

## Flexeguridad: hay que asegurar la seguridad

Editorial

**L**a Agenda de Lisboa del año 2000 fijó el objetivo económico de la UE en el pleno empleo basado en el crecimiento económico, la competitividad, mejores condiciones laborales y más cohesión social.

Es evidente que durante los últimos años estos objetivos no se han logrado. El desempleo sigue alto y las estrategias económicas fundadas en la competitividad no han repercutido positivamente en la exclusión social. De hecho, desde Lisboa, los niveles de pobreza en la UE se han mantenido inaceptablemente altos.

Las revisiones de la estrategia de Lisboa se han concentrado en alcanzar el objetivo de la competitividad y consideran a la excesiva provisión de fondos sociales como el culpable de no haber llegado a los objetivos.

En este compás de espera político, se está promoviendo la "flexeguridad" como la solución que combina limpiamente una liberalización radical del mercado laboral con el mantenimiento del Modelo Social Europeo.

Donde hay sistemas de seguridad social fuertes, como en Dinamarca, cuna de la flexeguridad, saben de lo que hablan. Pero el debate público sobre la flexeguridad ha identificado de sobra las flexibilidades que deben introducirse en el mercado laboral, mientras se avanza en la precisión de los elementos de la seguridad social que hay que reforzar y mejorar.

En definitiva sigue siendo cierto que reforzar las transiciones laborales (entre empleos, del mundo educativo al laboral o del paro al empleo) dependerá de la fortaleza del sistema de seguridad social en cada país miembro. Estas transiciones tendrán que ser reforzadas y negociadas en cada fase. Hasta que no se vea claramente hacia qué lado se inclina la ecuación de la flexeguridad, los sindicatos, las ONG sociales y los demás actores tendrán todo el derecho del mundo a no cooperar en un proceso que, disfrazado de modelo social, se parece mucho a las viejas liberalizaciones.

*Philip O'Connor*  
Presidente de la Task Force de Empleo

## ¿UN MERCADO LABORAL INCLUSIVO?

### CONTENIDOS

#### ¿Un mercado laboral inclusivo?

■ El empleo en la Unión Europea ¿Hacia una participación de las ONG sociales?.....	2
■ ¿Cómo se abordan los temas de empleo en a EAPN .....	2
■ Entrevista con John Monks: "El diálogo social europeo, impulso de modernización y cambio .....	3
■ ¿Qué es el diálogo social? .....	3
■ El Reino Unido y su flexibilidad laboral, ¿se adecúan a los objetivos?.....	4
■ Empleo de calidad o empleo digno .....	4
■ Flexeguridad en Hungría, realidades, preocupaciones, lecciones .....	5
■ Tasas de paro en la UE en 2005 .....	5
■ Flexeguridad: debaten dos organizaciones europeas .....	6
■ La flexeguridad en el centro del debate europeo .....	6

#### Noticias de Portugal

■ Pobreza en Portugal "Portugal todavía carece .....	7
de una cultura de inclusión"	
■ Un vistazo a EAPN Portugal .....	7
■ EAPN Portugal presenta a la Presidencia Portuguesa propuestas concretas para la con- solidación de la Estrategia de Inclusión Social .....	8

¿Un mercado laboral  
inclusivo?

## ¿Cómo se abordan las cuestiones de empleo en EAPN?

EAPN está convencida del carácter pluridimensional de la pobreza y la exclusión social. Por eso el empleo ha sido una de las cuestiones centrales, desde los orígenes. Ya en los primeros años de existencia de la red, se constituyó un grupo de trabajo sobre "acceso al empleo" para personas desfavorecidas. Con el paso del tiempo este grupo se ha interesado más ampliamente acerca de la relación entre inclusión social y empleo y en qué condiciones las políticas de empleo contribuyen efectivamente a la inclusión social. Hoy día la Task Force de Empleo reúne a 17 representantes de las redes nacionales de EAPN, activos en el campo de la orientación laboral, en el de la formación y la economía social, que se unen a otros 3 representantes de organizaciones europeas, designados para un periodo de 3 años. El grupo se reúne unas 3 veces al año, en pleno o en comisión, y el resto del tiempo trabajan a través del correo electrónico. Lo esencial de su actividad gira en torno al intercambio de experiencia y conocimientos, pero también pretende influir en la elaboración de las políticas de empleo, tanto a nivel nacional como europeo. El trabajo se pone en común a través de los grupos dedicados a las políticas de inclusión y los fondos estructurales, concretamente en la elaboración de las posturas de la red. También interviene en el análisis de las políticas de empleo de la Estrategia de Lisboa, aunque elabora sus propias iniciativas, como "Voces de la pobreza", un libro sobre testimonios relacionados con la vida laboral de personas pobres.

Claire Champaix  
Agente de EAPN

## El empleo en la Unión Europea ¿Hacia una mayor participación de las ONG?

**E**APN participa actualmente en los grandes debates europeos sobre la modernización de los mercados laborales, debates caracterizados por el desencuentro en lo que se refiere a la globalización y a las desigualdades dentro de la Unión Europea. Existen diferentes formas de prevenir y abordar la pobreza y la exclusión social en nuestras sociedades. Aunque el empleo sigue siendo responsabilidad principalmente de cada país, el debate pone de manifiesto tendencias muy extendidas en Europa, además de una cierta convergencia en las políticas que se están aplicando. El Método Abierto de Coordinación sobre Empleo, dependiente de la Estrategia de Lisboa, es un vehículo para el intercambio y el conocimiento de las políticas nacionales. Debería también hacer posible que los actores sociales implicados pudieran oponerse y cuestionar estas políticas, aunque no siempre sea así.

Ahora se reconoce que el empleo y las políticas sociales deben confluir para funcionar adecuadamente. Esto ayuda a que se le preste más atención al sector de las ONG sociales, que pueden así influir en las cuestiones de empleo con su experiencia y buen hacer, y exigir un mayor respeto por los derechos fundamentales.

La Comisión está preparando una comunicación sobre la flexibilidad para finales de junio de 2007 que bocetará una estrategia hecha a medida para reforzar tanto la flexibilidad como la seguridad laborales, y se espera que anime a los Estados miembro a acordar unos principios básicos para final de año. Probablemente la Comisión proponga un enfoque equilibrado. Pero, ¿cómo lo aplicarán los Estados miembros ante la presión de las liberalizaciones y acuerdos de "todo por nada" en flexibilidad? ¿Serán útiles para quienes no pueden acceder al empleo o trabajan y siguen siendo pobres y excluidos? Tanto la EAPN como la Plataforma Europea de ONGs Sociales han dejado clara su postura en respuesta al libro Verde sobre la Modernización de la Legislación Laboral de marzo de 2007, que trataba también sobre la

flexibilidad de forma más general, llamando a un reforzamiento de los derechos fundamentales y a una mayor apertura del debate.

Las políticas laborales activas o de activación están muy presentes en los debates entre los Estados miembro. En 2005 EAPN aportó unos criterios para la "activación conveniente" que tiene efectos positivos y promueve la cohesión social, en la que la economía social juega un papel importante. Lo que no queremos son políticas de activación laboral que causen estigmatización y excluyan a los parados.

Estas preocupaciones tienen mucho que ver con el concepto de inclusión activa que dio la Comisión en 2006 (1) que combina "una vía de enlace hacia el mercado laboral a través de oportunidades de empleo o formación continua, ayudas económicas suficientes para llevar una vida digna y mejor acceso a los servicios que allanen el camino a individuos y familias en su integración social". Apoyamos este enfoque integrado pero

exigimos que cada uno de estos factores se aplique en un nivel alto y basado en los derechos.

La fuerza que tengamos en estos debates dependerá de que se coordinen adecuadamente las actividades europeas y nacionales, de nuestra habilidad para ser portavoces de los afectados y de un diálogo organizado en la sociedad civil que influya en el diálogo social sobre el empleo.

Claire Champaix  
Agente de EAPN

"El empleo y  
la política social  
deben acompañarse  
si queremos que  
funcionen"

## El Diálogo Social Europeo Hacia la modernización y el cambio

**E**l diálogo social es un elemento fundamental en el modelo social europeo, que ha hecho posible un progreso significativo en muchos asuntos relacionados con el empleo. ¿Cuál es la situación actual? Hemos preguntado a John Monks, Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC en sus siglas inglesas).

### ¿Qué ha conseguido el diálogo social hasta ahora?

**John Monks:** El diálogo social europeo (ESD) ha traído muchos acuerdos. Los tres primeros acuerdos marco sobre permisos por maternidad (1995), trabajo a tiempo parcial (1997) y contratos por tiempo definido (1999) fueron incorporados al legislativo comunitario por la vía de las Directivas del Consejo. En 2002, los agentes sociales europeos concretaron los primeros acuerdos autónomos, cuya implementación a nivel nacional se delegó en los propios agentes sociales. Este enfoque permitió llegar a dos acuerdos marco importantes sobre teletrabajo (2002), y estrés laboral (2004), otras acciones para el desarrollo de aptitudes y cualificación personales durante toda la vida (2002) y un acuerdo marco sobre igualdad de sexo (2005). Recientemente (abril de 2007) los agentes sociales europeos firmaron un acuerdo marco voluntario sobre acoso y violencia en el trabajo.

### ¿Cuál es la posición de la Confederación sobre la flexibilidad?

—Lo primero es saber qué entendemos por flexibilidad. Significa llegar a un equilibrio socialmente aceptable entre el bienestar del trabajador y las necesidades empresariales. La flexibilidad se ha discutido muy ampliamente en los últimos debates, y la ETUC ha dado su definición.

La ETUC considera que hay siete principios fundamentales, base de cualquier aproximación al concepto de flexibilidad:

- La lucha contra la precariedad en el trabajo y por el empleo de calidad
- Flexibilidad en positivo y mejor organización del trabajo
- Salvaguarda de las leyes de protección laboral, complementadas con políticas que promuevan la movilidad en positivo
- Un enfoque amplio en la relación flexibilidad y seguridad, sin centrarse en ningún modelo único de flexibilidad
- Mejorar los sistemas de protección social
- Integrar la flexibilidad con las políticas macroeconómicas que buscan el crecimiento y la creación de empleo
- Mejorar el diálogo social y la negociación colectiva

### ¿Cuáles son los temas a tratar en su congreso de 2007?

— El lema del undécimo congreso ETUC (Sevilla 21-24 mayo) resume nuestras prioridades políticas "a la ofensiva, por la Europa Social, la Solidaridad y la Sostenibilidad". La ETUC quiere continuar su ofensiva hacia un mayor protagonismo en la concreción de las políticas europeas. Nuestro trabajo se ha concentrado en dar un impulso nuevo a la Europa Social a través del pleno empleo, la calidad en el empleo, y la promoción de la igualdad de oportunidades y la protección social. También hemos hecho de la cohesión social una prioridad innegociable, porque la UE tiene que erradicar la pobreza y la discriminación para que los ciudadanos puedan vivir dignamente. El desarrollo sostenible también ha tenido un papel central en el debate. Queremos que la UE tome medidas definitivas para abordar el cambio climático.

Entrevista: Audrey Gueudet;

Más información en la web de ETUC:  
<http://www.etuc.org>



## ¿QUÉ ES EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO?

El diálogo social europeo está incluido en el Tratado de Roma y coordina los debates, negociaciones y acciones conjuntas de los agentes sociales europeos sobre temas sociales y laborales.

A nivel de la UE, los trabajadores están representados por la ETUC. La patronal está representada por tres organizaciones diferentes: Business Europe, la CEEP (Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Interés General) y la UEAPME (Asociación Europea de pequeñas y medianas empresas). El diálogo sectorial lo llevan a cabo las Federaciones de Industria Europea.

Las consultas a agentes sociales se organizan a través de dos fases obligatorias. Primero, la Comisión consulta a los actores sociales sobre la posible dirección de una acción comunitaria; luego, les consulta sobre el contenido de dicha acción. Si, después de estas dos fases, las partes no logran llegar a un acuerdo en las negociaciones bilaterales, entonces, si la Comisión lo cree conveniente, presenta una propuesta.

Cada año, desde 1997, los actores sociales han sido invitados a tomar parte en la cumbre social tripartita, formada por representantes de la pasada Presidencia del Consejo, las dos próximas presidencias y la Comisión. La instauración de esta cumbre representó un importante paso político, porque reconoce el papel de la consulta a tres bandas dentro del más alto nivel en la toma de decisiones de la UE. Los campos que cubre dicha consulta son el diálogo macroeconómico, el empleo, la protección social, la educación y la formación práctica.

Más información en:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_en.htm)

## ¿Empleo de calidad o empleo digno?

Entrevista con Ramón Peña-Casas.  
Sociólogo, del Observatorio Social Europeo

Hay dos conceptos muy de moda, empleo de calidad y empleo digno. ¿En qué se diferencian?

—Son conceptos totalmente diferentes en origen y en significado, y en su grado de interés para la UE. En 2001, la UE establece el objetivo de examinar cómo ha cambiado la calidad del empleo basándose en una serie de indicadores específicos. La mejora de la calidad y de la productividad eran dos de los tres objetivos transversales de las políticas de empleo del periodo 2003-5. Esa serie de indicadores aún está ahí, pero el enfoque ha variado de alguna manera. Trabajo digno es un concepto desarrollado por la ILO (Organización Internacional del Trabajo) como parte de su planteamiento para globalizar el concepto, que hace referencia a sus acuerdos pasados. Este enfoque es menos pluridimensional que el europeo porque se basa en indicadores más vagos y limitados para los que no hay consenso político.

Usted defiende que el concepto "calidad en el empleo" tiene que mantenerse vivo. ¿Por qué?

—La UE hace bien al promover el trabajo digno desde una posición internacional, concretamente desde sus políticas comerciales y de asuntos exteriores. Pero es irrelevante dentro de la UE. La mayoría de los Estados miembro han ratificado las convenciones realmente relevantes y las han trasladado a sus legislaciones nacionales. Cualquier intento de crear un marco internacional para estos indicadores nos lleva a valores que son muy bajos en términos europeos. "Trabajo digno" no puede sustituir al objetivo más ambicioso de mejorar la calidad en el empleo. Sólo es una versión descafeinada de la calidad en el empleo, como ya se acepta en toda la UE.

<http://www.ose.be>

## La flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido, ¿se adecúa a sus objetivos?

**El Reino Unido es el cuarto país más rico del mundo, y su tasa de empleo la más alta del G8. Sin embargo, registra los peores datos de pobreza infantil en los países occidentales y los informes hablan de desigualdad, bajos salarios y alto número de hogares en paro. ¿Qué puede ofrecernos el enfoque "flexible" británico con estos resultados?**

**E**n el R.U. la mayoría de las personas más pobres no tienen trabajo remunerado mientras que los ingresos mínimos sociales y los subsidios de paro están entre los más bajos de la UE.

Pero el Reino Unido ha sobrepasado el objetivo del 70% en la tasa de empleo, y ahora quiere llegar al 80%. La tasa de empleo es mucho más baja en familias monoparentales, discapacitados y minorías étnicas.

El gobierno cree que la clave para reducir el número de beneficiarios del ingreso por incapacidad, cuyo objetivo es crear más empleo para las familias monoparentales y para trabajadores de edad avanzada, es acometer otra reforma que afectaría tanto a las ayudas sociales para trabajadores mayores como a los incentivos al empleo.

El RU registra altos niveles de pobreza, que siguen subiendo, especialmente entre los más desfavorecidos. El gobierno justifica la reforma de la seguridad social argumentando que la mejor manera de salir de la pobreza es trabajar. Pero en la mitad de los hogares pobres uno de sus miembros trabaja. La estrategia estatal hasta ahora ha sido hacer que los padres y madres de familias monoparentales se pongan a trabajar porque vale la pena, gracias a una reforma de los ingresos sociales y deducciones fiscales, medidas que intentan subir los salarios más bajos. Todo ello ha conseguido aumentar el número de empleados. Pero el gobierno no se ha centrado en la calidad ni en la sostenibilidad del empleo.

La "activación del mercado laboral" propuesta por el gobierno plantea ciertos problemas:

- Los más pobres se benefician poco o nada de la estrategia estatal de ayudas sociales complementarias y deducciones fiscales, cuyo principal objetivo es que compense trabajar.
- A pesar de la Estrategia Nacional de

Apoyo a la Infancia, las posibilidades que tiene una madre de trabajar quedan anuladas por la falta de guarderías de calidad.

- Trabajar no te libra de ser pobre. Unos 1,7 millones de niños, la mitad de los que están en situación de pobreza en 2004/5, pertenecían a familias que trabajan y el 80% vivían en hogares con un padre y una madre.

- Los niveles salariales se han mantenido bajos, especialmente en el tramo inferior, debido a la baja protección laboral y a la competencia de los inmigrantes en empleos poco cualificados.

**"El gobierno británico no se ha centrado en la calidad y sostenibilidad del empleo"**

La segunda senda del enfoque estatal sobre el empleo es la de mejorar la cualificación para disminuir la pobreza. Sin embargo, la facilidad con la que contratan y despiden los empresarios británicos desincentiva la formación. El recurso a los inmigrantes o estudiantes, normalmente bastante cualificados,

convierte en innecesaria cualquier acción hacia grupos desfavorecidos como fuerza laboral.

Sin la actual redistribución estatal de renta a través de su estrategia anti-pobreza infantil, la pobreza y la desigualdad serían aún peores. Pero en general, la reforma de la protección social parece haber repercutido más en la competitividad salarial y en los riesgos de pobreza que colocando a personas en la vía de una mejor cualificación, mejor valoración y un futuro más halagüeño. La confianza tanto en los incentivos voluntarios a las empresas que realizan la inversión, como en la cualificación y la vivienda parece seguir intacta. Estando como estamos en el siglo XXI, esta economía y esta sociedad ricas en contaminación y desequilibradas podrían darse cuenta de que no se adaptan a las circunstancias, no están al día...

*Katherine Duffy  
Voluntaria de la EAPN en la Universidad De Montfort y directiva de la Task Force de Política Social del Reino Unido*

## Flexeguridad en Hungría a Realidades, preocupaciones, lecciones

En Hungría, mucha gente, especialmente los parados de larga duración, considera que un trabajo de poca calidad y mal pagado es una alternativa realista a las ayudas sociales. El concepto de flexeguridad importa sólo a este grupo vulnerable. ¿Cómo darles más seguridad y mejores condiciones laborales? La flexeguridad ayuda a que trabajar le compense de verdad a este segmento de trabajadores.

### El paisaje tradicional húngaro

Las tres medidas tradicionales del empleo protegido en Hungría son el empleo para discapacitados, los programas de empleo público (workfare), y los de empleo temporal dirigidos a grupos específicos como familias monoparentales y romaníes.

En general, los beneficiarios acogen muy bien estos programas porque consiguen un ingreso y un estatus social. Es mejor que estar en paro.

Pero desde una perspectiva más amplia, estos elementos tradicionales parecen no estar funcionando adecuadamente. Los programas de empleo protegido están muy subvencionados, y por tanto dependen de unos presupuestos muy limitados que sólo llegan a unos cuantos proyectos.

En un país con una tasa de paro ligeramente por debajo del 60%, los programas subvencionados "protegen" a sus beneficiarios de los retos de

la competitividad y la productividad. El empleo protegido se considera como "de segunda división" en el mercado laboral húngaro; no da opción a participar en "la primera". Aunque es útil, ofrece perspectivas muy pobres, individuales y sociales.

### Nuevas perspectivas – recorte de costes laborales para grupos desfavorecidos

Últimamente ha aparecido en la escena húngara una nueva generación de esquemas laborales. La idea principal es que allá donde se arriesgue la productividad por contratar a discapacitados en el mercado laboral abierto, las políticas de empleo compartan ese riesgo con las empresas, reduciendo los costes de contratación (con deducciones fiscales).

Todo ello ha llevado al gobierno húngaro a introducir nuevos programas (Start, Start + y Start Extra) que ofrecen descuentos fiscales tanto en impuestos como en cuota de la seguridad social a empresas que contraten a mujeres que han estado en paro por mater-

nidad, parados de larga duración y de avanzada edad, estudiantes de regiones pobres que no han terminado sus estudios, etc. Las nuevas iniciativas son prometedoras pero falta saber cómo están funcionando.

### Perspectivas y lecciones que debemos aprender

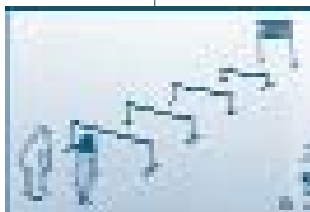
Los esquemas basados en la bajada de impuestos para las nuevas contrataciones probablemente tengan efectos positivos al por mayor, en los parados de larga duración, pero no es previsible que vayan a crear empleo estable y duradero, porque los nuevos trabajadores serán despedidos cuando se termine el período subvencionado.

Una de las claves sería revisar los costes de contratación, concretamente suavizar los impuestos sobre la renta de los empleos peor pagados. El objetivo está en equiparar el coste del empleo legal con el de la economía sumergida en los sectores peor pagados, para que éste emerja hacia la legalidad.

Existen algunas áreas problemáticas que requieren medidas especiales. De entre ellas, las más importantes son las ayudas a la movilidad de las personas que viven en áreas rurales desfavorecidas y la concesión de un estatus legal especial para los empleados de pequeñas empresas y para los autónomos que forman micro-empresas.

La lección que nos da Europa, y que nos interpela, es que los mercados menos regulados son, no sólo más dinámicos, sino además más inclusivos. En otras palabras, la flexeguridad debe ir de la mano de una menor reglamentación laboral, aportando al mismo tiempo una mayor seguridad a los trabajadores más vulnerables (y no obligatoriamente por medio de una reglamentación laboral). De cara a estos objetivos, se pueden criticar los logros obtenidos hasta ahora: Hungría tiene aún que aprender muchas lecciones en materia de "flexeguridad"...

Dr. Balász Krémer  
Universidad de Debrecen



## Desempleo en Europa, 2005

(% población activa mayor de 15 años)

País	Total	Hombres	Mujeres
Austria	5,2	4,9	5,5
Bélgica	8,4	7,6	9,5
Bulgaria	10,1	10,3	9,8
Chipre	5,2	4,3	6,5
República Checa	7,9	6,5	9,8
Dinamarca	4,8	4,4	5,3
Estonia	7,9	8,8	7,1
Alemania	9,8	8,8	10,3
Irlanda	4,4	4,6	4,1
Finlandia	8,4	8,2	8,6
Francia	9,7	8,8	10,7
Grecia	9,8	6,1	15,3
Hungría	7,2	7	7,4
Italia	7,7	6,2	10,1
Letonia	8,9	9,1	10,1
Lituania	8,3	9,1	10,1
Luxemburgo	4,5	3,5	5,8
Malta	7,3	6,5	9
Holanda	4,7	4,4	5,1
Polonia	17,7	16,6	19,1
Portugal	7,6	6,7	8,7
Rumanía	7,2	7,8	6,4
Eslovenia	6,5	6,1	7
Eslovaquia	16,3	15,5	17,2
España	9,2	7	12,2
Suecia	7,8	7,9	7,7
Reino Unido	4,8	5,1	4,3
<b>EU27</b>	<b>8,7</b>	<b>7,9</b>	<b>9,7</b>

## La flexeguridad, en el centro del debate europeo

La Comisión ha anunciado la publicación de una comunicación sobre flexeguridad que será integrada en la Estrategia de Lisboa a finales de junio de 2007. La flexeguridad se define como una estrategia política que mejora, al mismo tiempo y de forma explícita, por un lado la flexibilidad del mercado laboral con todos sus elementos y facetas, y por otro, la seguridad (en el empleo y en los salarios). La idea fundamental es que flexibilidad y seguridad no deberían considerarse como ideas excluyentes o contrarias, sino potencialmente complementarias y sinérgicas.

La comunicación propondrá probablemente unas pautas de trabajo para que cada Estado miembro pueda introducir elementos de flexeguridad en virtud de su situación concreta. Entonces el conjunto será examinado por el Consejo de Ministros y el Parlamento Europeo y pedirá a los Estados miembros que, previo acuerdo, adopten unos principios comunes para final de 2007.

El debate comenzó a principios de 2007 en la Comisión del Libro Verde sobre "Modernización de la Legislación Laboral, Retos del S. XXI". Como era previsible, los participantes no se ponen de acuerdo aún sobre cuáles son esos retos y cómo afrontarlos. Las patronales quieren flexibilidad y los sindicatos seguridad. Las ONG sociales quieren un diálogo más abierto y que las reformas propuestas se guíen por un compromiso de reforzamiento de la cohesión social.

Claire Champaix  
Agente de Desarrollo de EAPN

Más información sobre flexeguridad:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/flex\\_meaning\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm)  
(Comisión Europea)

Las posturas de los participantes:  
<http://www.euractiv.com/en/socialeurope/labor-market-reforms/article-140843>

## El debate de la flexeguridad en dos organizaciones europeas

Con el debate sobre la flexeguridad en plena efervescencia, nos cuentan sus impresiones el Foro Europeo de la Discapacidad y la Conferencia Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF), cuyos miembros incluyen a los grupos de la economía social más relevantes en la UE.

### "Flexeguridad no es inseguridad"



La economía social equivale al 10% de las empresas europeas y emplea a 9 millones de trabajadores. Afecta a casi la totalidad de la población europea.

Las empresas de la economía social trabajan hacia un nuevo modelo de negocio...

Si la flexeguridad es un matrimonio entre la flexibilidad y la seguridad, más flexibilidad no debe traducirse en menos seguridad. Debe centrarse en mejorar las condiciones laborales y la calidad en el empleo a través de un continuo diálogo social. CEP-CMAF desea expresar que los contratos indefinidos son la norma de la economía social, aunque diferentes situaciones laborales pueden funcionar mejor con otros tipos de contrato.

Las empresas de la economía social deben demostrar en el debate sobre la flexeguridad lo que se puede hacer. Siempre han sido una forma de combinar la creación de empleo, la calidad, el crecimiento, los lazos con la sociedad, competitividad, unión con la comunidad y desarrollo, y la creación de capital social. Lo que les diferencia es la inversión en capital humano. Su experiencia han hecho a las empresas de la economía social actores clave en el mantenimiento y desarrollo de la cohesión social en la UE.

Karin Pfluger  
ESCCMSAF  
<http://www.cepcmaf.org>

### "La flexibilidad debe acompañarse con la seguridad para ayudar a una inclusión real"



La flexibilidad puede ser positiva para las personas con discapacidad. Muchos están excluidos del mercado laboral por una falta de flexibilidad en el lugar de trabajo en un sentido amplio: la flexibilidad en los horarios, por ejemplo, permite a las personas que sufren una enfermedad crónica, a enfermos mentales o a quienes no pueden trabajar una jornada entera beneficiarse de acuerdos de trabajo flexible, adaptaciones de un perfil laboral a un candidato discapacitado o a un trabajador que sufre en un momento concreto una discapacidad.

Por otro lado, los contratos temporales pueden ser una oportunidad para comenzar una carrera profesional, o para retomar una vida laboral después de un periodo de paro por enfermedad o discapacidad. Gracias a ellos los candidatos pueden demostrar su capacitación a los empresarios, que suelen ser reticentes por los prejuicios que hay contra la discapacidad. Sin embargo, la flexibilidad debe ir de la mano de la seguridad para contribuir a una auténtica inclusión. La flexeguridad no puede significar sueldos más bajos (especialmente para trabajadores que afrontan gastos extra por vivir en una sociedad poco accesible para ellos). Entre trabajo y trabajo debería facilitarse la formación práctica y ayudas sociales.

En muchos países europeos una persona con discapacidad que recibe ayudas sociales y encuentra un empleo pierde las ayudas y su derecho a percibir las. Cuando estas personas están contratadas debería haber ayudas adicionales para los gastos extra que afrontan (transporte, rehabilitación).

Carlotta Besozzi  
Director del Foro Europeo para la Discapacidad  
<http://www.edffep.org>

## Pobreza en Portugal

### "Portugal carece todavía de una cultura de la inclusión"

**E**n el contexto europeo, Portugal aparece como el país peor situado en términos de incidencia, persistencia e intensidad de la pobreza. La cohesión social sigue amenazada en Portu-

gal por los altos niveles de pobreza, desigualdades económicas, alta tasa de abandono escolar, alto número de trabajadores pobres, y diferencias salariales entre ambos sexos.

En la UE de los 15, Portugal presenta los peores indicadores de desigualdad. Según datos de 2005 de EU-SILC existe un nivel de riesgo de pobreza del 20%, unos dos millones de personas. Según ECHP en 2001 las tasas de riesgo de pobreza (15%), riesgo de pobreza infantil y de la tercera edad superaban la media de la UE-25.

Aunque el fenómeno de la pobreza se extiende a todo el territorio nacional, existen determinados grupos más vulnerables:

- parados
- trabajadores poco cualificados y mal pagados
- mayores
- familias monoparentales
- inmigrantes
- niños y jóvenes en situaciones de riesgo
- sin techo
- personas con discapacidad
- minorías étnicas

Las causas de la pobreza son variadas y complejas. En el caso portugués, van ligadas a:

- el subdesarrollo rural endémico
- fallos en la seguridad social y la redistribución de la renta
- carencia de una mínima cualificación
- aparición de nuevas formas de exclusión: crecimiento urbano e infra-urbano, nuevos grupos de riesgo (familias monoparentales, drogadictos, minorías étnicas, inmigrantes).

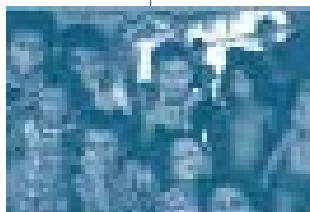
#### Esquema general de las políticas sociales portuguesas

El Plan Nacional de Acción 2006-8 tiene 3

prioridades y objetivos comunes europeos:

- 1.- Lucha contra la pobreza en niños y personas mayores, asegurando sus derechos fundamentales como ciudadanos.
- 2.- Corregir las desventajas en educación, formación práctica y cualificación profesional.
- 3.- Superar la discriminación, reforzando la integración de personas con discapacidad e inmigrantes.

La mayoría de las medidas actuales responden a las líneas generales marcadas por la Comunidad, o a esquemas europeos de lucha contra la exclusión social y la pobreza. Recientemente se tomaron algunas medidas políticas como los Contratos de Desarrollo Social, que son planes de intervención acordados por diferentes organismos para crear áreas donde se procure la inclusión de los más desfavorecidos



por un periodo de tiempo concreto.; la Iniciativa de Nuevas Oportunidades, que promueve mejorar el nivel de cualificación profesional de la población adulta; el Complemento Solidario para Mayores para pensiones percibidas por los mayores de 65 años que asegura unos ingresos por encima del umbral de la pobreza, estimado en 2006 en 4.200 euros; el Proyecto Piloto de Vivienda para Mayores, etc.

Las ONG son las que están más involucradas en la aplicación real de estas medidas. Sin embargo, una vez más, se perdió la oportunidad de participar en este proceso. EAPN está concienciada, y confía en que las políticas de inclusión estén bien coordinadas y cuenta con el compromiso del gobierno y de los principales actores sociales (incluidas las personas en situación de pobreza).

EAPN Portugal cree que para avanzar de forma decisiva en la erradicación de la pobreza y la exclusión social hay que promover la "buena gobernanza", que significa coordinar políticamente a los diferentes Ministerios, y articular de forma coherente y efectiva las políticas existentes, y movilizar la participación de todos los actores sociales. En este sentido, y más allá de palabras y discursos, Portugal todavía carece de una "cultura de la inclusión".

Sandra Araujo  
EAPN Portugal

## Un vistazo a EAPN Portugal

Creada en 1991, EAPN Portugal es una estructura descentralizada que se divide en 18 distritos y cuenta con 686 miembros, de los cuales 461 son ONG sociales y 225 personas físicas.

Esta arquitectura descentralizada original crea espacios para que la sociedad civil actúe a nivel local y comunitario, promoviendo, entre otras cosas, la cultura del cambio a la hora de abordar diferentes problemas, de modo que se modifiquen los enfoques tradicionales, haya un intercambio de conocimientos y experiencias, se creen condiciones para un mejor ejercicio de la solidaridad, y se consolide la participación de las personas en situación de pobreza y exclusión social en las iniciativas a ellas destinadas.

### Actividades de EAPN Portugal

#### Información

Generar y apoyar el campo de las comunicaciones y la acción coordinada es una de las actividades centrales de EAPN Portugal y probablemente uno de los servicios más importantes que la Organización puede ofrecer a sus miembros.

#### Publicaciones

EAPN Portugal publica una gran variedad de trabajos editoriales, de información nacional y regional sobre cuestiones sociales de actualidad, estudios, resultados de proyectos e investigaciones.

#### Formación práctica

EAPN, como entidad reconocida por el Instituto para la Calidad en la Formación Práctica, imparte seminarios basados en la diagnosis de las necesidades formativas locales, regionales y nacionales, así como en la definición de objetivos.

#### Investigación y proyectos

EAPN Portugal se encarga del diseño, desarrollo y evaluación de proyectos nacionales y transnacionales a través de los cuales intenta profundizar en el conocimiento de la pobreza y la exclusión, así como concebir estrategias más efectivas para abordar estos fenómenos.

Más información en: <http://www.eapn.org>

# EAPN Portugal presenta su Presidencia con propuestas concretas para reforzar la Estrategia de Inclusión Social

El 9-10 de marzo de 2007, EAPN Portugal, en colaboración con el gobierno portugués y el Montepio Geral y Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, organizó el acto conclusivo de la iniciativa "De Lisboa a Lisboa", reuniendo a expertos portugueses e internacionales en los campos de la pobreza y la exclusión social. Los resultados de esta iniciativa toman forma en una serie de propuestas dirigidas a la próxima presidencia portuguesa de la UE para que coloque la lucha contra la pobreza y la exclusión en el centro de la agenda de trabajo europea.

## Recomendaciones generales

1. Reforzar el papel de la UE en la lucha contra la pobreza y la exclusión social
2. Reforzar la dimensión de la pobreza en los Planes Nacionales de Reforma.
3. Los Fondos Estructurales deberían usarse como fuerza motora en la implementación de la Estrategia de Lisboa y el logro del objetivo general de erradicar la pobreza
4. Reforzar la participación para mejorar los niveles de gobernanza

## Recomendaciones específicas

1. La creación de una estructura europea de lucha contra la pobreza (observatorio o agencia)
2. Introducción de un nuevo programa europeo de lucha contra la pobreza en el marco del Método Abierto de Coordinación, capaz de reforzar la Estrategia de Inclusión Social y de superar sus principales handicaps.
3. Desarrollo de un paquete de estándares mínimos comunes (tanto de ayudas económicas como de servicios) para hacer efectivos los derechos sociales
4. Preparación, organización y seguimiento de 2010, Año Europeo de la Erradicación de la Pobreza

## La Presidencia Portuguesa levanta expectativas

Desde 2000, la UE ha comenzado un proceso de aprendizaje mutuo en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Siete años después nos encontramos en una encrucijada, miramos hacia un pasado de compromisos y logros, y afrontamos las ambiciones y las metas que esperamos lograr, y sin embargo no podemos negar la realidad cotidiana de esos 78 millones de personas en la UE que permanecen bajo el yugo de la pobreza y la exclusión, sin señales de que la situación mejore de forma significativa.

Sin embargo, la Presidencia portuguesa, que está previsto que comience el 1 de julio hasta el final del 2007, ha levantado muchas expectativas. Durante los seis meses que vienen, Portugal conducirá el destino de la Unión Europea en un momento interesante, que combina factores que pueden ser muy favorables para colocar de nuevo a la inclusión social en el centro de las preocupaciones y estrategias europeas.

La UE ha celebrado recientemente, el 25 de marzo, el 50 aniversario de los Tratados de Roma. En estos momentos, hay una creencia general de que el proyecto europeo necesita un nuevo impulso, que debería tener como objetivo primordial el reforzamiento de la cohesión social y la solidaridad.

En el transcurso de la presidencia portuguesa, se espera que se relance el debate sobre el Tratado Constitucional. Esto reviste una especial importancia para la lucha contra la pobreza, porque sean cual sean los resultados del debate, la cohesión social tendrá que ser uno de los puntos candentes.

En referencia a la Estrategia de Lisboa, será durante la Presidencia portuguesa cuando comience el proceso de "líneas generales integradas". Ciertamente será una excelente oportunidad para reforzar las dimensiones de la inclusión social y la pobreza.

Por último pero no menos importante, 2007 es el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades. Esta afortunada coincidencia deberá ser un elemento adicional para facilitar el progreso en las políticas y para avanzar en las estrategias antipobreza.

Más información sobre la iniciativa "De Lisboa a Lisboa" en <http://www.reapn.org>

Hasta que se vea una dirección clara en el lado de la seguridad social de la ecuación de la flexseguridad, los sindicatos y las ONG sociales tendrán todo el derecho a oponerse

Nº 122

Abril-junio 2007

impreso en inglés y francés  
y disponible también en  
otros idiomas en la web:  
[www.eapn.org](http://www.eapn.org)

Director:  
F. Farrell

Responsable de la  
publicación  
A. Gueudet

Square de Meeûs 18  
B-1050 Bruselas  
Tel. 32 2 226 58 50  
fax 32 2 226 58 69  
email: [team@eapn.skynet.be](mailto:team@eapn.skynet.be)  
Internet:  
<http://www.eapn.org>

Colaboradores:  
C. Champaix  
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](mailto:team@eapn.skynet.be)



Financiado por la Comisión Europea