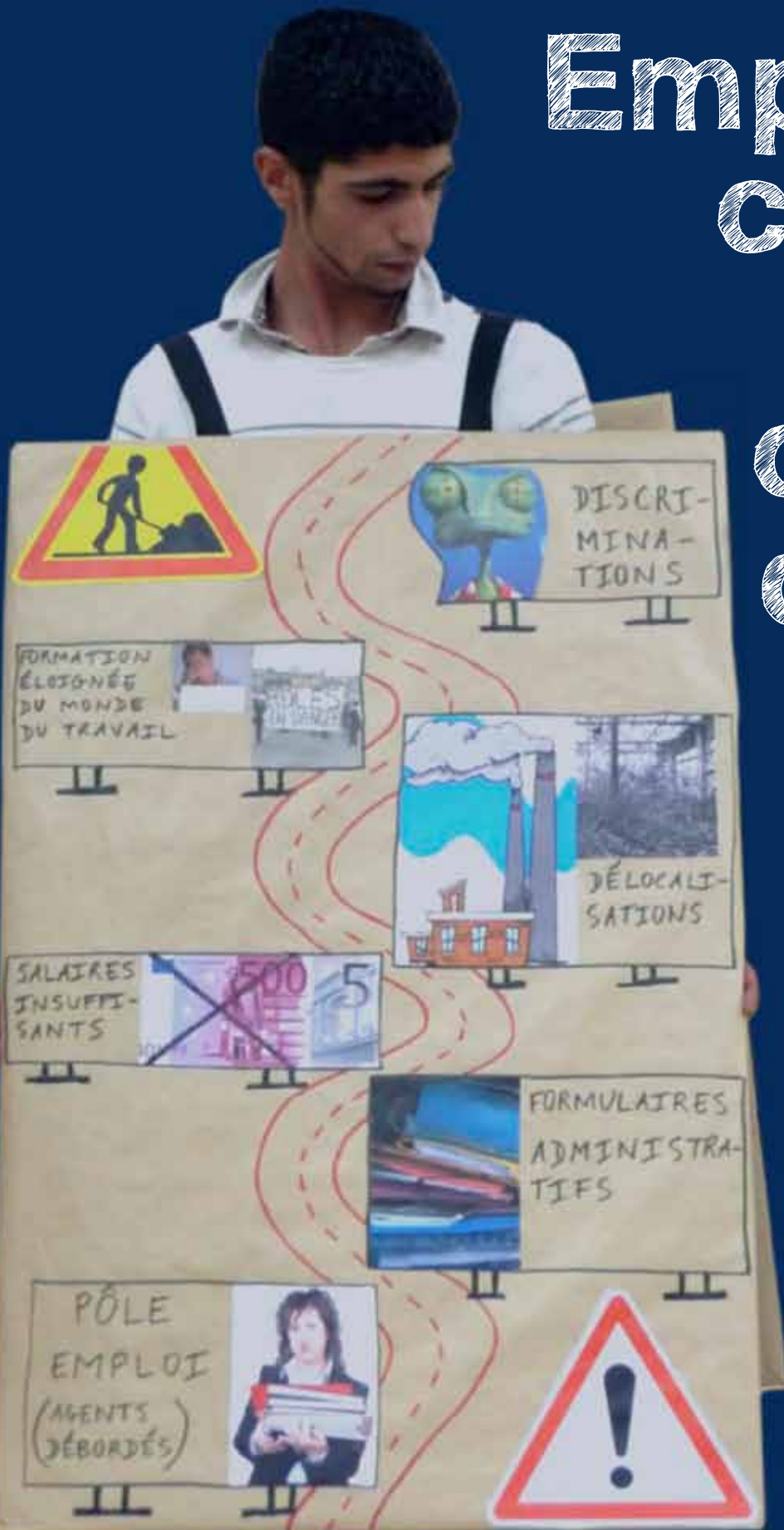


# Empleo de calidad, mejor calidad de vida

Trabajadores pobres:  
un problema creciente  
en Europa

Sindicatos y  
movimientos sociales:  
ventajas de la  
colaboración

Empleo: informe  
sobre Reino Unido,  
Dinamarca, Francia,  
Países Bajos y Austria





## Un empleo de calidad para una mejor calidad de vida

*El papel del empleo en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.*

AMANA FERRO, ENVIADA DE EAPN  
COORDINADORA DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPLEO EN ITALIA

Garantizar el acceso a un empleo de calidad a las personas que pueden trabajar, siempre ha sido un componente primordial de las campañas de presión política de EAPN. El grupo de trabajo de EAPN sobre Empleo reúne a expertos de todas las redes nacionales de EAPN y de todas las organizaciones europeas que pertenecen a ella. Involucrado de modo especial en los Programas Nacionales de Reforma y en los dos programas europeos para el Empleo, ha trabajado duro en defender visiones alternativas que hagan del empleo una herramienta eficaz en la lucha contra la pobreza y por la inclusión social.

El semestre europeo de este año termina con un reforzamiento de la consolidación fiscal y una activación de la competitividad a toda costa. En este contexto, el empleo es considerado como un medio para garantizar el crecimiento en lugar de para ofrecer una vida digna a las personas. Será imposible cumplir la cifra objetivo de reducción de la pobreza de la Estrategia Europa 2020, si la cifra que se persigue en materia de empleo se limita a reducir las cifras del paro, obligando a los desempleados a aceptar cualquier trabajo.

No todos los puestos de trabajo hacen posible escapar de la pobreza. Actualmente el 22% de las personas en situación de pobreza tienen trabajo. Los últimos acontecimientos, como son la adopción del Pacto del Euro, la ruptura de la interrelación entre inflación y salarios mientras éstos se hacen depender de la competitividad, la creciente flexibilidad de un mercado laboral ya muy seg-

mentado, han causado un gran impacto sobre los trabajadores pobres.

Los miembros de EAPN hacen balance de sus realidades nacionales señalando ejemplos positivos de creación de empleo: ofertas de trabajo digno a nivel local en Francia, o creación de empleo por la economía social en Austria. En Irlanda las ONG sociales han logrado formar alianzas con los sindicatos para hacer un nuevo llamamiento en favor de los empleos dignos.

En cualquier caso, en el resto de Europa las políticas siguen perjudicando a los colectivos que ya se enfrentan a las peores dificultades: en Reino Unido, la reciente campaña de "activación de enfermos", y en Dinamarca los recortes presupuestarios que le quitan la seguridad al proceso de la flexeguridad. Las mujeres se ven igualmente obligadas a aceptar cualquier empleo remunerado, sin ningún enfoque basado en los derechos y sin ninguna medida de conciliación entre la vida laboral y familiar. Los auténticos mensajes vienen de los delegados del X Encuentro de Personas en Situación de Pobreza, dedicado este año al empleo: crear más empleos en mejores condiciones, principalmente salarios dignos, y ayudar a las personas a acceder a ellos respetando sus condiciones de vida.

## Sumario

El papel del empleo en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Contribución de EAPN al debate.	<b>03</b>
Trabajadores pobres en Europa: un problema creciente.	<b>05</b>
El género y la integración transversal del género: situación actual.	<b>06</b>
La flexeguridad en tiempos de crisis, ¿funciona? El modelo danés de flexeguridad.	<b>07</b>
"Trabajo, o un subsidio de verdad", nuestra demanda no ha cambiado.	<b>08</b>
Las economías territoriales y las iniciativas locales, motores de creación de empleo en Francia.	<b>09</b>
Los J.O. De la Juventud en Austria – Para que las empresas sociales puedan beneficiarse de las cláusulas sociales en los contratos públicos.	<b>09</b>
Sindicatos y movimientos sociales: ventajas de la colaboración.	<b>10</b>
2012, Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional: ¿qué será de los trabajadores de la Tercera Edad?	<b>11</b>
Empleo, Trabajo, Trabajos . La realidad de las personas en situación de pobreza y exclusión social – Décimo Encuentro Europeo de Personas en Situación de Pobreza.	<b>12</b>

### Agradecimientos por el material fotográfico:

©Nellie Epinat para EAPN, Décimo Encuentro europeo de Personas en Situación de Pobreza, presentación creativa de la delegación francesa, Bruselas, 2011; pág. 3: ©Nellie Epinat, para EAPN, Décimo Encuentro europeo de Personas en Situación de Pobreza, presentación creativa de la delegación portuguesa, Bruselas, 2011; pág. 4: ©Nellie Epinat para EAPN, Décimo Encuentro europeo de Personas en Situación de Pobreza, presentación creativa de la delegación belga, Bruselas, 2011; pág. 5: ©The Power Alliance, Campaña Escocesa por el Ingreso Mínimo, 2011; pág. 8: ©DUWC, 2011; pág. 9: ©EAPN Austria (Die Armutskonferenz), 2011; pág. 10: ©Mathew Lee, Manifestación en Dublín, febrero de 2009; ©Campaña "Los pobres no pueden pagar", 2011; pág. 11: ©Plataforma AGE, 2011; pág. 12: ©Nellie Epinat para EAPN, Décimo Encuentro europeo de Personas en Situación de Pobreza, presentación creativa de la delegación francesa, Bruselas, 2011.



### REVISTA AntiPOBREZA

Revista de la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social

Nº 135, II 2011

Editor: Fintan Farrell

Directora: Nellie Epinat

Colaboradoras: Rebecca Lee, Leticia Gómez-Sánchez

Square de Meeûs 18, 1050 Bruselas

Teléfono: +32 2 226 58 50, Fax: +32 2 226 58 69

Email: team@eapn.eu, Web: www.eapn.eu



Esta revista está financiada por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea por medio del Programa comunitario europeo para el empleo y la solidaridad social PROGRESS (2007-2013)..

Para más información puede acudir al sitio web:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=987>

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente las posturas u opiniones de la Comisión Europea.

# El papel del empleo en la lucha contra la pobreza y la exclusión social

## Contribución de EAPN al debate

GRUPO DE TRABAJO DE EAPN SOBRE EMPLEO

Según las cifras de EUROSTAT, en el seno de la Unión Europea la tasa de paro alcanzó el 9,6% en 2010, es decir, 23.248.000 parados. Como respuesta, los gobiernos han decidido aumentar la tasa de empleo, pero sin preocuparse de su calidad o dignidad. Ahora bien, un puesto de trabajo no siempre permite salir de la pobreza.

Actualmente casi un cuarto de las personas en situación de pobreza (22%) tienen trabajo. La violación de los derechos de los trabajadores, unida a un cada vez mayor número de salarios bajos y contratos precarios, lleva consigo consecuencias sociales desastrosas: mayor endeudamiento, presión sobre las pensiones, impacto psicológico nefasto, crecimiento de las tasas de pobreza, de las desigualdades y de la exclusión social...

### La situación actual

El acceso a empleos duraderos y de calidad es un desafío que requiere un enfoque integral. Se trata de ayudar a las personas que pueden trabajar a encontrar un puesto de trabajo digno y ofrecer una vida digna a aquéllos que no pueden trabajar, en cumplimiento de la estrategia por la inclusión activa de la Comisión Europea.

En otras palabras, hay que ofrecer a las personas la seguridad necesaria para llevar una vida digna por medio de sistemas de ingreso mínimo y de protección social adecuados, asegurando que tengan acceso a servicios asequibles y de calidad, así como a una ayuda individualizada en la búsqueda de un empleo digno cuando ello es posible.

Estos esfuerzos deben ir paralelos a la creación de nuevos empleos, que implican incrementar la inversión pública y privada, una oferta formativa más sustanciosa adaptada a las necesidades de cada uno, además de una mejora de la calidad del empleo y del mercado laboral, esfuerzos adicionales

contra la discriminación y una mejor conciliación de la vida profesional y privada. La participación y una financiación adecuada son condiciones previas esenciales.

Es fundamental que la Unión Europea coordine y apoye estos esfuerzos y que utilice herramientas fundamentales como la Estrategia Europa 2020 (en especial las iniciativas "estrella" y el proceso del Semestre Europeo). Sin embargo, los primeros signos no invitan al optimismo. Uno de los grandes objetivos de la Estrategia Europa 2020 consistía en sacar de la pobreza a 20 millones de personas en 2020, pero el Análisis Anual del Crecimiento (evaluación que hace la Comisión de las prioridades de la estrategia) ofrece una perspectiva que gira exclusivamente en torno al crecimiento y omite cualquier explicación sobre cómo llevar a cabo un crecimiento inclusivo y duradero. Competitividad y crecimiento lo dominan todo. La inversión en el ser humano no se concibe a menos que contribuya a mejorar la productividad. Se observa la misma tendencia a nivel nacional, como lo muestran los programas nacionales de reforma.

### Los modelos alternativos: las propuestas del Grupo de Trabajo de EAPN sobre Empleo

#### *Apoyar una activación positiva en el marco de una inclusión activa*

El respeto de la dignidad humana debería ser el corazón de este proceso de elaboración de las políticas. Las ayudas al empleo deberían basarse en las necesidades individuales de cada persona y tener en cuenta los obstáculos a los que se enfrentan los diversos grupos sociales.

Las políticas de activación deberían prever la puesta en marcha de un itinerario hacia la inclusión social y la plena participación en la sociedad, así como una ayuda pluridimensional y de servicios de acompañamiento en el marco de un enfoque integral de inclusión activa: garantizar el acceso a unos ingresos mínimos, luchar contra las dificultades que conlleva un cambio en los ingresos, la vivienda, el endeudamiento, la soledad, los problemas de salud, la insuficiencia de competencias sociales, la comunicación, la lengua, la cualificación profesional... Convendría intensificar las medidas de lucha contra la discriminación para ga-

rantizar un acceso igualitario al empleo, a los servicios educativos, y de forma muy particular, promover que la patronal tenga enfoques positivos. EAPN denuncia categóricamente la tendencia actual que consiste en reducir el déficit público imponiendo empleos precarios por medio de mecanismos de sanción o de condicionamiento de las ayudas públicas (como la amenaza de reducir o de perder totalmente la prestación por desempleo).

### *Invertir en la creación de empleo*

En un contexto caracterizado por la pérdida masiva de empleos, conviene dar prioridad a la creación de auténticos empleos duraderos. Socialmente se reconoce cada vez más (sobre todo a nivel europeo) que el sector servicios tiene potencial para crear empleo; sin embargo los gobiernos siguen siendo reticentes a invertir en servicios, a pesar de ser un sector muy afectado por las medidas de austeridad. En el sector sanitario y social la inversión no sólo crearía empleo sino que además daría una respuesta a necesidades crecientes. La economía social ofrece más de 10 millones de empleos en la UE y ha sido recientemente citada como fuente importante de innovación social en el marco de la Plataforma "estrella" de





lucha contra la pobreza. El Informe Conjunto sobre el Empleo y la iniciativa conocida como "nuevas cualificaciones para nuevos empleos" abundan en la consolidación de los lazos entre empleo y política industrial para estimular la creación de empleo en la economía tradicional. Este cambio de perspectiva que hace hincapié en la demanda es más que bienvenido en un contexto de disminución de oportunidades laborales. Con esta nueva mirada, los fondos europeos, sobre todo los fondos estructurales, pueden apoyar mejor estas medidas.

### Promover los empleos y salarios dignos

Los salarios bajos ponen en peligro la dignidad en el empleo, sobre todo en el caso de empleos poco cualificados, pero también lo hacen la precariedad, los contratos temporales o los de jornada parcial que vienen impuestos por las circunstancias. Si un puesto de trabajo no ofrece un salario digno y una cierta seguridad, no sirve para salir de la pobreza. Las mujeres y las minorías étnicas están discriminados a nivel salarial. La flexibilidad facilita una cultura de contratación y despido fáciles, caracterizada por la falta o insuficiencia de mecanismos de protección y seguridad (ingreso mínimo y otras prestaciones) que, cuando existen, están supeditados a selecciones y controles estrictos. El discurso político que escuchamos actualmente, tanto a nivel nacional como europeo, pasa por alto la calidad del empleo (especialmente en materia de salario y



condiciones laborales) y olvida la necesidad de crear empleos que sirvan como solución de la pobreza. Es aún más inquietante que el número de trabajadores pobres siga creciendo.

### Favorecer la participación y la buena gobernanza

Las políticas sólo serán eficaces si se basan en un análisis individualizado y ajustado de las necesidades. Esto no es posible sin la participación de las personas en situación de pobreza y sus organizaciones en el concepción, puesta en marcha y evaluación de la estrategia. Esta reivindicación figura en el artículo 16 de las Directrices Integradas, y en

el Análisis Anual del Crecimiento. Es indispensable que se aprovechen las enseñanzas del Método Abierto de Coordinación social (MAC) sobre protección e inclusión sociales y traducirlas en una participación estructurada de las personas en situación de pobreza y de sus representantes en los Planes Nacionales de Reforma y los Planes Nacionales de Acción por la Inclusión, así como en las Estrategias Nacionales por la Protección e Inclusión Sociales. Los fondos estructurales y el programa PROGRESS tienen un papel esencial que jugar en este contexto.

## Mensajes principales de EAPN para la Comisión Redactora del borrador del Informe Conjunto sobre Empleo en el Análisis Anual sobre Crecimiento

- 1.- La pobreza no puede considerarse como un cuello de botella para el crecimiento. Las políticas sociales y de empleo no pueden ser vistas como herramientas al servicio únicamente del crecimiento, sino como instrumentos para la promoción de la inclusión y de la lucha contra la pobreza.
- 2.- Para llevar a cabo un crecimiento inclusivo, es necesario aplicar de manera integral las nuevas Directrices y poner en marcha políticas integradas de promoción de la inclusión social y de lucha contra la pobreza.
- 3.- Es esencial dar prioridad a la calidad en el empleo, y sobre todo, garantizar, en los límites del contexto actual, que

los empleos sirvan como solución a la pobreza, abordando así la pobreza de los trabajadores.

- 4.- Es preciso garantizar una buena cobertura y adecuación de los sistemas de ingreso mínimo y de protección social para todos, principalmente en un contexto de austeridad, y de dirigir mejor estos esfuerzos a grupos específicos. Las políticas eficaces y efectivas deben basarse tanto en enfoques integrales de inclusión activa, promoviendo itinerarios coordinados e individualizados hacia la integración en el mercado laboral, como en el papel esencial de la economía social, muy especialmente la de las entidades de inserción por medio del empleo (WISE en inglés).
- 5.- Hay que elaborar estrategias integrales de lucha contra la pobreza y la exclusión social para toda la población, principalmente para quienes no tienen edad de trabajar, garantizando concretamente el ejercicio de sus derechos a personas mayores y niños, así como su acceso a los recursos y servicios.

- 6.- Debemos insistir en la puesta en marcha de medidas eficaces de lucha contra la discriminación y que se garanticen mejores oportunidades de integración social y profesional, con especial atención a los inmigrantes y las minorías étnicas, de entre los cuales debemos destacar a los gitanos.
- 7.- Hay que tener muy en cuenta el papel que pueden jugar los fondos estructurales y la política de cohesión en el apoyo a los itinerarios integrales hacia la inclusión social y económica activa de los grupos vulnerables.
- 8.- Es crucial la participación de todos los agentes, en especial de las personas en situación de pobreza y de las organizaciones que los apoyan, en la elaboración de la estrategia europea para el empleo y los programas nacionales de reforma.

EAPN está elaborando su respuesta al Informe Conjunto sobre el Empleo de 2011.

# Trabajadores pobres en Europa: un problema creciente

PETER KELLY: THE POWER ALLIANCE, EAPN REINO UNIDO  
MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO DE EAPN SOBRE EMPLEO

**En numerosos países miembros, el fenómeno de los trabajadores pobres se ha convertido en uno de los principales obstáculos de la lucha contra la pobreza. Podría decirse que durante los últimos decenios, en toda Europa, las políticas de lucha contra la pobreza han girado en torno al mantenimiento del subsidio de desempleo y el regreso al mercado laboral de los beneficiarios de subsidios sociales. Si bien tal enfoque mantiene su importancia, cada vez más se considera insuficiente para abordar la problemática de los trabajadores pobres.**

Aunque llega tarde, observamos un mayor reconocimiento de la problemática de los trabajadores pobres en el seno de los Estados miembro y a nivel europeo(1), en primer lugar en el MAC social.

## Reconocimiento es una cosa, y acción otra.

Sin embargo, la acción está muy lejos de corresponderse con el reconocimiento de la problemática en los documentos oficiales. La pobreza en el empleo es un problema que se va agravando y los programas de reactivación, basados en medidas de austeridad y recortes del presupuesto, no hacen sino acentuarlo. El empleo de calidad está amenazado al multiplicarse los contratos temporales mientras se predica la flexibilidad. Por el contrario, en varios países los salarios se congelan o disminuyen mientras los servicios sufren grandes recortes.

## La envergadura del problema

Ya no se puede considerar a la pobreza de los trabajadores como un elemento tangencial de la lucha contra la pobreza. En estos tiempos en los que el empleo es considerado como la vía más rápida para salir de la pobreza, es sorprendente constatar que, a pesar de todo, una cuarta parte de los trabajadores son personas en situación de pobreza.

1) Las directrices integradas hacen clara referencia a la lucha contra la segmentación del mercado laboral, contra los salarios bajos y por la garantía de una seguridad social adecuada (artículo 7). Los documentos europeos más recientes, como los relativos a la iniciativa "estrella" "la juventud en movimiento" y la "estrategia por las nuevas cualificaciones y nuevos empleos", presentan la segmentación del mercado laboral, la inseguridad y los bajos salarios como los desafíos a conquistar. La nueva Plataforma europea de lucha contra la pobreza y el Informe conjunto sobre el Empleo hacen un llamamiento muy claro a luchar contra la pobreza en el trabajo y la Estrategia Europa 2020 ofrece la posibilidad de utilizar los indicadores en la materia como referencias de base para medir los progresos conseguidos.

En 2008, en todo el territorio europeo un 8,6% de los trabajadores vivían en situación de pobreza. Los porcentajes varían entre el 4% de la República Checa y el 17% de Rumanía.

Frazer y Marlier (2010) subrayan que en términos generales, los países donde el nivel de riesgo de pobreza es alto presentan niveles también altos de trabajadores pobres.

Los otros factores que evidencian esta problemática son: el número elevado de jóvenes trabajadores pobres (10% entre 18 y 24 años), número elevado de trabajadores con contrato temporal (13%), o a tiempo parcial (12%) en comparación con el número de trabajadores con contrato indefinido y jornada completa. Aunque el informe de Frazer y Marlier afirma que los hombres tienen más posibilidades de convertirse en trabajadores pobres que las mujeres, son éstas las que con mayor probabilidad ocupan empleos atípicos, a tiempo parcial o mal pagado. Los inmigrantes y las minorías étnicas, principalmente gitanos, suelen ser trabajadores pobres con más frecuencia que otros grupos, además de estar peor protegidos por una eventual afiliación sindical. En muchos países, se observa una prevalencia de los trabajos mal remunerados en el medio rural, y por lo tanto, un mayor número de trabajadores pobres. Los autónomos son también una categoría de trabajadores más expuestos a la pobreza en el empleo.

## Las causas del fenómeno del trabajador pobre

Aunque existe un amplio consenso sobre las causas del fenómeno de los trabajadores pobres en todos los Estados miembro de la UE, la importancia que se le da a cada una de esas causas depende del contexto de cada país. Frazer & Marlier (2010) señalan a la estructura del mercado laboral, la composición de los hogares y la débil intensidad del trabajo, las características individuales (el bajo nivel de cualificación, etc.) y una serie de factores institucionales, como el salario mínimo o la protección social. Todos contribuyen al aumento en el número de trabajadores pobres que se lleva observando en Europa en el curso de los últimos diez años.

Es cierto que la mayoría de los estudios se esfuerzan en demostrar que no todos los trabajadores con bajos salarios viven en situación de pobreza, pero reconocen que dichos bajos salarios son una de las causas principales de caer en ella. Por ello, sobre esta constatación deben basarse las políticas que pretenden responder a esta problemática, y desde ella debe partir todo análisis sobre las causas del fenómeno. Uno de los aspectos más importantes es la ausencia de salario mínimo en la legislación de 20 de los 27 países miembro, y aún más relevante es que en siete de estos países (entre los que se encuentra, por ejemplo, Alemania) apenas el 50% de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos.

Los puestos de trabajo de calidad mediocre contribuyen también a la extensión de este fenómeno. El aumento de los empleos

a tiempo parcial, atípicos y temporales forzados forman parte de esa segmentación de numerosos mercados laborales locales, lleva directamente a la pobreza en el trabajo. La discriminación racial y de género son, del mismo modo, factores importantes en esta ecuación.

Numerosos trabajadores recién llegados al mercado laboral no tienen muy claro si están mejor o peor. Sus críticas se refieren a los gastos que conlleva un nuevo empleo, como el transporte, de cambio de domicilio, cuidado de niños o de otras personas a su cargo, nuevos uniformes o vestimenta, comidas, etc. Algunos, principalmente los que tienen hijos, se ven obligados a aceptar "empleos marginales", a tiempo parcial muy limitado, o contratos temporales o mal remunerados. Pasan de la pobreza en el paro, a la pobreza trabajando.

Considerando las causas del fenómeno, es importante subrayar una evidencia: que existe esta "puerta giratoria" entre la pobreza en el trabajo hacia la pobreza en el paro (Shildrick et al, 2010).

Además, la transición desde las prestaciones sociales hacia la remuneración salarial y vi-



ceversa plantean con frecuencia un problema: muchos se quedan sin ingresos entre una situación y la otra. La existencia de este ciclo (del bajo salario al no salario) significa que debemos tratar estos dos fenómenos de forma conjunta, en lugar de separarlos. Esto tiene repercusiones importantes en la respuesta política al paro y a la pobreza de los trabajadores. La recurrencia de estos fenómenos de pobreza, dentro y fuera del mundo laboral, nos exige responder a esa hipótesis según la cual un empleo precario y mal remunerado permite salir de la pobreza de forma duradera. Las frecuentes idas y venidas entre la pobreza y el desempleo y entre el empleo y la pobreza demuestran que el verdadero problema no es la falta de voluntad o de incentivos del trabajador. Es curioso que tantas personas estén dispuestas a trabajar, con o sin incentivos, incluso cuando la experiencia es negativa y que apenas les aporte nada.

### Las respuestas políticas

En primer lugar, una política concebida solamente para aumentar los incentivos al empleo no tendrá necesariamente mucho efecto sobre el problema de la pobreza del trabajador. Algunas políticas presentadas por sus responsables como la solución o como “herramientas para hacer que el trabajo compense”, no hacen en realidad otra cosa que aumentar los incentivos para que la gente abandone la prestación social y retorne al trabajo, en lugar de garantizar que esas personas tengan una vida digna. Dada la complejidad de las causas de la pobreza de los trabajadores, es evidente que no bastará con una sola forma de ayuda para solucionar una cuestión tan complicada.

Es necesario llevar a cabo un amplio abanico de acciones a nivel local, nacional y europeo. Se trata de abordar primero la cuestión de los salarios bajos, y esto puede hacerse de diferentes maneras: introducir o ampliar los regímenes nacionales de salario mínimo, centrar la acción en el aumento de dichos salarios en sectores concretos, mejorar su cobertura y la afiliación sindical.

También son necesarios sistemas adecuados de prestaciones sociales. No abordamos la pobreza entre los trabajadores si reducimos el nivel de las prestaciones. Tal enfoque no hará sino acentuar el problema y atrapar a sus víctimas en un ciclo de pobreza, paro y empleo.

Aparte de unas prestaciones adecuadas, también es indispensable abordar la calidad de los empleos: legislar para mejorar las condiciones de trabajo y hacer lo posible para que la patronal se implique de forma positiva en aplicar buenas prácticas.

Desde el lado de las personas y organizaciones activas en la lucha contra la pobreza en toda Europa, debemos empezar a “hacer la conexión” entre esos trabajadores en situación de pobreza y los que la sufren sin empleo. A medida que el mercado laboral en Europa se hace más y más flexible, la diferencia entre pobreza en el paro y pobreza en el trabajo va haciéndose cada vez más fina. Las entidades activas en la lucha contra la pobreza deben tomarse en se-

rio el desafío de la pobreza laboral y crear las estrategias, campañas y alianzas necesarias para luchar contra este problema creciente.

## El género y la integración transversal del género: situación actual

QUINTA ANSEM, EAPN PAÍSES BAJOS, MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO DE EAPN SOBRE EMPLEO

### Una cuestión que sigue preocupando en gran medida a EAPN Países Bajos es la política de integración de género y su impacto en la mujer a nivel nacional y europeo, especialmente en el campo del empleo.

Hubo un tiempo en que cuando se hablaba de género y de la integración transversal del género, siempre se planteaba la pregunta: ¿y qué pasa con los hombres? En la Hoja de Ruta de la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2066-2010), que en el marco de la Estrategia de Lisboa aborda la conciliación de la vida familiar y profesional, uno de los objetivos dice lo siguiente: “se tomarán las medidas necesarias para animar a los hombres a tomar su permiso de paternidad o a trabajar a tiempo parcial”. Parece que se ha olvidado totalmente el objetivo último de esta medida, es decir, reforzar la igualdad entre hombres y mujeres en las esferas privada y laboral. Hoy día constatamos que prima la oferta de guarderías y jardines de infancia para facilitar la conciliación (en favor de la mujer) en detrimento de la cuestión del número de horas de trabajo (remuneradas).

Este fenómeno, que va en beneficio claro del mercado de trabajo a costa del derecho a la vida familiar y personal, encuentra su justificación en que es mejor que un bebé pase su tiempo en estos centros, y cuanto antes mejor. Se pretende que así desarrollará sus aptitudes sociales jugando con otros niños. Si acaso esto es cierto, no podemos aceptar la idea de base de que un niño es una carga que perjudica la situación profesional e independencia económica de sus padres.

Esto significa que tanto la empresa como los compañeros de trabajo muestran cada vez menor comprensión hacia los padres que desean educar a sus hijos conservando un empleo digno. Mucha gente teme pedir más flexibilidad cuando, por ejemplo, tiene un hijo enfermo. El mercado laboral y la idea de que solo el trabajo previene contra la exclusión social sustituyen a cualquier otra consideración. Ya no hay debate sobre el derecho que tenemos a cuidar de nuestros seres queridos y pasar tiempo con ellos. Sólo queda una opción: trabajar y pasar el máximo de tiempo posible en tu ámbito laboral; llevar a tu hijo lo antes posible a

una guardería para que pase allí cuanto más tiempo mejor.

EAPN Países Bajos está preocupada por esta deriva. Durante 10 años hemos intentado a través de nuestras organizaciones de base que el péndulo se incline hacia la cohesión social, que consideramos un requisito previo para una sociedad sana. Poder ocuparte de tus seres queridos, de tus hijos, de tus padres o de tu pareja debería ser una cuestión principal de nuestras vidas. Hemos propuesto al gobierno que permita a las familias monoparentales trabajar sólo 26 horas (incluidos los trayectos de ida y vuelta) a la semana, y si es necesario, que se acuerde una ayuda para llegar al salario mínimo legal. Las guarderías servirían para acoger a los niños cuando no hay otra solución.

Ha salido una nueva legislación que se ha dado en llamar VAZALO, pero no se aplica. En un mundo ideal, nos gustaría que todos tuviéramos un trabajo a tiempo parcial que nos dejara tiempo suficiente para atender la vida personal. Unos padres trabajando ambos a media jornada deberían estar en igualdad de condiciones para ocuparse de la familia, repartiéndose las cargas familiares y la jornada laboral. Por su parte, las familias monoparentales deberían beneficiarse de un horario de trabajo flexible o de formas de teletrabajo, a lo que podrían añadirse eventuales apoyos financieros.

Por desgracia, el salario de una jornada parcial no es suficiente para vivir dignamente. Para los padres de familias monoparentales a veces ni siquiera basta un salario de jornada completa. ¿Qué solución se propone? Depender de las guarderías, sobre todo en el caso de familias monoparentales, que son costosas, con amplios horarios de funcionamiento, lejos del domicilio, para que así se pueda trabajar durante más horas y cubrir las necesidades de una familia a la que no se ve prácticamente nunca.

Ha llegado el momento de cuestionar de nuevo este paradigma de “todo por el trabajo”. Es momento de reflexionar sobre el tipo de sociedad que queremos. En lugar de adaptar nuestra vida familiar y personal a las exigencias del mercado laboral, creemos que debería ser justamente al revés. Es UNICEF quien lo dice: “En lugar de intentar mejorar los medios para el cuidado de los niños en soluciones poco estables y de escasa calidad, sería más eficaz una política que ayudara a los padres a ocuparse ellos mismos de sus hijos durante el crítico primer año de vida”. (La transición del cuidado infantil, Informe 8, UNICEF 2008).

Cuando decimos “género”, no decimos “mejorar la posición de la mujer en el mercado laboral”, sino “abordar las diferencias sociales entre hombre y mujer” con el fin de atenuarlas.



# La flexeguridad en tiempos de crisis, ¿funciona?

## El modelo danés de flexeguridad

OLE MELDGAARD, PRESIDENTE DE EAPN-DINAMARCA  
MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPLEO DE EAPN

**Un mercado laboral flexible es una ventaja para el desarrollo económico. Hay que crear empleos y luego eliminarlos cuando ya no son necesarios o carecen de suficiente remuneración. El ajuste entre mercado laboral y flexibilidad, con frecuentes cambios de empleo, es un plus en una economía abierta y global, para que la oferta y la demanda en constante cambio se equilibren sobre el mercado laboral. En todo caso, un mercado laboral flexible sólo es aceptable desde el punto de vista social cuando el Estado (o cualquier agente externo al mercado laboral) garantiza una protección social: garantía de ingreso mínimo, una cierta seguridad en los periodos de desempleo, y derecho a una educación y formación continua para adecuar la cualificación de los profesionales a los nuevos empleos. La seguridad económica es, por tanto, el fundamento de la flexibilidad y de la voluntad del trabajador para cambiar frecuentemente de puesto.**

Es, por tanto, esencial, el evitar que las medidas contra la crisis debiliten el sutil equilibrio que existe en el mercado laboral entre flexibilidad, seguridad y políticas de activación. Si falla uno de los pilares se cae el modelo entero.

Entre 2000 y 2009 el modelo danés de mercado laboral funcionó bien y el enfoque de la *flexeguridad* que aplicaba ha adquirido una buena reputación en los países europeos. Se trata de una política de empleo basada en el mercado y con una débil protección del empleo unida a una garantía pública de altos ingresos. En este periodo, la tasa de paro estaba entre las más bajas de Europa siendo elevadas la movilidad y la tasa de rotación entre empleos. Entre 2006 y 2007, cerca del 27% de empleados cambiaron de trabajo o estuvieron un corto tiempo en el paro. Incluso en los años de vacas gordas, había quienes estaban en el paro durante cortos espacios de tiempo. La flexibilidad hace que una décima parte de las personas que dependen de los Fondos del Desempleo se encuentren en el paro incluso cuando la tasa de paro está en mínimos. Cuando explotó la crisis, los empresarios daneses no tuvieron ninguna dificultad en adaptar su mano de obra a la nueva coyuntura, logrando una reducción en sus costes mediante la supresión de puestos de

trabajo. Esto ha permitido, sin duda, minimizar el cierre de empresas.

Sin embargo, las medidas de austeridad aplicadas en los presupuestos nacionales para cumplir los criterios del pacto de estabilidad de la UE amenazan seriamente el modelo. Aunque la flexibilidad y la movilidad siguen siendo elevadas, la seguridad financiera se ha erosionado gravemente: las indemnizaciones por despido son más bajas y la cobertura ha pasado de 4 a 2 años. El nuevo gobierno ha decidido mantener esta reducción pero ha pospuesto su aplicación 6 meses a contar desde octubre de 2011. Las acciones formativas previstas en el marco del mercado laboral y los medios de formación continua han sufrido



recortes presupuestarios afectando al tercer pilar del modelo danés.

Todo ello sucede en un momento en que más y más personas pierden su empleo. Los daneses pierden confianza en su economía y en su futuro laboral. En respuesta a estos desafíos, los sindicatos piden un plazo más largo de notificación y un aumento de las indemnizaciones por despido, junto con una mayor seguridad laboral. Durante estas negociaciones colectivas se han introducido por primera vez desde hace muchos años las indemnizaciones por despido en los sectores de la industria y el transporte. El empresario ha de pagar durante 3 meses la diferencia entre la prestación por desempleo y el 85% del último sueldo. Los expertos en el mercado laboral se preguntan si ha llegado el final de la flexeguridad y los despidos fáciles. Si el Estado ofrece menos seguridad, la patronal tendrá que acordar los

niveles salariales, lo que va en contra de los principios del despido fácil y barato. Existe el riesgo de que dejen de contratar o de que lo hagan mediante contratos temporales. La existencia de un movimiento sindical fuerte y competente, con sólida implantación, es esencial para garantizar una buena flexeguridad y un sistema eficaz de negociación colectiva. Las desgravaciones fiscales de las cotizaciones sindicales han bajado, lo que puede afectar negativamente al nivel de afiliación sindical y, por tanto, a la negociación colectiva. El nivel alto de filiación sindical hace que muchas decisiones importantes relativas al mercado laboral se dejen en manos de los agentes sociales. Por contra, si la filiación disminuye, será difícil mantener el sistema danés de flexeguridad y los políticos podrían intentar tener una mayor influencia sobre el modelo de mercado laboral, haciéndolo más rígido.

Los claros recortes presupuestarios explican la fuerte presión política existente sobre el modelo de flexeguridad; no se trata, pues, de una disfunción pasajera. Las medidas de austeridad pueden tener consecuencias estructurales de larga duración en el mercado laboral. Una seguridad social eficaz y una política activa en el empleo son requisitos sine qua non de la flexibilidad. Ésta no se basa en los costes bajos, y los recortes pueden destruir esos fundamentos de la flexeguridad, y también los de la flexibilidad.

La Comisión Europea aboga por una flexeguridad que considera una de sus prioridades políticas transversales y principio fundamental de la Estrategia 2020. En paralelo, la UE y la mayoría de los estados miembro han decidido disminuir el gasto público para resolver sus déficits, en detrimento de los fundamentos de un mercado de trabajo dinámico. Esta decisión no sólo entraña más dificultades para los parados, para aquellos que han permanecido más tiempo en el paro y para las personas en situación de pobreza, sino que bloquea los incentivos a la flexibilidad en el mercado laboral. He aquí una respuesta bien mediocre al reto de la recuperación europea.

# “Trabajo o un subsidio de verdad”, nuestra demanda no ha variado

COLIN HAMPTON, EUROPEAN NETWORK OF THE UNEMPLOYED<sup>(1)</sup>  
MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPLEO DE EAPN

**“Para salir de la pobreza hay que trabajar” cantan al unísono los representantes del establishment político británico. Asombrosamente ajenos a sus propias previsiones económicas, no cesan de insistir en que se trata de la única solución al problema de la pobreza, mientras la tasa de paro sigue por las nubes y sufriendo.**

A la vez que los medios se hacen eco de este “mantra” de los políticos de forma entusiasta ignorando el hecho de que un alto porcentaje de las personas en situación de pobreza tienen a un miembro de su familia trabajando, no es nada sorprendente que los ministros del ramo se abstengan de abordar el problema de manera consciente y premeditada.

## Utilización de los medios para dirigir la opinión pública

En Reino Unido, se supone que los políticos han de integrar a la gente en el mercado de trabajo o, al menos, acercarlos, pero de hecho, contribuyen a empobrecer a aquellos que no pueden trabajar por razones de salud o por sufrir discapacidad, ya que tienen pocas posibilidades de encontrar un empleo compitiendo con quienes no tienen estas limitaciones.

El gobierno británico pretende que un millón y medio de personas pase del sistema de prestaciones por discapacidad (IB o Incapacity Benefit) hacia un nuevo régimen de “Ayuda de Sostenimiento hacia el Empleo” (Employment and Support Allowance, ESA) y su dudoso mecanismo de “Evaluación de la capacidad para el Trabajo” o Work Capability Assessment.<sup>(2)</sup>

El senador conservador Chris Grayling afirma que “esta política busca salvar vidas, no ahorrar en el presupuesto”. Por desgracia, son numerosos los políticos que esgrimen las consecuencias de una dependencia prolongada de las prestaciones sociales para justificar sus ataques contra los beneficiarios que las solicitan. Durante 25 años la campaña mediática orquestada por los sucesivos gobiernos ha intentado dirigir a la opinión pública contra el alto número de solicitantes de estas ayudas por discapacidad. Gracias a un goteo constante de noticias sobre beneficiarios que corren maratones, dan clases de baile o trabajan al mismo tiempo, se ha pintado un panorama

en el que a la palabra “prestación” va asociada un coro que responde “¡parásito!”. De esta forma, cientos de miles de personas perderán más de 25 euros de su prestación mensual y serán invitados a buscar trabajo, una especie de “quien bien te quiere te hará llorar”, versión de nuestros políticos, que dicen esforzarse en el interés y por el bien de estos beneficiarios y de los contribuyentes.

## Muchos más caerán

Las organizaciones de lucha contra la pobreza han enviado a los pocos periódicos que se atreven a cuestionar la postura gubernamental numerosas noticias que hablan de las muertes causadas por esta política. Un solicitante con cardiopatía murió el día anterior a su segunda “Evaluación de capacidad”, después de no haber pasado la primera y de haber conseguido que un tribunal anulara tal decisión para ser



llamado de nuevo a otra evaluación. Su familia está convencida de que esta constante presión contribuyó de forma decisiva a su posterior fallecimiento.

La evaluación no se para en cuestiones médicas. Se ha revisado el procedimiento después de la mala publicidad en los medios (un intento de parar el número de demandas y de evitar más “ceros” embarazosos en las evaluaciones), pero el test en sí se ha endurecido y muchos otros caerán.

## Si no estás en plena forma...

Los Derbyshire Unemployed Workers' Centres han llevado a cabo durante los últimos 10 años un estudio sobre cómo ven los solicitantes de prestaciones de discapacidad los obstáculos hacia el empleo. Como dice incesantemente el gobierno, son numerosos los que desean trabajar. Las razones que aducen para explicar su incapacidad de trabajar son dobles: los empleos para quienes la salud limita las condiciones laborales son pocos, y más aún, en una economía cada vez más competitiva, hay que estar al 100% para funcionar en un puesto de trabajo y las altas exigencias profesionales

desaniman a quienes por su estado de salud no pueden rendir como el resto.

Después de la Segunda Guerra Mundial, a la vez que conocíamos lo que era el pleno empleo (al menos entre la población masculina) había trabajos menos pesados en las fábricas para las personas con problemas de salud. Para quienes tenían problemas de aprendizaje también había vías de integración en el empleo. Si se les destinaba a labores un tanto secundarias, al menos evitaban el paro.

Durante las últimas décadas, con el declive de la industria tradicional y la privatización de grandes sectores económicos, también en los servicios públicos, las oportunidades de encontrar un empleo para las personas con problemas de salud o discapacidad han desaparecido en los ámbitos donde los candidatos al puesto superan la oferta laboral.

Los solicitantes de una ayuda por discapacidad se encuentran con otro obstáculo en el camino: la discriminación de las empresas. Un aspecto que los políticos prefieren obviar en sus debates. Basta mirar las estadísticas para darse cuenta de que donde la tasa de empleo es alta no existen solicitantes de ayudas a la discapacidad, y viceversa. Cuando los empleadores no pueden permitirse discriminar, las personas con problemas de salud o discapacidad encuentran trabajo.

## Si el senador Chris Grayling quiere realmente salvar vidas...

Si el senador Chris Grayling quiere realmente salvar vidas debería admitir ciertas verdades. Sería un buen comienzo que abogara por la creación de empleo en lugar de buscar el beneficio. Acusar así al enfermo de ser el responsable de su situación de desempleo es la música que les gusta escuchar a los medios de derechas, pero este “argumento” no tiene lugar en un enfoque estratégico tendente a reducir el número de beneficiarios de prestaciones. La pobreza es la primera causa de los problemas de salud. Una disminución de las indemnizaciones con el fin de reducir el déficit gubernamental, es el peor de los falsos ahorros por ser la receta que prepara el camino para una salud precaria en el futuro.

## El trabajo puede que sea una puerta de salida de la pobreza, siempre que sea duradero y de calidad.

El movimiento de trabajadores sin empleo inventó entreguerras el eslogan “Trabajo o un subsidio de verdad” (Work or Full Maintenance). Ha llegado el momento de relanzar esta demanda y de quitarles las riendas a quienes predicán el pleno empleo para empobrecer a la mayoría.

1) Red europea de desempleados.

2) El WCA es un test superficial que evalúa lo que una persona es capaz de hacer. Generalmente lo dirige un “analista de discapacidades” que traslada las respuestas a una ficha informática. Una persona puede aspirar a prestación si obtiene un mínimo de 15 puntos en el WCA. Se la coloca entonces en el grupo de actividades relacionadas con el empleo (work related activity) o en el “grupo de apoyo” (o “support group”, donde están los enfermos en fase terminal) que engloba a aquéllos considerados no aptos para el trabajo. Esta prestación añade 25 libras esterlinas a la prestación semanal por desempleo.



# Economías regionales e iniciativas locales, motores para la creación de empleo en Francia

PATRICK BOULTE, EAPN-FRANCIA. VICE-PRESIDENTE DEL GRUPO DE TRABAJO DE EAPN SOBRE EMPLEO

**Las regiones industriales** han sido las más afectadas por la pérdida de empleo, mientras aquéllas donde la actividad está enfocada al sector terciario, el empleo ha resistido mejor. En la región parisense (Ile-de-France) hemos notado una buena resistencia del empleo, debido a que cuenta con grandes establecimientos que, aunque crean menos puestos en tiempos de expansión, aguantan mejor las crisis.

**Las políticas públicas han ayudado a amortiguar la bajada del empleo** dando ayudas de forma temporal a las pequeñas empresas (registrando más de 900 nuevos contratos entre la puesta en marcha de las ayudas en diciembre de 2008 y abril de 2010) y continuando con las ayudas al empleo subvencionado, las cuales, en 2009 100.000 han correspondido a el sector comercial y 350.000 al no comercial, lo que significa una pesada carga para el Estado.

La acción pública se manifiesta también en el apoyo a la reestructuración de empresas, e intenta compensar el efecto de las mismas en el territorio y en las personas.

## “Protegidos” y “expuestos”

La escasa creación de empleo en Francia es un fenómeno que viene de muy atrás, de antes de la crisis. Desde los años 70 el país no ha sabido aplicar una política industrial de futuro y ha considerado la aparición del paro masivo como algo pasajero, abordable mediante medidas coyunturales. Dada la gran segmentación del mercado laboral prevaeciente en el país, con una fuerte separación entre los “protegidos” y los “expuestos”, las políticas laborales sin duda han reforzado la concentración de la precariedad en una parte de la población activa.

Es precisamente a esta parte de la población, que tiene dificultades para encontrar trabajo en el mercado laboral ordinario a quien vamos a pedir que corra riesgos para la creación

de actividad económica. Se ha promovido esa actividad con la puesta en marcha de un estatuto particular para nuevos autónomos que les permite sortear algunas de las normas administrativas del derecho común. Esta medida ha tenido un éxito considerable desde su aprobación (660.000 autónomos registrados a 31 de enero de 2011) sin que haya certeza (más bien al contrario) de que todos los que se lanzan a esta aventura puedan asegurarse una remuneración correcta por su trabajo.

Es una de las posibles respuestas al paro. Las otras habrá que encontrarlas en una atención renovada a las pequeñas empresas, dentro del esfuerzo de las regiones para mantener y revitalizar su tejido empresarial. Esto se nota en la adopción de algunas regiones de programas muy detallados de desarrollo y empleo, en los esfuerzos llevados a cabo para salvar cualquier obstáculo que se pueda presentar en el acceso a la financiación, elaborando respuestas regionales a las necesidades formativas, provengan de la patronal o de los demandantes de empleo. Todos estos esfuerzos están en la línea de las recomendaciones de la Estrategia Europa 2020.

## La inclusión por medio del trabajo, un sector que carece de reconocimiento

También el sector que se conoce como “inserción por la actividad económica” está aportando soluciones, especialmente en las empresas que llamamos de inserción laboral que toman iniciativas económicas devolviendo al mercado laboral a muchas personas con dificultades. Este sector sufre la falta de continuidad de las políticas públicas que la afectan y de una cierta falta de consideración de las administraciones públicas de las que depende. Se vuelve frágil ante la precariedad de la financiación pública, de la que depende el asegurar el plus de supervisión que requiere la inserción laboral de personas

con dificultades. Esta es la razón de que una de las federaciones que agrupa a organizaciones de inserción por medio de la actividad económica, COOR-ACE, miembro de EAPN-Francia, proponga a sus miembros que dejen de verse a sí mismos como “una programa piloto de inserción laboral” para personas desfavorecidas, para considerarse verdaderos creadores de actividad económica y empleo, contribuidores directos del desarrollo de su territorio.

## El desafío regional

Si las consecuencias de la escasez de empleo se notan directamente a nivel regional, es también a este nivel donde se han de tomar las iniciativas que lo creen.

Las realidades y condiciones de la economía regional no se toman en consideración suficientemente en las decisiones nacionales y europeas. A escala europea se trata de aumentar y de dirigir mejor las ayudas de los fondos estructurales, permitir a las pequeñas y medianas empresas acceder a la financiación en las mismas condiciones favorables que las de las grandes empresas y promover el acceso de los trabajadores dentro del mercado laboral a la formación necesaria.

“Francia continúa acumulando crecimiento débil y paro masivo, con 3,4 millones de personas buscando trabajo a finales de 2010” (LaCroix, 14.3.11). “Entre el primer trimestre de 2008 y el cuarto de 2009, se han perdido 600.000 empleos del sector comercial, de los cuales 240.000 eran de tipo industrial propios, y 180.000 por parte de empresas de trabajo temporal (ETT)”. (Inter-Régions nº 292-sep-oct 2010).



## Los J.O. de la Juventud en Austria

### Apoyo a las empresas sociales mediante cláusulas sociales en los contratos públicos

JUDITH PÜHRINGER, EAPN-AUSTRIA  
VICE-PRESIDENTE DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPLEO DE EAPN

La empresa social austriaca Schindel&Holz, radicada en Lienz, Tirol oriental, ha ganado una convocatoria pública publicada a nivel europeo para amueblar las villas olímpicas de Innsbruck, que acogerá los Juegos Olímpicos de Invierno de la Juventud en 2012. La novedad de este ejemplo, al menos en Austria, reside en los criterios sociales contenidos en la convocatoria como la integración de parados

de larga duración en la empresa fabricante del mobiliario. Schindel&Holz es una empresa de inserción social austriaca que cuenta con 10 empleados fijos y alrededor de 45 temporales. El Comité olímpico de la Juventud ha demostrado de esta manera que no tiene miedo a lo desconocido y sí tiene la valentía de aplicar criterios sociales a un contrato público, con el fin de apoyar la economía social en Austria. Por su parte, el director del Departamento de Mercado Laboral del Tirol, Anton Kern, espera que “este primer paso revolucione la filosofía de las grandes empresas privadas”.

Las empresas sociales de integración laboral (WISE) austriacas ven en este caso un ejemplo muy positivo de cómo las convocatorias de contratos, principalmente públicos, pueden consolidar las empresas sociales y, de manera

general, la economía social. Los WISE son organizaciones sin ánimo de lucro, que facilitan puestos de trabajo, formación y proyectos de inclusión social a parados de larga duración y a personas desfavorecidas. Son empresas que tienen un impacto importante por su responsabilidad social.

Según Heribert Pichler, director de Schindel&Holz, “haber ganado esta convocatoria es importante para nuestra empresa porque envía una señal poderosa respecto a todos los contratos públicos futuros en Austria; formar parte de un proyecto de la categoría de los Juegos Olímpicos hace que nuestros empleados se sientan inmensamente orgullosos”.

# Los sindicatos y los movimientos sociales: ventajas de la colaboración

PHILIP O'CONNOR, EAPN-IRLANDA  
PRESIDENTE DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE EMPLEO DE EAPN

**¿Deben los movimientos sociales buscar la colaboración con los sindicatos? A pesar de hay objetivos e intereses en ocasiones divergentes, son, sin duda, muchos más los comunes, concretamente que ambos defienden los servicios sociales públicos y que llevan a cabo acciones comunes de presión política para conseguir modelos sociales alternativos. En conjunto, ambos movimientos actúan en pos de un cambio social y para mejorar la situación de los más desfavorecidos de la sociedad. Tienen, por tanto, el máximo interés en colaborar. Es más, el movimiento sindical es una fuerza social poderosa, que tiene capacidad de hacerse oír. El diálogo social lo coloca actualmente en una posición privilegiada para negociar y participar en el proceso de toma de decisiones. Parece, pues, indispensable, acercarse a ellos y ganárselos en beneficio de las tesis del movimiento social y comunal. El caso irlandés ilustra perfectamente las virtudes de una alianza de este tipo.**

En Irlanda, el sector "comunal y de beneficencia" (C&V), sector asociativo, ofrece un amplio abanico de servicios públicos, principalmente a nivel local. Pueden ser servicios para familias monoparentales, proyectos dirigidos a la contratación de parados de larga duración, de guarderías y centros para la infancia, o cualquier servicio del campo sanitario, etc. Se someten generalmente a acuerdos con la administración.

La financiación acordada en este sector de servicios por lo general vitales, está determinada por la administración, con una parte reservada cada vez más a los salarios del personal. El sector se ha visto particularmente afectado por los recortes del Estado en respuesta a la crisis económica. Según un estudio realizado por Brian Harvey y encargado por el principal sindicato del sector, IMPACT, los recortes presupuestarios de 2009-10 y las reducciones adicionales previstas afectan al 30% de la financiación del sector con una pérdida de 8.000 empleos. El sector se movilizó en 2008 con una serie de campañas que han quedado en la memoria de



todos, como aquella que se titulaba "los pobres no pueden pagar" y que acaparó los titulares de los medios de comunicación mientras discurrían los debates presupuestarios, o la de "Reclamamos nuestro futuro" que reunió a más de un millar de militantes para participar en un taller a finales de 2010.

El sector asociativo a entendido la importancia de tender puentes hacia el movimiento sindical. En efecto, las dos campañas mencionadas recibieron el apoyo del Congreso irlandés de Sindicatos (ICTU). Además, en 2008 se puso



en marcha un grupo de militancia común del sector asociativo y los sindicatos para defender la financiación en los presupuestos del sector asociativo. Los tres principales sindicatos del sector tienen, desde entonces, centrales especiales para sus miembros del sector asociativo y el comité ejecutivo del ICTU acaba de aceptar la creación de un comité sindical del sector asociativo a nivel nacional (en el marco de sus muy poderosos Comités de Servicios Públicos). Este comité, que estará compuesto por funcionarios y de representantes sindicales elegidos, tratará directamente con el gobierno a nivel nacional en la defensa de los intereses del sector.

Se trata de un avance importante, el resultado de más de cinco años de estrecha cooperación entre las organizaciones del sector asociativo y el movimiento sindical, con la ayuda de

EAPN-Irlanda. Los sindicatos han aceptado en su práctica totalidad la agenda del sector asociativo (defensa del empleo, de los servicios para los más desfavorecidos de la sociedad...). Igualmente han avalado el documento de EAPN-Irlanda sobre la Activación positiva (Inclusión) y han apoyado la postura del sector asociativo ante el Comité económico y social nacional sobre la cuestión del ingreso mínimo y los servicios.

La experiencia adquirida en esta colaboración ha permitido reforzar la voz del mundo aso-

ciativo en Irlanda, mientras que las acciones comunes con los sindicatos han convencido al gobierno del interés que tiene el diálogo directo con el sector asociativo cuando éste se organiza y toma la palabra.

Los esfuerzos de EAPN para constituir la alianza han aportado igualmente un sinfín de lecciones, como lo demuestra la Conferencia Social conjunta organizada en marzo de 2011 y la publicación de un manifiesto común tras numerosas reuniones entre EAPN y la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Esta cooperación ha conferido más peso a los sindicatos, a los movimientos sociales y a EAPN cuando todos ellos han querido influenciar con una sola voz el diálogo social a nivel europeo por medio de, especialmente, el Comité Económico y Social Europeo.

# 2012, Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional: ¿qué será de los trabajadores mayores?

RACHEL BUCHANAN, PLATAFORMA AGE,  
MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO DE EAPN SOBRE EMPLEO

## ¿Por qué un Año Europeo sobre el Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional?

Los Estados miembro de la UE se enfrentan a desafíos demográficos sin precedentes, que agravan una coyuntura económica difícil por no decir penosa debido a que intentan recuperarse de una grave crisis financiera. Los responsables políticos deben hallar la manera más eficaz de conciliar el objetivo de consolidar las cuentas públicas con la necesidad de invertir en las políticas que ayuden a un número creciente de personas mayores a participar y contribuir al mercado laboral, a la economía y a la sociedad.

Con esta meta, es preciso crear las condiciones para la salud física, social y mental óptimas, que permitan a estas personas mayores tomar parte activa en todos los aspectos de la vida. El próximo Año europeo debería, desde ese momento, ser ocasión para realizar actividades de sensibilización sobre la contribución de las personas mayores a la sociedad; se tratará de identificar y dar a conocer ejemplos de buenas prácticas, movilizar a los responsables políticos y a los agentes sociales de toda la UE para que promuevan un envejecimiento activo, y que se refuerce la cooperación y la solidaridad entre generaciones. Con tal objetivo, han de tomarse una serie de compromisos políticos a nivel de la UE y a nivel nacional, para sensibilizar sobre el envejecimiento activo, especialmente en el campo del empleo.

## ¿Por qué fijarse en el empleo de los trabajadores más mayores?

Desgraciadamente, la mayoría de los Estados miembro no han dado prioridad en sus políticas laborales a estrategias de estímulo del empleo entre las personas mayores y la referencia a la edad como indicador de la salud o de la competencia del trabajador sigue estando muy extendida. AGE considera que estas prácticas son reprobables y no tienen sitio en una cultura laboral ya demasiado influenciada por las referencias a la edad que subyace en las prácticas de contratación y en la gestión de los recursos humanos. Según AGE, la patronal, incluido el sector público cuando actúa como empleador, tiene la obligación de proyectar una imagen positiva de los trabajadores mayores y de combatir su mala fama.

Les interesa a los mismos patronos combatir la discriminación por edad; en una Europa mar-

cada por el envejecimiento rápido de la mano de obra, lo tienen más difícil cada año que pasa para encontrar y conservar a sus empleados más cualificados, pues necesitan seguir siendo competitivos.

## ¿Por qué debemos combatir la discriminación por edad en el ámbito laboral?

Nos preocupan cada vez más las condiciones y la calidad de los puestos de trabajo disponibles para las personas mayores, y los obstáculos con los que topan cuando intentan acceder al mercado de trabajo o cuando quieren conservar su empleo, a medida que les obligamos a compaginar sus responsabilidades profesionales y familiares. Las personas mayores sufren los prejuicios de los patronos y pasan por más periodos de paro que los demás. En el lugar de trabajo, la discriminación por la edad y actos de acoso rebajan su dignidad y debilitan su autoestima; como consecuencia, su moral en el trabajo está bajo mínimos y son menos productivos.

La patronal debe adoptar sin dilación un enfoque más positivo para con los trabajadores de más edad, avanzar y reconocer lo más posible los numerosos aspectos positivos de este tipo de persona: menor rotación, comportamiento más formal, gran fiabilidad y una gran experiencia. Está comprobado, además, que la productividad laboral no disminuye con la edad, ya que el declive físico se compensa con la experiencia, nuevas cualidades y competencias.

## El trabajador mayor debe poder elegir

La posibilidad de elegir debe ser tenida en cuenta para toda persona, sin ningún género de dudas. Según AGE las personas mayores deben tener la posibilidad de elegir si continúan o no trabajando más allá de la edad legal de jubilación en vigor en su país de residencia. Además, más estados deberían tomar las medidas necesarias para prohibir las jubilaciones forzadas.

Creemos que una jubilación progresiva es una estrategia positiva que ayuda a estas personas a prolongar su carrera reduciendo al mismo tiempo la jornada de trabajo y sus responsabilidades. Sin embargo, algunos trabajadores (especialmente

cuando se trata de trabajos físicamente exigentes o de los que dependen otras personas) deberían quizá optar a una jubilación anticipada. Por lo tanto, no se puede obligar a la generación de los trabajadores mayores a continuar trabajando. Los miembros de AGE opinan que la decisión de fijar la edad legal de jubilación no le corresponde a la UE sino que se deben articular mecanismos más flexibles mientras que se ha de prohibir una edad obligatoria, para dejar a cada persona que elija el momento de su jubilación en función de su estado de salud, situación familiar, financiera, etc.

## Lo que AGE espera del Año Europeo 2012

AGE espera que el Año Europeo 2012 por un Envejecimiento Activo y Solidaridad Intergeneracional será la ocasión de movilizar a todos los agentes sociales que apoyen dicho envejecimiento activo de manera positiva e inclusiva, también en el campo laboral. AGE demanda también que se preste la misma atención a los jóvenes, que experimentan grandes dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Para ampliar esta información, si quiere saber cómo participar en el Año Europeo 2012, consulte la página web de AGE o el folleto correspondiente.





# EMPLEO, TRABAJO, CURRO

## La realidad de las personas en situación de pobreza y exclusión social

### X Encuentro Europeo de Personas en Situación de Pobreza

**El X Encuentro de Personas en Situación de Pobreza, que se celebró el 14 y 15 de mayo en Bruselas, tenía por lema "Empleo, Trabajo, Curro... La realidad de las personas en situación de pobreza y exclusión social. En un contexto de crisis que va a peor (menos empleo, prestaciones más difíciles de obtener y deterioro de la calidad de vida de las personas en situación de pobreza y exclusión social), las personas en situación de pobreza se preguntan si los nuevos instrumentos creados por la Estrategia Europa 2020 van a notarse en sus vidas y en las de sus hijos.**

La Presidencia Húngara, como organizadora del Encuentro, envió el informe correspondiente al Consejo del EPSICO (Empleo, Políticas Sociales, Sanidad y Protección del Consumidor) con los mensajes de los participantes:

- **Se necesita empleo de calidad.** Si un trabajo permite realmente salir de la pobreza, la administración y los agentes sociales deben combatir el fenómeno de los trabajadores pobres, crear empleos de calidad con salarios decentes, buen régimen de protección social y respetando tanto las obligaciones profesionales como las familiares. Trabajos pobres para los pobres, no es la solución.
- **Desempleo.** Los delegados confirman que cuando las personas en situación de pobreza quieren trabajar, se dan de bruces con la realidad: el número de demandantes de empleo es mayor que los puestos disponibles. La crisis agrava esta situación. Frente a esta realidad, a

muchos ya no les es posible encontrar un empleo, a pesar de que son cada vez más excluidos de las prestaciones sociales. Cuando no hay trabajo, la persona debe tener acceso a un ingreso mínimo suficiente para vivir de forma digna.

- **Apoyar el acceso al empleo.** Cuando conseguir trabajo se presenta difícil debe ofrecerse un apoyo individualizado a las personas en situación de pobreza y a los parados de larga duración para que puedan conseguir un empleo digno. Hay que invertir en la primera infancia, en la enseñanza (no abandonando a quienes dejan los estudios) y en la formación continua, si queremos incrementar las posibilidades de que estas personas accedan a un empleo.
- **Combatir la discriminación.** Es necesaria una atención especial a la problemática de la discriminación y la exclusión de algunos grupos sociales como las personas con discapacidad, inmigrantes, expresidiarios, parados de larga duración y personas de etnia gitana. Hay que aplicar las legislaciones contra la discriminación y tomar medidas positivas para superar los obstáculos que ésta plantea. Merecen también atención particular las mujeres, que asumen las principales responsabilidades familiares y trabajan frecuentemente en sectores que se caracterizan por su precariedad y mala calidad laboral.
- **Los compromisos deben cumplirse.** No faltan propuestas para combatir la pobreza (objetivo de reducción de la pobreza, Recomendación de la Inclusión Activa y de Ingreso Mínimo Adecuado, acceso a servicios básicos, estrategias de lucha contra el fenómeno sin techo o

contra la pobreza infantil...). El mensaje de los delegados es claro: hay que asegurar el seguimiento y puesta en marcha de los compromisos asumidos. Recuerdan que las personas en situación de pobreza están listas a comprometerse a todos los niveles para que todo esto se haga realidad.

- **Hay que luchar contra las causas, y no solamente contra los síntomas de la pobreza.** Los delegados se reafirman en la idea de que los sistemas económicos y sociales actuales influyen en los niveles y profundidad de la pobreza. Demandan a las instituciones políticas que respondan combatiendo las causas de la pobreza, no sólo los síntomas.

En lo que concierne al futuro, se lanza una llamada para que el Encuentro Anual se reedite de forma automática en el seno de la Plataforma Europea de Lucha contra la Pobreza, y que se apoye con otros encuentros a nivel nacional y regional en el marco de la estrategia de lucha contra la pobreza.

El X Encuentro estuvo organizado conjuntamente por la Presidencia Húngara de la UE, la Comisión Europea y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN). Las delegaciones de personas en situación de pobreza y exclusión social estuvieron compuestas por ciudadanos de 26 países. También estuvieron presentes observadores de 4 países. Durante el Encuentro participaron unos 60 invitados (representantes de administraciones públicas y organismos internacionales de toda Europa, de entidades sociales, universitarios y personal de ONG) en un intercambio con las delegaciones.