que, a pesar de la importancia de las políticas activas de igualdad (igualdad social, igualdad de género y demás), seguían existiendo diferencias significativas de rendimiento y diferencias sociales. Y mirando la correlación estadística, se dieron cuenta de que factores que parecían más influyentes no eran tan importantes como otros. Por ejemplo, no hay tanta correlación como parece entre el *background*, entre la formación y nivel social de los padres, y el rendimiento o el éxito social o laboral de los hijos. U otros factores, como la inteligencia, que en términos cuantitativos tampoco es tan importante. Pero en cambio sí hay un elemento que tiene una relevancia estadística enorme, y es el haber asistido a una guardería en el sistema de educación preescolar. Y la razón de esto es básicamente que, y en esto coincide la visión antropológica con la visión más médica, las conexiones neuronales, la capacidad de socialización, la capacidad de recibir información y de articularla de manera inteligente se desarrolla en el cerebro del niño de manera muy temprana. Y esto quizá va en contra de la intuición o, en todo caso, de la práctica en algunos países donde parece que la proximidad con los padres es muy importante. Quizás es muy conveniente desde el punto de vista afectivo, pero desde el punto de vista intelectual lo más importante es poner a un niño desde muy temprano junto con otros niños. Y esto sirve también para reducir la discriminación de género, porque las pautas de discriminación y la socialización que produce la discriminación también se desarrollan a una edad muy temprana. Yo estoy totalmente de acuerdo en que la

discriminación existe, y no existe solamente porque en los puestos de poder haya hombres que reproducen su condición, sino por la verdadera razón que permite las situaciones de discriminación, y es que los discriminados consienten. Las mujeres, desde muy temprano, reciben unos estímulos sociales que hacen que tiendan a escoger profesiones que son menos rentables, hacen que, por ejemplo, cuando en una pareja alguien tiene que moverse geográficamente, siempre es la mujer la que renuncia a su perspectiva profesional. Es decir, hay una acumulación de factores que hacen que las mujeres acepten una discriminación.

Y creo que esto es más importante en España que en otro sitio por una razón muy simple, y termino enseguida, y es que quizás el factor más poderoso, y desde luego, el menos reconocido que explica el éxito extraordinario de la economía española en los últimos 20 años, es simplemente el papel que ha jugado la mujer; porque la mujer en España se ha incorporado al mercado de trabajo de manera masiva, y al mismo tiempo ha seguido asumiendo las tareas que en otros países asume el Estado. Y esa es una solución extraordinariamente rentable y ventajosa, excepto para las mujeres. Durante 20 años eso es lo que ha sucedido en España, que las mujeres, con un coste mínimo o nulo para el Estado, se han incorporado al mercado de trabajo, han aumentado la productividad y la producción global del país sin por ello crear ningún coste. Y esto, claro, es extraordinario.

**KASIA JURCZAK (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo):** Me gustaría complementar la respuesta de Xavier. Un buen ejemplo práctico de formación temprana

na de niños también procede de mi país, Polonia. Ya se ha enfatizado que lo que importa es la calidad del tiempo dedicado a un niño pequeño; un temprano desarrollo de sus habilidades sociales y cognitivas. Por tanto, lo que es muy bueno y simple es leerle a un niño pequeño.

En Polonia hubo un programa público de concienciación en el que celebridades animaban a los padres a leer a sus hijos 15 minutos cada día, y podías conseguir cuentos de niños leídos por gente famosa. Pero esta acción estaba destinada más a concienciar a los padres de que la calidad del contacto importaba. Así que se trata de un programa simple, que tal vez se pudiera promover también en España.

En lo que se refiere a las diferencias formativas entre Este y Oeste, yo creo que son bastante significativas. Yo fui criada en Europa del Este, y tras pasar los diez últimos años en el Oeste, puedo decir que la educación en el antiguo bloque socialista era sólida, fáctica. Por eso tenemos un número bastante elevado de ingenieros, o personas trabajando en las tecnologías de la información y en ciencias puras en general. También podemos ver que la posición de la mujer es mayor que en el Oeste, incluso en estos sectores

No obstante, echamos en falta las habilidades «más blandas», y creo que esto es, principalmente en los planes de estudios anglosajones, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de trabajar con gente y expresar tus ideas, la capacidad de tener tu propia opinión. Y, entonces, un joven educado de esta forma llega al mercado laboral con habilidades prácticas y transferibles que pueden ser utilizadas en diferentes sectores. Durante muchos años no fuimos alentados a expresar nuestras propias opiniones, o en todo caso que no fueran demasiado turbulentas; y

viviendo en la actualidad es muy importante el pensamiento crítico, y creo que se trata de un plus importante para la juventud del Oeste.

Y un punto más. Yo también creo que hay una cultura del trabajo que está presente en los Estados miembros más antiguos, y es muy visible en Estados Unidos. No estoy diciendo que Estados Unidos sea el ejemplo a seguir aquí, pero existe una mayor concienciación de que el trabajo es bueno y tienes que ser «miss Mango» o «miss Zara» para poder ganarte tus vacaciones. Nosotros no teníamos eso en Polonia. Era ya bastante privilegio ser un estudiante. Uno no trabajaba y estudiaba. Pero, como he dicho, esto está cambiando; cada vez más gente, tal vez llevada por la necesidad, está empezando a combinar estudio y trabajo

### **LOLA LICERAS (Secretaria confederal de Empleo de**

**CC.OO.):** Tres cosas. Los sindicatos tenemos la fama, o se ha hecho ese ideario colectivo de que representamos a los hombres masculinos con un contrato fijo y que trabajan en el sector industrial. Y yo creo que esto ya es un tópico en nuestro país. En el año 1986 los sindicatos convocamos una huelga general contra el contrato de aprendizaje, que era un contrato pensado para los jóvenes, y los jóvenes no quieren tener contratos específicos de jóvenes. Y en el año 2002, más recientemente, hicimos una huelga general contra la temporalidad y contra la reducción de las prestaciones por desempleo, es decir, a favor de la gente que tiene un empleo temporal y a favor de la gente que no tiene empleo.

Yo diría que estos dos ejemplos muy distanciados en el tiempo ponen de manifiesto que, en realidad, cuando los sindicatos le han propuesto a la sociedad

hacer una gran movilización, no lo han hecho por los trabajadores fijos varones de la industria, sino por estas otras cuestiones.

Respecto a las cuestiones de desigualdad, es verdad, los sindicatos también tienen una cara muy masculina. En Comisiones Obreras puedo decir que yo hoy estoy aquí porque tenemos establecidas desde hace años cuotas, y por tanto en los ámbitos de dirección tiene que haber tantas mujeres como mujeres afiliadas haya en cada ámbito, pero me iré a un ejemplo mucho más cercano: la Ley de Igualdad, de la que se ha hablado, que a mí también me parece un paso muy importante en nuestro país.

A través de la televisión todos hemos conocido detalles de esta Ley de Igualdad: que en las listas electorales tiene que haber paridad, que en los consejos de administración tiene que haber paridad y que se establece un permiso por paternidad para los hombres. Esto es lo que hemos visto y oído todos en la tele. Sin embargo, no hemos oído el programa reivindicativo y las propuestas que han llevado los sindicatos a esa mesa de negociación, antes de que la Ley de Igualdad pasara al Parlamento. Nosotros hemos llevado a la mesa un asunto que nos parecía muy importante: que se estableciera en la ley, y finalmente así aparece, que en todos los convenios colectivos es obligado negociar planes de igualdad y contra la discriminación a favor de las mujeres. También aportamos medidas que permiten la conciliación y que no penalizan a las mujeres ni a los hombres cuando son padres; por ejemplo, si una mujer o un hombre pide una reducción de jornada para cuidar a sus hijos en la edad temprana, y luego esa mujer o ese hombre es despedido, a la hora de establecer la indemnización por despido no se tendrá en cuenta ese periodo de reducción de jornada, sino el salario que se cobraba con la jornada

completa. Y lo mismo para las prestaciones por desempleo; si esa mujer o ese hombre va al paro, su prestación por desempleo no será menor por haber tenido un año de reducción de jornada para cuidar a sus hijos, sino que tendrán la base de cotización total. O si coinciden sus vacaciones con la baja de maternidad, éstas no se pierden sino que, aunque sea en el año posterior, se mantiene el derecho a disfrutarlas. Estas medidas no salen en la tele, pero son las que hemos llevado los sindicatos a la mesa de negociación.

Quiero añadir algo más para terminar: si hubiera que destacar dos cambios muy importantes en nuestro país en los últimos 25 ó 30 años, yo señalaría a las mujeres y el gran cambio educativo de la población española. Los que no han cambiado absolutamente nada son los hombres de este país. Las mujeres han compatibilizado trabajo con estudios, y precisamente para no ser discriminadas en el mercado de trabajo han renunciado a tener hijos. Y sin embargo, los hombres españoles siguen trabajando en las mismas profesiones que han trabajado toda la vida, ocupando los puestos de responsabilidad y sin atender a las tareas familiares. Por tanto, yo digo que todavía hay discriminación en el mercado de trabajo.

**XAVIER PRATS MONNÉ (Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea):** Unos comentarios muy breves a dos de los interlocutores, que como no me van a poder contestar, porque no hay tiempo, me voy a permitir ser un poco provocador.

En relación con el panorama realmente desolador de la enseñanza del periodismo que exponía Fernando González Urbaneja, creo que hay que hacerse una pregunta que quizás es más importante que la precariedad de los que salen de la escuela de periodismo; ¿qué interés tiene, qué calidad tiene y para qué sirve lo que les enseñan a esos 33.000 estudiantes? Hay una reflexión que debe hacerse, y que no se limita por supuesto al periodismo, y es que cómo vamos a pretender que los estudiantes que salen de la escuela de periodismo no estén en situación precaria y que no les pongan a servir cafés, si lo que han estado haciendo durante cuatro o cinco años es aprender cosas completamente inútiles, por parte de profesores quizá no muy bien cualificados. Sin duda la calidad de la enseñanza y su adaptación a las necesidades del mercado es un factor fundamental para España, quizá más que para muchos otros países. Y esto implica responsabilidad por parte de todos, incluidos los estudiantes. A lo mejor el problema de la universidad española es que es demasiado barata, y que el precio que se paga por una enseñanza barata es que es una enseñanza inútil. Y quizás haya que buscar otras fórmulas para mejorar la calidad, por ejemplo una compensación, con préstamos del Estado, para que haya también una responsabilización por parte de los estudiantes, pero también por parte del cuerpo docente.

Y respecto al papel de los sindicatos, quizás la manera de resolver el problema que estamos discutiendo es, al menos en parte, pasar de la protección del puesto de trabajo a la protección del empleo. Es muy distinto, pero una de las cosas que se notan en la economía española respecto de otras economías europeas, y no es la única, es una segmentación extraordinaria del mercado de trabajo que hace que

haya un tipo de trabajadores que tienen un trabajo, quizás no fijo y absoluto, pero seguro; y un tipo de trabajadores que no lo tienen. Y es este colectivo el que mantiene a los demás, y es dentro de este colectivo que están los jóvenes.

La solución para el empleo de los jóvenes y para la precariedad está en la reducción de la segmentación del mercado de trabajo. Y esa es una tarea que no se resuelve fácilmente, pero ese tránsito de proteger el puesto de trabajo a proteger el empleo es quizás la asignatura pendiente por parte de los agentes sociales en España.



# **LA INMIGRACIÓN Y EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA**

PONENTES

**Marta Rodríguez Tarduchy**  
Directora general de Inmigración





**MARTA RODRÍGUEZ TARDUCHY (Directora general de Inmigración en el Ministerio de Trabajo):** Comenzando

con la exposición sobre el tema que nos trae aquí, me gustaría hacer una alusión previa a que, si bien es cierto que el fenómeno de la inmigración ha existido a lo largo de la historia, hay que tener en cuenta que en la época de la globalización, con la velocidad a la que se mueven la información y los medios de transporte, ha adquirido en todos los continentes una dimensión tan extraordinaria como la propia globalización. Afecta a todos los países, ya sean de origen, de tránsito o de destino, y afecta también a todas las sociedades. Por tanto, es un fenómeno que afecta de manera troncal a algo tan importante como es la convivencia. Y de ahí su carácter tan específico y también tan complejo.

Y eso es lo que me gustaría destacar en primer lugar, la complejidad, que como se verá a lo largo de mi exposición, es una palabra que va asociada a todos y cada uno de los pasos que se dan en relación con las políticas migratorias. El fenómeno migratorio afecta transversalmente a todas las políticas que se gestionan desde todos los niveles de la Administración, y eso ya nos da una idea no sólo de la complejidad, sino también de que las palabras concertación, consenso, cooperación o colaboración han de estar siempre en el frontispicio y en la referencia de cualquier política migratoria.

Y por otro lado, también me gustaría hacer referencia a que la inmigración ha de tratarse en todo momento con una visión integral, en la percepción del fenómeno y en su tratamiento, atendiendo a las causas que subyacen en él y arbitrando, por tanto, políticas que consideren el fenómeno en toda su dimensión. Y me

estoy refiriendo aquí tanto a lo que son políticas nacionales como a las políticas internacionales.

En España, como es sabido, el Gobierno sustenta la política de inmigración sobre cuatro ejes vinculados entre sí, que actúan como vasos comunicantes y sobre los que hay que actuar simultáneamente, por lo que dejar de atender a uno siempre tiene efectos inmediatos en otros. En primer lugar estaría el eje del control de la inmigración irregular y el tráfico de seres humanos, que abarca el necesario control de fronteras y la prioritaria lucha contra la economía sumergida que, como bien sabemos, es el auténtico efecto llamada de la inmigración irregular. Un segundo eje sería la ordenación de los flujos legales, a los que luego me voy a referir. La integración de los inmigrantes en nuestras sociedades sería el tercero y, por último, la cooperación al desarrollo, que no por decirlo en cuarto lugar quiere decir que sea menos importante, puesto que con la cooperación al desarrollo lo que hacemos es actuar contra las causas de expulsión de estos ciudadanos de sus sociedades de origen.

Y refiriéndonos al caso de España, la particularidad que tiene el fenómeno migratorio es precisamente su irrupción en un lapso muy corto de tiempo. Así, la sociedad española ha pasado en muy poco tiempo de ser emisora a receptora de mano de obra. En ese sentido, querría trasladarles algunos datos que evidencian el importante incremento del fenómeno migratorio en nuestro país. En España, a 31 de diciembre de 2006 existía una comunidad de poco más de tres millones de extranjeros con autorización o permiso de residencia en vigor. Pues bien, esta cifra más que triplica la que existía a esa misma fecha en el año 2000. Por otra parte, hay que decir que el fuerte crecimiento que ha experimentado esta población

extranjera a lo largo de la última década ha tenido su reflejo en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, que ha pasado de algo más de 161.000 extranjeros en diciembre de 1998 a prácticamente 1.824.000 a 31 de diciembre del año 2006. Es decir, se ha multiplicado por más de 11.

Estos datos no sólo ponen de manifiesto el incremento espectacular de la dimensión puramente cuantitativa del fenómeno migratorio en España, sino que además revelan su aceleración en los últimos años. Es decir, muchos en poco tiempo.

Otra característica que merece la pena mencionar es que la eclosión del fenómeno en nuestro país se produce en el momento en que en el mercado de trabajo interno no se puede cubrir la demanda en determinadas ocupaciones y es preciso acudir a los mercados de trabajo externos. Y estos datos también ponen en evidencia el perfil eminentemente laboral de la inmigración en España, aunque yo me atrevería a decir que es un perfil que se reproduce en todos los países de destino. Y esto es precisamente lo que determina que la ordenación de los flujos migratorios tenga siempre la mirada puesta en el mercado laboral.

Y tras este diseño, hacer referencia a que en este escenario, la primera decisión que tomó el Gobierno español respecto a la inmigración fue precisamente trasladar la responsabilidad política en este ámbito desde la estructura del Ministerio del Interior a la estructura del Ministerio de Trabajo. Creo que esto tiene una importancia muy simbólica y capital, ya que se trata de una cuestión que no es para nada secundaria, sino que tiene mucho que ver precisamente con lo que es una política de integración destinada a considerar la inmigración como un fenómeno potencialmente beneficioso que debe producirse de una manera adecuada. Esta decisión —y

me interesa mucho resaltarlo— también tiene mucho que ver con la percepción ciudadana, pues evita asimilar el fenómeno migratorio con políticas de interior o policiales, y tener por tanto una percepción social negativa del fenómeno; además de que no hay que olvidar que se trata de una realidad, en su caso, que hace un tremendo e injusto daño a estas personas, a los inmigrantes individualmente considerados, que en su gran mayoría no tienen que ver con la irregularidad.

Como ha dicho la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI), el que ella misma ha denominado cambio de enfoque de la política de inmigración del Gobierno español supone —según sus propias palabras— «el paso de una política de extranjería a una de inmigración e integración». Supone, en definitiva, el reconocimiento de la inmigración en España como un fenómeno de índole socioeconómica fundamentalmente relacionado con las necesidades y oportunidades del mercado de trabajo. Si bien quiero decir que esto no supone olvidar que el fenómeno migratorio tiene, como decía al principio, implicaciones en todas las políticas del Estado. Como decimos muy a menudo, la inmigración es un fenómeno poliédrico.

Y en términos de agenda política lo más relevante es constatar cómo la evolución de este fenómeno y su tratamiento ha alterado de manera profunda los términos del debate, que primero —todos lo recordaremos— alertaba de que la llegada de trabajadores extranjeros competía por el empleo con los trabajadores nacionales, y después ha dejado de girar en torno a si el Estado de bienestar podría soportar y absorber la presión migratoria para centrarse en analizar si el Estado de bienestar podría sobrevivir sin inmigración. Y me estoy refiriendo, naturalmente, a

una inmigración legal, ordenada, regulada y vinculada a las necesidades del mercado de trabajo y a la capacidad de la sociedad de acoger e integrar.

Y este es el cuadro del enfoque de la nueva política de inmigración en nuestro país. Y me interesa también destacar que este nuevo enfoque se plasmó a partir de las primeras decisiones que adoptó la secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, Consuelo Rumí, cuyo nombramiento como responsable de la política de inmigración fue un acierto porque era quien la había desarrollado en los tiempos en que el Partido Socialista estaba en la oposición.

Y la primera decisión que adoptó fue afrontar la elaboración del Reglamento de aplicación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que era una tarea pendiente y fue aprobado por Real Decreto el 30 de diciembre de 2004. Y lo hizo desde la más amplia participación, de concertación con los colegios profesionales, con las asociaciones sociales, con las ONGs, con los sindicatos y con los empresarios. Hay que destacar que la mejor decisión fue llevarlo a negociación en la mesa de diálogo social, convirtiéndose así en el primer acuerdo que se logró por este Gobierno con empresarios y sindicatos, dando lugar a la regulación de la materia, al acuerdo sobre su orientación y también al proceso de normalización que se llevó a cabo por decisión de esa mesa de diálogo social.

Para referirme sintéticamente a este proceso de normalización que dio lugar en total aproximadamente a 600.000 altas en la Seguridad Social, lo haré desde una triple dimensión que, por sintética, conlleva algunas carencias: ha supuesto más de medio millón de empleos nuevos legales, más de medio millón de trabajadores con

derechos y más de medio millón de nuevos contribuyentes para la financiación de los servicios públicos.

Y así, de un trazo, es como podría resumir la solución dada a una situación heredada que se había conformado, a mi modo de ver, porque el crecimiento económico favoreció la expansión de la oferta de empleo hacia puestos de trabajo que, en su mayoría, no encontraban demandantes españoles; y por otra parte por el estrangulamiento de las vías legales para contratar trabajadores extranjeros con una teórica política de inmigración cero que es insostenible.

A ello debe añadirse que fue la primera oportunidad en que un proceso de esta envergadura, cuyo objetivo fue aflorar cientos de miles de empleos de la economía sumergida ocultos a la legalidad, se realizó a partir de un vínculo claro con el mercado laboral y con las necesidades reales de la economía como es el contrato de trabajo, y no a través de una mera oferta de empleo.

Tanto este proceso como el Reglamento obtuvieron un respaldo político y social mayoritario, que partió de un acuerdo central con los agentes sociales, quebrándose de este modo la indeseable tendencia de enfrentamiento que se mantenía desde el año 1999. Y este Reglamento ha puesto en marcha, con mucho esfuerzo, una política migratoria con vocación de ordenar los flujos legales según los requerimientos y necesidades de nuestro mercado de trabajo, de manera compartida con los agentes sociales.

Por hacer referencia a algunas importantes novedades que se han introducido con este objetivo, me gustaría destacar la consideración de la situación nacional del empleo como referencia para que pueda producirse la contratación de un

extranjero desde su país de origen para ocupar un puesto de trabajo en España, siempre que se haya constatado que en nuestro país no haya nacionales o residentes legales que puedan o estén en condiciones de ocuparlos.

También subrayaría la creación del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, un instrumento que da mayor agilidad a la contratación de estas personas cuando tenemos elementos objetivos que nos permiten concluir que no hay demandantes de empleo en nuestro país para ocupar un determinado puesto de trabajo. Este catálogo se elabora trimestralmente por el Servicio Público de Empleo estatal, con la participación de los servicios públicos autonómicos y de los agentes sociales, siendo finalmente aprobado por la Comisión Laboral Tripartita. Para su elaboración se tiene en cuenta cuáles son las ofertas de empleo que no se han cubierto en el periodo precedente y las ocupaciones para las que no hay demandantes de empleo inscritos en los servicios públicos, utilizando como corrector los datos sobre la movilidad interior de los demandantes.

No puedo hacer referencia a todas las novedades que se han introducido, pero no quiero dejar de mencionar como un elemento clave la constitución, a través de este Reglamento, de la Comisión Laboral Tripartita como órgano estable de diálogo social, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales, además de la propia Administración. Esta comisión supone una experiencia inédita en el ámbito internacional de seguimiento de una política tan sensible como es la migratoria, y que merece la pena resaltar y poner en valor. Por tanto, la actual política de inmigración se soporta en el Reglamento acordado en la mesa de diálogo social y se desarrolla con el concurso de empresarios y sindicatos a través

de un órgano colegiado que informa y hace el seguimiento de la aplicación de lo acordado. Además, en estos momentos estamos abordando la simplificación y agilización de la gestión administrativa. De hecho, a inicios de 2006 se puso en marcha un plan de automatización de renovaciones que ha desahogado muchas colas en nuestras oficinas administrativas, y nos proponemos seguir en esta tarea de racionalización y modernización.

Aludiré de manera especial al tema de la gestión, porque es un asunto tan complejo como el resto de las cosas que tienen que ver con el fenómeno de la inmigración. Me refiero a la gestión documental, y puede parecer una cuestión banal, pero en el año 2006, por hacernos una idea y sólo hablando de solicitudes iniciales que comportan trabajo, es decir, una parte limitada de lo que gestionamos, se recibieron un total de 340.000 solicitudes que dieron lugar a 215.000 reconocimientos. Y no sabría decir qué es más complejo y lleva más tiempo gestionar, si los reconocimientos o las denegaciones. Y aquel que reflexione cinco minutos sobre lo que es la gestión documental de la inmigración se dará cuenta inmediatamente de que, si difícil es controlar la irregularidad a través de los puestos fronterizos, por aire, tierra y mar, más franqueable resulta aún una oficina administrativa, un ámbito en el que también hay que tener un especial cuidado.

Como resumen quiero decirles que, en mi opinión, hemos diseñado unos adecuados instrumentos de gestión de la política migratoria, que aún no están rodados y, por tanto, con la experiencia de su aplicación tendremos que perfeccionarlos. Pero entiendo que en España se ha dado un paso muy importante y que lo hemos dado entre todos, alcanzando un acuerdo primordial respecto a los principios que

deben informar la política migratoria y el diseño compartido de los mecanismos que deben actuar en ella.

Para finalizar, quiero hacer una breve referencia al tremendo impacto negativo que tiene la economía informal en la ordenación de los flujos migratorios; su control, su repudio social y la complicidad de todos, y de manera muy especial de los líderes de opinión en su rechazo público, es también un instrumento necesario, pues afecta a todos, afecta a la sociedad en su conjunto, afecta a la economía del país, afecta a los empresarios por lo que de competencia desleal tiene, afecta al conjunto de los salarios de todos los trabajadores; y además deja a los inmigrantes en una situación de vulnerabilidad extrema, rayana a veces en el esclavismo del nuevo siglo, y desde luego supone una insolidaridad social aberrante.

Esto es lo que quería transmitirles, nuestro empeño y nuestro trabajo, no es fácil, pero en ello ponemos todo nuestro esfuerzo, sabiendo que no hay ninguna política de inmigración perfecta, que se trata de un movimiento muy cambiante y al que hay que estar siempre atentos para poder ajustarse a los requerimientos que surgen en cada momento. Muchas gracias.

**ÁNGEL GÓMEZ ESCORIAL (Presidente de la agencia de prensa Escorial):** Quisiera preguntar cuál es la situación en estos momentos, tras el primer proceso de regularización y lo que se ha venido haciendo después. Más allá de algunos datos, como por ejemplo el incremento de las afiliaciones a la Seguridad Social, a mí me gustaría, si es posible, que se diera un planteamiento de conjunto en función de lo que se ha hecho últimamente.

**MARTA RODRÍGUEZ TARDUCHY (Directora general de Inmigración en el Ministerio de Trabajo):**

Bien. ¿En qué momento nos encontramos? A partir del proceso de normalización, lo que hemos hecho ha sido poner en marcha todos los nuevos instrumentos que permiten facilitar la llegada ordenada y legal de los trabajadores extranjeros, siempre mirando a través de esa referencia que he dicho del catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, para que vengán a ocupar puestos de trabajo para los que no haya personas dispuestas a ocuparlos en España. Y también estamos en este proceso de agilización de la gestión para que, cuando un empresario necesite contratar y pueda hacerlo, el proceso se desarrolle de manera ágil, rápida y eficaz, porque de eso depende gran parte de la economía. Estamos iniciando, por eso decía al final de mi intervención que son instrumentos tan nuevos que todavía no se han rodado, y precisamente vamos a analizar con los agentes sociales, dentro de –espero– muy pocos días cómo han funcionado los instrumentos que hemos impulsado, para ver si hay que adoptar algún tipo de decisión y corrección. Estamos en el nacimiento, por así decirlo.

**PREGUNTA DEL PÚBLICO:** Sí, quisiera pedirle, ya que ha insistido en la lucha contra la economía sumergida, que me señalara alguna medida concreta, alguna forma concreta de luchar contra esa economía sumergida que se proponga desde la Dirección General. Gracias.

**MARTA RODRÍGUEZ TARDUCHY (Directora general de Inmigración en el Ministerio de Trabajo):** No es sólo un tema de actuación del Gobierno ni de la Administración, por eso hacía mención a la complicidad social para luchar contra la economía sumergida, como a la complicidad que tenemos que tener todos para luchar contra el fraude fiscal, porque, como diría Miguel Ángel, a todos nos están quitando la cartera con eso. Y por tanto, no es un elemento fácil de combatir. Las economías del sur de Europa, todas en general, están contaminadas por esta cuestión. Desde luego, la Inspección de Trabajo es claramente un instrumento valiosísimo, así como la participación de los agentes sociales, y de ahí la importancia que tiene el consenso con los empresarios, con los empresarios de verdad, y con los sindicatos para establecer planes de actuación, tal y como estamos haciendo, porque también se ha creado una comisión tripartita para la actuación de la Inspección de Trabajo.

Yo creo que se van dando pasos importantes. Y lo noto porque cuando aumentan las contrataciones en determinados sectores proclives a la informalidad, eso quiere decir que está disminuyendo y que se está avanzando hacia la contratación real de trabajadores.

**PREGUNTA DEL PÚBLICO:** Quería saber si tienen alguna solución concreta para esos grupos de personas que vienen en los cupos que solicitan las empresas, que se forman en origen, vienen aquí con un contrato determinado de tres, seis meses, y después quedan en una especie de limbo. ¿Qué pasa con todas esas personas?

**MARTA RODRÍGUEZ TARDUCHY (Directora general de Inmigración en el Ministerio de Trabajo):**

Yo me imagino que se está refiriendo a la contratación temporal de personas que vienen a trabajar a nuestro país y que, una vez que terminan la campaña, tienen la obligación de retornar a su país de origen, un retorno que controlamos. Es decir, aquella persona que viene a realizar un trabajo temporal y que al cabo de los seis meses ha terminado, si quiere volver a ser contratado en España tendrá que haberse presentado en el consulado de su país de origen, haber demostrado que ha regresado para poder volver a ser contratado; si no, estarían en situación de irregularidad, con todo lo que eso comporta.

Por ejemplo, las personas de nacionalidad rumana que han venido a trabajar en Andalucía durante las campañas agrícolas, yo les puedo asegurar que prácticamente todas retornaban. Hubo en algún momento problemas con personas de otras nacionalidades, problemas que hemos ido tratando en coordinación con las administraciones de origen, reduciendo los porcentajes de no retorno. Pero si es precisamente la necesidad económica lo que les impulsa a venir a trabajar en España, la garantía de volver a ser contratado al año siguiente, si retorna a su país, es un beneficio, porque con el salario de seis meses en España viven perfectamente mucho tiempo, ellos y sus familias, en sus países de origen.

**PREGUNTA DEL PÚBLICO:** Conocedor de que alguna Administración pública autonómica puso en marcha procesos de selección y contratación en origen, quería saber qué tal habían ido las experiencias, si conoce un poco los resultados.

**MARTA RODRÍGUEZ TARDUCHY (Directora general de Inmigración en el Ministerio de Trabajo):** Las autonomías no pueden contratar en origen, pueden acompañar a los empresarios de su territorio a hacer estas contrataciones, pero como no puede ser de otra manera, todo lo que tiene que ver con las relaciones exteriores, con los Gobiernos de otro país, es aquí, en la Dirección General, donde los llevamos a cabo.

**MIGUEL ÁNGEL AGUILAR (Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos):** Bueno, pues primero poner de relieve dos cosas que me han parecido muy importantes: la pasión contenida, pero pasión, con la que nos ha hablado la directora general, y la inteligencia con la que lo ha hecho. Yo creo que el pasaje rápido que ha hecho por el lenguaje es muy relevante: cómo hemos pasado del lenguaje que describe al lenguaje que crea nuevas realidades. La importancia que tiene, sin duda ninguna, que este asunto de la inmigración haya pasado del Ministerio del Interior al Ministerio de Trabajo, que se haya dejado de hablar del problema de la inmigración para hablar del fenómeno de la inmigración; y que se haya dejado de pensar en si la economía podría soportar y se haya empezado a pensar si la economía podría sobrevivir sin el aporte que representan estos inmigrantes que vienen de fuera.

O sea, la alteración de los términos del debate y la importancia colosal que eso tiene. En la alteración de los términos del debate también tendrían mucha colaboración que prestar precisamente los medios de comunicación, donde yo creo que se ha producido un clarísimo retroceso: de la preocupación que hubo hace

años por no criminalizar la inmigración, por evitar meter en los titulares ninguna nota despectiva o descalificadora, todo eso se ha perdido en aras del «sin complejos» que tan lejos nos puede llevar y nos ha llevado.

Ha sido muy interesante, además, contrastar todo lo que ha dicho nuestra directora general con otros puntos de vista que también se han podido escuchar aquí, y que yo creo que están anclados todavía en que el Gobierno es culpable de haber dado una opción a la regularización, y otros asuntos, en fin, muy discutibles.

Pero no estamos aquí para hacer la evaluación, háganla ustedes por su cuenta.

### **PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO (Alcaldesa de Gijón):**

Quiero decir cuatro breves palabras al respecto de la inmigración: yo creo que hay dos opciones: o mirar para otro lado y no enterarse de lo que pasa, o afrontar el asunto, como se ha hecho, y proceder a la regularización y a todo el trabajo que ella nos ha comentado, como el desarrollo del Reglamento.

Yo quiero decir que, como miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación Española de Municipios y Provincias, que representa a la totalidad de los ayuntamientos españoles, y además de forma equilibrada, porque estamos representados los distintos partidos políticos en función de las votaciones que se han tenido, la cuestión de la inmigración es un tema recurrente en el seno de la Federación. Y en el análisis que comentaba la directora general, sobre si es un problema o una oportunidad, yo creo que aquí hay una coincidencia bastante mayoritaria en que, si se hace bien y se afronta bien, es una oportunidad. Y si en este momento desaparecieran los inmigrantes de nuestro país seguramente habría un

gravísimo problema, al quedar desocupados puestos de trabajo muy necesarios en la sociedad que en este momento están cubiertos por ellos. ¿Que producen problemas? Bueno, también allí comentamos que en determinados municipios, sobre todo de la comunidad andaluza, de la catalana y de la valenciana, el crecimiento exponencial de los inmigrantes ha generado problemas, problemas que tienen que ver con la vivienda, con los propios servicios sociales del municipio e incluso con la escolarización.

Pero estas cuestiones han sido debatidas, y en su momento se transmitió al Gobierno la necesidad de disponer mayores fondos para estos municipios. Y he de decir que se fue sensible a esa petición de la Federación Española de Municipios y Provincias, y que se incrementaron los fondos a las comunidades autónomas para que a su vez los aplicaran a aquellos ayuntamientos.

Y éste no es el supuesto del Ayuntamiento de Gijón, que es una ciudad que acoge un volumen de inmigración muy moderado, pero sí que se fue muy sensible a esta cuestión, que era la preocupación mayor de los municipios. Porque al final los inmigrantes viven en los municipios, y para muchos son la solución a una pirámide de edad muy descompensada. En Asturias tenemos una de las tasas de natalidad más bajas de la Unión Europea, que ahora empieza a repuntar de manera limitada, y por tanto la llegada de inmigrantes no solamente cubre los empleos que no son ocupados por nuestros trabajadores sino que contribuye a equilibrar la pirámide de población: primero, porque ha venido población joven inmigrante; y segundo, porque su natalidad, por sus costumbres, es más alta que la nuestra, al menos por ahora.



**a**lgunos momentos





Inscripción al VI Seminario Europeo sobre el Empleo.



Llegada al Palacio de Congresos del ministro de Trabajo y la alcaldesa de Gijón.



Diego Carcedo, Vicente Álvarez Areces y Paz Fernández Felgueroso durante el VI Seminario.



Aspecto del Palacio de Congresos durante el VI Seminario.



José María Fidalgo, José Luis Gómez y Miguel Arias Cañete.



Cámaras preparadas para entrevistar a los participantes de la sexta edición.



El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, ojea el volumen que comprendía las primeras cinco ediciones del seminario.



Paz Fernández Felgueroso, Diego Carcedo, Vicente Álvarez Areces y Graciano Torre antes de inaugurar la séptima edición del seminario.



Íñigo Noriega, Marcos Peña, Estrella Rodríguez Pardo y Alberto González.



La alcaldesa de Gijón saluda a Miguel Ángel Aguilar en el Palacio de Congresos de Gijón.



e **diciones anteriores**

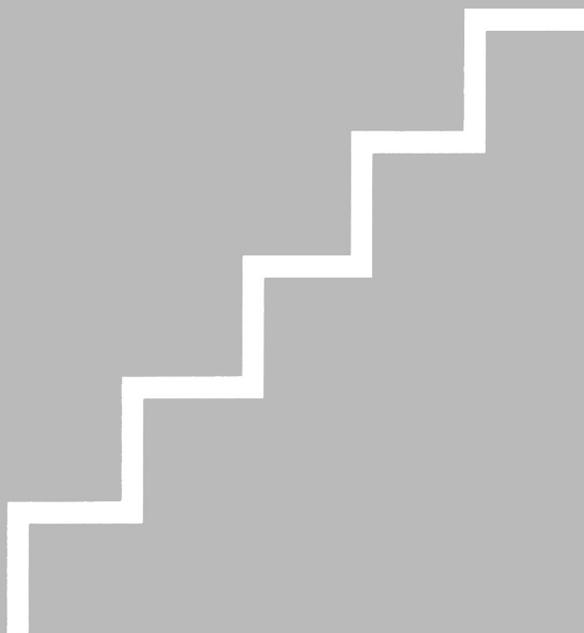


# I Seminario Europeo sobre el Empleo

---

Director: Diego Carcedo

**Gijón - días 18, 19 y 20 de febrero de 1999**



organiza:

Asociación de Periodistas  Europeos

III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EMPLEO

LAS NUEVAS  
TECNOLOGÍAS  
Y EL EMPLEO

Gijón, 2 y 3 de julio de 2002  
Centro de Cultura Antiguo Instituto Jovellanos

organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



IV Seminario Europeo sobre Empleo



**EL EMPLEO  
Y EL MODELO  
SOCIAL  
DE LA U.E.**

11 y 12 de marzo de 2003  
Palacio de Exposiciones  
y Congresos de Gijón (Asturias)

Organiza:

Asociación de Periodistas  Europeos

V Seminario Europeo sobre Empleo

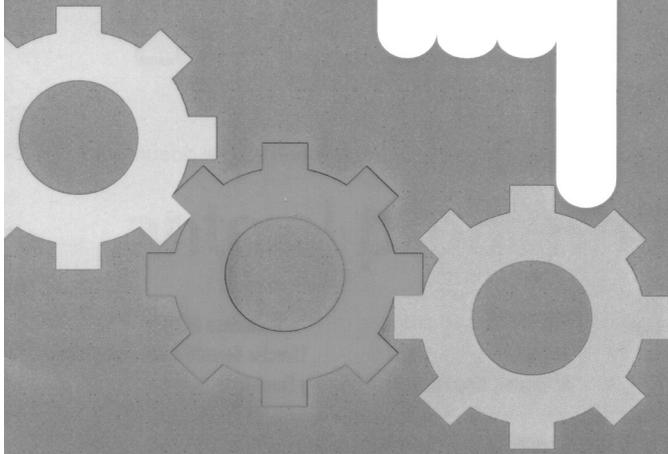
**NUEVA EUROPA,  
NUEVA SOCIEDAD,  
NUEVO EMPLEO**

13 y 14 de diciembre de 2004.  
Gijón (Asturias)

Organiza:



Ayuntamiento de  
Gijón



**VI SEMINARIO EUROPEO  
SOBRE EL EMPLEO**

**La respuesta  
pública  
ante el problema  
del desempleo**

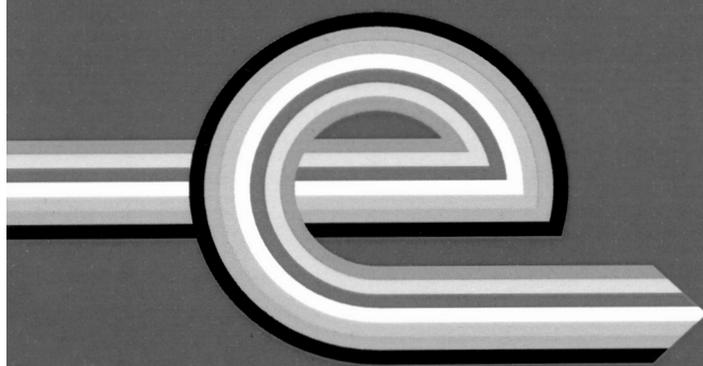
**3, 4 y 5 de abril de 2006  
Palacio de Exposiciones y Congresos  
de Gijón (Asturias)**

Organizan:



**Ayuntamiento de Gijón**

VII SEMINARIO EUROPEO  
SOBRE EL EMPLEO



Nuevas  
**tendencias**  
europeas  
del **empleo**

Inmigración y  
mercado de trabajo en la UE

11 y 12 de abril de 2007  
Palacio de Exposiciones y Congresos  
Gijón (Asturias)

Organizan:

Asociación de Periodistas Europeos



Ayuntamiento de Gijón

# I SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, INSTITUTO JOVELLANOS, 18, 19 Y 20 DE FEBRERO DE 1999

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

A partir de las experiencias acumuladas por el Ayuntamiento de Gijón, que se corresponden con iniciativas similares en otras ciudades de la Unión Europea, la primera edición del seminario se dedicó al análisis de los problemas del empleo en la sociedad post-industrial europea. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los títulos: «Perspectivas sobre la creación de empleo», «Creación de empleo y reparto del trabajo», «La voz de los desempleados: una situación crítica», «La distribución del empleo: el debate español», «Distribución del empleo: las experiencias europeas», «Perspectivas regionales sobre el empleo», «Perspectivas locales sobre el empleo» y «Empleo: preguntas y respuestas sobre la Europa del futuro».

---

Vicente Álvarez Areces  
Alcalde de Gijón

Pedro Altares  
Periodista, RNE

Federico Durán  
Presidente del  
Consejo Económico y Social

Adela Gooch  
Corresponsal de *The Economist*  
y *The Guardian*

Manuel Acosta

Presidente de la Asociación de  
Parados Mayores de 40 Años

Thierry Temime

Agir contre le Chômage

Esteban Angulo

Profesor de Psicología en la  
Universidad de Oviedo

José Antonio Zarzalejos

Director editorial Grupo Correo

María Dolores Cospedal

Secretaria general técnica  
del Ministerio de Trabajo  
y Asuntos Sociales

Carlos Espinosa de los Monteros

Presidente del Círculo  
de Empresarios

Arturo Gil

Vicepresidente de la CEOE

Cándido Méndez

Secretario general de UGT

Antonio Gutiérrez

Secretario general de CCOO

Alvaro Espina

Ex secretario de Estado  
de Empleo

Miguel Palma

Automóviles Palma

Fernando Guijarro

Vicepresidente de AETT

André Baken

Director general del Gabinete Uribe S.A.

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación  
de Periodistas Europeos

Cristina Alberdi

Ex ministra de Asuntos Sociales

Lluís Fina

Profesor de Economía Aplicada de la  
Universidad Autónoma de Barcelona

Alfonso Díaz-Mereditz

Director de Recursos Humanos  
de Nedlloyd Roqué S.A.

Ana Cañil

Coordinadora en Madrid  
de *El Periódico de Catalunya*

Miguel Ángel Noceda

Redactor jefe de la Sección de  
Economía de *El País*

Mariano Guindal

Redactor jefe de Economía  
de *La Vanguardia*

Carlos Humanes  
Director de *El Economista*

Severino García Vigón  
Presidente de FADE

Francisco Egea  
Ex consejero para el Empleo  
del Gobierno Vasco

Eduardo Donaire  
Secretario regional de UGT  
de Asturias

Francisco Daniel Rueda Sagaseta  
Director general de Formación y  
Empleo de Castilla-La Mancha

Alberto Rubio  
Secretario regional de CCOO  
de Asturias

José Manuel Sariego  
Concejal del Ayuntamiento  
de Gijón por el PSOE

Allan Larsson  
Director General de la  
DG V de la Comisión Europea.

Jesús Iglesias  
Concejal del Ayuntamiento  
de Gijón por IU

Sergio Marqués  
Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón, Fundación Cajastur, Fundación Airtel, Fundación Hidroeléctrica del Cantábrico, Iberia, Alsa, Representación en España de la Comisión Europea.

## II SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 18 Y 19 DE SEPTIEMBRE DE 2000

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

Durante la segunda edición se debatió en torno al documento elaborado por la Comisión Europea, «Una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo», y a la necesidad de coordinar las actuaciones a favor del empleo de las distintas administraciones y agentes sociales. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Directrices relativas a la mejora de la capacidad de inserción profesional, al desarrollo del espíritu de empresa, al fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores, y al refuerzo de la igualdad de oportunidades», «La campaña europea “Acción Local por el Empleo”», «Evaluación de proyectos de creación de empleo» y «Vías de financiación europea para los proyectos de empleo de las entidades locales».

---

Vicente Álvarez Areces  
Presidente del Principado  
de Asturias

Paz Fernández Felgueroso  
Alcaldesa de Gijón

Juan Chozas  
Secretario general de Empleo del  
Ministerio de Trabajo

Luis Carandell  
Vicepresidente de la Asociación de  
Periodistas Europeos

Johani Lonnroth  
Director general de Empleo de la  
Comisión Europea

Alberto González Menéndez  
Secretario general de la Federación  
Asturiana de Empresarios, FADE

Pedro Castro  
Presidente de la Comisión de Empleo  
de la Federación Española de  
Municipios y Provincias, FEMP

Diego Carcedo  
Consejero de RTVE  
y director del seminario

Francisco Javier García Valledor  
Diputado de IU

Fermín Rodríguez  
Director del Centro de Desarrollo  
y Cooperación Territorial de la  
Universidad de Oviedo

Hermann Tertsch  
Diario *El País*

Federico Castaño  
*Cinco Días*

Dominique Vernaudon  
Asesora técnica de la ministra  
de Trabajo y Solidaridad  
de Francia

Isabelle Dussutour  
Encargada del Grupo de Trabajo  
del Área del Consejo  
de Municipios y Regiones  
de Europa

Matilde Hoelscher  
Directora de la Fundación  
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Aguilar  
Secretario general de la Asociación  
de Periodistas Europeos

Angelina Álvarez  
Consejera de Trabajo  
del Principado de Asturias

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Comisión Europea, Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

# III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO

GIJÓN, CENTRO DE CULTURA ANTIGUO INSTITUTO JOVELLANOS,  
2 Y 3 DE JULIO DE 2002

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

La tercera edición analizó la relación entre empleo y nuevas tecnologías en el recién nacido siglo XXI abordando las ventajas e inconvenientes que el desarrollo tecnológico produce en materia de empleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Los agentes sociales en España ante las nuevas tecnologías», «Internet y el empleo joven. Ventajas e inestabilidades», «El empleo en el siglo XXI. Un nuevo horizonte», «Empleo y mujer», «La búsqueda de trabajo a través de los medios de comunicación e Internet», «El empleo en la Unión Europea y en España» y «Las nuevas tecnologías y el empleo en España».

---

Paz Fernández Felgueroso  
Alcaldesa de Gijón

Graciano Torre  
Consejero de Empleo del Principado  
de Asturias

Jaime Montalvo  
Presidente del Consejo Económico  
y Social (CES)

Francisco Huertas  
Director de Marketing y  
Comunicación de Adecco

**Julián de Cabo**  
Country Manager de Terra

**Pablo Priesca**  
Responsable del Departamento de  
Sociedad de la Información de FICYT

**Francisco Prieto**  
Director de Proyectos Europeos  
de «Fondo Formación»

**Fernando Puig Samper**  
Secretario de acción sindical de CC.OO.

**Carmen Alborch**  
Ex ministra de Cultura

**Begoña Fernández**  
Directora del Instituto Asturiano  
de la Mujer

**Matilde Hoelscher**  
Directora de la Fundación  
Universidad de Oviedo

**Miguel Ángel Aguilar**  
Secretario general de la APE

**Alexis Rodríguez**  
Redactor jefe de «Nuevo trabajo» de ABC

**Maite Pisonero**  
Guionista de «Aquí hay trabajo»  
de TVE

**Mara Fuentes**  
Presentadora de «Guía Laboral»  
e «Índice 2000» de Canal Sur

**Anna Quintero**  
Directora de Comunicación y  
Contenidos de Infojobs.net

**Próspero Morán**  
Experto en Internet y columnista  
de *Cinco Días*

**Cándido Méndez**  
Secretario general de UGT

**Dulce Gallego**  
Concejala de Empleo  
del Ayuntamiento de Gijón

**Dolores Cano**  
Directora general del INEM

**Vicente Álvarez Areces**  
Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón, Cajastur.

# IV SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: EL EMPLEO Y EL MODELO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 11 Y 12 DE MARZO DE 2003

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

El IV Seminario abordó la situación actual del empleo y del modelo social de la Unión Europea bajo diversos prismas de carácter local, nacional y europeo. Entre otros temas se debatió sobre la Convención, la Europa Social, las estrategias locales de lucha contra el desempleo, las distintas perspectivas nacionales con las que los países miembros de la UE abordan el problema del empleo y el papel de los sindicatos en la lucha por acabar con el desempleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «La Convención, la Europa Social y el empleo», «Las nuevas iniciativas de empleo en la UE», «Estrategias locales de lucha contra el desempleo», «Perspectiva española y británica sobre el pleno empleo», y «Los sindicatos en la nueva UE». Durante el seminario se presentó también el estudio «El Mercado de Trabajo en Gijón», que analiza la evolución en materia de trabajo entre 1998 y 2000.

---

**Malcom Wicks**

Secretario de Estado británico  
para el Empleo

**Carmen de Miguel**

Secretaria general  
de Empleo de España

**Graciano Torre**

Consejero de Empleo  
del Principado de Asturias

**Paz Fernández Felgueroso**

Alcaldesa de Gijón

**John Morley**

Asesor de la Dirección General  
de Empleo y Asuntos Sociales  
de la Comisión Europea

**Joaquín Almunia**

Ex ministro de Trabajo por el PSOE

**Manuel Pimentel**

Ex ministro de Trabajo y Asuntos  
Sociales por el PP

**Jaime Montalvo**

Presidente del Consejo  
Económico y Social

**Francisco González de Lena**

Director de la Fundación SIMA

**Dulce Gallego**

Concejala de Empleo de Gijón

**Pedro Castro**

Presidente de la Comisión  
de Empleo de la Federación  
Española de Municipios  
y Regiones (FEMP)

**Ramón Jáuregui**

Portavoz del PSOE en la Comisión  
de Política Social y Empleo del  
Congreso de los Diputados.

**Antonio Ferrer**

Secretario de Acción Sindical  
de UGT

**Walter Cerfeda**

Secretario general para Europa  
de la Confederación General Italiana  
de Trabajadores (CGIL)

**Julián Ariza**

Secretario general adjunto de CC.OO.

**José Luis González**

Director de Comunicación  
de Cajastur

**Miguel Ángel Aguilar**

Secretario general de la Asociación  
de Periodistas Europeos

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Cajastur.

# V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: NUEVA EUROPA, NUEVA SOCIEDAD, NUEVO EMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2004

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

El debate de la quinta edición abordó, entre otros temas: «El empleo en la nueva Europa ampliada, las nuevas tendencias en el contexto de la Europa de los 25»; «El empleo temporal y precario *versus* la calidad en el empleo»; «La encrucijada sindical»; «Evaluación del impacto a nivel local de la Estrategia Europea por el Empleo. Balance de resultados del Pacto Institucional por el Empleo en Asturias y del Pacto Gijón por el Empleo 2000/2003»; «Políticas locales de promoción económica y empleo: presente, pasado y futuro en la comarca de Gijón»; «El gobierno de la Empresa. Del Código Olivencia al Informe Aldama»; y «El empleo en la nueva Europa ampliada II: Las tendencias en España».

---

- Paz Fernández Felgueroso  
Alcaldesa de Gijón
- Carlos Luis Álvarez  
Presidente de la Asociación  
de Periodistas Europeos
- Vicente Álvarez Areces  
Presidente del Principado de Asturias
- Diego Carcedo  
Consejero de RTVE  
y director del seminario
- Esteban Lozano Domínguez  
Dirección General de Empleo  
y Asuntos Sociales de la  
Unión Europea
- Antonio Gutiérrez  
Ex secretario general de CC.OO.,  
diputado socialista y presidente  
de la Comisión de Economía  
y Hacienda en el Congreso
- Juan Eugenio Monsalve  
Presidente de la Red Araña, Tejido  
de Entidades Sociales para el Empleo
- Graciano Torre  
Consejero de Industria y Empleo del  
Principado de Asturias
- Justo Rodríguez  
Secretario general de la  
UGT de Asturias
- Alberto Rubio  
Secretario general  
de CC.OO. de Asturias
- Miguel Ángel Noceda  
Redactor jefe de Economía de *El País*
- Toni Ferrer  
Secretario de  
Acción Sindical de UGT
- Julián Ariza  
Adjunto a la  
Secretaría General de CCOO
- Sonia Avellaneda  
«Radio Vetusta»
- José Luis Álvarez  
Director general de promoción de  
Empleo del Principado de Asturias
- Gonzalo González Espina  
Director de la Agencia Local de  
Promoción Económica y Empleo
- Consuelo Abellán  
Departamento de Economía.  
Universidad de Oviedo
- Florentino Felgueroso  
Departamento de Economía.  
Universidad de Oviedo
- Francisco Pañeda  
Director de RNE en Asturias

Esther Díaz García

Alcaldesa de Langreo y vocal de la  
Comisión de Desarrollo Económico y  
Empleo de la Federación Española  
de Municipios y Provincias

José María Pérez López

Concejal de Promoción Económica  
del Ayuntamiento de Gijón

Juan Sánchez

Secretario general de la  
Unión Comarcal de CC.OO.

Miguel Ángel Curieses

Secretario de organización de la  
Unión Comarcal de la UGT

Ignacio García López

Responsable de la Federación  
Asturiana de Empresarios

José Antonio Rodríguez Canal

Director adjunto de *El Comercio*

Alejandra Kindelán

Responsable del Servicio de Estudios  
del Grupo Santander

Jesús Grajeras

Director de Gobierno Corporativo y  
Responsabilidad Social de ENDESA

Declan Costello

Dirección General ECFIN,  
Comisión Europea

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario General de la  
Asociación de Periodistas Europeos

José Manuel Menéndez Rozada

Concejal de Empleo del  
Ayuntamiento de Gijón

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón

# **VI SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO**

**GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 3, 4 Y 5 DE ABRIL DE 2006**

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

La sexta edición del seminario abordó las distintas actuaciones para resolver el problema del desempleo puestas en marcha desde los niveles local, nacional y comunitario de las administraciones públicas. El Programa Nacional de Reformas puesto en marcha por la administración española, la experiencia local y comunitaria en las políticas de empleo, el balance provisional de la Estrategia de Lisboa o el papel de las políticas de empleo en el sistema económico actual son algunos de los temas que se analizaron en estas jornadas, que, asimismo, sirvieron de marco para la presentación del balance «Más de una década de Planes de Empleo Municipales», realizado por el Ayuntamiento de Gijón en el ámbito del programa relativo a medidas de incentivación del empleo de la Comisión Europea.

---

Paz Fernández Felgueroso  
Alcaldesa de Gijón

José Luis Álvarez Alonso  
Director gerente del Servicio  
Público de Empleo. Consejería de  
Industria y Empleo.

José Manuel Menéndez Rozada  
Concejal de Empleo del  
Ayuntamiento de Gijón

Graciano Torre González  
Consejero de Industria y Empleo del  
gobierno del Principado de Asturias

Karl Pichelmann  
Alto consejero de la Dirección  
General de Economía y Asuntos  
Monetarios de la Comisión Europea  
(Austria)

Diego Carcedo  
Consejero de RTVE  
y director del seminario

Ángel Agudo  
Consejero de Economía y Hacienda  
del gobierno de Cantabria

David Castro  
Concejal de Desarrollo Económico,  
Formación y Empleo del  
Ayuntamiento de Getafe

Antonio Becerril  
Teniente de alcalde y vicepresidente  
del Instituto de Empleo y Fomento  
Empresarial de Zaragoza (IMEFEZ)

Carlos Humanes  
Director de *El Boletín*

Jesús Caldera  
Ministro de Trabajo  
y Asuntos Sociales

Miguel Ángel Aguilar  
Secretario general de la Asociación  
de Periodistas Europeos

Rodolfo Gutiérrez  
Director del Área de Estudios  
y Análisis del Consejo  
Económico y Social

Miguel Ángel Noceda  
Redactor jefe de *El País*

John Morley  
Ex asesor de la Dirección General de  
Empleo y Asuntos Sociales de la  
Comisión Europea (Reino Unido)

Ioannis Drymoussis  
Coordinador de Políticas de la  
Estrategia Europea de Empleo.  
Dirección General de Empleo  
de la Comisión Europea (Grecia)

José Luis González Vallvé  
Director de la Representación en  
España de la Comisión Europea

Carlos Tortuero Martín  
Subdirector general de la Unidad  
Administradora del Fondo Social  
Europeo (UAFSE).Ministerio  
de Trabajo

Ignacio Bernardo  
Consejero de Trabajo y Asuntos  
Sociales. Representación Permanente  
de España ante la Unión Europea

Mario Bango  
Periodista de TVE-Asturias

Miguel Arias Cañete  
Secretario ejecutivo de Política  
Económica y Empleo  
del Partido Popular

Cándido Méndez  
Secretario general de UGT

José María Fidalgo  
Secretario general de CC.OO.

Graciano Torre  
Consejero de Industria y Empleo del  
gobierno del Principado de Asturias

Severino García Vigón  
Presidente de la Federación  
Asturiana de Empresarios y miembro  
del Comité Ejecutivo de la CEOE

José Luis Gómez  
Director de la revista *Capital*

Vicente Álvarez Areces  
Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón.

# VII SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: NUEVAS TENDENCIAS EUROPEAS DEL EMPLEO. INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA UE

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 11 Y 12 DE ABRIL DE 2007

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

---

En la séptima edición del seminario, representantes políticos, empresariales y sindicales europeos abordaron el impacto del fenómeno de la inmigración sobre el mercado de trabajo, así como las distintas actuaciones puestas en marcha en la Unión Europea para favorecer la integración y al acceso al empleo de la población inmigrante. La experiencia española, tras el proceso de normalización por el que más de medio millón de trabajadores extranjeros en situación irregular fueron dados de alta en la Seguridad Social, fue analizada y comparada con diferentes casos de países europeos. La formación continua a lo largo de toda la vida laboral y la persistencia de la precariedad laboral entre los más jóvenes fueron los otros ejes temáticos sobre los que giró el seminario.

---

Vicente Álvarez Areces  
Presidente del Principado de Asturias

Paz Fernández Felgueroso  
Alcaldesa de Gijón

Diego Carcedo  
Presidente de la APE  
y director del seminario

Marcos Peña  
Presidente del Consejo  
Económico y Social

Estrella Rodríguez Pardo  
Directora general de Integración  
de los Inmigrantes

Alberto González Menéndez  
Secretario general de la Federación  
Asturiana de Empresarios

Iñigo Noriega  
Director de *El Comercio*

Ana Pastor  
Secretaria ejecutiva de Política  
Social y Bienestar del PP

Pilar Fernández Pardo  
Senadora del PP por Asturias

Patrick Butor  
Director general de Población  
y Migraciones de Francia

Patrick Taran  
Especialista principal en Migración  
de la Organización Internacional  
del Trabajo (EE.UU.)

Ángeles Solanes  
Profesora Titular de Filosofía del  
Derecho. Grupo de Estudios sobre  
Ciudadanía, Inmigración y Minorías  
de la Universidad de Valencia

Sandra Pratt  
Responsable adjunta de la Unidad  
de Inmigración y Asilo. Dirección  
General de Justicia, Libertad y  
Seguridad de la Comisión Europea

José María Ridao  
Escritor y diplomático

Ángel Gómez Escorial  
Presidente de la agencia  
de prensa Escorial

Teresa Muñoz Rodríguez  
Secretaria de Formación para  
el Empleo de UGT

Juan Manuel Fuentes Doblado  
Director general de Formación para  
el Empleo de la Junta de Andalucía

**Aino Salomäki**

Jefe de la Unidad de Mercados de Trabajo y Sistemas de Protección.

Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea

**Luis José García LLorente**

Director de Documentación y Comunicación de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo

**Ángeles Bazán**

Responsable de los informativos de fin de semana de RNE

**Xavier Prats Monné**

Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales.

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea

**Lola Liceras**

Secretaria confederal de Empleo de CC.OO.

**Fernando González Urbaneja**

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III

**Francisco Mesonero**

Director general de la Fundación Adecco para la Integración Laboral

**Kasia Jurczak**

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

**Marcelino Fernández Raigoso**

Director del Área de Inserción Laboral y Promoción Profesional de la Universidad de Oviedo

**Marta Rodríguez Tarduchy**

Directora general de Inmigración

PATROCINA:

---

Ayuntamiento de Gijón.



**1. STATISTICS ON EDUCATION AND EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE EU**

**2. XAVIER PRATS MONNÉ: LA JUVENTUD Y EL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA**



# **STATISTICS ON EDUCATION AND EMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN THE EU**

Table 1: Youth activity rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

Table 2: Youth employment rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

Table 3: Youth unemployment rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

Table 4: Youth unemployment rates age groups 15-24 and 25-29, changes 2004 to 2005

Table 5: Youth unemployment ratios age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

Table 6: Ratio of youth-to-adult unemployment rates and ratios, and share of youth unemployed to total unemployment, 2004-2005

Table 7: Youth long-term unemployment (12 months or more) age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

Table 8: Youth (15-24) employment rates by nationality, 2005

Table 9: Overall and youth (15-24) unemployment rates and ratios for total population compared to non-EU-25 nationals, 2005

Table 10: Member States' performance and target-setting concerning human capital targets and benchmarks set in the Employment Guidelines

Figure 1: Youth (15-24) employment rates by sex, 2005

Figure 2: Youth (15-24) unemployment rates by sex, 2005

Figure 3: Youth (15-24) unemployment ratios by sex, 2005

Figure 4: Youth (15-24) versus total employment rates, 2005

Figure 5: Youth (15-24) versus total activity rates, 2005

Figure 6: Youth (15-24) versus total (15-64) unemployment rates, 2005

Figure 7: Youth (15-24) versus total (15-64) unemployment ratios, 2005

Figure 8: Youth (15-24) versus adult (25-64) unemployment ratios, 2005

Figure 9: Youth (15-24) versus total/ adult unemployment ratios, 2005

Figure 10: Early school-leavers by sex, 2005

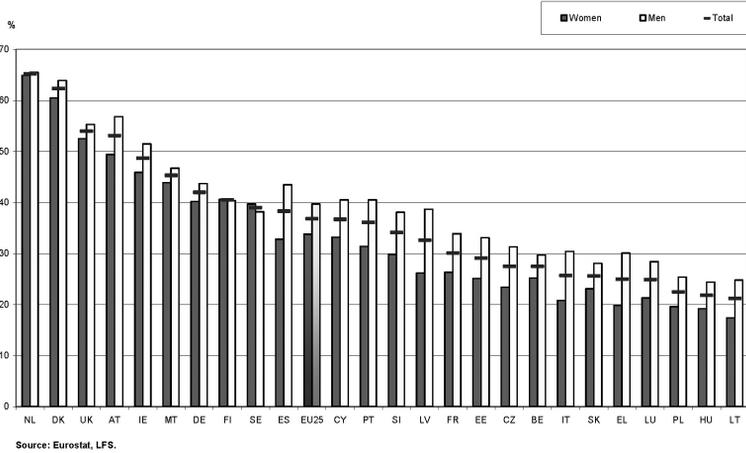
Figure 11: Educational attainment by sex, 2005

Figure 12: Graduates by education field and sex, 2004

Figure 13: At-risk-of-poverty rate for children aged 0-15 versus youth unemployment rate (15-24)

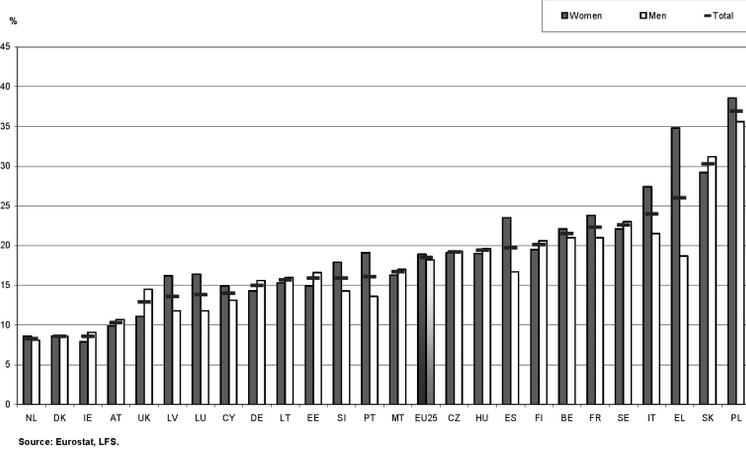
**Figure 1: Youth (15-24) employment rates by sex, 2005**

Youth employment rate (aged 15-24 years) by sex, 2005  
Persons in employment as a share of total population in the same age group



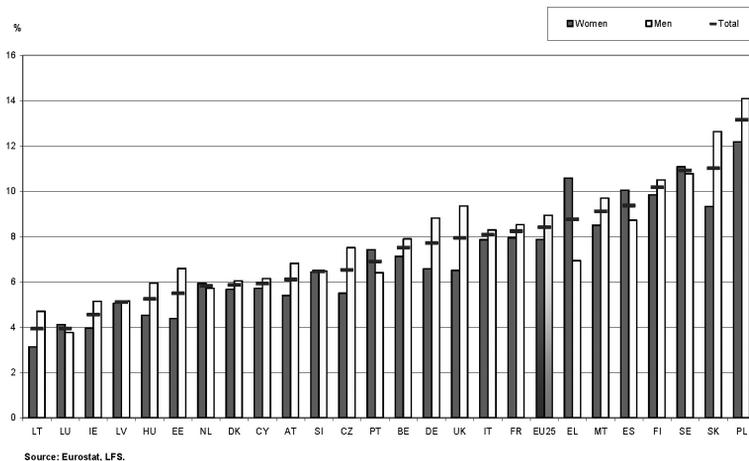
**Figure 2: Youth (15-24) unemployment rates by sex, 2005**

Youth unemployment rate (aged 15-24 years) by sex, 2005  
Unemployed persons as a share of total active population of the same age group



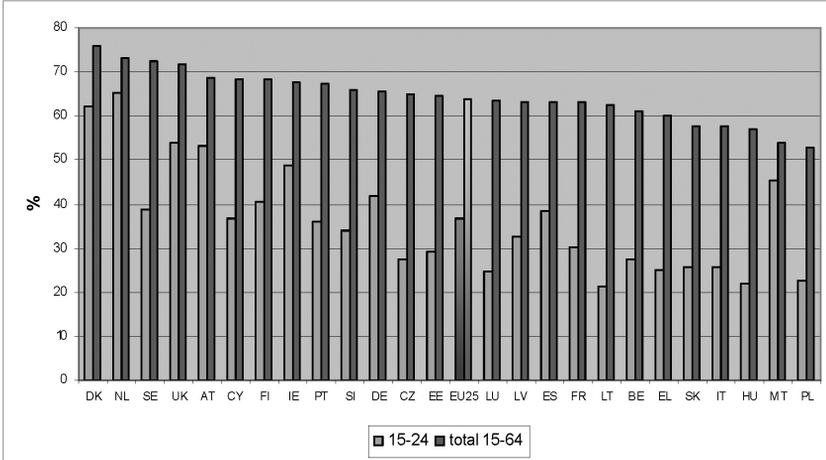
**Figure 3: Youth (15-24) unemployment ratios by sex, 2005**

Youth unemployment ratio (aged 15-24 years) by sex, 2005  
 Unemployed persons as a share of total population of the same age group

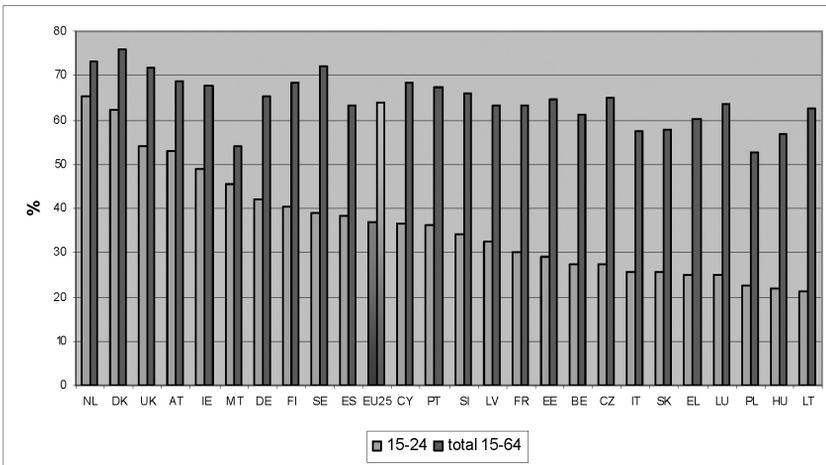


**Figure 4: Youth (15-24) versus total employment rates, 2005**

- descending order age group 15-64



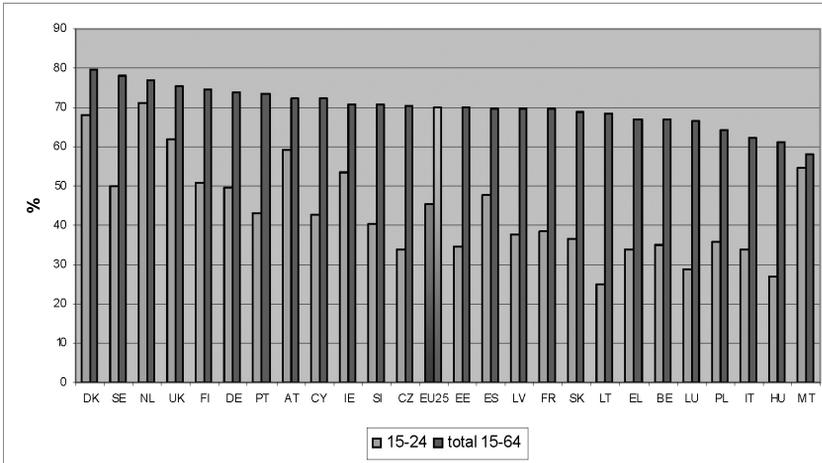
- descending order age group 15-24



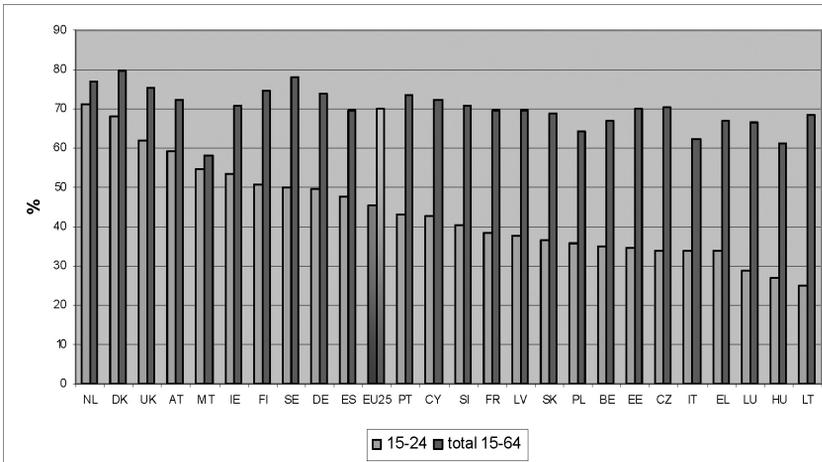
Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2005.

**Figure 5: Youth (15-24) versus total activity rates, 2005**

- descending order age group 15-64



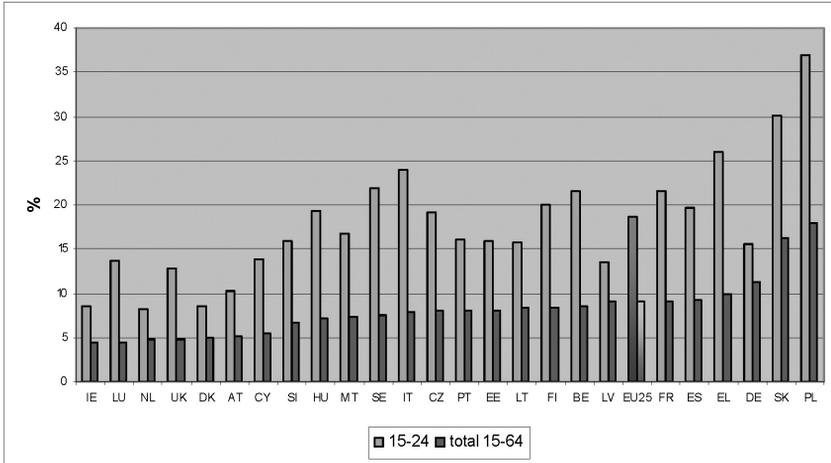
- descending order age group 15-24



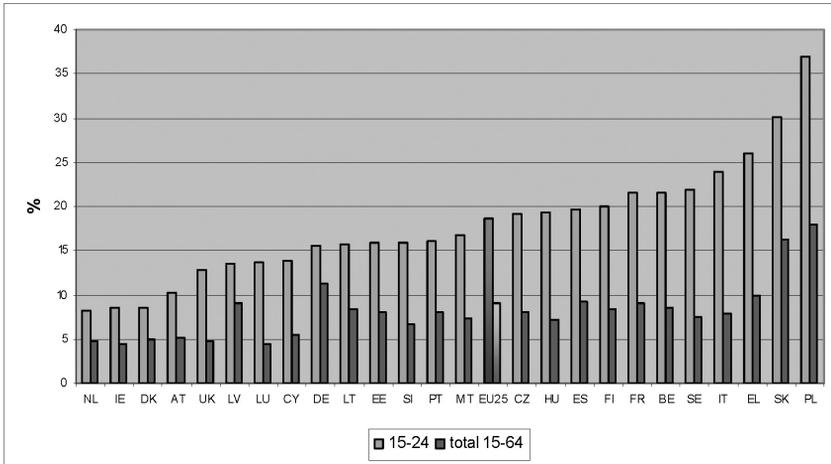
Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2005.

**Figure 6: Youth (15-24) versus total (15-64) unemployment rates, 2005**

- ascending order age group 15-64



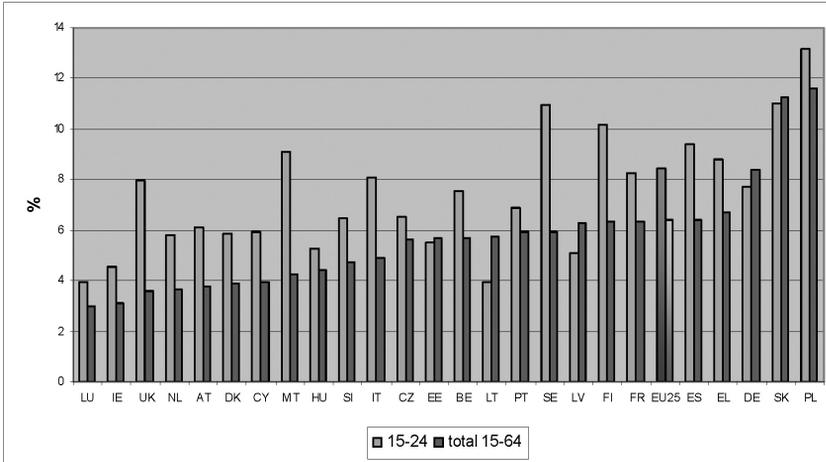
- ascending order age group 15-24



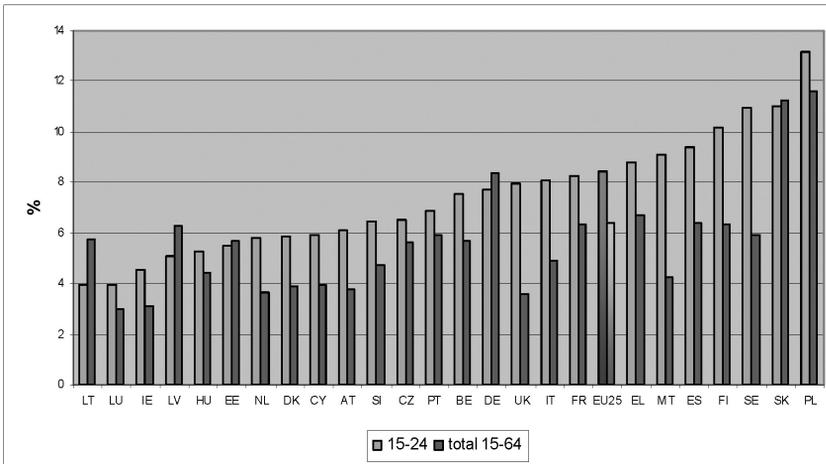
Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2005.

**Figure 7: Youth (15-24) versus total (15-64) unemployment ratios, 2005**

- ascending order age group 15-64



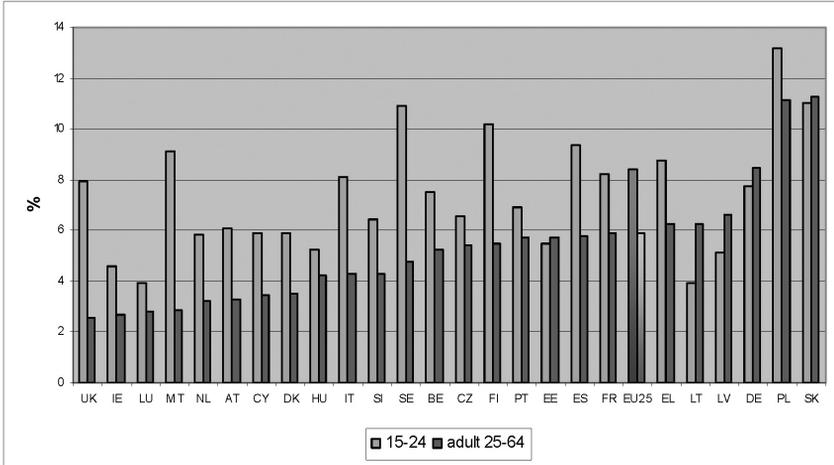
- ascending order age group 15-24



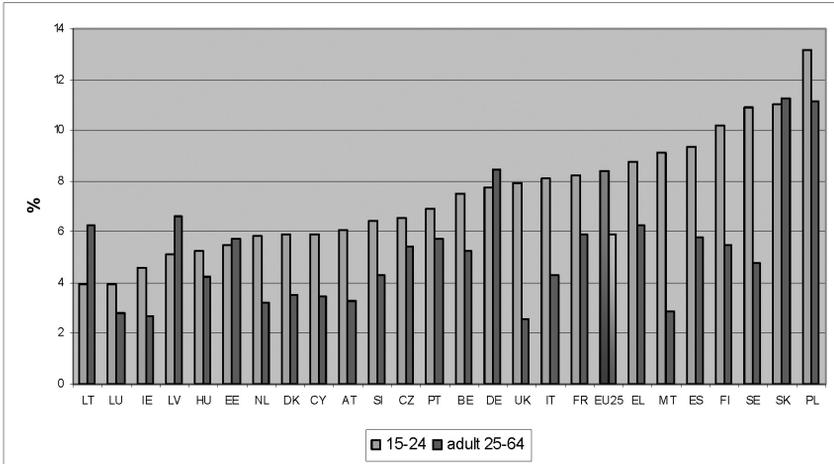
Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2005.

**Figure 8: Youth (15-24) versus adult (25-64) unemployment ratios, 2005**

- ascending order age group 25-64



- ascending order age group 15-24



Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2005.

Table 1: Youth activity rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

	Aged 15-24					Aged 25-29					2004					2005				
	All		Female	Male	Gender difference	All		Female	Male	Gender difference	All		Female	Male	Gender difference	All		Female	Male	Gender difference
Belgium	35.3	32.8	37.7	4.9	35.0	32.3	37.6	5.3	87.3	82.5	91.9	9.4	88.3	83.6	93.0	9.4	79.8	65.3	93.7	28.4
Czech Republic	35.2	31.5	38.7	7.2	34.0	28.9	38.9	10.0	79.1	64.1	83.6	19.5	83.1	65.3	87.7	9.4	83.1	65.3	87.7	9.4
Denmark	67.9	66.0	69.7	3.7	68.1	66.2	70.0	3.8	83.3	79.5	87.0	7.5	83.1	78.3	87.7	9.4	79.8	73.5	86.0	12.5
Germany	47.5	44.4	50.5	6.1	49.7	46.8	52.5	5.7	79.0	73.8	84.0	10.1	79.8	73.5	86.0	12.5	79.8	73.5	86.0	12.5
Estonia	34.7	27.8	41.6	13.8	34.6	29.5	39.7	10.3	81.4	70.4	82.3	11.9	81.1	70.2	91.9	21.7	81.1	70.2	91.9	21.7
Greece	36.7	33.4	40.0	6.5	33.7	30.4	37.0	6.6	84.2	75.6	92.4	16.8	84.2	76.9	91.2	14.3	84.2	76.9	91.2	14.3
Spain	45.1	39.8	50.2	10.4	47.7	42.9	52.3	9.4	84.9	79.8	89.7	9.9	84.9	79.6	89.9	10.3	84.9	79.6	89.9	10.3
France	38.5	34.4	42.5	8.1	38.4	34.3	42.5	8.2	85.1	78.3	92.1	13.9	85.0	78.4	91.7	13.4	85.0	78.4	91.7	13.4
Ireland	52.4	48.8	55.9	7.1	53.3	49.9	56.6	6.7	85.7	79.5	91.8	12.3	86.0	79.8	92.0	12.1	86.0	79.8	92.0	12.1
Italy	36.1	31.7	40.5	8.7	33.8	28.7	38.7	10.0	74.7	65.4	84.0	18.6	73.0	63.8	82.1	18.3	73.0	63.8	82.1	18.3
Cyprus	40.9	36.3	43.8	5.5	42.6	39.0	46.6	7.7	89.1	81.9	96.5	14.6	88.5	81.5	95.8	14.3	88.5	81.5	95.8	14.3
Latvia	37.2	31.0	43.3	12.3	37.7	31.3	43.8	12.5	83.7	75.4	91.8	16.4	82.7	74.8	90.3	15.5	82.7	74.8	90.3	15.5
Lithuania	26.2	21.4	30.9	9.6	25.1	20.5	29.5	9.0	85.1	79.3	90.9	11.7	84.7	79.5	89.8	10.3	84.7	79.5	89.8	10.3
Luxembourg	28.0	26.4	29.6	3.2	28.8	25.5	32.1	6.7	87.3	81.7	92.9	11.2	85.4	81.6	89.1	7.5	85.4	81.6	89.1	7.5
Hungary	27.9	24.3	31.4	7.1	27.1	23.8	30.3	6.6	76.7	64.9	88.1	23.3	77.3	66.0	88.2	22.3	77.3	66.0	88.2	22.3
Malta	55.3	50.6	59.9	9.3	54.4	52.4	56.4	3.9	81.3	65.3	95.1	29.9	81.6	64.0	96.6	32.6	81.6	64.0	96.6	32.6
Netherlands	71.6	71.1	72.0	0.9	71.0	70.8	71.2	0.4	89.8	85.4	94.1	8.7	89.0	85.3	92.8	7.5	89.0	85.3	92.8	7.5
Austria	57.4	53.3	61.7	8.4	58.2	54.8	63.6	8.8	85.5	80.9	90.0	9.1	85.6	80.9	90.2	9.3	85.6	80.9	90.2	9.3
Poland	35.9	32.0	39.7	7.8	35.7	31.8	39.5	7.7	84.7	76.5	92.8	16.3	84.7	76.7	92.5	15.8	84.7	76.7	92.5	15.8
Portugal	43.8	39.5	47.9	8.5	43.0	38.9	46.9	8.1	87.3	85.1	89.5	4.3	87.8	85.3	90.3	5.0	87.8	85.3	90.3	5.0
Slovenia	40.3	35.4	45.1	9.7	40.5	36.3	44.5	8.3	88.6	86.9	90.2	3.4	88.0	86.2	89.6	3.3	88.0	86.2	89.6	3.3
Slovakia	39.3	35.7	42.9	7.2	36.6	32.4	40.7	8.3	83.9	72.9	94.5	21.5	81.3	68.1	93.9	25.8	81.3	68.1	93.9	25.8
Finland	49.7	48.9	50.5	1.6	50.9	50.0	50.9	0.5	83.0	75.4	90.1	14.7	84.2	78.3	89.6	11.4	84.2	78.3	89.6	11.4
Sweden	47.2	47.3	47.1	-0.2	48.9	50.8	49.0	-1.8	83.0	79.8	86.1	6.2	84.7	81.5	87.9	6.4	84.7	81.5	87.9	6.4
United Kingdom	62.9	60.5	65.4	4.9	61.9	59.1	64.7	5.6	83.6	76.3	91.3	15.1	83.8	76.5	91.6	15.1	83.8	76.5	91.6	15.1
EU-25	38.7	35.7	39.6	5.9	38.8	35.8	38.7	6.0	72.9	66.1	79.6	13.4	73.1	66.1	80.0	13.9	73.1	66.1	80.0	13.9

Source: Eurostat, LFS annual averages, 2004-2005.

Table 2: Youth employment rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

	Aged 15-24				Aged 25-29				2004				2005			
	2004		Gender difference		2005		Gender difference		2004		Gender difference		2005		Gender difference	
	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference
Belgium	27.8	25.4	30.1	4.6	27.5	25.2	29.7	4.5	77.7	73.5	81.8	8.3	79.1	74.8	83.5	8.7
Czech Republic	27.8	25.4	30.1	4.8	27.5	23.4	31.3	7.9	72.0	56.4	87.1	30.7	73.0	57.6	87.8	30.2
Denmark	62.3	61.1	63.4	2.3	62.3	60.5	63.9	3.4	77.2	73.8	80.6	6.8	78.5	74.4	82.5	8.1
Germany	41.3	39.8	42.7	2.9	42.0	40.2	43.7	3.5	70.1	67.1	73.0	6.0	69.8	65.3	74.2	9.0
Estonia	27.2	21.6	32.8	11.2	29.1	25.1	33.1	8.1	72.3	62.3	82.2	19.9	74.7	64.3	85.0	20.8
Greece	26.6	21.3	32.3	11.0	25.0	19.6	30.1	10.3	70.7	58.2	81.8	22.6	71.5	60.4	82.1	21.7
Spain	35.2	29.3	40.8	11.5	38.3	32.8	43.5	10.7	73.8	68.8	80.4	13.5	75.4	68.8	81.7	12.9
France	30.4	26.7	34.0	7.3	30.1	26.3	33.9	7.6	75.1	68.6	81.7	13.0	75.2	69.1	81.3	12.1
Ireland	47.7	44.7	50.7	6.1	48.7	45.9	51.5	5.6	81.7	76.7	86.6	9.9	82.1	77.0	87.1	10.1
Italy	27.6	23.1	32.1	9.0	25.7	20.8	30.4	9.6	64.9	55.1	74.7	19.7	63.4	53.6	73.1	19.5
Cyprus	37.3	34.7	40.3	5.7	36.7	33.2	40.5	7.2	85.6	77.9	93.6	15.7	82.4	74.6	90.4	15.8
Latvia	30.5	24.4	36.4	12.0	32.6	26.2	38.7	12.4	73.4	65.8	80.7	14.9	74.5	66.4	82.4	16.1
Lithuania	20.3	16.5	24.0	7.5	21.2	17.4	24.8	7.4	76.8	72.4	81.3	8.9	79.3	74.9	83.6	8.8
Luxembourg	23.3	20.5	26.0	5.5	24.9	21.3	28.4	7.0	81.5	75.3	86.7	10.4	81.3	77.2	86.4	8.2
Hungary	23.6	20.8	28.3	5.5	21.8	19.2	24.4	5.1	71.7	60.3	82.8	22.5	71.0	59.8	81.9	22.1
Malta	46.2	41.8	50.4	8.6	45.3	43.9	46.7	2.7	71.1	62.3	89.9	27.6	77.3	61.7	90.6	28.9
Netherlands	65.9	65.4	66.3	1.0	65.2	64.9	65.5	0.6	85.9	81.8	90.0	8.2	85.2	81.3	89.1	7.8
Austria	51.9	47.9	56.0	8.1	53.1	49.4	56.8	7.4	80.8	76.2	85.4	9.2	80.6	76.0	85.1	9.1
Netherlands	21.7	18.6	24.8	6.2	22.5	19.6	25.4	5.8	66.1	56.6	73.4	14.8	67.6	59.4	75.7	16.3
Poland	37.1	32.5	41.5	8.9	36.1	31.4	40.5	9.1	80.0	76.8	83.2	6.4	78.3	74.2	82.2	8.0
Portugal	33.8	28.6	38.8	10.2	34.1	29.8	38.1	8.2	80.5	78.9	83.9	7.0	79.8	77.2	82.2	4.9
Slovenia	26.3	24.6	25.0	3.4	25.6	23.1	28.1	5.0	69.2	58.6	79.1	20.3	68.0	55.4	80.1	24.8
Slovakia	39.4	39.4	39.4	0.0	40.5	40.6	40.4	-0.2	75.0	68.1	81.6	13.5	76.9	70.9	82.4	11.5
Finland	39.2	39.7	38.6	-1.1	39.0	39.7	38.2	-1.5	73.1	78.4	78.4	5.3	76.4	73.3	79.4	6.1
Sweden	55.4	54.1	56.6	2.6	54.0	52.5	55.3	2.8	79.3	72.9	86.1	13.2	79.7	72.9	86.9	14.0
United Kingdom	36.7	33.7	39.6	5.9	36.8	33.8	39.7	6.0	72.9	66.1	79.6	13.4	73.1	66.1	80.0	13.9

Source: Eurostat, LFS adjusted series, 2004-2005.

Table 3: Youth unemployment rates age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005

	Aged 15-24				Aged 25-29				2004				2005			
	2004		Gender difference		2005		Gender difference		2004		Gender difference		2005		Gender difference	
	All	Female	Male		All	Female	Male		All	Female	Male		All	Female	Male	
Belgium	21.2	22.4	20.2	2.3	21.5	22.1	21.0	1.1	11.0	11.0	11.0	0.0	10.4	10.6	10.3	-0.3
Czech Republic	21.0	19.5	22.2	-2.7	19.2	19.1	19.3	-0.3	9.0	12.0	7.0	5.0	8.5	11.7	6.3	-5.4
Denmark	8.2	7.4	8.9	-1.6	8.6	8.6	8.6	0.0	7.3	7.2	7.4	-0.1	5.5	5.0	5.9	0.9
Germany	13.0	10.2	15.4	-5.2	15.5	14.1	16.8	-2.7	11.2	9.1	13.0	-3.9	12.5	11.2	13.7	2.5
Estonia	21.7	22.4	21.2	1.1	15.9	14.9	16.6	-1.7	11.1	11.5	10.9	0.6	7.9	8.5	7.5	-1.0
Greece	26.9	36.3	19.1	17.2	26.0	34.8	18.7	16.1	16.0	21.8	11.5	10.3	15.1	21.5	9.9	-11.5
Spain	22.0	26.4	18.7	7.7	19.7	23.4	16.7	6.7	13.1	18.3	10.5	5.8	11.2	13.6	9.1	-4.5
France	21.0	22.4	20.0	2.4	21.5	23.2	20.1	3.1	11.8	12.3	11.4	1.0	11.6	11.8	11.4	-0.3
Ireland	8.9	8.5	9.3	-0.8	8.6	8.0	9.1	-1.1	4.7	3.5	5.7	-2.2	4.5	3.6	5.3	1.7
Italy	23.5	27.2	20.6	6.6	24.0	27.4	21.5	6.0	13.2	15.8	11.1	4.8	13.1	15.9	10.9	-4.9
Cyprus	8.7	9.5	(7.9)	17.4	13.9	14.7	13.2	1.5	3.9	(4.9)	(3.0)	(1.9)	6.9	8.4	5.6	(-2.8)
Latvia	18.1	21.3	16.0	5.4	13.6	16.2	11.8	4.4	12.3	12.7	12.0	0.6	9.9	11.3	8.8	-2.5
Lithuania	22.7	22.9	22.5	0.3	15.7	15.3	15.9	-0.6	9.7	8.7	10.6	-1.9	6.4	(5.8)	(6.8)	(1.0)
Luxembourg	16.9	(22.5)	(12.1)	(10.4)	13.7	(16.2)	(11.7)	4.4	6.6	(6.6)	(6.7)	0.0	(4.7)	(5.4)	(4.2)	(-1.2)
Hungary	15.5	14.4	16.2	-1.8	18.4	19.0	19.6	-0.6	6.5	7.1	6.0	1.0	8.1	9.4	7.2	-2.2
Malta	16.6	(17.4)	(15.9)	(1.5)	16.8	(16.2)	17.2	-1.0	..	..	..	..	..	..	..	..
Netherlands	8.0	8.1	7.9	0.2	8.2	8.4	8.0	0.3	4.3	4.2	4.3	-0.1	4.3	4.7	4.0	-0.8
Austria	9.7	10.1	9.3	0.8	10.3	9.9	10.7	-0.8	5.5	5.9	5.1	0.7	5.9	6.1	5.7	-0.4
Poland	39.6	41.9	37.7	4.3	36.9	38.3	35.7	2.6	22.0	23.4	20.9	2.5	20.2	22.6	18.2	-4.5
Portugal	15.3	17.6	13.5	4.1	16.1	19.1	13.6	5.4	8.4	9.8	7.1	2.8	10.9	13.0	8.9	-4.1
Slovenia	16.1	19.2	13.9	5.3	15.9	17.8	14.5	3.2	9.1	11.5	7.1	4.4	9.3	10.5	8.3	-2.2
Slovakia	33.1	31.0	34.7	-3.7	30.1	28.8	31.0	-2.2	17.5	19.3	16.2	3.1	16.3	18.7	14.6	-4.1
Finland	20.7	19.4	22.0	-2.6	20.1	19.5	20.6	-1.1	9.6	9.7	9.5	0.2	8.6	9.4	8.0	-1.3
Sweden	17.0	16.0	17.9	-1.9	21.9	21.6	22.0	-0.2	8.7	8.5	8.9	-0.4	9.9	10.0	9.7	-0.3
United Kingdom	12.0	10.6	13.3	-2.7	12.8	11.0	14.5	-3.4	5.2	4.5	5.8	-1.3	5.0	4.7	5.2	0.4
EU-25	36.7	33.7	38.6	5.9	36.8	33.8	38.7	6.0	72.9	66.1	79.6	13.4	73.1	66.1	80.0	13.9

Source: Eurostat, harmonized LFS adjusted series, 2004-2005.

Note: "..." no data available. Data in brackets unreliable or uncertain.

Table 4: Youth unemployment rates age groups 15-24 and 25-29, changes 2004 to 2005

	Aged 15-24		Aged 25-29			
	2004	2005	2004	2005		
					change	change
Belgium	21.2	21.5	0.3	11.0	10.4	-0.6
Czech Republic	21.0	19.2	-1.8	9.0	8.5	-0.5
Denmark	8.2	8.6	0.4	7.3	5.5	-1.8
Germany	13.0	15.5	2.5	11.2	12.5	1.3
Estonia	21.7	15.9	-5.8	11.1	7.9	-3.2
Greece	26.9	26.0	-0.9	16.0	15.1	-0.9
Spain	22.0	19.7	-2.4	13.1	11.2	-1.9
France	21.0	21.5	0.5	11.8	11.6	-0.2
Ireland	8.9	8.6	-0.4	4.7	4.5	-0.2
Italy	23.5	24.0	0.4	13.2	13.1	-0.1
Cyprus	8.7	13.9	5.3	3.9	6.9	3.0
Latvia	18.1	13.6	-4.6	12.3	9.9	-2.4
Lithuania	22.7	15.7	-7.0	9.7	6.4	-3.4
Luxembourg	16.9	13.7	-3.2	6.6	(4.7)	(-11.3)
Hungary	15.5	19.4	3.9	6.5	8.1	1.6
Malta	16.6	16.8	0.2	.	.	.
Netherlands	8.0	8.2	0.3	4.3	4.3	0.1
Austria	9.7	10.3	0.6	5.5	5.9	0.4
Poland	39.6	36.9	-2.7	22.0	20.2	-1.8
Portugal	15.3	16.1	0.8	8.4	10.9	2.5
Slovenia	16.1	15.9	-0.2	9.1	9.3	0.2
Slovakia	33.1	30.1	-3.0	17.5	16.3	-1.2
Finland	20.7	20.1	-0.6	9.6	8.6	-1.0
Sweden	17.0	21.9	4.9	8.7	9.9	1.1
United Kingdom	12.0	12.8	0.8	5.2	5.0	-0.2
EU-25	18.5	18.6	0.1	11.5	11.2	-0.3

Source: Eurostat, harmonized LFS adjusted series, 2004-2005.

Note: "."; no data available. Data in brackets unreliable or uncertain.

Table 5: Youth unemployment ratios age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005 youth unemployment as a percentage of the youth total population (of a given sex) by age groups (%)

	Aged 15-24				Aged 25-29				2004				2005			
	2004		Gender difference		2005		Gender difference		2004		Gender difference		2005		Gender difference	
	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference	All	Female	Male	Gender difference
Belgium	7.5	7.3	7.6	-0.2	7.5	7.1	7.9	-0.8	9.6	9.0	10.1	-1.1	9.2	8.8	9.5	-0.7
Czech Republic	7.4	6.1	8.8	-2.5	6.5	5.5	7.5	-2.0	7.1	7.7	6.5	1.1	6.8	7.6	5.9	-1.7
Denmark	5.6	4.9	6.2	-1.4	5.9	5.7	6.1	-0.4	6.1	5.8	6.4	-0.6	4.6	4.0	5.2	-1.3
Germany	6.2	4.5	7.8	-3.2	7.7	6.6	8.8	-2.2	8.9	6.7	10.9	-4.2	10.0	8.2	11.7	-3.5
Estonia	7.5	6.2	8.8	-2.6	5.5	4.4	6.6	-2.2	9.1	8.1	10.0	-2.0	6.4	6.0	6.9	-0.9
Greece	9.9	12.1	7.6	4.5	8.8	10.6	6.9	3.6	13.5	16.5	10.6	5.8	12.7	16.5	9.1	-7.4
Spain	9.9	10.5	9.4	1.1	9.4	10.1	8.7	1.3	11.1	13.0	9.4	3.6	9.5	10.9	8.2	-2.6
France	8.1	7.7	8.5	-0.8	8.2	7.9	8.5	-0.6	10.1	9.7	10.5	-0.8	9.8	9.2	10.5	-1.3
Ireland	4.7	4.2	5.2	-1.0	4.6	4.0	5.1	-1.2	4.0	2.8	5.2	-2.4	3.9	2.9	4.9	-2.0
Italy	8.5	8.6	8.4	0.3	8.1	7.9	8.3	-0.4	9.8	10.4	9.3	1.0	9.5	10.1	9.0	-1.2
Cyprus	3.5	3.6	(3.4)	(0.2)	5.9	5.7	6.1	-0.4	3.5	(4.0)	(2.9)	(1.1)	6.1	6.9	(6.4)	(-1.5)
Latvia	6.8	6.6	6.9	-0.3	5.1	5.1	5.2	-0.1	10.3	9.5	11.1	-1.5	8.2	8.4	7.9	-0.5
Lithuania	5.9	4.9	7.0	-2.1	3.9	3.1	4.7	-1.6	8.3	6.9	9.6	-2.7	5.4	(4.6)	(6.1)	(-1.5)
Luxembourg	4.7	(5.9)	(3.6)	(2.4)	3.9	(4.1)	(3.8)	(0.4)	5.8	(5.4)	(6.2)	(-0.8)	(4.0)	(4.4)	(3.7)	(-0.6)
Hungary	4.3	3.5	5.1	-1.6	5.2	4.5	6.0	-1.4	5.0	4.6	5.3	-0.7	6.2	6.2	6.3	0.2
Malta	9.2	(8.8)	(9.5)	(-0.7)	9.1	(8.5)	9.7	(-1.2)	..	..	..	..	..	..	..	..
Netherlands	5.7	5.7	5.7	0.1	5.8	5.9	5.4	0.2	3.8	3.6	4.1	-0.5	3.9	4.0	3.7	-0.3
Austria	5.6	5.4	5.7	-0.3	6.1	5.4	6.8	-1.4	4.7	4.7	4.6	0.1	5.0	4.9	5.1	0.2
Poland	14.2	13.4	15.0	-1.6	13.2	12.2	14.1	-1.9	18.6	17.9	19.4	-1.5	17.1	17.4	16.8	-0.5
Portugal	6.7	6.9	6.5	0.5	6.9	7.4	6.4	1.0	7.3	8.4	6.3	2.1	9.6	11.1	8.1	-3.0
Slovenia	6.5	6.8	6.2	0.5	6.5	6.4	6.5	0.0	8.1	10.0	6.4	3.6	8.2	9.0	7.4	-1.6
Slovakia	13.0	11.1	14.9	-3.8	11.0	9.3	12.6	-3.3	14.7	14.1	15.3	-1.2	13.3	12.8	13.7	1.0
Finland	10.3	9.5	11.1	-1.7	10.2	9.8	10.5	-0.7	8.0	7.3	8.6	-1.2	7.3	7.2	7.2	-0.1
Sweden	8.0	7.6	8.4	-0.9	10.9	11.1	10.8	0.3	7.2	6.8	7.7	-0.9	8.3	8.2	8.5	0.4
United Kingdom	96.7	6.4	8.7	-2.3	7.9	6.5	9.4	-2.8	4.3	3.4	5.3	-1.9	4.2	3.6	4.7	-1.1
EU-25	36.7	33.7	39.6	5.9	36.8	33.8	38.7	6.0	72.9	66.1	79.6	13.4	73.1	66.1	80.0	13.9

Source: Eurostat, LFS annual averages, 2004-2005.  
 Note: \*, no data available. Data in brackets unreliable or uncertain.

Table 6: Ratio of youth-to-adult unemployment rates and ratios, and share of youth unemployed to total unemployment, 2004-2005

	Ratio of youth-to-adult unemployment rate		Ratio of youth-to-adult unemployment ratio		Share of youth unemployed to total unemployment 15-64	
	aged 15-24	aged 15-29	aged 15-24	aged 15-29	aged 15-24	aged 15-29
Belgium	3.0	2.3	1.4	1.7	24.4	40.0
Czech Republic	2.8	1.9	1.2	1.3	21.7	36.2
Denmark	2.0	1.8	1.7	1.6	25.0	36.1
Germany	1.4	1.3	0.9	1.0	16.3	26.8
Estonia	2.2	1.7	1.0	1.0	21.7	33.4
Greece	3.1	2.6	1.4	2.0	22.6	43.9
Spain	2.5	2.1	1.6	1.8	25.7	44.0
France	2.8	2.3	1.4	1.6	24.9	39.6
Ireland	2.4	2.0	1.7	1.7	33.0	48.7
Italy	3.8	3.3	1.9	2.4	26.0	45.7
Cyprus	3.2	2.6	1.7	2.0	28.4	46.1
Latvia	1.6	1.4	0.8	1.0	18.5	31.6
Lithuania	2.0	1.3	0.6	0.7	15.5	24.7
Luxembourg	3.6	2.2	1.4	1.5	22.4	35.3
Hungary	3.2	2.1	1.2	1.5	22.1	39.1
Malta	3.4	2.6	3.2	2.9	47.8	57.2
Netherlands	2.0	1.7	1.8	1.7	28.2	37.7
Austria	2.4	2.1	1.9	1.9	29.0	41.3
Poland	2.4	1.9	1.2	1.4	25.5	42.2
Portugal	2.3	2.1	1.2	1.6	21.5	40.4
Slovenia	2.9	2.5	1.5	1.9	26.1	45.1
Slovakia	2.1	1.6	1.0	1.1	22.4	36.9
Finland	2.9	2.2	1.9	1.8	29.3	40.3
Sweden	3.9	3.2	2.3	2.3	34.7	47.6
United Kingdom	3.9	3.1	3.1	2.8	41.6	52.3
EU-25	2.4	2.0	1.4	1.6	24.3	38.9

Source: Eurostat, harmonized LFS adjusted series, age group 15-29 LFS annual averages, 2005.

Figure 9: Youth (15-24) versus total/ adult unemployment ratios, 2005

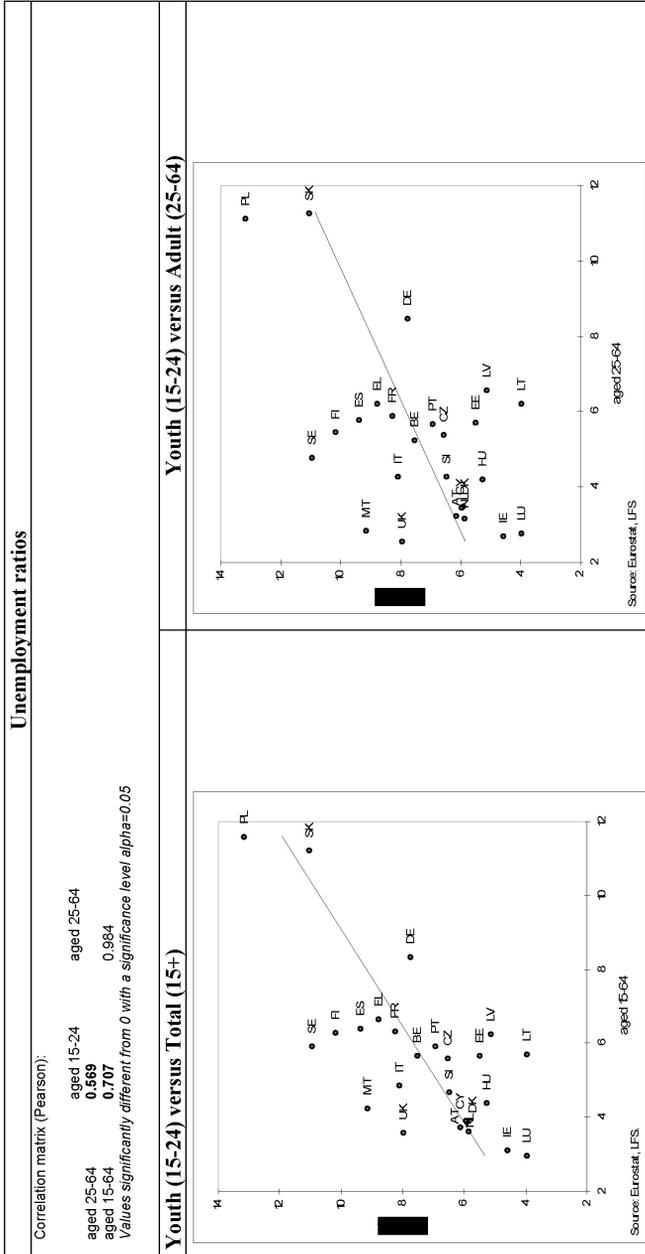


Table 7: Youth long-term unemployment (12 months or more) age groups 15-24 and 25-29, 2004 to 2005 as a percentage of the total unemployment (of a given sex)

	Aged 15-24			Aged 25-29			2004			2005		
	2004		All	2005		All	2004		All	2005		All
	Female	Male		Female	Male		Female	Male		Female	Male	
Belgium	25.9	24.8	26.9	27.2	26.5	27.8	42.3	41.8	42.8	44.8	46.1	43.7
Czech Republic	36.0	37.3	35.0	38.3	36.1	40.5	48.6	49.0	48.2	52.9	49.8	56.7
Denmark	.	.	.	.	.	.	(13.1)	.	.	.	.	.
Germany	26.7	29.3	25.2	31.8	29.5	33.4	39.1	36.9	40.4	38.4	35.9	40.1
Estonia	33.4	(30.6)	35.4	33.5	(46.6)	(25.0)	50.4	(53.7)	(47.8)	53.0	(66.5)	(41.4)
Greece	47.7	50.4	43.3	45.2	47.4	41.9	53.8	56.4	49.9	50.0	54.8	41.7
Spain	22.5	24.4	20.5	13.5	14.8	12.0	27.1	29.6	24.0	19.3	22.5	15.3
France	23.9	23.5	24.3	24.9	25.0	24.9	32.6	31.5	33.7	36.4	36.6	36.2
Ireland	24.0	(19.7)	27.3	22.1	.	(27.0)	35.9	.	(44.3)	(31.9)	.	(39.7)
Italy	43.6	45.7	41.4	45.7	46.4	45.1	47.1	48.2	46.0	47.9	48.4	47.4
Cyprus	(18.4)	.	.	(11.9)	.	.	.	.	.	(21.2)	(26.6)	.
Latvia	26.1	20.7	31.0	25.2	26.1	24.4	32.2	27.2	36.5	45.5	39.1	52.2
Lithuania	32.8	.	(35.6)	(21.4)	.	.	45.6	.	(50.9)	(34.9)	.	.
Luxembourg	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Hungary	33.2	30.7	34.9	34.9	31.7	37.3	37.9	33.0	42.0	42.5	39.5	45.3
Malta	(33.9)	.	.	(36.1)	.	.	.	.	.	.	.	.
Netherlands	15.8	15.6	15.9	17.7	17.3	18.2	24.1	27.1	(21.5)	33.8	35.9	31.5
Austria	17.3	(17.6)	(17.1)	13.4	(14.5)	(12.6)	(23.3)	.	(29.4)	(16.3)	.	.
Poland	42.9	42.8	42.9	44.7	46.1	43.6	51.0	51.3	50.8	56.6	56.2	57.0
Portugal	29.7	30.8	28.6	31.7	34.2	33.2	34.4	34.4	31.5	38.0	38.5	37.3
Slovenia	42.1	(40.3)	(44.0)	37.0	(39.5)	(34.6)	40.9	(41.9)	(39.3)	34.6	(34.1)	(35.1)
Slovakia	53.2	50.8	55.0	60.3	56.3	61.8	61.0	57.7	63.9	72.4	70.0	74.6
Finland	(6.7)	.	(6.0)	(7.0)	.	(9.0)	(15.4)	.	(17.6)	.	.	.
Sweden	7.0	5.9	7.9	6.1	7.3	7.3	14.0	12.4	15.4	12.6	12.5	12.5
United Kingdom	11.3	8.4	13.5	12.5	7.3	16.1	20.7	13.1	25.9	17.5	12.5	21.5
EU-25	29.3	30.0	28.8	29.5	28.9	30.0	39.1	38.9	39.3	40.0	40.0	40.0

Source: Eurostat, LFS annual averages, 2004-2005.

Note: "...": no data available. Data in brackets unreliable or uncertain.

Table 8: Youth (15-24) employment rates by nationality, 2005

	national	nationality			difference
		total	foreign EU	non-EU	
Belgium	28.0	20.2	22.5	17.7	7.8
Denmark	62.9	45.2	:	44.4	17.7
Germany	43.0	33.5	42.3	30.6	9.4
Greece	23.9	39.3	:	44.1	-15.3
Spain	36.9	49.7	52.6	49.5	-12.8
France	31.7	26.5	(34.5)	24.7	5.1
Luxembourg	23.1	27.7	27.9	:	-4.6
Netherlands	63.9	34.4	(48.0)	31.4	29.5
Austria	54.2	44.2	54.3	40.9	10.0
Portugal	35.7	46.0	:	46.6	-10.3
Finland	40.8	26.1	:	:	14.6
Sweden	39.4	29.2	37.0	25.8	10.2
United Kingdom	54.6	43.5	60.0	35.2	11.2

Source: Eurostat, annual averages, 2005.

Note: ":" no data available. Data in brackets unreliable or uncertain. No breakdown by nationalities for Italy and Ireland.

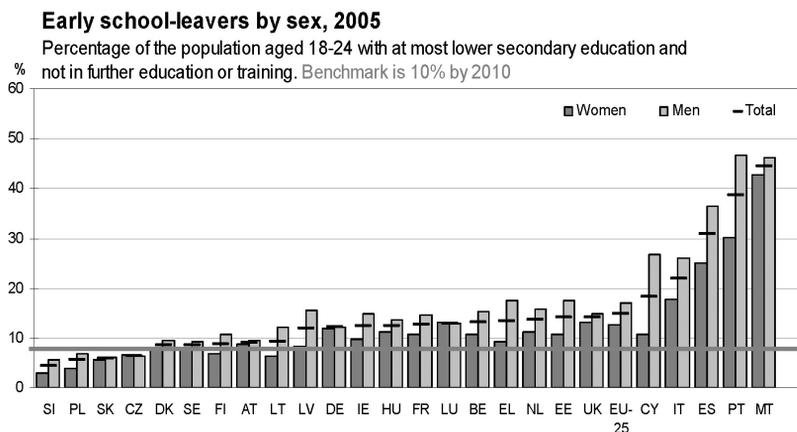
**Table 9: Overall and youth (15-24) unemployment rates and ratios for total population compared to non-EU-25 nationals, 20**

	Unemployment rates						Unemployment ratios					
	Aged 15-24			Aged 15-64			Aged 15-24			Aged 15-64		
	total	non-EU-25	difference	total	non-EU-25	difference	total	non-EU-25	difference	total	non-EU-25	difference
Belgium	21.5	46.0	24.5	8.5	33.6	25.1	7.5	15.1	7.6	5.7	17.6	12.0
Denmark	8.6	:	:	4.9	13.7	8.8	5.9	:	:	3.9	8.4	4.5
Germany	15.5	27.1	11.5	11.3	24.6	13.2	7.7	11.4	3.6	8.3	15.2	6.8
Greece	26.0	(12.4)	-13.6	10.0	8.2	-1.8	8.8	(6.2)	-2.5	6.7	6.3	-0.4
Spain	19.7	20.2	0.5	9.2	11.9	2.7	9.4	12.5	3.1	6.4	9.5	3.1
France	21.5	(34.6)	13.1	9.9	24.5	14.6	8.2	(13.1)	4.9	6.9	14.3	7.4
Luxembourg	15.7	:	:	4.5	(12.0)	7.5	3.9	:	:	3.0	(7.6)	4.6
Netherlands	8.2	(25.5)	17.3	5.1	19.0	13.9	5.8	(10.7)	4.9	3.9	9.7	5.7
Austria	10.3	26.0	15.7	5.2	13.2	8.0	6.1	14.4	8.3	3.8	8.9	5.1
Portugal	16.1	18.9	2.8	8.1	12.4	4.3	6.9	10.9	4.0	5.9	10.3	4.4
Finland	20.1	:	:	8.4	25.0	16.6	10.2	:	:	6.3	15.7	9.4
Sweden	21.9	39.6	17.7	7.6	23.9	16.4	10.9	17.0	6.0	5.9	14.0	8.1
United Kingdom	12.8	21.2	8.4	4.8	9.3	4.5	7.9	9.5	1.5	3.6	6.1	2.5

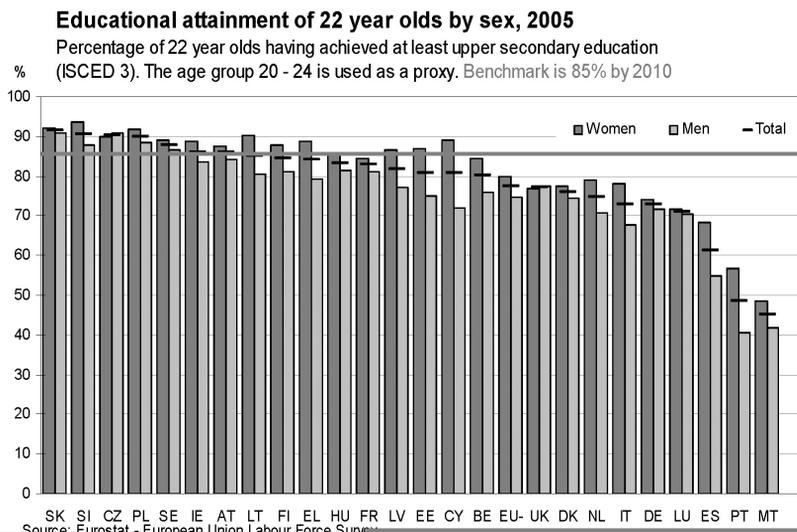
Source: Eurostat, annual averages, 2005.

Note: "...": no data available. Data in brackets unreliable or uncertain. No breakdown by nationalities for Italy and Ireland.

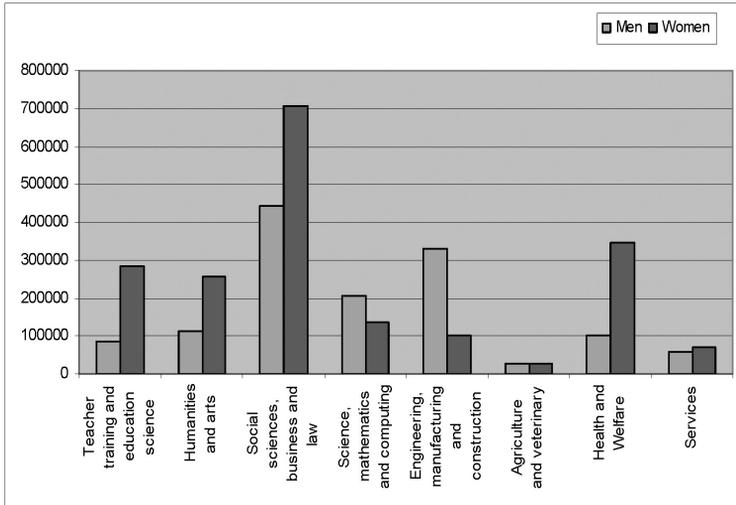
**Figure 10: Early school-leavers by sex, 2005**



**Figure 11: Educational attainment by sex, 2005**

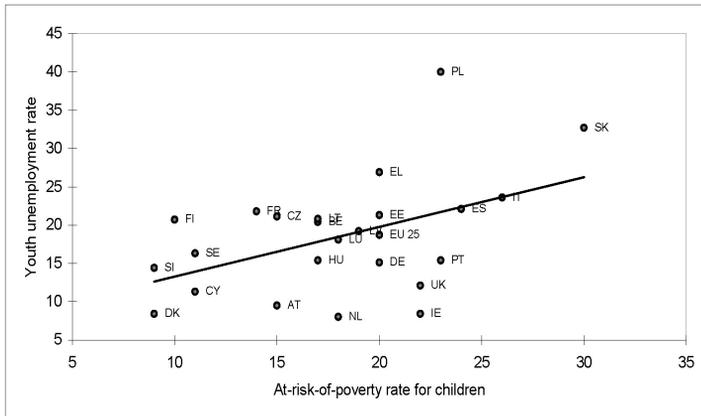


**Figure 12: Graduates by education field and sex, 2004**



Source: Eurostat.

**Figure 13: At-risk-of-poverty rate for children aged 0-15 versus youth unemployment rate (15-24)**



Source: Eurostat

Notes: At-risk-of-poverty rate refers to income year 2003; data for CZ refer to income year 2002; provisional data for NL and SK; data for MT not available

**Table 10: Member States' performance and target-setting concerning human capital targets and benchmarks set in the Employment Guidelines**

Situation per country (in grey) based on the figures for 2004; information on target setting based on the National Reform Programmes 2005

Benchmark (bm) performances: ++ significantly better than bm; + about bm; - between EU average and bm; -- weaker than EU average; --- far weaker than EU average.

COUNTRY	New start for youth within 6 months	Target in NRP 2005	Early school leavers	Target in NRP 2005	Upper secondary education level	Target in NRP 2005	Setting of other quantitative national targets in the area of education and new start
Austria			+	No	+	No	Further reduction of school drop-out rates; 4,200 new study places at universities
Belgium		Personalised pathway for all within 6 months	-	Under 10%	+	85%	--
Cyprus		No	--	No	+	No	--
Czech Republic		No	++	No	++	No	By 2005 50% of university students to end studies at bachelor degree; by 2006 50% of adults basic IT literacy
Denmark		No	+	No	-	95% by 2015	--
Estonia		No	-	Less than 10% in 2014	+	85%	Increase until 2008 by 8% participation rate in vocational training
Finland		No	+	No	+	No	--
France		No	-	No	-	No	500,000 apprenticeship places by 2010
Germany		New start within 4 months	-	No	-	No	40% of an age group to start tertiary education
Greece			-	No	+	No	--

COUNTRY	New start for youth within 6 months	Target in NRP 2005	Early school leavers	Target in NRP 2005	Upper secondary education level	Target in NRP 2005	Setting of other quantitative national targets in the area of education and new start
Hungary	No	No	-	No	+	No	--
Ireland	No	No	-	No	+	No	--
Italy	No	No	--	No	--	No	--
Latvia	No	No	-	No	-	No	--
Lithuania	To meet EU target	No	+	9 %	+	No	Reduce youth unemployment by 15 percentage points
Luxembourg	No	No	--	No	--	No	--
Malta	No	No	--	35%	--	65%	--
Netherlands	No	No	-	8%	--	85%	--
Poland	No	No	++	No	++	No	--
Portugal	Meet EU target; for people <23yrs not having completed 12th school year new start within 3months	Meet EU target; for people <23yrs not having completed 12th school year new start within 3months	--	Halve the rate	--	65%	--
Slovakia			+	No	++	No	--
Slovenia	Job offer to young graduates within 6	Job offer to young graduates within 6	++	No	++	No	--

COUNTRY	New start for youth within 6 months	Target in NRP 2005	Early school leavers	Target in NRP 2005	Upper secondary education level	Target in NRP 2005	Setting of other quantitative national targets in the area of education and new start
<b>Spain</b>	months		-- --	Halve the rate	-- --	80%	Reduce youth unemployment to 18.6%
<b>Sweden</b>	No		+	No	+	No	50% of 25year old to have started Higher Education
<b>UK</b>			-- --	Increase proportion of 19year old with upper secondary education by 5% in period 2004-2008	-	90% by 2015	50% participation rate of 18-30years old in Higher Education by 2010; improve basic skills of 2.25 Mio. Adults in 2001-2010; reduce by 40% number of workers with only basic skills by 2010

## LA JUVENTUD Y EL EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

### 1. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LA JUVENTUD DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL EMPLEO?

#### *La evolución del empleo y desempleo en la juventud:*

La tasa de empleo juvenil de la UE-25 se situó de media en torno al 37 % los últimos años, aunque las variaciones entre Estados miembros son enormes y van desde menos del 20% (Lituania, Hungría, Polonia) a más del 60% en los Países Bajos y Dinamarca.<sup>2</sup> El tamaño de la tasa de empleo ha de verse en el contexto de los prolongados periodos de educación de los jóvenes. En muchos países la educación es hoy obligatoria hasta la edad de 18 años, por lo que la población es *per se* económicamente inactiva. En países con muy bajas tasas de empleo, se ha de examinar, país por país, en qué medida esto se debe a la educación o al desempleo. Existe asimismo una considerable diferencia entre los sexos, de 5,8 puntos porcentuales en la UE, en detrimento de las mujeres, que supera los diez puntos porcentuales en Grecia e Italia. Esta diferencia indica, de una parte, que en la mayoría de los Estados miembros las jóvenes se enfrentan a especiales dificultades para acceder al empleo pero, como las bajas tasas de empleo se deben en parte a una educación prolongada, estas cifras podrían apuntar asimismo a una diferencia por géneros en cuanto a la participación en la educación.

Desde el año 2000, se tasa de desempleo juvenil en la UE registra una tendencia al alza.<sup>3</sup> Lo cual contrasta con la evolución de la tasa de desempleo total, que ha asistido a un aumento mucho más moderado desde 2000. Existen diferen-

cias muy considerables entre las distintas tasas de desempleo juveniles y tendencias nacionales. En 2005, sólo tres Estados miembros tuvieron tasas inferiores al 10%, catorce registraron tasas entre el 10 y el 20%, seis entre el 20 y 30%, y dos padecieron tasas de desempleo sumamente elevadas, superiores al 30%. No está claro aún si el descenso respecto del máximo del 19,0% del primer trimestre de 2005 representa a una inversión de la tendencia. Una comparación de las evoluciones recientes (cambios anuales de 2004 a 2005) ofrece un cuadro muy diverso, pues las tasas de desempleo juvenil de algunos Estados miembros crecieron considerablemente (Hungría 3,9 puntos porcentuales, Chipre 3,5 puntos porcentuales), mientras que otras experimentaron descensos (Lituania -7,0 puntos porcentuales, Estonia -5,8 puntos porcentuales, Letonia -4,5 puntos porcentuales, España -4,2 puntos porcentuales, Eslovaquia -2,8 puntos porcentuales, Polonia -2,7 puntos porcentuales y Luxemburgo -2,7 puntos porcentuales).

El ratio de desempleo juvenil de la UE-25 ha permanecido relativamente estable entre el 8,0 y 8,4% estos últimos años, pese al ascenso de la tasa de desempleo juvenil.<sup>4</sup> Aproximadamente una persona de cada doce en el grupo de edad de 15 a 24 se encuentra desempleada. Lo cual contrasta con el dato de una persona de cada 17 en el grupo de edad de 25 a 64. Las variaciones entre Estados miembros son muy notables y van desde menos del 5% (Chipre, Irlanda, Hungría, Luxemburgo) a más del 10% (Finlandia, Eslovaquia, Polonia). En la inmensa mayoría de países, el ratio de desempleo juvenil es superior al de los adultos y al ratio de desempleo general.<sup>5</sup>

Existe una fuerte correlación entre los ratios de desempleo juvenil y de adultos y total en toda la UE-25.<sup>6</sup> En general, unos elevados ratios de desempleo juvenil van de la mano con unos elevados ratios de desempleo de adultos y totales, aunque en dos grupos de países dicha asociación es menos pronunciada, ora debido a unos ratios de desempleo muy superiores en el caso de los jóvenes que en el de los adultos y el de la población en conjunto (por ejemplo, Reino Unido, Malta, Fin-

landia, Italia, Suecia y España), ora debido a unos ratios muy inferiores por lo que se refiere a la juventud (Lituania).

La diferencia entre los sexos se traduce en tasa de desempleo juvenil 1,9 puntos porcentuales superior en el caso de las mujeres, aunque subsistan considerables variaciones entre Estados miembros. Nueve países se sitúan en torno a la media comunitaria; tres países<sup>7</sup> sobresalen con diferencias que van de los tres a los nueve puntos porcentuales. En el ratio de desempleo juvenil, la diferencia media entre los sexos es 1,1 puntos porcentuales superior para los hombres.

En el conjunto de la UE-25, la duración del desempleo ha venido en general decreciendo los últimos cinco años. En particular, en la UE-15 hay relativamente más jóvenes desempleados durante periodos de menos de seis meses mientras que la proporción de desempleados durante seis meses o más ha descendido; en cambio, en la UE-10 el porcentaje de jóvenes desempleados durante periodos superiores a 18 meses ha venido creciendo. En especial, la distribución en Eslovaquia, pero también en Italia, Grecia, Polonia, Eslovenia, Estonia, República Checa y Hungría, indica un elevado porcentaje de desempleados de larga duración, frente a los casos opuestos de Dinamarca, Suecia, Finlandia, España, Luxemburgo, Austria, Chipre y el Reino Unido.<sup>8</sup>

Otro motivo de inquietud en la proporción de jóvenes que se encuentra inactivos (entendiendo población inactiva como «fuera de la población activa») y que no se encuentran ni en periodo de educación ni de formación durante el periodo de inactividad. Esta denominada juventud NEET (acrónimo inglés para «ni empleada, ni en periodo de educación o formación») resulta difícil de capturar estadísticamente. Hay estimaciones de que, en algunos países, cerca de uno de cada diez jóvenes se encuadran en este grupo. Por los datos disponibles, se diría que en el grupo de edad de 20 a 24 el 20% de los inactivos no se encuentran en periodo de educación o formación, frente a sólo el 4% de los inactivos cuyas edades están comprendidas entre los 15 y los 19 años.<sup>9</sup>

Si bien las estadísticas de empleo juvenil abarcan de los 15 a los 24 años de edad, también hay importantes cambios en la dinámica del empleo en el grupo de edad de 25 a 29 años. Debido a la mayor participación en la enseñanza superior, la transición del periodo educativo al mercado de trabajo se retrasa cada vez más. Con el fin de reflejar las transiciones de la educación al trabajo, el análisis debería incluir a los jóvenes hasta 30 años de edad. Aunque las tasas de desempleo correspondientes al grupo de edad de 25 a 29 son, de media, considerablemente inferiores al de 15 a 24 (2005: 11,2% frente a 18,6%), el ratio de la desempleo de la UE es mayor (2005: 9,5% frente a 8,3%).

Cuatro países poseen ratios de desempleo juvenil del orden del 10% (Bélgica, Francia, Italia y Letonia), y otros cuatro países presentan ratios de desempleo en la franja del 11 al 18% (Grecia, España, Eslovaquia y Polonia). Entre uno de cada seis y uno de cada diez jóvenes de este grupo de edad no tienen empleo en estos países, lo que también pone de manifiesto una tendencia hacia el desempleo de larga duración en esos países. El desempleo en el grupo de edad de 25 a 29 merecería, pues, una atención similar desde el punto de vista de la política que el desempleo juvenil.

La medición del (des)empleo juvenil en la UE tiene sus peculiaridades. Al igual que sucede con el conjunto de la población en edad laboral, el desempleo de los jóvenes (el grupo de edad de 15 a 24 en todas las estadísticas estándar internacionales) se suele expresar, de manera generalizada, desde el punto de vista de la tasa de desempleo. La tasa de desempleo juvenil se calcula como un porcentaje de la población juvenil activa. El tamaño de la población juvenil activa depende de la proporción de jóvenes en periodo de educación o formación y, por tanto, varía de un país a otro. Esto puede introducir distorsiones en la comparación entre países. Tasas de desempleo similares pueden enmascarar grandes diferencias en la proporción del total de población joven afectada por el desempleo juvenil.<sup>10</sup> Otro factor de distorsión añadido es la forma de computar a los estudiantes a tiempo par-

cial y los trabajadores en prácticas, bien como parte de la población activa bien encuadrados en el grupo de «en periodo de educación». Para presentar una imagen realista de la situación del empleo juvenil, la OIT recomienda tener en cuenta el desempleo juvenil en relación con la población activa, la población y las tasas de desempleo total/de adultos.<sup>11</sup>

*La calidad y productividad del trabajo:*

Las anteriores cifras no dicen mucho sobre la calidad del empleo de los jóvenes, en particular sobre si estable o precario. Existen evidencias de que es crucial que los jóvenes encuentren empleo estable antes de cumplir los 30 o de lo contrario corren un riesgo elevado de continuar circulando de un trabajo inestable a otro durante toda su vida laboral.<sup>12</sup>

Cada vez se utilizan más los contratos definidos, temporales o a tiempo parcial para la contratación de jóvenes; en algunos países, la mayor parte de los empleados jóvenes trabajan en esas condiciones. Ni siquiera el trabajo no retribuido es infrecuente para los jóvenes, que con frecuencia aceptan en la esperanza de que le seguirá un empleo pagado. En lugar de una integración sostenible en el mercado de trabajo, las situaciones *in-out* han devenido cada vez más frecuentes. Los contratos definidos, temporales o a tiempo parcial tienen un lado positivo en la medida que da a los jóvenes la oportunidad de adquirir una primera experiencia laboral, en particular mientras se encuentran aún en proceso educativo, pero existen evidencias de que dichos acuerdos contractuales a menudo sustituyen los contratos estables de trabajo durante años, incluso para jóvenes con un sólido historial educativo.<sup>13</sup>

Además, es muy frecuente que los jóvenes estén sometidos a condiciones menos favorables que los adultos desde el punto de vista de los salarios, los contratos y la calidad del trabajo. La incidencia de una retribución baja resulta especialmente elevada en el caso de los jóvenes (2004: 40%); y el 30% de probabili-

dades de subida salarial viene acompañado de un 22% de probabilidades de regresar a una situación de desempleo o inactividad.

Más allá de la evidencia anecdótica, no se dispone de datos sobre la productividad de los jóvenes empleados. Un fenómeno frecuente es la sobrecalificación del trabajador; otro es la baja/nula retribución.

En resumen, estas tendencias contribuyen a una creciente segmentación del mercado de trabajo, en la que los jóvenes, con frecuencia, son intrusos o se sitúan en los márgenes del mismo. Hay evidencias en algunos países de que esta segmentación se mantiene en el grupo de edad de más de 25 años.

#### *Cohesión social y territorial:*

El desempleo y la inactividad afectan más a algunos grupos/capas de la sociedad que a otros. En particular, los jóvenes de origen inmigrante en los antiguos países de la inmigración de la UE se ven desproporcionadamente afectados por el desempleo.<sup>14</sup> La situación es similar para los jóvenes de minorías étnicas, sobre todo en la población gitana. En general, esa dificultad para integrarse puede alimentar el malestar social y puede reforzar la ansiedad y el descontento también entre aquellos que, de manera análoga, están bien calificados pero comparten la percepción de salir perdiendo en comparación con las generaciones precedentes.

Comparando las cifras sobre pobreza infantil con el ratio de desempleo juvenil se advierte una correlación general entre Estados miembros con un alto nivel de riesgo de pobreza para los niños entre 0 y 15 años y los que padecen un elevado ratio de desempleo para los jóvenes entre 15 y 24 años.<sup>15</sup>

Existen disparidades regionales en el desempleo juvenil dentro de los Estados miembros. En regiones económicamente débiles o alejadas la demanda laboral es insuficiente a todos los niveles de calificación. Las consecuencias típicas son que los jóvenes (sobre todo los mejor calificados) se marchan, lo que contribuye aún más al declive regional y social (*verbi gratia*, el noreste de Alemania),

o que en regiones con baja movilidad, los mejor calificados acaparan todos los puestos de trabajo disponibles, por lo que no quedan oportunidades de empleo para los menos calificados (*verbi gratia*, el sur de Italia). En zonas urbanas desfavorecidas, el elevado número de jóvenes con baja calificación es uno de los principales factores del elevado desempleo juvenil.

## 2. ¿CUÁL ES EL PORQUÉ DE ESTA SITUACIÓN?

El éxito o fracaso de los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo se puede explicar por la relevancia de características individuales, como el éxito académico, el trasfondo socioeconómico, el género, la minusvalía y la capacidad de los mercados de trabajo de ofrecer oportunidades laborales.

### *Éxito académico:*

Por lo general, los jóvenes con un bajo nivel educativo se ven más afectados por el desempleo que aquellos que poseen una mayor calificación. Las políticas se han centrado, pues, desde hace mucho tiempo en mejorar los sistemas educativo y formativo para aumentar las posibilidades de los jóvenes. Aunque se han conseguido algunos avances en el conjunto de la UE desde el punto de vista de elevar los niveles de capacidad de los jóvenes, una proporción considerable de jóvenes continúa saliendo del sistema educativo sin una base sólida de capacidades y competencias. Se deben mantener y redoblar los esfuerzos por elevar los bajos niveles educativos (por ejemplo, una reducción de las tasas de abandono prematuro de los estudios), pues de lo contrario esos jóvenes a largo plazo corren el riesgo de quedar excluidos no sólo del empleo, sino también de la participación en sociedad en su conjunto.

En los niveles de educación intermedio y superior, el hincapié se tendría que hacer mucho más en la calidad de las inversiones. El sector público tiene la obligación primordial de invertir en una escolarización obligatoria y una formación ini-

cial de calidad. Pese a una tendencia en general al alza de la inversión pública desde 2000, subsisten considerables variaciones entre países por lo que se refiere a sus niveles de gasto público total como porcentaje del PIB<sup>16</sup>. El nivel de inversión pública en educación y formación medido como porcentaje del PIB se sitúa, en algunos países, claramente por debajo del nivel que sería necesario para garantizar y ofrecer una calidad y cantidad suficientes de educación y formación.

Unos mayores niveles de éxito académico y una mejor formación profesional son, así se ha supuesto tradicionalmente, la clave para el éxito del mercado de trabajo pero, pese a los avances logrados en el campo de la educación, las oportunidades de empleo no han mejorado en la misma medida. La evidencia empírica demuestra que no existe una relación lineal entre la accesibilidad y la calidad de los empleos para los jóvenes y su nivel de éxito académico correspondiente. Una calificación superior, como tal, no abre automáticamente la puerta del mercado de trabajo; en la actualidad, en un (reducido) número de Estados miembros (ejemplos: Grecia, Chipre) los jóvenes con mayor calificación corren mayor riesgo de desempleo que los menos calificados (valga el ejemplo de Portugal). Estos ejemplos no deben conducir a la conclusión de que se deben despreciar los esfuerzos por invertir en capital humano, sino más bien que el éxito académico es crucial pero no es el único factor importante a efectos de la integración en el mercado de trabajo.

*Trasfondo socioeconómico:*

La correlación entre el trasfondo socioeconómico de niños y jóvenes y sus perspectivas de empleo sigue siendo fuerte en muchos países, pese a todos los esfuerzos de política por conseguir más equidad en la distribución de dichas perspectivas. En un complejo escenario de pobreza, falta de educación y marginación social, la falta de perspectivas de empleo suele ser fruto de la acumulación de problemas ya existentes.

La pobreza infantil, que en la actualidad se sitúa en el 19% en la UE (frente al 16% para el conjunto de la población) desemboca en una situación en la que muchas oportunidades están cerradas, con el resultado de que los niños pobres muchas veces se convierten en jóvenes pobres que posteriormente devienen en adultos pobres con hijos pobres. Los hijos de familias pobres suelen recibir una sanidad peor, una calidad educativa inferior (ora a causa de la calidad de los colegios en las barriadas pobres, ora debido a un apoyo familiar más limitado, ora por ambas razones), unos niveles de empleo y unas aspiraciones profesionales menores (tanto personalmente como desde el punto de vista de lo que esperan de ellos sus iguales y otros) y, en consecuencia, un menor éxito académico. Al fracaso de no conseguir permanecer en el sistema educativo o de no integrarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo se le puede unir la delincuencia y una mayor incidencia de embarazos en adolescentes, lo que dificulta si cabe el éxito en la integración social y laboral.

Un problema que hay que abordar con la máxima urgencia en este contexto son las enormes dificultades de la juventud de origen inmigrante para acceder a un empleo. El problema afecta especialmente a la segunda o tercera generación de inmigrantes de los países del este y del sur del Mediterráneo. Sus problemas son bastante complejos y difieren asimismo de un país a otro (por ejemplo, el idioma es una traba esencial en Alemania, no así en Francia). La falta de perspectivas de empleo se debe a menudo a unos niveles muy bajos de éxito académico pero la discriminación hacia ellos también tiene un impacto enormemente negativo. En ocasiones, la discriminación excluye incluso a inmigrantes altamente calificados de la participación en el mercado de trabajo.

#### *Género:*

Una cuestión transversal que merece más atención en el análisis de los problemas del empleo juvenil es la dimensión de género. Como ya hemos visto, las diferen-

cias entre los sexos desde el punto de vista del desempleo juvenil suelen operar en detrimento de las mujeres. Una de las razones para ello puede hallarse en la elección, a menudo específica de género, de una profesión a efectos de formación profesional o de la educación terciaria, cuando se toman decisiones acordes con trabajos típicos de mujeres en lugar de con vista a la empleabilidad futura.

En general, las mujeres se han equiparado en cuanto al nivel de éxito académico; hoy en día son más de la mitad de los licenciados.<sup>17</sup> Pese a este avance, siguen estando subrepresentadas en puestos laborales superiores y aún no han explotado plenamente su potencial en el mercado de trabajo.

La decisión de tener una familia se suele posponer hasta que se disfruta de un puesto estable en el mercado de trabajo. Además, cuando las mujeres en empleos inestables tienen hijos, suelen dejar de trabajar durante algún tiempo y ponen en riesgo su reentrada en el mercado de trabajo. Las aspirantes a empleo tienen más posibilidades que los hombres a quedarse fuera de la definición de desempleo, por ejemplo por lo que se refiere a las condiciones relativas a la disponibilidad inmediata para trabajar. La mayor parte de trabajadores desanimados que no buscan activamente un puesto de trabajo son mujeres.<sup>18</sup>

### *Discapacidad:*

Una dimensión específica, y que a menudo se pasa por alto, es la discapacidad entre los jóvenes. La discapacidad de los jóvenes se relaciona fundamentalmente con trabas físicas o mentales o con enfermedades crónicas. El número de discapacitados jóvenes que se aproximan a la edad laboral y que pueden trabajar ha aumentado con los avances de la ciencia médica. La tecnología moderna, sobre todo en el campo de las TIC, también ha permitido que jóvenes con discapacidades leves a moderadas adquieran capacidades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, las perspectivas de empleo continúan siendo escasas para los jóvenes con discapacidades. Aunque la oferta educativa para los discapacitados ha mejo-

rado considerablemente en muchos Estados miembros, el periodo más crucial para los jóvenes es la transición de la educación a ora el empleo ora el desempleo. Éste no sólo tiene un efecto negativo sobre sus futuras perspectivas de empleo, sino que también incrementa notablemente el riesgo de exclusión social. En buena medida, no hay políticas que ayuden a los jóvenes discapacitados (y sus familias) con la transición del colegio al trabajo. Otra dimensión relacionada con la discapacidad es la situación sanitaria cada vez más preocupante de algunos jóvenes (drogadicción, obesidad) que afecta negativamente a su empleabilidad.

*Condiciones del mercado de trabajo:*

Estos factores explican en buena medida algunas de las dificultades en la transición de la educación al trabajo. No obstante, esta transición se ha convertido en un proceso complejo de múltiples etapas. Cada etapa tiene sus riesgos y el fracaso afecta al éxito de todo el proceso.

El primer paso ante el umbral del primer trabajo probablemente siga siendo el más importante y las razones del fracaso a este nivel son, en buena medida, los factores anteriormente descritos. Otro factor en juego es la reticencia de los empleadores a contratar a trabajadores jóvenes sin experiencia y a invertir en su formación. En esta etapa a menudo hace acto de presencia un círculo vicioso que prologa el periodo de desempleo. Los sistemas educativo y formativo tendrían que tener este factor mucho más en cuenta y ofrecer más programas de formación que combinen teoría y práctica.<sup>19</sup>

Otra transición importante y cada vez más difícil que los jóvenes necesitan realizar es de un primer empleo, a menudo precario, a otro más seguro. Las dificultades que la transición comporta en esta etapa se acentúan debido al (mal) funcionamiento de los mercados de trabajo que mantienen a los jóvenes en puestos marginales mediante acuerdos contractuales precarios (contratos definidos), salarios bajos o protección laboral insuficiente, y pueden tardar muchos años en con-

seguir en puesto de trabajo estable. Los empleadores tienden a utilizar la contratación de jóvenes como «colchón» para conseguir la flexibilidad que necesitan con el fin de responder a las fluctuaciones del ciclo económico, pero que no pueden lograr en el núcleo de una población activa bien protegida.<sup>20</sup> Un estudio reciente sobre el desempleo juvenil en la OCDE concluye que los escenarios institucionales que aumentan la rigidez general del mercado de trabajo tienden a incrementar el desempleo juvenil. El estudio puso asimismo de relieve que características institucionales específicas que reducen especialmente las restricciones que afectan a los mercados de trabajo de la juventud (por ejemplo, salarios mínimos específicos –menores– para jóvenes o menos rigidez en las formas contractuales temporales) tienden a reducir la tasa relativa de desempleo juvenil.

Además, la situación que los jóvenes experimentan en el umbral del mercado de trabajo influye de diversas maneras en su actitud hacia la educación y formación. Los incentivos para que particulares y empresas inviertan en educación y formación y el estado de la inversión pública en capital humano requieren un análisis de conjunto. Las señales que los jóvenes y sus padres reciben del mercado de trabajo desde el punto de vista de las perspectivas profesionales pueden influir en su elección individual de una manera que incluso acentúe los problemas existentes. En un extremo, los jóvenes no invierten en educación o deciden excluirse del mercado de trabajo y, en el otro extremo, prolongan su enseñanza superior sin que ello aumente su empleabilidad.

Las empresas también aplazan la inversión a largo plazo en su personal. Los cambios frecuentes en la organización del trabajo, una elevada rotación del personal debido a los contratos de trabajo temporales y el riesgo de que otros «les roben» a personal formado promueven la tendencia de las empresas, sobre todo de las PYME, a subinvertir en capital humano.

La falta de oportunidades de empleo adecuadas puede hacer que los jóvenes de la UE desistan de acudir al mercado de trabajo en absoluto y, en particular, la

juventud con elevado potencial tiende a emigrar a otras partes del mundo, lo que perjudica el potencial de innovación.

La solución a estos problemas no puede limitarse a confiar en medidas dirigidas específicamente a la juventud en los diferentes ámbitos de política (políticas de educación, políticas social y territorial, etc.). Salvo que se mejore la capacidad global de los mercados de trabajo de crear empleos de buena calidad, es probable que los jóvenes encuentren cada vez más dificultades para integrarse en el mercado de trabajo. Lo cual suscita la cuestión de carácter más general de la apropiada combinación de flexibilidad y seguridad en el funcionamiento de los mercados de trabajo europeos: unas combinaciones buenas promueven un mayor empleo, productividad y calidad en el trabajo y facilitan las transiciones, incluida la de los jóvenes; unas malas combinaciones se traducen en menos empleo y favorecen la segmentación y la exclusión de jóvenes de las buenas oportunidades de empleo.

### 3. ¿QUÉ PUEDE HACER LA UNIÓN EUROPEA POR LA JUVENTUD? POLÍTICAS COMUNITARIAS EN MATERIA DE EMPLEO, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este capítulo ofrece un breve panorama general de la situación de los aspectos relativos a la juventud de las políticas comunitarias en materia de empleo, inclusión social, igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación.

#### *La estrategia de Lisboa y la Estrategia Europea de Empleo:*

Los tres objetivos principales de la Estrategia Europea de Empleo, a saber, el pleno empleo, la mejora de la calidad y productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial, constituye el marco general de las políticas de empleo de la UE y de los Estados miembros. Los tres objetivos poseen especial relevancia a efectos de impulsar la integración de los en el mercado de trabajo.

La reorientación de la estrategia de Lisboa en 2005 en cuanto a crecimiento y empleo ha reforzado el papel fundamental de la Estrategia Europea de Empleo en la implantación de los objetivos de empleo de la estrategia de Lisboa.

Las directrices en materia de empleo para 2005-2008, como parte del paquete de medidas para el crecimiento y empleo, incluyen una serie de orientaciones de política relevantes para el empleo juvenil:

- se debe prestar especial atención a la promoción del acceso de los jóvenes al empleo dentro del nuevo planteamiento intergeneracional;
- se deben realizar más esfuerzos por abrir sendas al empleo para los jóvenes y por reducir el desempleo juvenil;
- son clave, así se ha identificado, más y mejores inversiones en capital humano para mejorar las oportunidades de los jóvenes.
- se debe prestar especial atención a aquello que signifique garantizar unos mercados de trabajo inclusivos promoviendo el acceso al empleo para las personas desfavorecidas y luchando contra la discriminación. Esto es especialmente relevante dado el hecho de que la juventud desfavorecida se encuentra especialmente expuesta a los riesgos de exclusión social y del mercado de trabajo, y que una proporción creciente de la juventud desempleada son inmigrantes o descendientes de inmigrantes o pertenecen a minorías étnicas.

Las directrices incluyen asimismo las metas fijadas en la Estrategia Europea de Empleo desde 2003 respecto de la reducción del abandono prematuro de los estudios, el aumento de los niveles de éxito académico y el «nuevo comienzo» para la juventud desempleada. Estas metas son compartidas con el MAC sobre Educación. Aunque el paquete de medidas de Lisboa ofrece una amplia serie de

instrumentos de política, los progresos no son satisfactorios. El desempleo juvenil se estanca a niveles elevados, muy superiores a los de desempleo general, en la mayoría de los Estados miembros, y no ha conseguido aún un gran avance en la reducción del alto desempleo juvenil. Incluso en el actual ciclo económico alcista, los jóvenes tienden a beneficiarse menos del crecimiento del empleo (véanse las gráficas sobre desempleo juvenil de 1983 a 2005 en el Anexo a este documento).

La evidencia de la creciente segmentación del mercado de trabajo en detrimento de los jóvenes confirma que las políticas en materia de empleo juvenil se tienen que contemplar en el contexto más amplio de las políticas de empleo en general. Encontrar las combinaciones apropiadas de flexibilidad y seguridad será esencial para facilitar a los jóvenes las transiciones al mercado de trabajo y en el seno del mismo. El trabajo en curso en materia de flexibilidad es de la máxima importancia para abordar los problemas persistentes de empleo juvenil.

El Comité de Empleo (EMCO) ha definido el desempleo juvenil como un problema en aumento en su actual programa de trabajo. En su informe de evaluación de Cambridge 2006, el EMCO manifestaba que los avances seguían siendo limitados y se concentraba en una serie de países. Al convertir en una prioridad de política las iniciativas en pro de los jóvenes, el EMCO ha contribuido a elevar el nivel de concienciación de los Estados miembros. En 2005, el EMCO emitió un dictamen sobre el papel del capital humano para los mercados de trabajo que incluía una perspectiva sobre los jóvenes.

*La contribución del Fondo Social Europeo:*

El nuevo reglamento para el Fondo Social Europeo (FSE) correspondiente al periodo 2007-2013 hace mayor hincapié en el empleo juvenil introduciendo una referencia expresa a «evitar [...] el desempleo de los jóvenes» (artículo 3.1.(b)). Se señalan los siguientes ámbitos prioritarios de intervención:

- inversión en jóvenes por parte de las empresas mediante el desarrollo e implantación de sistemas y estrategias de formación permanente, incluidos los de aprendizaje profesional (artículo 3.1.(a) del reglamento del FSE)
- modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo con el fin de abordar más eficazmente el desempleo juvenil (artículo 3.1.(b))
- medidas activas y preventivas, incluidos planes de acción particulares y ayuda personalizada, como formación adaptada, búsqueda de empleo, recolocación y movilidad, trabajo por cuenta propia y creación de empresas para jóvenes (artículo 3.1.(b))
- itinerarios para la integración de quienes abandonan prematuramente los estudios (artículo 3.1.(c))
- reformas de los sistemas educativo y formativo con el fin de mejorar la relevancia para el mercado de trabajo de la educación y formación iniciales y profesionales (artículo 3.1.(d)),
- medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar (artículo 3.2.(a)).

Esto ofrece un amplio margen para que los Estados miembros hagan frente a los problemas de desempleo juvenil, aunque a ellos compete decidir en qué medida utilizarán el FSE con este fin. Los Estados miembros se encuentra de hecho en la fase final de definir su programación del FSE para el periodo 2007-2013. El papel de la Comisión Europea es garantizar que las prioridades de política e inversión esbozadas en los Marcos Estratégicos Nacionales de Referencia y en los Planes Operativos de los Estados miembros sea un buen reflejo de la programación de los fondos.

En el periodo de programación 2000-2006, el FSE apoyó intervenciones dentro de los siguientes cinco campos de política:

1. *Desarrollar y promover políticas activas de mercado de trabajo: 34%*
2. *Promover la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso al mercado de trabajo: 15%*
3. *Promover la formación permanente: 21%*
4. *Promover una población activa capacitada, formada y adaptable: 24%*
5. *Mejorar la igualdad de género: 6%*

Durante ese periodo, unos 12.000 millones de euros del FSE se asignaron al campo de política de la formación permanente, dirigida principalmente a los sistemas educación y formativo nacionales, así como a los jóvenes que toman parte en la educación formal. Una parte importante de las medidas actualmente en aplicación en este campo tienen por objeto aumentar la relevancia para el mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación, fortalecimiento del nexo entre trabajo y educación con el fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo para los jóvenes y prevenir el desempleo juvenil.

Aunque no recogió información específica a nivel comunitario sobre los fondos del FSE gastados de manera explícita en la juventud en otros campos de política, los jóvenes desempleados fueron un importante grupo objetivo de las políticas activas del mercado de trabajo, que acaparó el grueso de los fondos del FSE. Además, se ayudó a los jóvenes en riesgo de exclusión social, incluidos los que abandonan los estudios de forma prematura, en virtud del campo de política relativo a la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso al mercado de trabajo.

#### *Inclusión y protección sociales:*

En marzo de 2006, el Consejo Europeo adoptó un nuevo marco para el proceso de protección e inclusión sociales. Se han establecido tres objetivos principales, así como objetivos para cada uno de los tres ámbitos de política de inclusión social,

pensiones, sanidad y asistencia a largo plazo. Aunque no se mencionen explícitamente aspectos relacionados con la juventud, es evidente que las cuestiones que la atañen resultan relevantes en particular en el campo de la de inclusión social. Dentro del «Método Abierto de Coordinación», la situación social, las tendencias y los avances hacia objetivos comunes también son objeto de evaluación periódica sobre la base de indicadores comunitarios convenidos.

Prácticamente todos los Informes Nacionales de Estrategia para la Protección Social y la Inclusión Social (NRS) examinan cuestiones sobre la juventud en sus Objetivos Prioritarios de Política de inclusión social, centrándose en los compromisos 2006-2008 en los ámbitos de integración en el mercado de trabajo y/o las reformas educativas. En algunos Estados miembros en los que la juventud no se menciona como uno de los Objetivos Prioritarios de Política, los jóvenes podrían no obstante beneficiarse indirectamente de los esfuerzos dirigidos a las «familias con hijos» o de las medidas empeñadas en «eliminar la pobreza infantil» más en general.

En los NRS, los Estados miembros respondieron enérgicamente al desafío del Consejo Europeo de Primavera de 2006 de reducir la pobreza infantil, con compromisos claros para romper el ciclo de las privaciones. Como se destaca en el Informe Conjunto 2007 sobre Protección e Inclusión Sociales, los niños presentan un riesgo de pobreza superior a la media en la mayor parte de los Estados miembros. En algunos, casi uno de cada tres corre ese riesgo. Vivir en familias monoparentales o con padres desempleados no hace sino agravarlo. Esto amenaza la cohesión social y el desarrollo sostenible. Los niños desfavorecidos tienen menos probabilidades que sus iguales de que les vaya bien en los estudios, permanezcan al margen del sistema de justicia penal, disfruten de buena salud y se integren en el mercado de trabajo y en la sociedad. Siempre que el compromiso de los Estados miembros, recientemente reforzado, de abordar este problema tenga el seguimiento de las medidas correspondientes, contribuirá a una cohesión social mayor y más sostenible. Es vital garantizar el acceso a una educación y formación de calidad

para todos, centrándonos especialmente en la preescolarización y en hacer frente al abandono escolar prematuro.

Muchos Estados miembros abordan los problemas de los jóvenes desfavorecidos con arreglo a diversos ámbitos de política, como los de sanidad, vivienda, acceso a derechos y disparidades territoriales, o con arreglo a políticas dirigidas a grupos de la sociedad en riesgo de pobreza y exclusión social. Por tanto, las referencias a los problemas de jóvenes con discapacidades o jóvenes inmigrantes/jóvenes gitanos y las medidas de política relacionadas para mejorar su situación se encuentran a menudo bajo los subepígrafos de dichos grupos en lugar de en los relativos a criterios de edad. También con relación a la ayuda a los más desfavorecido (sin techo, (ex)presidarios, personas que salen de instituciones), los planteamientos estratégicos en, al menos, algunos Estados miembros ofrecen indicaciones respecto a cómo se proponen abordar la situación específica de los jóvenes.

En el terreno de la protección social, el acceso y la flexibilidad por lo que se refiere a la provisión de pensiones, tanto de fuentes nacionales como de dotación complementaria, es importante para los jóvenes, especialmente por cuanto es probable que cambien de trabajo con más frecuencia que generaciones precedentes. Se deben reducir al mínimo las restricciones a la contratación, transferencia y preservación de pensiones complementarias con el fin de contribuir a la adecuación futura de los ingresos de jubilación, con la característica esencial de que la adecuación de la renta en la jubilación reside en unos elevados niveles de empleo para todos los grupos de edad.

#### *Igualdad de oportunidades:*

La Hoja de ruta de la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010 ofrece objetivos de política y actividades que podrían beneficiar las políticas de juventud. Los principios esenciales son:

- integrar una perspectiva de igualdad de género en todas las intervenciones que formen parte de la política de juventud (*mainstreaming*), teniendo en cuenta la situación específica de mujeres y hombres;
- implantar políticas y medidas para combatir los estereotipos de género, de manera específica en el contexto de la educación, la orientación y la formación profesionales, examinando y revisando, en su caso, los currículos académicos, los materiales de la educación y la formación formal y no formal y los programas de formación del profesorado, incluidos aquellos que tienen que ver con la orientación profesional, y estimular y apoyar el interés y la participación de los chicos y las chicas en campos y ocupaciones no tradicionales, con el fin de reducir la segregación horizontal en el nivel educativo terciario y de ofrecer a las chicas/mujeres y chicos/hombres las capacidades necesarias en el mercado de trabajo;
- prestar especial atención para evitar la reproducción de estereotipos de género al programar y poner en práctica actividades financiadas por el Fondo Social Europeo y por programas comunitarios dirigidos a la juventud, la cultura y la formación permanente;
- la promoción de la igualdad de género en la educación y la formación, así como en el mercado de trabajo y en el sector de la investigación, también requiere dar pasos para conciliar la vida privada y la familiar y la educación y/o la formación;
- acelerar los avances hacia la consecución de las metas de Barcelona en cuanto a las guarderías.

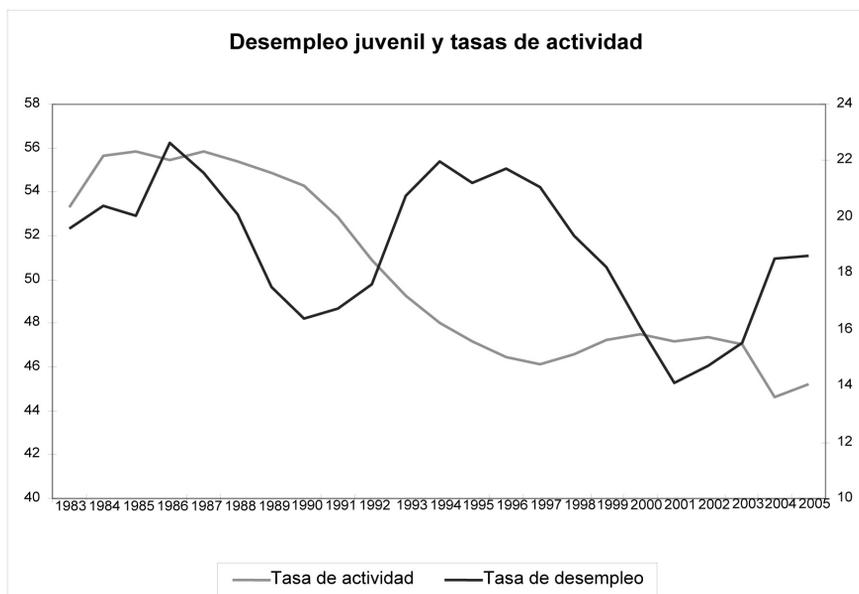
*Lucha contra la discriminación:*

La discriminación por motivos de edad (y que, por tanto, abarca también a los jóvenes) está contemplada en la Directiva 2000/78/CE (la denominada directiva del

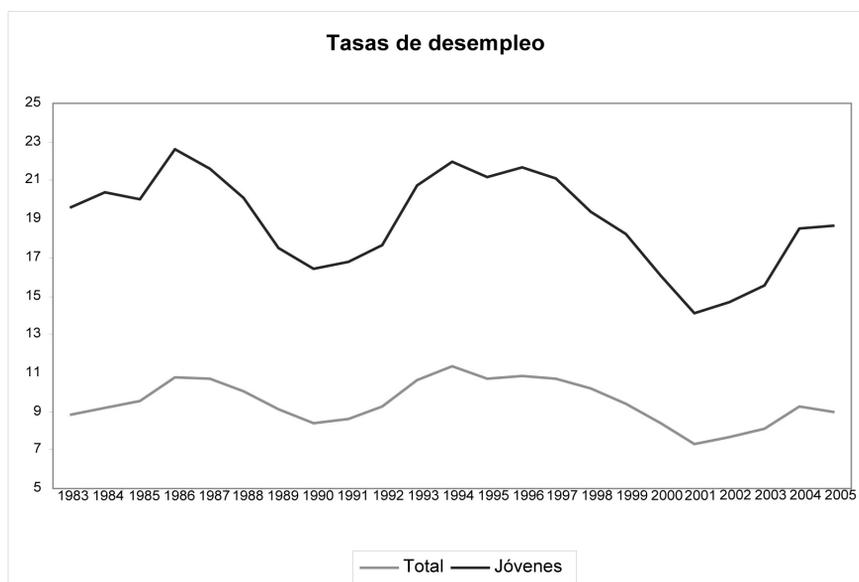
empleo) que prohíbe la discriminación en el empleo. En la actualidad, las reclamaciones y casos por motivos de edad suelen guardar relación con los mayores más que con los jóvenes. La cuestión de la aplicación potencial de este motivo de discriminación de la Directiva se ha suscitado fundamentalmente en relación con propuestas para reducir la protección con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes con el fin de favorecer su incorporación al mercado de trabajo. No se ha hecho, sin embargo, referencia al TJCE en cuanto a estos motivos. Aunque la discriminación de los jóvenes en sí misma no haya constituido un problema importante hasta la fecha, es un elemento esencial en el contexto de la discriminación múltiple, es decir, de la discriminación por motivos de edad combinada con otra forma de discriminación. Un ejemplo importante es la segregación de los niños en las escuelas debido a su origen étnico o a su discapacidad. Esta forma de segregación es uno de los principales motivos de los problemas subsiguientes que los grupos desfavorecidos encuentran para incorporarse al mercado de trabajo.

Con el fin de cambiar los estereotipos y las pautas establecidas de discriminación, es importante dirigirse a los jóvenes. Así pues, la juventud es un grupo objetivo específico para la campaña informativa de lucha contra la discriminación (premios de la Juventud, concursos de la MTV, etc.). Idéntico principio es de aplicación en el contexto del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007, en el que casi todos los Estados miembros de la UE han propuesto intervenciones centradas en la juventud con el fin de cambiar las pautas establecidas de discriminación tanto con respecto a la juventud como grupo objetivo de la información como en cuanto grupo discriminado, incluidas diversas intervenciones centradas en la desegregación de las escuelas para los gitanos. La discriminación múltiple es un ámbito de interés específico del Año y su evaluación examinará cómo se ha aplicado en relación con la juventud y otros motivos de discriminación.

\* \* \*



Fuente: LFS. Notas: EC-10 (1983-1985), EC-12 (1986-1994), UE-15 (1995-2003), UE-25 (2004-2005). No hay datos de NL para 1984, 2006.



Fuente: LFS. \* UE: EC-10 (1983-1985), EC-12 (1986-1994), UE-15 (1995-2003), UE-25 (2004-2005). Notas: no hay datos para NL de 1984, 1986, ni de LU para 2006.

## NOTAS

---

1 Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Relaciones Internacionales - Comisión europea.  
**Esta nota de información no representa el punto de vista oficial de la Comisión Europea.**

2 Véanse las estadísticas del Anexo I, figuras 1 y 4, y la tabla 2.

3 Véanse las estadísticas del Anexo I, figuras 2 y 6, y las tablas 3 y 4.

4 Véanse las estadísticas del Anexo I, figuras 3, 7 y 8, y la tabla 5.

5 Las excepciones son Dinamarca, Alemania, Letonia, Lituania y Eslovaquia.

6 Véanse la tabla 6 y la figura 9 del Anexo I.

7 República Checa (3,3 puntos porcentuales), España (5,2 puntos porcentuales) y Grecia (9,2 puntos porcentuales).

8 Véase la tabla 7 del Anexo I.

9 Employment in Europe 2005, pág. 234.

10 En 2005, 11 Estados miembros tenían tasas de desempleo juvenil por encima de la media comunitaria del 18,5%, pero sólo en seis de ellos el ratio de desempleo para ese grupo de edad se sitúa igualmente por encima de la media comunitaria del 8,4% (Grecia, España, Polonia, Eslovaquia, Finlandia y Suecia). En el caso de Hungría, la tasa de desempleo juvenil del 19,4% se corresponde con un ratio de desempleo juvenil de sólo el 5,2%.

11 Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM) 9 «Desempleo juvenil» compuesto de cuatro mediciones: (a) tasa de desempleo juvenil (el desempleo juvenil como porcentaje de la población activa joven); (b) ratio de la tasa de desempleo juvenil con la tasa de desempleo adulta; (c) desempleo juvenil como proporción del desempleo total; y (d) desempleo juvenil como proporción de la población de jóvenes.

12 En algunos países (los que se suelen citar en los medios son Francia e Italia), a los jóvenes hoy les puede costar, de media, una década conseguir un puesto estable en el mercado de trabajo.

13 Unos bajos niveles de éxito académico reducen considerablemente la probabilidad de obtener un trabajo fijo (o por cuenta propia o educación y formación) y un alto nivel de educación y calificación reduce el riesgo de quedarse sin empleo.

14 La diferencia entre la tasa de desempleo total y la tasa de desempleo de los no nacionales de la UE en el marco de la población en edad laboral total (de 15 a 64 años) es elevada (de 12 a 25 puntos porcentuales) en los antiguos países de la inmigración (Alemania, Francia, Finlandia, Bélgica, Suecia y Países Bajos). La situación es similar para el grupo de edad de 15 a 24 en esos países. En conjunto, la disponibilidad de datos sobre la situación del empleo de los inmigrantes no comunitarios y sus descendientes en la UE es muy limitada. Las estadísticas que distinguen entre nacionales y no nacionales de la UE no capturan el hecho de que muchos jóvenes de origen inmigrante poseen la nacionalidad de su nuevo país comunitario de origen. Véase el Anexo I, tablas 8 y 9.

15 Véase el Anexo I, figura 13.

16 Los datos más recientes disponibles, correspondientes a 2002, demuestran que Dinamarca presenta el mayor gasto relativo, superior al 8% del PIB, seguida de Suecia con más del 7%. Aunque la mayoría de países están comprendidos en la horquilla del 4 al 6%, en Grecia el gasto público en educación asciende a poco menos del 4% del PIB.

17 Véase el Anexo I, figura 12.

18 Eurostat, Labour Force Survey Results 2002, tabla 65.

19 El sistema dual que se practica en Alemania y Austria ha tenido relativo éxito durante muchos años en la preparación para el mercado de trabajo. Los problemas recientes del sistema, en particular en Alemania (por ejemplo, la falta de puestos de trabajo en prácticas) han puesto de relieve algunos puntos débiles. El funcionamiento del sistema depende en buena medida de la oferta de puestos en formación por parte de los empleadores. La carencia de itinerarios alternativos para los jóvenes que no encuentran un puesto en prácticas incrementa considerablemente el riesgo de desempleo. Otro aspecto es que los currículos de formación en prácticas requieren un cierto mínimo de capacidades y competencias por parte de los jóvenes, lo que excluye a los jóvenes con muy bajos niveles educativos de la contratación por parte de los empleadores. Sin embargo estas deficiencias, que se pueden remediar introduciendo ajustes en el sistema (y que en Alemania están en camino), no ponen en cuestión el potencial del sistema como tal, de calificar a los jóvenes adecuadamente con respecto a los requisitos del mercado de trabajo.

20 J. F. Jimeno y D. Rodríguez-Palenzuela, «Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions and Macroeconomic Shocks», *European Network of Economic Policy Research Institutes*, Working Paper N° 19, marzo de 2003, Bruselas.







