

Noticias de la red



BOLETÍN DE LA RED EUROPEA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Nº 119 | JUL-AGO | 2006

¿Contribuye la Estrategia de Lisboa a la inclusión social?

Editorial

Los 72 millones de personas en situación de pobreza, los 18 millones de parados y los 14 millones de trabajadores pobres de la UE preguntan todos lo mismo: la Estrategia Revisada de Lisboa, ¿nos lleva a políticas de empleo favorables a estas poblaciones? Es una de las preguntas clave que propuso EAPN durante la reciente Semana del Empleo celebrada en Bruselas, como también la incluyó en su nueva publicación « Las voces de la pobreza – El empleo y el paro en la UE », donde podrán encontrar un aperitivo de lo que será este número.

También encontrarán otros puntos de vista del debate sobre la « flexibilidad » y sobre la inclusión activa de los parados más alejados del mercado laboral. A la luz de estas discusiones, EAPN pide a la UE y a los Estados miembros una nueva orientación a las estrategias europeas sobre empleo, antes de que sea demasiado tarde. Queremos una estrategia que reconozca :

- lo importante que es llegar a un nivel de ingresos mínimos apropiado, capaz de garantizar una vida digna ;
- la necesidad imperativa de poder acceder a una Sanidad de calidad, a la enseñanza, la formación, al transporte, a la vivienda, etc. ;
- la imperiosa necesidad de itinerarios integrados hacia el empleo y la inclusión
- la importancia del desarrollo de las capacidades, la participación y el respeto;
- la necesidad de defender activamente los derechos sociales y de combatir la discriminación.
- la importancia del empleo digno, ya que, en situaciones de inseguridad, las personas necesitan empleos seguros, no contratos flexibles ;

Sin embargo, no podemos esperar cambios mientras no haya una gran participación en el debate de todas las partes interesadas, entre las que se encuentran las mismas personas en exclusión social. Si se consigue esa participación entonces podremos esperar ese impulso indispensable para hacer una UE más próxima a sus ciudadanos, y esa Europa social que todos deseamos.

Fintan Farrel
Director de EAPN

MONOGRÁFICO SOBRE EL EMPLEO

CONTENIDOS

Empleo digno

- No soy demasiado viejo para trabajar, la historia de George 2
- Nuevo libro de EAPN 2
- Ayudar a los pobres a encontrar un empleo digno 3
- Las voces de la pobreza 3
- «Flexibilidad»: un debate europeo y nacional 4
- Llegó el tiempo del empleo flexible 4
- «Mucha flexibilidad y muy poca seguridad», según la CES 5
- ¿Qué es la CES? 5
- «Abolir la pobreza» en el Reino Unido 6
- Tasas de empleo y paro en la UE 6

Noticias de Finlandia

- EAPN Finlandia y la presidencia de la UE 7
- Prioridades sociales de la presidencia 7
- ¿Cómo es EAPN Finlandia? 8
- Finlandia en cifras 8

Nuevo libro de EAPN

EAPN está particularmente preocupada por el efecto que tendrá la priorización del empleo y el crecimiento en los 72 millones de personas en riesgo de pobreza y los 18 millones de parados de la UE ampliada a 25 Estados miembros.

El libro de EAPN « Las voces de la pobreza, Empleo y paro en la UE » elaborado por la Task Force de Empleo de la red, se centra en la experiencia de un grupo de hombres y mujeres. Ocho redes nacionales de EAPN han preguntado a personas con las que trabajan regularmente. Algunas tienen trabajo, otras siempre han estado en paro. Todas viven apenas por encima del umbral de pobreza, y sufren directamente los efectos de las estrategias decididas por los Estados miembros en pro del empleo y el crecimiento. Estas entrevistas ofrecen una instantánea de cómo funciona Europa (o cómo no funciona) para las personas más vulnerables que viven en situación de pobreza o exclusión social.

Libro disponible en el secretariado de EAPN

“ No soy demasiado viejo para trabajar ” La historia de George

George ha cumplido los 50, está casado y tiene dos hijos. Le despidieron de unos astilleros malteses en 2003.

Durante la colonia británica (desde el siglo XIX hasta 1979) los astilleros eran la principal industria y la principal fuente de trabajo en Malta. En 2003, justo antes de su adhesión a la UE, las compañías Malta Drydocks y Malta Shipbuilding desaparecieron : 1.700 de los 2.600 empleados fueron recolocados y 900 se quedaron en situación incierta. Al final, 418 consiguieron una jubilación anticipada y el resto han podido recolocarse en una nueva compañía.

George fue seleccionado para la jubilación anticipada por edad. Recibió una indemnización por despido de 17.000 euros, es decir, 1.000 euros por año trabajado. Como tenía más de 50 años, George no se pudo beneficiar de una recolocación. Cree que el criterio de selección no es justo.

Sobre George

George comenzó su carrera en los Talleres Navales de Malta en 1986. Dejó la pequeña granja de su padre pensando que encontraría un empleo estable y de por vida. Se ha formado y tiene experiencia en materia de aislamientos, muros prefabricados e instalación de congeladores. El despido le cayó como una bomba y le desorientó totalmente. Se apuntó al paro en el ETC (Empresa de Empleo y Formación). Estaba dispuesto a aceptar cualquier trabajo. Ha estado inactivo desde hace casi un año y medio, sin ingreso estatal ninguno. Le negaron el subsidio porque tiene un garaje valorado en 25.000 euros donde caben dos coches.

Empleo

La ETC le ha puesto en contacto con casi 90 empresas. Él ha respondido a todas las citaciones, sin conseguir nunca una entrevista. En la mayoría de los casos, ni siquiera le mandaron una carta para avisarle de que el puesto esta-

ba cubierto. Se presentó también a anuncios de trabajo del periódico, pero sin éxito. En aquel momento, la ETC no disponía de un programa específico para trabajadores de más edad como George, y no le ofrecieron ninguna actividad de reciclaje.

¿Muy viejo para trabajar?

En una empresa le dijeron : « ¿Usted no está ya en su etapa de decadencia ? » y George contestó que aún tenía buena salud, que acababa de remozar su casa, y que tenía más o menos la misma edad que quien le estaba haciendo la pregunta.

La tensión psicológica es enorme para George y su familia. Tiene que hacer encaje de bolillos con el dinero para lograr que la familia sobreviva con la indemnización del despido.

George : « Es como si todo lo que he conseguido en 40 años de vida activa hubiese desaparecido. Sin la ayuda de mi mujer y de mi familia también yo habría desaparecido ». La boda de su hija no ha hecho sino aumentar los problemas financieros. En la cultura maltesa las bodas son eventos muy caros, costeados por el padre de la novia.

“ Han echado a la calle a auténticos trabajadores ”

George trabaja hoy a tiempo parcial como técnico de mantenimiento en una empresa privada. Su salario no sube de 110 euros netos por semana, es decir, un tercio de lo que ganaba en los astilleros (el salario mínimo de un empleado a tiempo completo era de 144 euros por semana). Pero George está muy contento. Un trabajo a tiempo parcial le permite más flexibilidad y ya no sufre la presión de una supervisión constante. Confía, sin embargo, en encontrar un trabajo a tiempo completo si se lo proponen.

George : « En mi familia el ambiente es en general más positivo y tengo la impresión de que estas pruebas que hemos pasado juntos han reforzado los lazos familiares. El dinero no lo es todo, y, por lo menos, tengo unos ingresos por el momento ».

Testimonio publicado en el libro de EAPN « La voz de la pobreza – Empleo y paro en la UE » (ver encuadros de las páginas 2 y 3)

Ayudar a los más pobres a encontrar trabajo



Consigue la Estrategia de Lisboa el objetivo de crecimiento y empleo? En la Semana del Empleo de este año, EAPN recordó que crecimiento y empleo deberían estar supuestamente «al servicio de la cohesión social», según quedó dicho en el Consejo de primavera del pasado marzo, este año. EAPN expuso también algunos ejemplos de cómo «Lisboa está perdiendo el enfoque» en su obsesión tanto por las estrategias de activación forzosa de los parados como por su equilibrio con los incentivos fiscales y de otro tipo cuyo fin es hacer atractiva o viable la vuelta al trabajo en lugar del subsidio.

Según Ronald Janssen, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), a pesar del entusiasmo suscitado por las políticas del «trabajo productivo» a escala nacional, la tasa de pobreza en la UE no para de aumentar, mientras que las políticas activas del mercado de trabajo reducen las posibilidades de salir de la pobreza, puesto que aligeran las estadísticas del paro en lugar de crear nuevas posibilidades de formación o empleo. Lejos de creer en la activación, que pretende reducir las indemnizaciones para animar a los parados a aceptar un empleo, estudios recientes demuestran que los subsidios de paro más altos incrementan la probabilidad de encontrar trabajo. Esto es así porque los subsidios de paro dan a los parados la posibilidad de invertir en la búsqueda de un empleo digno o de una formación que les ayudará a restituir la confianza, a adquirir nuevas aptitudes y acceder al empleo.

“El trabajo a cualquier precio no es la solución”

La trampa que forman la pobreza y los bajos sueldos sigue siendo una de las principales preocupaciones de EAPN. Mientras las políticas de activación «por las malas» siguen reduciendo el nivel de ingresos de las poblaciones más pobres, destruyendo su sensación de seguridad y bienestar, los empleos propuestos por las oficinas de empleo son, demasiado a menudo, precarios y de corta duración, con salarios muy bajos. Si ya tenemos un 14% de trabajadores pobres, parece claro que un empleo a cualquier precio no es la solución. La «flexseguridad» amenaza con

exacerbar los problemas, a no ser que se tomen medidas radicales para evitar que las empresas lo tengan más fácil para contratar y despedir, sin preocuparse para nada de instaurar un entorno laboral y vital seguro para todos.

Lisboa parece fracasar en sus objetivos

Lisboa no conseguirá nunca su objetivo de reintegración profesional de una parte importante de la población si no se toma ninguna medida con voluntad política para combatir la discriminación en el lugar de trabajo. La experiencia vivida por EAPN muestra el sentimiento de desesperanza que asalta a los trabajadores de más edad, despedidos o en listas de despido, o las de las mujeres inmigrantes que, a pesar de su cualificación y experiencia, se las relega a empleos técnicos en los niveles más básicos de la plantilla, mal remunerados y con frecuencia no declarados, o, en fin, de familias enteras de romaníes que se resignan a no tener nunca trabajo ni acceso a los servicios básicos.

Garantizar un sueldo apropiado

A falta de un compromiso sólido en favor de los derechos fundamentales, estas políticas no podrán jamás atajar eficazmente la pobreza o la exclusión social. Si es cierto que los sistemas de protección social constituyen la piedra angular del modelo social europeo, la UE (datos Missoc) opina que constituyen una red de seguridad desigual y, en muchos casos, inadecuada. Muchos autores piden un nuevo marco jurídico a nivel europeo que garantice unos ingresos suficientes para una vida digna, como lo propone una reciente consulta de la Comisión.

Se impone un compromiso en favor de los derechos fundamentales, normas y prácticas sociales en los servicios, pero igualmente, de políticas creativas de empleo, e ideas para la inclusión, si queremos reafirmar el pilar social de Lisboa, y si queremos seriamente hacer realidad el objetivo de eliminar la pobreza en 2010. Los 72 millones de personas que viven en situación de pobreza y 18 millones de parados esperan una respuesta...

S. Jones



Las voces de la pobreza

« Las empresas no quieren contratar a discapacitados porque piensan que la formación o el desempeño de sus funciones tomarán mucho más tiempo que en una persona no discapacitada (...). He solicitado muchos trabajos y me he presentado a multitud de entrevistas, pero siempre me rechazan (...). No es justo. Puedo hacer mi trabajo como cualquier otra persona. »

Rose, Irlanda

« Cuando me redujeron la subvención, la última semana del mes ya no me llegaba para hacer la compra (...). La ducha no funciona, las bombillas son caras, y me urge cambiar el colchón porque tengo problemas de espalda. »

Anja, Dinamarca

« Me daba vergüenza pedir ayuda y estar en el RMI. Siempre he querido trabajar y sentirme útil. »

María, Portugal

« Muchos jóvenes tienen un buen expediente académico, pero no tienen trabajo. Las empresas búlgaras no se fijan en cualificación o aptitudes. Sólo quieren pagarles el salario mínimo. »

Julian, Bulgaria

La "Flexeguridad": un debate europeo y nacional

Horario flexible

Según un nuevo estudio sobre la jornada laboral elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, es en Letonia, Suecia, Finlandia y Reino Unido donde se encuentra la proporción más elevada de empresas con una oferta de jornada flexible. Por contra, Chipre, Portugal, Grecia y Hungría están en el caso opuesto. Las conclusiones de esta encuesta se presentaron el 17 de mayo de 2006 en la Semana del Empleo de Bruselas.

Las conclusiones de la encuesta dicen que « tanto las empresas como los trabajadores pueden sacar ventajas de la introducción de dispositivos de horario flexible ». Subraya, igualmente, que los representantes de los trabajadores vean en la introducción y generalización de este tipo de dispositivos el mejor modo de reconciliar la vida profesional y familiar.

Más información en:
www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswifindings.htm

El modelo danés

Dinamarca ha demostrado que era posible llegar a una tasa de paro baja, empleo de calidad y buenos servicios sociales, y que también es posible la flexibilidad en el mercado de trabajo ajustando además las condiciones laborales y asegurando unos ingresos mínimos.

Un elemento importante del mercado laboral danés es el alto nivel de organización en los sindicatos y patronales. En torno al 80% de los trabajadores pertenecen a un sindicato. La llamada "flexeguridad" tiene por objetivo reforzar el efecto de la contratación después de un periodo de paro, hacer el mercado de trabajo flexible y dinámico, para hacer frente a nuevos desafíos y evitar el empobrecimiento de los trabajadores en caso de paro.

El modelo danés es producto de una larga tradición de cooperación social que se caracteriza por el respeto mutuo y consenso. El modelo tiene 100 años, durante los cuales las empresas tuvieron libertad para contratar y despedir. El sistema de subsidios de paro data de la misma época. Desde el punto de vista histórico, pues, el sistema del mercado laboral danés refleja tanto el interés de la patronal por una normativa flexible de contratación y despido, como el de los trabajadores por una seguridad económica, cualquiera que sea la evolución del mercado laboral. Se añade a ello una política activa de empleo, medidas formativas y de cualificación.

El sistema danés no es la panacea. Antaño Dinamarca conoció tasas de paro elevadas y crecimiento débil. Sin embargo el gobierno comenzó una expansión y activación económica, con el propósito de generar y aumentar la demanda. Esto quiere decir que la política laboral por sí sola no basta. Debe acompañarse de una política económica activa en la que la flexeguridad tenga un papel de catalizador fuerte, pero no debe ser el motor principal.

O. Meldgaard

Un punto de vista sobre el planteamiento francés

Durante dos decenios Francia ha dado la espalda a las nuevas realidades de movilidad, precaridad e inseguridad laborales, porque han puesto en entredicho el contexto en el que se ha desarrollado su derecho laboral y porque han hecho aún más utópica la generalización del modelo de funcionario vitalicio al que todos los franceses aspiran. Su negativa a evolucionar les ha llevado a pensar que el paro podía solucionarse a golpe de indemnización, descuidando el derecho al trabajo, mientras salvaguardaban el derecho laboral y buscaban mejorar las condiciones de los trabajadores. Ejemplo de esto último fue la reducción de la jornada a 35 horas sin compensación entre salario y jornada. He aquí la razón por la que se habla de "preferencia" de los franceses por el paro.

Una vez que se han dado cuenta de sus errores al compararse con sus vecinos europeos, las cosas están cambiando, pero aún lo tienen crudo. Una de las principales dificultades es que los sindicatos, condicionados por la origen de sus miembros (mayoritariamente funcionarios o asalariados en empresas públicas) van a tenerlo muy difícil para actualizar el acuerdo social con sus interlocutores de la empresa privada. Hablar de flexeguridad es mirar desde todos los ángulos la realidad de los que ya tienen trabajo y la de los que lo buscan, las cuestiones del contrato laboral, la indemnización por despido, la portabilidad de los derechos de los trabajadores, y el ejercicio de sus derechos de los desempleados. Es exponerse a que se evidencien las desigualdades entre los asalariados más protegidos y el resto. Lo cual puede no ser del gusto de todos.

P. Boulte



“Tenemos mucha más flexibilidad que seguridad”

Entrevista con Joël Decaillon, secretario confederal de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

EAPN : La CES defiende el desarrollo de estrategias de « flexseguridad » ?

Joël Decaillon: Constatamos que tenemos mucha más flexibilidad que seguridad, lo cual se traduce en precariedad laboral, trabajo mal remunerado, inseguridad y temporalidad... En la mayoría de los países, esto va en contra de las prácticas anteriores. La clave está en saber en qué consiste la seguridad para asalariados y parados. ¿Qué hay que hacer para que la movilidad garantice el nivel de salario y los derechos a menudo adquiridos durante muchos años de servicio, y que desaparecen de forma súbita ?

¿Tenemos en cuenta suficientemente la situación de los trabajadores pobres, en precariedad y mal pagados ?

¡No, en absoluto! Europa habla sin parar de movilidad, y confunde la movilidad geográfica con la profesional. Pero son precisamente los peor pagados y menos cualificados quienes tienen más movilidad en zonas pequeñas. Según la Comisión, 80 millones de trabajadores en Europa tienen hoy día un nivel bajo o ninguna cualificación.

Estamos muy lejos del objetivo de la Estrategia de Lisboa. Las nuevas prácticas basadas en una nueva negociación social a nivel local son imprescindibles, y no queremos ver a una parte del mundo laboral cada vez más marginada en una Europa que sólo atiende a quienes tienen estudios superiores y están en empleos llamados « modernos ».

¿Qué medidas deben tomarse, pues, según su opinión?

No se trata sólo de introducir y mantener normativas sociales mínimas esenciales para mejorar la calidad y protección de los trabajadores (estén o no ocupados) y de crear un marco sólido para enfrentarse a las deslocalizaciones y reestructuraciones. Es un problema primordial para muchos asalariados y la forma en que se trate será crucial para el futuro de las relaciones sociales. Esto plantea el problema de saber de qué actividades industriales y servicios tiene necesidad Europa, y también el tipo de desarrollo que queremos para Europa en el marco de la globalización.

Tratamos de establecer negociaciones a diferentes niveles territoriales implicando a grandes empresas para mejorar la normativa en cuestiones de información y consulta dentro de ellas, y permitir la instauración de un verdadero derecho de reinserción de los trabajadores afectados en el mercado laboral, sostenido a nivel europeo por los Fondos Estructurales y los acuerdos-marco entre socios colaboradores a nivel social. Este proceso debe apoyarse en una formación profesional que signifique también un papel principal de los socios colaboradores en materia social en su elaboración, ejecución y en el reconocimiento real de la cualificación obtenida.

Se trata, pues de mejorar la democracia social, la participación, ofreciendo un marco jurídico sólido que permita a los asalariados contemplar una evolución de su movilidad con más garantías en cuanto a su protección social.

Entrevista: S. Jones

¿Qué es la CES?

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se creó en 1973 para defender los intereses de los trabajadores a nivel europeo, y representarles ante los organismos de la UE. El objetivo de CES es establecer una UE con una dimensión social fuerte que garantice el bienestar de todos los ciudadanos.

En la actualidad, la CES agrupa a 81 organizaciones miembro de 36 países europeos, así como a 11 federaciones sindicales europeas, es decir, 60 millones de miembros. Además, la CES coordina la actividad de 39 consejos sindicales interregionales (CSI) que organizan la cooperación sindical entre países.

La CES es uno de los interlocutores europeos en política social, y está reconocida por la Unión Europea, el Consejo de Europa y el AELE como única organización sindical intersectorial representativa en el continente.

Puede obtener más datos en:
<http://www.etuc.org>



Tasa de empleo y de paro

	Empleo (%)	Paro (%)
Alemania	65	9.5
Austria	67.8	4.5
Bélgica	63.3	9
Chipre	69.1	5
Dinamarca	75.7	5.4
España	61.1	11
Estonia	63	9.2
Finlandia	67.6	8.8
Francia	63.1	9.7
Grecia	59.4	10.5
Hungría	56.8	5.9
Irlanda	66.3	4.5
Italia	57.6	8
Letonia	62.3	9.8
Lituania	61.2	10.8
Luxemburgo	61.6	4.2
Malta	54.1	7.3
Países Bajos	73.1	4.6
Polonia	51.7	18.8
Portugal	67.8	6.7
Rep. Checa	64.2	8.3
Rumanía	71.6	4.7
Eslovaquia	57	18
Eslovenia	65.3	6
Suecia	72.1	6.3
UE25	63.3	9

Fuente: Empleo en Europa 2005

“Abolir” la pobreza en el Reino Unido

Una gran plataforma de organizaciones acaba de lanzar una campaña por un empleo de calidad y subsidios que permitan llevar una vida digna



rganizaciones y redes de lucha contra la pobreza provenientes de todas las regiones británicas se reunieron para formar una coalición cuyo objetivo es movilizar a la opi-

nión pública contra la pobreza en el Reino Unido y cambiar, en el sentido positivo, las actitudes de la población. La campaña pretende obtener un compromiso de los principales partidos políticos en la erradicación de la pobreza en el país, en una sola generación.

Esta voluntad de colaboración está inspirada en el éxito obtenido por la campaña « Haz que la pobreza sea historia » que consiguió crear una ola de sensibilización a nivel internacional en torno a la pobreza y a las soluciones que pueden darse. Hacia el final del pasado año, se reunieron algunas organizaciones con motivo de una conferencia organizada por los Centros para Parados (Unemployed Worker Centers – UWC) de la Confederación Sindical (TUC). Después, han actuado conjuntamente en la realización de objetivos comunes agrupados en una gran plataforma política con un calendario de actividades. Si bien aún no se ha logrado ningún acuerdo final, todos los actores implicados están animados por una fuerte voluntad de hacer realidad esta idea. Con demasiada frecuencia, el movimiento de lucha contra la pobreza ha dado una imagen dividida, incapaz de unir sus voces en una sola en las cuestiones en las que estamos trabajando.

Ampliar la perspectiva

Los UWC existe desde hace 25 años. Sin embargo, actualmente hay muchos menos centros, por razones financieras y por la cada vez menor importancia que se le da al desempleo por parte de la Administración local y los mismos patrocinadores de la UWC. Esta disminución ha llevado a los activistas que quedan a abrir los ojos y reconocer que un gran número de cuestiones que se plantean los parados se acercan bastante a los objetivos de los organismos de lucha contra la pobreza. La cuantía de los subsidios de paro o de discapacidad están en el centro de los debates en las cues-

tiones ligadas a la salud (mental y física), a la vivienda, al endeudamiento y a la pobreza infantil, así como sobre un gran número de problemáticas sociales. La campaña « Peanuts4benefits » (cacahuets por beneficios), lanzada en 2004, unió a varios grupos en torno al daño causado por el igualamiento a la baja de los subsidios de desempleo. La eficacia de esta primera experiencia de colaboración ha animado a los UWC a buscar otras colaboraciones de este tipo.

En el Reino Unido, como respuesta a la tendencia a suprimir a toda costa los subsidios, los UWC defienden un empleo de calidad y de unos subsidios con un nivel de ingreso que permita una vida digna. Ganaremos mucho con esta colaboración con otros activistas y otras organizaciones.

Una movilización colectiva

Los organizadores de la coalición no tienen ninguna intención de reemplazar al organismo existente, ni de hacer sombra al programa o especialización de las demás organizaciones, sino, al contrario, pretender ofrecerles ayuda práctica. Gracias a esta coalición de esfuerzos, el todo será mayor que la suma de las partes. La campaña deberá reforzar a cada una de sus organizaciones miembro, y no desviar de ninguna de ellas la atención del público.

Se tratará de una movilización colectiva. Las estructuras comunes que se han acordado permitirán la implicación del conjunto de la regiones del país e incluirán, en cada nivel, a activistas que estén viviendo en situación de pobreza. Es probable que la campaña sea más intensa en 2008, en la víspera de las próximas elecciones generales. Hay una voluntad clara de que se haga realidad este objetivo, como lo demuestra la implicación del conjunto de las principales redes y organizaciones. Con un índice de paro que ha registrado un importante aumento y millones de personas en situación de pobreza, en paro o trabajando, no podemos desperdiciar esta ocasión.

C. Hampton

EAPN Finlandia y la presidencia de la UE

EAPN Finlandia tomará parte en numerosos eventos en el marco de la actual presidencia finlandesa de la UE

EAPN-Finlandia busca la sensibilización pública de las cuestiones relacionadas con la pobreza y la exclusión social, y la promoción de una

EU más social, que represente a todos los ciudadanos. Un asunto que interesa muy particularmente a la red es la pobreza infantil y familiar, después de haberse difundido una investigación reciente sobre la situación de las familias con hijos. Realizaremos una campaña informativa para el gran público sobre la base de una serie de datos recabados durante un año, que tendrá lugar en un seminario previsto para el 27 de octubre, paralelamente a nuestra Asamblea General.

Es el 27 de octubre el día que EAPN-Fin ha elegido para convocar la Asamblea anual, es decir, justo después de la quinta Mesa Redonda europea sobre la pobreza y la exclusión social, prevista para el 16 y 17 de octubre en Tampere, y después del evento organizado por las ONGs el 17 y 18 de octubre. La Mesa Redonda será el momento más importante de EAPN-Fin en el curso de la presidencia finlandesa.

La red finlandesa de EAPN ha sido miembro de su comité de planificación y, como tal, participó en su preparación. Hemos podido también proponer temas y ponentes, informando de todo ello a otros socios de EAPN sobre los avances obtenidos, como se hizo, por ejemplo, en las reuniones del Comité Ejecutivo de EAPN.

Quinta Mesa Redonda sobre pobreza y exclusión social

La presidencia finlandesa desea resaltar que promocionará una protección social duradera y basada en la igualdad, la cohesión y la participación. La lucha contra la pobreza y la exclusión social exige promover un empleo gratificante y el acceso universal a los bienes, derechos y servicios. La quinta Mesa Redonda concluirá el programa.

La quinta Mesa Redonda se reunirá en su sesión plenaria inaugural, que tratará sobre la pobreza y la exclusión social en la Europa actual. Se han previsto cuatro talleres cuya temática es la si-

guiente : (1) la inclusión activa (activación, acceso a los servicios y al ingreso mínimo, y cómo integrar equilibradamente las políticas de empleo y de inclusión) ; (2) el papel de los servicios sociales en la lucha contra la exclusión social ; (3) la integración transversal de la exclusión social ; (4) los derechos sociales y la normativa social mínima. Para completar las visitas a proyectos, hay un seminario titulado « Pobreza y medios de comunicación ». Se rendirá homenaje a la Jornada Internacional de Erradicación de la Pobreza (el 17 de octubre). Las conclusiones « Reflexiones de las ONGs » serán presentadas por EAPN.

La política social de la UE y los modelos nacionales

EAPN-Fin participó en el consejo informal « Asuntos Sociales » del 6 al 8 de julio que reunió a los ministros de asuntos sociales y sanidad, así como a los de Trabajo y a las ONGs afectadas, para debatir los retos de la mundialización en un escenario demográfico cambiante. Los temas de los talleres fueron los siguientes : aumentar la producción mejorando la calidad de la vida profesional ; prolongar las carreras profesionales a través de las políticas sociales; salud y trabajo. Cada tema se abordó teniendo en cuenta el punto de vista de « género ». EAPN estima que la reunión más importante sigue siendo la tripartita con las ONGs el 6 de julio.

En octubre, la Asamblea General de la EAPN será informada de los diferentes temas tratados por la Presidencia finlandesa.

EAPN participará también en la conferencia de la Presidencia finlandesa sobre la « evolución de la política social en la UE y de los modelos sociales nacionales » prevista para el 8 al 11 de noviembre, donde se abordará igualmente la cuestión del mercado interior.

Además de su participación en estos eventos, EAPN Fin tiene intención de difundir su postura sobre el conjunto de estos temas. Los documentos de EAPN y EAPN-Fin, nuestras reacciones a las consultas en curso, etc., nos permitirán dar a conocer los temas que más nos importan. Por otra parte, podremos así recordarles a quienes toman las decisiones y al gran público qué clase de UE deseamos.

Ari Saarto
Presidente, EAPN-Finlandia

PRIORIDADES DE LA PRESIDENCIA FINLANDESA EN POLÍTICA SOCIAL

En su borrador de agenda para el semestre de presidencia, Finlandia presenta los principales temas a abordar en el marco de la transversalidad y en los diferentes aspectos de la política de la UE.

En cuanto a las cuestiones sociales, la presidencia finlandesa se concentrará en el empleo y la política social, la igualdad de oportunidades y el derecho laboral, con el fin de responder a los retos de la mundialización y los cambios demográficos. Por ejemplo, parece que los principios generales de la flexibilidad deberían de aprobarse inmediatamente después de la presidencia finlandesa.

Finlandia hará hincapié en la mejora de la calidad de vida profesional como mecanismo potenciador del empleo y de la productividad. Durante la presidencia finlandesa, se cree que la Comisión publicará un libro verde sobre el futuro del derecho laboral, en el que abordará cuestiones sobre las nuevas formas de empleo y sobre el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. A propósito de esta Comunicación Finlandia desea poner las bases de una postura del Consejo sobre los retos del derecho laboral a corto plazo.

Web de la Presidencia:
<http://www.eu2006.fi/>

Promover una protección social sostenible: equidad, cohesión y participación



¿Cómo es EAPN Finlandia?

EAPN Finlandia es una red de organizaciones, asociaciones y grupos activos. Sus objetivos son mejorar la situación de las personas pobres y los excluidos sociales, y promover los derechos sociales, la seguridad social básica, el bienestar y una vida autónoma.

EAPN Finlandia se creó el 27 de octubre de 1994 como consecuencia de un proyecto europeo llevado a cabo por varias organizaciones sociales y y del sector de la sanidad. Hoy la red cuenta con 32 entidades y miles de personas.

Estrategia: queremos combatir la pobreza haciendo presión, y con una perspectiva de un futuro mejor común. Nuestras organizaciones miembro dirigen sus actividades propias hacia este fin. Es importante, desde ahora, tener debates comunes, puesto que la unión hace la fuerza. Desde nuestro punto de vista un enfoque de abajo a arriba significa dar voz a todos nuestros miembros. Ello exige de nuestra parte escuchar con mucha atención.

Método de trabajo: EAPN Finlandia tiene un Comité Ejecutivo que se reúne una vez al mes. El proceso de implicación en el Plan

Nacional de Acción por la Inclusión se revela como una herramienta importante. Hay 4 grupos de trabajo sobre los siguientes temas: política social, cuestiones internacionales, sanidad y pobreza, pobreza infantil. El tema principal de este año es la pobreza infantil. En este marco, organizaremos a lo largo del otoño un seminario nacional sobre esta cuestión, paralelamente a la Asamblea General. También organizamos charlas abiertas para familias con hijos: recogemos su testimonio e identificamos las líneas causa-efecto entre enfermedad, discapacidad y pobreza.

Organizaciones miembro: Nuestras organizaciones miembro se ocupan de temas como la pobreza, la sanidad pública, los discapacitados, el alcoholismo y las toxicomanías, el bienestar social, la política sanitaria, el bienestar infantil, las enfermedades mentales, y la protección jurídica de los pacientes. Para nosotros, la dignidad y un tratamiento correcto constituyen los derechos humanos fundamentales. Promovemos también el concepto de vida autónoma.

Tiina Saarela
Agente de Desarrollo, EAPN Finlandia

Finlandia en cifras

- Población: 5,2 millones de habitantes, 17 habitantes por km²
- Superficie: 338.000 km²
- Idioma oficial: Finlandés y sueco
- Jefe del Estado: Tarja Halonen, Presidenta de la República
- Adhesión a la UE: Finlandia se adhirió a la Asociación Europea de Libre Comercio (AELE) en 1961, fue miembro de la UE en 1995 y ha sido miembro fundador de la Eurozona en 1999.
- Producto Interior Bruto (PIB): 151.900 millones de euros
- Tasa de inflación: 0,2%
- Tasa de empleo: 67,6%

- Tasa de paro: 8,8%
- Tasa de paro de larga duración: 2,1%
- Porcentaje PIB dedicado a protección social: 26,9%
- Tasa de empleo de personas mayores: 51,4%
- Nivel de éxito escolar: 84,6%
- Tasa de riesgo de pobreza después de transferencias sociales: 11%

Fuentes: Estadísticas Finlandia, Presidencia de la UE, Comisión Europea (cifras de 2004)



Gracias y buenas suerte

Este es el último número de Noticias de la Red del que ha sido responsable Vincent Forest, después de 10 años de servicio como encargado de información de EAPN. En julio, Vincent tomó posesión como responsable de la oficina europea de Front Line, organización internacional para la defensa de los militantes de los

derechos humanos. En nombre de EAPN, aprovecho esta oportunidad para agradecerle su enorme trabajo y profesionalidad a lo largo de estos diez años entre nosotros, y le deseo lo mejor en su nueva y apasionante responsabilidad.

Fintan Farrell, Director de EAPN

Todos merecemos un adecuado nivel de ingresos mínimos que nos permita llevar una vida digna

Nº 119
Julio - Agosto 2006

impreso en inglés y francés
y disponible también en
otros idiomas en la web:
www.eapn.org

Editor:
F. Farrell

Responsable de la
publicación
V. Forest

Rue du Congrès 37-41 Box 2
B-1000 Bruselas
Tel. 32 2 230 44 55
fax 32 2 230 97 33
email: team@eapn.skynet.be
Internet: <http://www.eapn.org>

Colaboradores:
S. Jones
C. Flémal

Oficina de depósito:
1600 Sint Pieters Leeuw 1

Noticias de la Red pretende generar debates sobre temas específicos. Las opiniones aquí expresadas no tienen porqué coincidir necesariamente con las de EAPN. Si quiere hacer algún comentario sobre el contenido de este número, envíe un email a team@eapn.skynet.be
Financiado por la Comisión Europea

