

EL FUTURO DEL TRABAJO Y LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA

por **Eduardo Rojo Torrecilla**¹.

I. INTRODUCCIÓN.

Deseo agradecer, en primer lugar, a los organizadores de estas Jornadas su invitación a participar como ponente, además de felicitarles por la iniciativa de estudiar y analizar las nuevas tendencias del empleo y del mundo del trabajo con especial incidencia en el ámbito europeo, circunstancia esta última que obviamente será tenida en cuenta en mi exposición.

Tal como me solicitó en su día la organización, la ponencia versa con carácter general sobre el futuro del trabajo y presta también atención a la realidad actual en que este se desarrolla en el ámbito comunitario y español. No se trata, por consiguiente, de una reflexión sobre un colectivo concreto y determinado cual es el de la juventud, aún cuando hay bastantes aspectos de la ponencia que le afectan, ya sea de forma directa o indirecta.

La ponencia pretende incitar y ayudar a la reflexión crítica de todas las personas asistentes a las Jornadas sobre el trabajo y su futuro. De tal forma, debemos plantearnos si es necesario adaptar no sólo las políticas sino las propias nociones de lo que deba entenderse por trabajo, empleo, actividad o desempleo; también, cómo articular adecuadamente las llamadas políticas activas y políticas pasivas de empleo, a fin de posibilitar que exista una estrecha relación entre las distintas fases en que puede encontrarse una persona durante su vida educativa y laboral (empleo, desempleo, subempleo, formación, actividades no lucrativas); o cómo dar respuesta a la problemática del desempleo, y en especial en la actualidad de la precarización de las condiciones de trabajo, dos caras en muchas ocasiones de la misma moneda.

II. CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN Y LA ESTRUCTURA DEL MUNDO DEL TRABAJO.

1. Desde hace ya casi dos décadas estamos asistiendo a cambios relevantes en los ámbitos económicos y social, cambios que afectan a un mundo del trabajo que se encuentra en fase acelerada de transformación tanto por lo que respecta a los trabajadores asalariados como al mundo empresarial.

De una parte, se produce un fenómeno de "envejecimiento demográfico" en el mercado de trabajo, debido a la caída de las tasas de natalidad a partir de la década de los ochenta y sus correspondientes consecuencias en el mercado de trabajo actual, al tiempo que un aumento de las personas mayores que están ya fuera, voluntaria o involuntariamente del mercado de trabajo, y que obliga a los poderes públicos a dedicar partidas cada vez más importantes para el pago de las pensiones de jubilación y la cobertura del gasto sanitario, de tal forma que mientras que va aumentando la esperanza de vida se va acortando el período de permanencia en el

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona. Fecha de finalización del artículo: 12 de mayo de 2000.

mundo laboral².

De otra, se apunta la necesidad para las personas que están en el mercado de trabajo, o las que quieren acceder al mismo y en especial para los desempleados jóvenes y parados de larga duración, de mejorar sus cualificaciones, constatándose en instancias comunitarias que el envejecimiento de la mano de obra europea y la rápida evolución de las nuevas tecnologías llevan a Europa a enfrentarse a una insuficiencia de cualificaciones cada vez mayor.

También es importante el proceso creciente de "feminización de la sociedad", tratándose no ya sólo del incremento cada vez más importante de la presencia de la mujer en el mundo del trabajo, sino también "del mayor acceso de las mujeres a la enseñanza superior... y por su acceso, al igual que los hombres, a importantes funciones"³.

En el ámbito español cabe hacer mención especial a dos aspectos: de una parte, la dualización del mercado por razón de la tenencia de un empleo estable o de un empleo de duración determinada (este último agrupa todavía a más del 32 % de la población asalariada); de otra, las disparidades regionales en el empleo y en el desarrollo, dado que en el período 76-98 "las diferencias entre las regiones, además de ser importantes, presentan una notable persistencia en el tiempo, y no se encuentra evidencia de una progresiva homogeneización de las situaciones de las distintas regiones"⁴.

2. En el diseño de las políticas de empleo hay que poner el acento en la colaboración entre los agentes sociales para elaborar sus grandes líneas, y además prestar atención a la implicación de los trabajadores en la empresa, sin olvidar que el nuevo empleo y las nuevas ocupaciones (básicamente en el sector terciario) guarda muchas diferencias con el empleo industrial clásico que se generó en las décadas de los sesenta y setenta.

La nueva realidad del empleo requiere una mayor imaginación por parte de los poderes públicos, de los agentes sociales, del mundo empresarial y de toda la sociedad, pues es un dato ya casi pacíficamente aceptado que el crecimiento económico por sí solo no permite restablecer una situación satisfactoria en materia de creación de empleo, y que el debate debe girar tanto sobre la estabilidad del empleo actual como sobre la creación de nuevos empleos y nuevas políticas de reorganización de los tiempos de vida y de trabajo, así como también sobre el reconocimiento a las personas que trabajan, a los trabajadores de tener voz y voto en la

² Un reciente estudio internacional pone de relieve que alrededor del 90 % de la población mundial no está cubierta por programas de pensiones que les puedan proporcionar un ingreso suficiente de jubilación. En cuanto a los países desarrollados se destaca que dedican en promedio un 10 % de su PIB para prestaciones de jubilación, y se argumenta que "la mejor forma de abordar el envejecimiento de la población es aumentando la edad real de jubilación y aumentando el número de mujeres en el trabajo", si bien en el mismo estudio también se apunta la necesidad de estudiar bien por cualquier país la elevación de la edad de jubilación por el impacto que pudiera tener sobre las prestaciones por incapacidad permanente y por desempleo a percibir en su caso por el trabajador. Cfr. C. Gillion et alri. Social Security: developments and reforms. OIT, Ginebra, 2000.

³ H. de Jouvenel. "L'Europe en mutation. Une fresque des grandes tendances d'évolution économiques, sociales et culturelles". Commission Européenne. Forum Européen sur la politique sociale. Luxemburgo, 1996.

⁴ J. Alonso y M. Izquierdo. "Disparidades regionales en el empleo y el desarrollo". Papeles de Economía Española, núm. 80, 1999, pág. 79. Es relevante a mi entender el dato de que "las autonomías con mayor incremento del desempleo o menor creación de empleo se hayan mantenido en todo el período por debajo de la media en dotación de capital humano" (pág. 92).

organización del trabajo, elementos que algunos autores consideran relevante y el primer paso “para fomentar e implantar una concepción colectiva de lo que constituye el trabajo con sentido”⁵, pues en los nuevos sistemas de producción la gestión participada es cada vez más necesaria y ello implica una mayor participación y protagonismo del mundo del trabajo en decisiones empresariales que antes quedaban extramuros de su campo de actuación⁶.

La búsqueda de nuevos empleos y nuevas ocupaciones debe hacerse especialmente desde la movilización de todos los recursos locales existentes, implicando a las Administraciones, a las empresas, a las fuerzas sociales y a todo el tejido asociativo en general. Se han de potenciar, y tal es la recomendación de los foros socioeconómicos internacionales, las políticas activas de mercado de trabajo "que incluyan el desarrollo de iniciativas locales de empleo y la prestación de servicios de empleo de alta calidad"⁷; nuevos empleos y nuevas ocupaciones que deben basarse preferentemente en el desarrollo de las iniciativas locales, la economía social (que supone entre un 5-6 % de la economía total de la UE y ocupa a un número de trabajadores cercano a los nueve millones, entre un 6-7 % de la población activa comunitaria⁸), y las nuevas necesidades sociales no satisfechas por el mercado, es decir dando una valor prioritario al territorio como eje central de las políticas de empleo. Volveré sobre esta cuestión con mucho más detalle cuando aborde el estudio de la política social europea.

Nuevos empleos y nuevas ocupaciones que deben tener un rasgo común: hacer más fácil la vida del ciudadano y tratar de recuperar una redes sociales que se han ido desintegrando poco a poco, concentrándose en sectores donde las necesidades ciudadanas son hoy claras y evidentes: educación, familia, sanidad, solidaridad, vivienda y vida en los barrios, transportes, cultura, justicia, medio ambiente y seguridad.

Piénsese, en fin, en todas las posibilidades que se abren, siempre que exista una política incentivadora por parte de los poderes públicos, en lo que respecta a la creación de nuevas ocupaciones en lo que se ha dado en llamar "actividades emergentes", en ámbitos como el de tecnología y modelos sanitarios, los servicios a la comunidad y a las personas, los servicios a las empresas, la mejora del medio ambiente o el desarrollo de las tecnologías de la información⁹.

⁵ H. Bruton y D. Fairris. “Trabajo y desarrollo”. Revista Internacional del Trabajo núm. 1/1999, pág. 31.

⁶ Como pone correctamente de manifiesto la OIT, “unos órganos dinámicos de participación del personal en el propio lugar de trabajo resultarán muy provechosos en lo tocante a la elevación de la productividad y a una difusión muy rápida y eficaz de las nuevas tecnologías”. Cfr. El empleo en el mundo. Ginebra, 1995, pág. 27.

⁷ "Resolución sobre políticas de empleo en una economía mundializada". Adoptada por la Conferencia Anual de la OIT el 19 de junio de 1996.

⁸ Datos recogidos en el Dictamen del Comité Económico y Social de la UE sobre “Economía social y conocimiento”, Bruselas, 2 de marzo de 2000. Para el CES, la economía social se definirá “como aquella que tenga por objeto trabajar para sus miembros y usuarios y para la sociedad a fin de satisfacer necesidades precisas de orden público”, al tiempo que subraya que un gran número de actores de la economía social “enfocan sus actividades hacia el empleo y la integración de los parados, de las personas con discapacidad o de otros grupos vulnerables del mercado de trabajo”.

⁹ Vid. sobre esta cuestión el estudio de L. Cachón y Fundación Tomillo Nuevos yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro. MTAS, Madrid, 1998. También puede consultarse Nouveaux services nouveaux emplois. Ministère du Travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. La Documentation Française, París, 1994.

En suma, las medidas que se adopten para la creación de empleo en servicios vinculados a las personas, medio ambiente, utilización del tiempo libre, recuperación del entorno urbano, actividades extraescolares o formación de adultos, deben tener como fin facilitar su puesta en marcha y pueden ser tanto de índole económica (apoyos financieros), jurídica (simplificación del marco jurídico y descentralización administrativa) o formativas (formación adecuada a las cualificaciones requeridas para esas nuevas ocupaciones). Se trata de pensar en políticas de empleo que respondan a las necesidades de una sociedad post-industrial, y saber a qué deben dedicarse los recursos públicos¹⁰.

3. En un artículo publicado el pasado mes de septiembre, el profesor Manuel Castells se refería al “flexitrabajo” como nueva forma de vida que se da ya en California y que a medio plazo tiene amplias posibilidades de difundirse en todos los países y constituirse en el modelo laboral de la era de la información¹¹, apuntando que cada vez trabajan más personas pero cada vez hay menos trabajadores asalariados a tiempo completo y con un cierto período de antigüedad en la empresa, y que cada vez es mayor el número de “autónomos, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales, empleados en agencias de empleo temporal y contratistas por obra”, fundamentando su argumentación en los cambios de largo alcance que implican la revolución tecnológica, la globalización económica que permite a una empresa aplicar el modelo flexible en un país si otro no se lo permite, y el deseo de una mayor flexibilidad de su horario laboral por un cada vez mayor número de trabajadores. La contrapartida a este mayor empleo, aunque sea diferente del clásico, es la pérdida de ingresos fiscales con los que financiar el Estado del Bienestar, la desprotección del trabajador y la inseguridad laboral que acecha a una buena parte de la población, y deja al fin abierto el interrogante de cómo conjugar la protección de los derechos de los trabajadores con el nuevo entorno sociolaboral. En el plano teórico recientes y cualificados estudios sociológicos se muestran muy críticos con los nuevos sistemas de organización del trabajo en la nueva sociedad, afirmándose que en la actualidad “el término flexibilidad se usa para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo”, y que frente a las pretendidas bondades de la participación e implicación del trabajador en su empresa la realidad actual en el mundo empresarial lleva a que para el trabajador sea una armadura mejor “el desapego y la cooperación superficial que el comportamiento basado en los valores de lealtad y servicio”¹².

Sin acoger las tesis expuestas en el citado artículo, porque las realidades empresariales y

¹⁰ En unas jornadas organizadas por la UGT el pasado mes de marzo sobre los nuevos yacimientos de empleo se puso de manifiesto lo poco desarrollados que están en España con respecto a la media europea, salvo en el sector de los servicios de ocio (turismo y audiovisual). Además, desde la perspectiva de género se apuntó la necesidad de estar vigilantes ante el desarrollo de estos yacimientos, para que el impulso de los mismos “no derive en la estructuración y aceptación de un segundo mercado de trabajo, con condiciones salariales, laborales y de seguridad social precarias”. Cfr. “Conclusiones de las jornadas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: los nuevos yacimientos de empleo”, texto publicado en la página web de UGT.

¹¹ “El flexitrabajo”. El Periódico de Cataluña, 12 de septiembre de 1999. Según sus datos, en California “sólo el 33 % de los trabajadores están con empleo asalariado a tiempo completo y con contrato indefinido”, y el porcentaje se reduce al 22 % si se añade el criterio de una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

¹² R. Sennet. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Ed. Anagrama, Barcelona, 2000, págs. 10 y 24. Según el prestigioso profesor de la London School of Economics, en la sociedad actual del riesgo, la velocidad y el éxito permanente, está muy cuestionada la concepción clásica de la ética del trabajo, aquella que “reafirma el uso autodisciplinado del tiempo y el valor de la gratificación postergada”, y de ahí que el autor se plantee que “resulta absurdo trabajar largo y duro para un empleador que sólo piensa en liquidar el negocio y mudarse” (pág. 104).

laborales de Estados Unidos son aún bastante diferentes con respecto a las mayor parte de las de los países europeos, sí merecen que se les preste especial atención porque es cierto que el cambio económico y tecnológico trae consigo un cambio cada vez más sustancial en el mundo del trabajo, cambio al que los juristas hemos prestado ya especial atención porque las fronteras entre el trabajo asalariado por cuenta ajena y el trabajo autónomo son en muchas ocasiones más que borrosas, y porque la ciudadela del trabajo protegido deja fuera de ella a quienes se encuentran en situación precaria, a los desempleados y en bastantes ocasiones también a quienes no son trabajadores asalariados. Las reformas jurídicas deberán tratar de acercar cuando ello sea posible los derechos de muchos asalariados “que cada vez son menos subordinados” y de muchos trabajadores independientes “que cada vez son más dependientes”, dar cobertura a nuevas formas de actividad vinculadas al cambio tecnológico “que permiten trabajar no importa dónde ni tampoco cuándo”, y garantizar derechos de protección social en las “transiciones” que cada vez más se irán produciendo entre los períodos formativos, la prestación contractual y los períodos de desocupación voluntarios o involuntarios¹³.

4. Desde otra perspectiva también se afirma que el trabajo con jornada completa para toda la vida está perdiendo cada vez más rápidamente su vigencia, es decir “decaen las formas que hemos conocido durante el período industrial desde 1850 a 1975”¹⁴, si bien donde se pone el acento es en la política de reducción del tiempo de trabajo y de distribución de los ingresos obtenidos por el crecimiento económico para posibilitar la actividad laboral y la obtención de una renta económica por todo ciudadano. En parecida línea a la tesis anterior, se argumenta con detalle que el reparto del tiempo de trabajo a lo largo de la vida laboral de una persona cada vez más tendrá el siguiente diseño: períodos de medio tiempo de trabajo en los cinco años de inicio y de finalización de la vida laboral, alrededor de 32 horas semanales calculadas en cómputo anual durante las épocas de plena actividad, y cada diez años una anualidad de interrupción básicamente de carácter formativo, y subrayando que “en relación con el tiempo pleno de los treinta gloriosos esto será un medio tiempo, pero calculado en forma de media sobre el conjunto de la vida activa”¹⁵. Desde otro ángulo, y obsérvese incidentalmente como aparentemente muchos documentos o estudios utilizan los mismos términos pero el trasfondo de sus afirmaciones es sustancialmente distinto, los adalides de la tercera vía en Europa, el canciller alemán G. Schröder y el británico T. Blair afirman drásticamente que “tener un trabajo para toda la vida es cosa del pasado”, si bien subrayan que existen muchas posibilidades de trabajo en nuestras sociedades y que lo fundamental es la preparación para poder acceder a ellos, ya que “la formación, un acceso a la educación y una utilización de por vida de sus oportunidades representan la mayor seguridad disponible en el mundo moderno”¹⁶.

5. Conviene en cualquier caso recordar la noción de trabajo con la que estamos operando, ya que, como se ha dicho acertadamente, “el trabajo no es un hecho universal que signifique lo mismo en cualquier sociedad, en cualquier tiempo y en cualquier cultura”¹⁷, y que al ser una

¹³ J.E. Ray. “Un droit du travail obsolete?”. *Projet* núm. 259, automne 1999, pág. 59.

¹⁴ Guy Aznar. Trabajar menos para trabajar todos. Ed. HOAC, Madrid, 1994, pág. 29.

¹⁵ Guy Aznar et altri. Hacia una economía plural. Un trabajo, una actividad, una renta para todos. Miraguano Ediciones, Madrid, 1999, págs. 72-73.

¹⁶ “La tercera vía.”. Cito por el texto publicado en *El Mundo*, 12 de junio de 1999. El documento propugna igualmente el aprovechamiento de los períodos de desempleo como una oportunidad “para obtener cualificaciones y promover el desarrollo personal”.

noción plurisémica cuando se hable de éste habrá de precisarse “la naturaleza, la época y la civilización en juego”¹⁸, proponiéndose recientemente la distinción entre *trabajo*, *empleo* y *actividad*, designando con la primera palabra a “las actividades humanas que aseguran la producción de bienes y servicios útiles a la vida de los miembros de una sociedad”, la segunda “al estatuto ocupado por un individuo en el proceso de producción”, y la tercera “a actividades socialmente útiles pero que pueden no estar inscritas en el circuito de cambios económicos”¹⁹.

Ahora me refiero a una actividad productiva identificada durante mucho tiempo con el trabajo industrial manual que va de la mano con el predominio de un modelo laboral de corte taylorista primero y fordista después²⁰, surgido a partir de la segunda guerra mundial y en donde el universo laboral, en el que el trabajo se constituía como eje central de la ciudadanía social, se basaba en “la cultura del empleo estable, en la filosofía del pleno empleo y en la centralidad de la relación salarial”²¹, de forma que puede afirmarse correctamente a mi entender que el trabajo, en una acepción amplia, no ha desaparecido ni ha dejado de ser una realidad, pero que sí desaparece un determinado modelo de relación salarial “en que un salario regular es percibido a cambio de una subordinación total del asalariado a la disciplina de fábrica o de oficina dictada por el capital según los métodos taylorianos”²²; una relación salarial vinculada a un modelo productivo basado en el “macrocentro de trabajo que concentra todas las facetas de la producción” y que es el modelo que se desarrolla desde el final de la segunda guerra mundial hasta los inicios de los setenta en que se produce un cambio sustancial con la “externalización de partes importantes de la producción a empresas auxiliares, subcontratación, aumento de las pymes, proliferación de formas de trabajo autónomo y unido a todo ello la precarización”²³. O dicho en otros términos, hemos operado con una noción o concepto construido básicamente a partir de la revolución industrial europea de los siglos XVIII y XIX, y que ello es válido, y no siempre, para una pequeña parte de la población mundial, pues equiparar la noción de trabajo a la de empleo asalariado básicamente en el sector industrial es algo más que reductivo, ya que en bastantes países la realidad predominante es la del trabajo no estructurado o informal; de ahí que se defienda y propugne una reflexión más global cuando se debate sobre el futuro del trabajo, a fin de tomar en consideración la realidad de buena parte de los países del sur y

¹⁷ Luís Enrique Alonso. *Trabajo y ciudadanía. Estudio sobre la crisis de la sociedad salarial*. Ed. Trotta/Fundación Primero de Mayo, Madrid, 1999, pág. 213.

¹⁸ P. Bouffartigue y H. Eckert. “Vers un nouveau paradigme du travail?”, P. Bouffartigue y H. Eckert (coordinadores). *Le travail à l'épreuve du salariat. A propos de la fin du travail*. Ed. l'Harmattan, París, 1997, pág. 238.

¹⁹ Así se manifiesta A. Kerhuel, coordinador de la parte monográfica de la Revista *Projet* núm. 259, automne 1999, dedicada a “Le travail en reconversion.”, pág. 37.

²⁰ Eduardo Rojo. “Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo”. *Relaciones laborales* núm.18/1997, págs. 16 a 40.

²¹ Luis Enrique Alonso. *Trabajo y...* ob. cit. pág. 219.

²² “Le valeur travail en debat. Dialogue entre Jean Ives Calvez, centre Sevres, et Alaín Lipietz, député européen”. *Projet* núm. 259, automne 1999, pág. 98. Según Lipietz, defensor de la tesis expuesta, la atención a las personas va a concentrar el núcleo de las nuevas actividades, de forma que “el desarrollo del tercer sector va a significar que lo que era hecho por el trabajo doméstico cada vez más va a ser efectuado en el marco de las relaciones salariales” (pág. 102).

²³ Afirmaciones contenida en la presentación del núm. 185, abril 2000, de *Gaceta Sindical* (C.S. de CC.OO), dedicado monográficamente a “Reflexiones sobre algunas cuestiones del sindicalismo del futuro”, pág. 5

también para no olvidar, y la reflexión es válida también para los países desarrollados, que en este debate encontramos realidades contradictorias altamente significativas como es, por poner sólo un ejemplo, “la coexistencia de la robotización con el trabajo de menores”²⁴.

Los cambios económicos y en la estructura de la población trabajadora han puesto en cuestión ese modelo y esa centralidad desde los inicios de la década de los ochenta, pasando el trabajo a tener un significado diferente al de etapas anteriores por diferentes motivos: la combinación de una pluralidad diversificada de tiempos de vida y de trabajo, la incidencia de las nuevas tecnologías en la organización de los procesos productivos y su influencia en la transformación del trabajo, las estructuras de cualificaciones y la organización de las empresas, la aparición y desarrollo de nuevas formas de organización y gestión de la fuerza de trabajo que permiten afirmar que en el seno de algunas empresas se produce un fenómeno complejo de nuevas formas de organización del trabajo, pero al mismo tiempo el mantenimiento de fórmulas estándares tayloristas coexiste en otras muchas, y una diversidad de status laborales, contractuales o no, con su correlativa pluralidad de situaciones salariales, y al mismo tiempo se hacen, como ya he indicado antes, más borrosas y difusas las fronteras jurídicas entre algunos trabajos autónomos y otros que se prestan en situación de subordinación jurídica, por no hablar ya del incremento de las diferencias en el propio seno de los trabajadores ocupados, y también dentro de los desempleados en atención al percibo o no de prestaciones y de qué tipo.

6. Queda pendiente la búsqueda de un equilibrio entre lo económico y lo social para definir una actividad productiva, entendiendo estos vocablos en un sentido muy amplio y ciertamente englobadores de numerosas actividades que hasta hace muy poco tiempo no eran catalogadas como “productivas”, que permita a toda persona que las realice ver reconocidos los derechos de protección social.

Una noción de trabajo propia de finales de siglo debe pues ser mucho más abierta y flexible que la existente durante buena parte de su segunda mitad, e incorporar la referencia a nuevas actividades u ocupaciones que tienen un componente productivo tanto desde el terreno económico como desde el terreno social; es decir, salir de la concepción de trabajo desarrollada a partir de la revolución industrial e incluir, con todas las consecuencias económicas que ello conlleve, toda actividad humana socialmente útil; redefinición del trabajo que implica también una reformulación de la noción de pleno empleo, para no basar este último en la existencia de un trabajo productivo en el sector industrial (cada vez más minoritario) para el conjunto de la población masculina. Se trata de revalorizar el trabajo y reconsiderar su papel social, así como también reconsiderar el concepto de actividad económica, “la definición de las variables que sirven de base para adoptar medidas de política económica y, en suma, a aflorar la totalidad de la actividad humana, orientada a procurarse la satisfacción que requiere la vida social”²⁵.

Me parece necesario adaptar no sólo las políticas sino también las propias nociones y conceptos de lo que debe entenderse por trabajo, empleo, actividad o desempleo, y tener presente todos los cambios operados estos últimos años, no sólo en los mercados de trabajo sino también en el ámbito de las nuevas necesidades no cubiertas laboralmente. La ampliación de la noción de

²⁴ H. Irata, B. Lautier y P. Salama. “Les transformations du travail (Amerique Latine et Asie)”. Revue Tiers Monde, núm. 154, avril-juin 1998, págs. 247-250.

²⁵ J. Torres López. “Sobre las causas del paro y la degradación del trabajo”, Sistema, núm. 151, 1999, pág. 62. El autor critica duramente la consideración del trabajo como una mercancía, ya que lo considera “como una actividad que cualifica al ser humano, una de las expresiones de su sociabilidad y el proceso en virtud del cual se pueden satisfacer las necesidades que condicionan su misma existencia”.

empleo y la cobertura jurídica de profesiones o actividades que hasta hace muy poco tiempo estaban en buena parte de las ocasiones incluídas dentro del espacio privado no lucrativo, tal como ha hecho la Ley francesa de 1997 de actividades socialmente útiles para posibilitar la entrada en el mundo laboral de los jóvenes y con vocación de permanencia, debería implicar un cambio importante que lleve a que la distribución de la renta se produzca mediante el crecimiento del empleo y no meramente mediante una intervención de los poderes públicos vía fiscal. De ahí que desde ópticas aparentemente separadas pero en la práctica muy semejantes, las propuestas del gobierno socialista francés se den la mano con un informe de las Iglesias inglesa e irlandesa sobre el desempleo cuando estas últimas se niegan a aceptar que el pleno empleo sea cosa del pasado, se niegan a aceptar también que deba separarse la renta que perciba una persona del trabajo, y enfatizan que “el reto real es incrementar el número de buenos trabajos accesibles, no simplemente el de operar con el número que tenemos ahora”.

Obsérvese que en esta propuesta, y coincido plenamente, hay algo más que la defensa del trabajo en versión reformulada; hay la defensa de un buen trabajo y en condiciones adecuadas para la dignidad humana y profesional de cualquier persona y no sólo para los varones; de ahí que se propugne sustituir la expresión “full employment” que nos retrotrae a la imagen del trabajo a tiempo completo y masculino por la de “enough good work for everyone”. La reformulación del pleno empleo implica plantearse seriamente englobar dentro del mismo a todo buen trabajo dirigido a cualquier persona que desee trabajar, y se subraya con acierto que debe defenderse el trabajo pero no cualquier trabajo como vía de realización de la persona, “pues cuando hablamos de la dignidad del trabajo en contraste con la indignidad del desempleo debemos recordar que muchos de los trabajos accesibles a los desempleados no les darán mucho sentido de alcanzar utilidad”²⁶. El pleno empleo debe construirse a partir de la negación del trabajo como una simple mercancía y a partir de la negación de la aceptación de cualquier tipo de trabajo y de cualquier salario, pues su aceptación sería avanzar aún más en el proceso de dualización social, ya que un trabajo que proporcione sólo ingresos pero ni reconocimiento ni aprendizaje ni compenetración con el resto del entorno social “no puede servir de mucho para acrecentar el bienestar del trabajador”²⁷, pues el trabajo sigue siendo para buena parte de los ciudadanos un elemento clave de integración social porque conlleva la posibilidad de establecer relaciones con otros ciudadanos y de acceder a la compra de bienes de consumo, basándose el trabajo asalariado moderno en una dialéctica que une dos dimensiones, pues “construye al trabajador y al mismo tiempo es base de su reconocimiento”²⁸.

7. Reformulación del trabajo que debe significar cambios en las pautas horarias, organizativas, de cualificación profesional y de participación en las decisiones que afecten a las personas que prestan la actividad; cambio de estilo y de pautas culturales basadas hasta hace no mucho tiempo en un modelo de sociedad industrial gráficamente ejemplificado en la película de

²⁶ CBBI. Unemployment and the future of work. An enquiry for the churches. CCBI, Londres, 1997, pág. 44. Los autores insisten en que el mensaje que desean enfatizar y trasladar al conjunto de la sociedad es que “el reto no es sólo la expansión del empleo, sino la expansión de un buen empleo, obtener más trabajo y mejor trabajo al mismo tiempo” (pág. 102). El texto ha sido traducido por Ed. Sal Terrae, Santander, 1999.

²⁷ H. Bruton y D. Fairris. “Trabajo y ...”, ob. cit., pág. 17. Para los autores, que centran su artículo en los países en desarrollo, “lograr el pleno empleo y a la vez conseguir que los ambientes de trabajo sean seguros y agradables, con puestos que satisfagan las necesidades de sentido social y deparen oportunidades de indagación y aprendizaje, tal vez sea el criterio fundamental del desarrollo, mucho más importante que el PIB per cápita” (pág. 25).

²⁸ R. Castel. “Trabajo y utilidad para el mundo”. *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 6, 1996 (número especial: “Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir”), págs. 676-677.

Charles Chaplin “Tiempos modernos” y en donde todo el tiempo del día, para bien o para mal, estaba “perfectamente ordenado”²⁹. Ya en la actualidad cerca de un tercio de la población trabajadora, por cuenta ajena y propia, en los países industrializados no se ajusta al anterior modelo de trabajo a tiempo completo y con horario regular, situación ésta que rompe con un proceso de homogeneización de la vida laboral propio de la etapa industrialista y que ha ido de la mano con un paulatino proceso de reducción del tiempo de trabajo desde hace cien años, aun cuando esa reducción adquiera ahora tintes preocupantes por su concentración en un segmento reducido de la población; cambio que implica en definitiva “un modelo cada vez más complejo y variable, con una creciente diversificación de los tiempos y horarios laborales que reflejan una tendencia hacia la desagregación del trabajo en el proceso laboral”³⁰.

8. La regulación de los derechos sociales también deberá adaptarse a los cambios acaecidos en el mundo del trabajo, pues no cabe olvidar que gran parte del sistema de protección social se construyó sobre un modelo de trabajador masculino casado con hijos y que prestaba sus servicios en el sector industrial, siendo un fiel ejemplo de lo que acabo de decir el contenido del Convenio núm. 102 de la OIT sobre Seguridad Social (norma mínima), necesitado de revisión porque se adoptó cuando la mayoría de los trabajadores de las economías industriales tenían un empleo estable de plena dedicación y eran menos corrientes los divorcios, las separaciones y las familias monoparentales, tal como destacó la OIT. La revisión de cualquier norma reguladora de las relaciones laborales, así como las necesarias medidas económicas de apoyo, deben tener como objetivo básico atender las necesidades de todas las personas que se encuentran en el mundo del trabajo, tanto para posibilitar la creación de nuevos empleos y ocupaciones y disminuir las tasas de desempleo como para mejorar las condiciones de trabajo. En el justo equilibrio entre eficiencia económica y justicia social se encuentra el quid de la cuestión, así como en la necesidad de encontrar el justo equilibrio entre los diversos intereses de los grupos sociales afectados, pues tal como subrayaba el premio Nobel de economía Amartya Sen, “las soluciones contra el desempleo no deben utilizarse como motivo para liquidar las buenas condiciones de trabajo de quienes tienen empleo, ni tampoco debe utilizarse la protección de los trabajadores que tienen empleo como excusa para mantener socialmente excluidas del mercado de trabajo a las personas desempleadas”³¹. La búsqueda de espacios de actividad para toda persona que pueda trabajar debe ser un objetivo a perseguir por toda política progresista, aun cuando como he dicho antes existen diferencias de criterios respecto a los estándares de calidad de los nuevos puestos de trabajo, y acaso deba acogerse con atención la tesis de que las personas menos cualificadas necesitan desarrollar una actividad laboral como vía para integrarse en la sociedad y obtener un reconocimiento social, pues para ellos “un puesto de trabajo tiene con frecuencia mayor importancia que para alguien que posee un buen nivel educativo, cuya autoestima no depende sólo de su actividad profesional y que sabe qué hacer con su tiempo libre”³².

²⁹ El cambio ha de llevar a una nueva mentalidad y romper con pautas con las que hemos vivido durante muchos años, ya que “en nuestra sociedad industrial nos hemos acostumbrado a una vida mecánica, a horarios rígidos, totalmente ocupados por la aridez del trabajo y por el descanso, totalmente superficial, de las diversiones, Una vida en la que sólo nos detenemos para dormir”. Jean Ominus. Cuando el trabajo se acaba, Ed. Acento, Madrid, 1998, pág. 147.

³⁰ Manuel Castells. La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol.1: La sociedad red. Alianza Ed., Madrid, 1997, pág. 476.

³¹ Discurso pronunciado el 15 de junio de 1999 en la 87ª Reunión de la Conferencia internacional del trabajo de la OIT.

Desde diferentes ópticas políticas y sociales progresistas se pone el acento en la participación activa de todo ciudadano en la actividad productiva en el marco de una “sociedad activa” y se defiende con variados criterios que el disponer de un trabajo es beneficioso ya que “genera ingresos para el individuo, da una sensación de estabilidad y de dirección en la vida, y crea riqueza para la sociedad en general”³³, genera vínculos relacionales con otras personas y ello es importante “ya que no en último lugar las posibilidades de comunicación y de acción en común con otras personas constituyen un motivo para ejercer una profesión”³⁴, y que proporciona tanto a los que trabajen como a sus familias “el medio más seguro para salir de evitar la pobreza y la dependencia”³⁵, ya que un trabajo “proporciona a la gente independencia y status en la sociedad, la oportunidad de asegurarse contra los riesgos y de ahorrar para la jubilación”³⁶; debemos cuestionar, pues, no el trabajo en sí sino una ideología productivista que subordina todos los aspectos de la existencia a la actividad productiva³⁷, ya que el trabajo, si se repitiendo que entendido en una acepción amplia que engloba diversas y variadas formas de empleo, sigue valorándose positivamente por una buena parte de la población como un elemento esencial de socialización, y mucho más si no es una actividad repetitiva y alienante sino que va acompañada de una formación inicial sólida previa y de la posibilidad de acceder a la formación continua a lo largo de toda su carrera³⁸.

9. ¿Podría ocurrir que llegara un momento en que ese concepto de empleo ya no fuera reconocido por una gran parte de la ciudadanía porque su vida “laboral” se desarrollara en otros términos, o bien porque no pudieran acceder a un empleo remunerado clásico, y que hubiera que reformular los vínculos sociales que unen y consolidan las relaciones entre la población, dado que parece existir cada vez menos relación directa entre la cantidad y calidad de la riqueza producida por medio de las nuevas tecnologías y la participación del trabajo humano en ese proceso³⁹?

La pregunta no es utópica, si se piensa en que numerosos ciudadanos se sitúan hoy ya en su actividad laboral o profesional al margen de los circuitos clásicos del empleo, y también porque la situación de desempleo que afecta a un elevado número de personas hace que éstas, al margen de su mayor o menor duración en el desempleo o de la intermitencia entre un trabajo ocasional y la situación de desocupación, perciban el empleo de forma diferente a la de aquellos

³² Oskar Lafontaine y Christa Muller. No hay que tener miedo a la globalización. Bienestar y trabajo para todos. Biblioteca Nueva, Madrid, 1998, pág. 306.

³³ A. Giddens. La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia. Ed. Taurus, Madrid, 1999, pág. 131.

³⁴ Oskar Lafontaine y Christa Müller. No hay que tener miedo..., ob. cit., pág. 295.

³⁵ Un nuevo contrato para el bienestar. La propuesta laborista. Nau Llibres, Valencia, 1998, pág. 63.

³⁶ *Ibidem*, pág. 31.

³⁷ A. Touraine. Cómo salir del liberalismo. Eds. Paidós Ibérica, Barcelona, 1999. Touraine defiende el trabajo y propugna dedicar partidas económicas para preparar a la población activa “para nuevas formas de producción e intercambio” (pág. 101).

³⁸ A. Kerhuel. “Propositions pour conclure”. *Projet* núm. 259, automne 1999, págs. 103-108, en donde se defiende la tesis de que “conviene desconfiar de los discursos que relativizan el trabajo dando a pensar que los excluidos del trabajo estarían en la vanguardia de una nueva forma de vida” (pág. 106).

³⁹ A.M. Güell. “Introducción: el trabajo y el futuro”. Varios Autores: El trabajo en el futuro. Ed. Deusto, Bilbao, 1997, pág. 20.

que disfrutaran de una posición estable y con remuneración garantizada. Esta situación lleva a destacados estudiosos de las políticas sociales a afirmar rotundamente la necesidad de pensar en formas distintas de organizar la sociedad así como las relaciones entre producción y consumo, y pensar en nuevas pautas y nuevos modelos de vida, así como en nuevas formas de distribución de la riqueza nacional e internacional, pues “no es cuestión de incrementar la producción, que ya hemos resuelto satisfactoriamente, ... sino que el mayor problema que debemos de afrontar... es proveer también para una parte de aquellos que, en el pasado, se habrían ganado su estipendio en el mercado de trabajo”⁴⁰.

III. FACTORES ECONÓMICOS Y SOCIALES QUE ACOMPAÑAN A LOS CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

1. Asistimos a un proceso cada día más importante de multinacionalización de la economía, con su lógica secuencia sobre las políticas sociales que pueden adoptarse tanto a escala internacional como más específicamente en el ámbito de cada Estado, mundialización que no afecta de igual forma a todas las actividades, pues no se olvide que gran parte de la actividad de intercambio de bienes y servicios se desarrolla en el seno de cada Estado nacional, y de ahí que se siga defendiendo desde diversos sectores la influencia de los gobiernos nacionales en la elaboración de adecuadas políticas de empleo.

El proceso de mundialización se observa más claramente con las cifras presentadas por las organizaciones internacionales: según el informe publicado el 27 de septiembre del pasado año por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el comercio y desarrollo en la actualidad habría un total de 60.000 sociedades transnacionales, que representan el 25 % de la producción mundial, y que entre todas ellas han realizado en 1998 un volumen total de negocios de 11.000 millones de dólares, cifra que debe compararse con la de 7.000 millones de dólares que es la correspondiente a las exportaciones a escala mundial⁴¹. Otro dato muy reciente aportado en un documento de la OIT subraya la importancia del fenómeno del capital transnacional dado que el valor anual de las fusiones y adquisiciones transnacionales “ha pasado de 100.000 millones en 1993 a 300.000 millones en 1998”, y que el comercio interno de las multinacionales “asciende hoy a un tercio del mundial, mientras que otro tercio corresponde al comercio de esas empresas con compañías ajenas a ellas”⁴².

En esta oleada mundializadora adquieren relevancia especial los mercados financieros, definidos gráficamente como “una fuerza imponente y temible, que lo mismo inunda un país con fácil y abundante liquidez como lo vacía a la menor señal de riesgo, dejando a las

⁴⁰ Así se manifiesta el prestigioso historiador E. Hobsbawm. Entrevista sobre el siglo XXI. Al cuidado de A. Polito, Ed. Crítica, Barcelona, 2000, pág. 112. Desde su atalaya privilegiada de conocedor de muy diversas realidades históricas, el historiador afirma que “tal vez se pueda decir que un mercado capitalista libre tiene un índice más alto de crecimiento que cualquier otro sistema, pero desde luego no que produce una distribución óptima de la riqueza” (pág. 91).

⁴¹ “Economie: les nouveaux maîtres du monde”. *Le Monde*, 28 septembre 1999. El informe subraya la existencia de países cada vez más ricos y países cada vez más pobres, y como desciende el flujo de capitales de los países desarrollados hacia los restantes, ya que “en 1997 los países en desarrollo recibían el 37 % de las inversiones internacionales y el pasado año esa cifra descendió al 7’5 %”.

⁴² “El trabajo decente y la reducción del pobreza en la economía mundial”. Documento presentado por la OIT al segundo período de sesiones del Comité Preparatorio de sesiones de la Asamblea General sobre la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre desarrollo social y el estudio de iniciativas ulteriores, 3-14 de abril de 2000, Ginebra.

economías otrora emergentes hundidas en la recesión y en la pobreza”⁴³, un movimiento incontrolado que constituye según algunos el verdadero peligro de la situación actual ya que “puede destruir de repente diversas economías en virtud de cálculos financieros y efectuados a corto plazo”⁴⁴. Volatilidad de dichos capitales que se ha manifestado claramente en las crisis económicas de países del sureste asiático y de América Central y del Sur en los tres últimos años, y que ha llevado al máximo foro mundial en materia sociolaboral, la OIT, a plantear y exigir la necesidad de una coordinación más estrecha de las diversas instituciones financieras internacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional,...) para la prevención y gestión de dichas crisis, así como a poner más énfasis en los aspectos sociales de la planificación y la toma de decisiones en los ámbitos nacional e internacional⁴⁵; desde ámbitos sindicales se destaca, y creo que acertadamente, que las dos grandes categorías que definen a las sociedades de los países desarrollados son “la globalización o mundialización por un lado y la segmentación o fragmentación del mercado de trabajo por otro”, pero que ello también afecta a otros países, “ya que por definición todos los países del planeta quedan afectados por el fenómeno de la mundialización y en mayor o menor grado por la fragmentación laboral”⁴⁶.

Al mismo tiempo, se ha propuesto en foros económicos solventes intentar reducir las dimensiones negativas de la globalización o mundialización⁴⁷, limitando el poder desorbitado de los mercados y reduciendo los efectos negativos de las interdependencias de las economías, en el primer caso “mediante la reglamentación y los impuestos sobre operaciones financieras para desanimar la especulación”, y en el segundo mediante una mayor cooperación

⁴³ L. de Sebastián. “El contexto social y económico internacional. Globalización, exclusión y pobreza”. Corintios, núm. 90, abril-junio 1999, pág. 49. La exclusión de los circuitos económicos del mercado de los que no tiene dinero, y el aumento de la riqueza de los que se encuentran dentro del mismo, es lo que explica según el autor que “crezca la desigualdad en casi todos los países del mundo, mientras aumenta el producto interno bruto en todos ellos” (pág. 56).

⁴⁴ A. Touraine. ¿Cómo salir...?, ob. cit., pág. 23. Vid. una durísima crítica del proceso de mundialización actual en P. Labarde y B. Marís. Maravillas de la guerra económica. Grijalbo Mondadori, Barcelona, 1999. Afirman que se está produciendo un aumento de las desigualdades de fortunas y rentas, al tiempo que sostienen que “la mundialización económica es una impostura igualitaria” y que “la brutalidad de los mercados y de la tiranía financiera sustituyen a la dictadura policiaca del Este” (pág. 44).

⁴⁵ Vid. el documento “Crisis económicas y financieras: políticas y actividades de la OIT”, presentado por la Comisión de Política Social y de Empleo en la 276ª reunión del Consejo Administración de la OIT, noviembre de 1999. Se hace referencia al informe de una reunión oficiosa tripartita sobre la misma materia celebrada el pasado mes de junio, en donde bastantes participantes criticaron duramente a las instituciones económicas internacionales, así como la desregulación de los mercados financieros, afirmándose gráficamente por un representante de Honduras que “no podemos aceptar que la especulación sea recompensada por altas tasas de interés y que el capital (para esa especulación) se garantice mediante los planes de ayuda de las instituciones de Breton Woods, mientras que el diálogo social y la política social tienen que limpiar los destrozos que dejan tras de sí esos esfuerzos por obtener rápidamente un beneficio”

⁴⁶ Afirmaciones recogidas en la Presentación del núm. 185, abril 2000, de Gaceta Sindical (C.S. de CC.OO), dedicado monográficamente a “Reflexiones ...”, ob. cit., pág. 4.

⁴⁷ Según datos facilitados por el Banco Mundial al finalizar 1999 80 países tenían un PIB inferior al de diez años atrás. La OIT es contundente al afirmar que pese a los múltiples logros de dicha mundialización sus ventajas están repartidas de forma muy desigual entre los distintos Estados y dentro de cada uno de ellos, al tiempo que surgen o se agudizan “muy diversos problemas, agravando las penalidades, la inseguridad y la zozobra de muchos en todo el mundo y suscitando una viva hostilidad”; de ahí que muchos trabajadores, en particular mujeres, y tanto en el Norte como en el Sur “se ven empujados hacia abajo y consideran que la intensa competencia mundial menoscaba sus condiciones de trabajo y las normas de trabajo”. Cfr. “El trabajo decente...”, ob. cit.

internacional⁴⁸ “que controle a los operadores internacionales y sancione las prácticas contrarias al interés de los países, especialmente de los países en vías de desarrollo”⁴⁹, así como también acciones contundentes para la anulación general de la deuda pública de los países dependientes⁵⁰ y la utilización de los recursos que se liberen en favor de las poblaciones y de su desarrollo económico⁵¹, a fin y efecto de reducir las situaciones de pobreza de una parte no desdeñable de sus poblaciones⁵², pobreza que se vincula a una red de factores sociales y culturales y no a uno sólo en concreto como pueda ser la falta de trabajo, aunque ciertamente este sea importante, como se pone de manifiesto en un importante estudio del Banco Mundial⁵³.

⁴⁸ Para el Comité Económico y Social de la UE las ayudas dirigidas a la reducción de la pobreza deberían ser un objetivo central de la ayuda comunitaria, a fin de aumentar la estabilidad y mejorar el funcionamiento del entramado social de los países beneficiarios, debiendo primarse “a los países que se comprometen a dar prioridad a la acción dirigida a eliminar las causas de la pobreza, demostrando así sus serios propósitos en esta empresa”. Cfr. Dictamen sobre “Garantizar los mejores resultados posibles de las ayudas comunitarias”. Bruselas, 30 de marzo de 2000.

⁴⁹ D. Plinon y F. Chesnais. “La globalización cuestionada por la crisis”. *Le Monde Diplomatique*, núm. 47, septiembre-octubre 1999, págs. 18-19. A su juicio, la forma dominante de regulación del nuevo orden económico internacional en que se ha convertido el mercado ha significado la pérdida de importancia de las políticas públicas frente a los agentes privados como son los inversores internacionales y las empresas multinacionales.

⁵⁰ Especialmente preocupante es la situación en África donde la deuda se ha incrementado en un 12 % anual, pasando de 110.000 millones en 1980 a 350.000 en la actualidad. Datos recogidos en “Declaración de El Cairo. Cumbre África-Europa bajo los auspicios de la OUA y la UE”, El Cairo, 3-4 de abril de 2000, en la que los firmantes se comprometen a “reducir la pobreza en un 50 % para el año 2015”, y a conseguir “mejorar la magnitud y calidad del gasto en servicios sociales, la rehabilitación de las economías rurales, el desarrollo y financiación de microempresas y de pequeñas y medianas empresas”. El documento enfatiza igualmente que la pérdida de migrantes africanos cualificados constituye un problema de fuga de cerebros para todo el continente, y de ahí que se insista en “la necesidad de cooperar para atajar las causas que generan la migración, tanto en los países de origen y de tránsito como en los países de llegada”.

⁵¹ Al defender esta tesis se argumenta que “entre 1992 y 1998 los países de la periferia reembolsaron en conjunto más de cuatro veces lo que debían. Sin embargo, el montante de la deuda exterior era en 1998 cuatro veces más elevado que en 1982”. Cfr. E. Toussain. “Más allá de simplificaciones: romper la espiral de la deuda”. *Le Monde Diplomatique*, núm. 47, septiembre-octubre 1999, pág. 29.

⁵² Dos recientes estudios sobre la pobreza en España han puesto de manifiesto la relación muy directa entre los niveles de paro y analfabetismo con las situaciones de pobreza, “así como el creciente número de jóvenes sujetos a situaciones de exclusión, sobre todo en las grandes ciudades”, y también que el 76 % de las mujeres pobres que están al frente de un hogar se encuentran inactivas y su principal fuente de ingresos (en un 82 % de los casos) es el sistema de protección social. Cfr. V. Renes (coordinador). Las condiciones de vida de la población pobre desde una perspectiva territorial. Pobreza y territorio. Cáritas, Madrid, 2000; I. Madruga et al. Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género. Cáritas, Madrid, 2000. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Asturias, en una reflexión perfectamente extrapolable al resto del Estado, se enfatiza que “la situación del mercado de trabajo y la limitación de la protección por desempleo están haciendo afluir a los servicios sociales, en demanda de subsidios mínimos, a personas y familias normalizadas desde otros puntos de vista; hay un ensanche peligroso de la franja de fragilidad social previa a la exclusión”. Cfr. Resolución de 21 de diciembre de 1999 de la Consejería de Asuntos Sociales por la que se aprueba el Plan General de Inserción del Principado de Asturias (BOJA, 28).

⁵³ Voices of the poor. Washington, 2000. Para el BM los factores que contribuyen a la persistencia de la pobreza son muy variados. “En primer lugar, los pobres viven constantemente con hambre; segundo, la pobreza tiene importantes dimensiones psicológicas, como la impotencia, la falta de voz, la dependencia, la vergüenza y la humillación; tercero, los pobres carecen de acceso a la infraestructura básica, como caminos, transportes o agua potable; cuarto, las personas se dan cuenta de que la educación ofrece la salida de la pobreza, pero únicamente si se da una mejora en la calidad de la educación y el medio económico de la sociedad en general; quinto, las enfermedades guardan especial temor debido a los costes exorbitantes de la atención de la salud y porque

Y todo ello, al menos para quien defiende posturas sociales progresistas, desde el objetivo y finalidad clara de que la globalización beneficie a la mayoría y no sólo a unos pocos⁵⁴, es decir, con palabras muy recientes del Director General de la OIT, “para que podamos expandir hacia un mayor número de personas las ventajas de sociedades abiertas; para que la promesa de la sociedad de la información se extienda a los excluidos y no derive en nuevas desigualdades; y para que la globalización adquiera la legitimidad social generalizada de la que hoy carece”⁵⁵

2. Este proceso de mundialización va acompañado, en casi todos los documentos y estudios preparados desde las instancias económicas internacionales de, en primer lugar, una apología de la economía de mercado como la única que puede resolver los problemas existentes en nuestras sociedades⁵⁶, y de otra llamadas intensas a una desregulación de los mercados de trabajo y a un incremento de la flexibilidad laboral, olvidando a mi entender, de forma deliberada probablemente, que los cambios en la normativa y prácticas laborales son una pieza y nada más de todo el entramado sobre el que debe construirse una regulación y una práctica eficiente para obtener, los países y sus ciudadanos, el máximo provecho de esta internacionalización, y que el abandono del intervencionismo estatal en materia laboral sería con toda seguridad contraproducente para la obtención de ese logro al que me acabo de referir.

Conviene aquí lugar traer a colación dos destacadas cita de un economista no sospechoso de ser revolucionario, como es J.K. Galbraith, que afirma desde su atalaya privilegiada de persona de la "cuarta edad" que ha vivido y participado en cambios económicos relevantes tras la segunda guerra mundial, que la moderna economía de mercado "asigna riqueza y distribuye la renta con gran desigualdad, de manera contraria a los intereses sociales y también perjudicial desde una perspectiva práctica"⁵⁷, y que espera que a medida que la sociedad vaya madurando se dé cuenta de que “un mayor equilibrio en la distribución de la riqueza se traduce en una fuente de paz social, y esa paz social es tan importante para los ricos como para los pobres”⁵⁸. E indicar en segundo término, que cada vez más, afortunadamente, aumentan las dudas sobre las pretendidas bondades de las recetas neoliberales para aumentar la eficiencia del mercado de trabajo, y así la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) puso de manifiesto en su informe de 1996, a diferencia de los criterios defendidos en etapas anteriores,

inhabilita a la gente para trabajar; y por último, los pobres pocas veces hablan de los ingresos y se centran en cambio en la gestión de los activos – físicos, humanos, sociales y ambientales – como manera de hacer frente a su vulnerabilidad”. Resumen del texto publicado en la página web del BM.

⁵⁴ Ante el reto de la mundialización “los gobiernos deberán intentar ensamblar mejor sus políticas económicas y sociales, y dar una mayor prioridad a objetivos como el pleno empleo, el fortalecimiento de la protección social, el respeto de los derechos básicos de los trabajadores y una mayor apertura al diálogo social”. Cfr. OIT “El trabajo decente...”, ob. cit.

⁵⁵ Discurso de Juan Somavia el 1 de mayo de 2000 en el acto “Jubileo de los trabajadores”, en presencia del Papa Juan Pablo II. Texto publicado en la página web de la OIT.

⁵⁶ Vid. una durísima crítica de estos planteamientos en la intervención del obispo Pere Casaldàliga con ocasión de los actos celebrados en conmemoración del vigésimo aniversario del asesinato de Monseñor Oscar Romero, publicada en la página web de Cristianisme i Justícia. Casaldàliga afirma de forma tajante y contundente que “nunca el mundo fue tan desigual y pobre... Que haya un billón y tanto de personas con menos de un dólar al día es más que una iniquidad, siendo así que bastaría cerca del 1 % mundial para erradicar la pobreza”, habiendo pasado ya “de los pobres a los empobrecidos, a los excluidos, a los sobrantes”.

⁵⁷ Una sociedad mejor. Ed. Crítica, Barcelona, 1996, pág. 80.

⁵⁸ Entrevista publicada en El País semanal, 4 de octubre de 1998, pág. 20.

que no existe una correlación significativa entre la mayor protección del empleo y la menor flexibilidad (o mayor rigidez) de ese mercado; asimismo, otra de las ideas-eje defendidas para aumentar la eficiencia, cual sería la descentralización salarial por medio de la negociación colectiva de empresa, es cuestionada en recientes estudios, argumentándose que puede servir para mantener artificialmente sectores improductivos, mientras que la negociación centralizada es buena para fijar unos salarios adecuados al conjunto de toda la actividad productiva de un país⁵⁹. En suma, es conveniente reafirmar, y coincido en este punto con la tesis de la ministra francesa Martine Aubry, que el progreso social puede ser un factor fundamental del progreso y del desarrollo económico y que es totalmente rechazable la tesis de que las exigencias de la economía son contradictorias con las de lo social⁶⁰

3. En esta reformulación del trabajo que propugno adquiere sin duda alguna mucha importancia el cambio tecnológico y sus secuelas sobre la creación y destrucción de empleo, tanto a corto como a medio y largo plazo, debate este inacabado e inacabable, aún cuando sobre lo que sí parece haber un cierto grado de acuerdo es que la revolución de la informatización posibilita que cada vez exista menor relación directa entre la cantidad y calidad de la riqueza producida por medio de las nuevas tecnologías y la participación del trabajo humano en dicho proceso⁶¹, y también que se ha producido un cambio sustancial en los requerimientos de cualificación y organización del empleo, siendo el nuevo empleo generado en el núcleo de la innovación tecnológica o de su entorno de naturaleza distinta al tradicional⁶², de forma que deberán valorarse cada vez más las competencias y capacidades de cada persona, aboliéndose, se ha dicho gráficamente, “el sincronismo espacio-temporal”, sustituido por la cooperación en red, algo que pone en tela de juicio el concepto clásico de la relación trabajador-empresa y que además esta revolución digital “está haciendo añicos el modelo empresarial y laboral de la revolución industrial”⁶³.

Los cambios tecnológicos (que algunos califican de revolución⁶⁴ y frente a los que se pide

⁵⁹ Vid. un resumen de las diferentes posturas sobre cuál es la mejor política de empleo en el artículo de Andy Robinson, "Ya no hay soluciones fáciles en el mercado de trabajo". Cinco Días, 10 de abril de 1997.

⁶⁰ Intervención ante el Consejo Económico y Social francés el 14 de marzo de 2000. Para la ministra, la importancia de lo social se resume en dos ideas: de una parte, “la función de las políticas sociales no se resume en la asistencia, que si ciertamente debe existir para responder a la urgencia, no es óbice para que el objetivo básico de aquella sea ante todo garantizar a todos el acceso igualitario a los derechos fundamentales”, y en segundo lugar, que conviene recordar “que la pobreza, la miseria, las desigualdades, tienen un coste social que puede llegar a ser insoportable si no se les combate de manera estructural”. Discurso publicado en la página web del Ministerio de Empleo y Solidaridad.

⁶¹ A.M. Güell. “Introducción: ...” ob. cit. , pág. 20.

⁶² J. Torres. “Sobre las causas ...”, ob. cit., pág. 49.

⁶³ Tesis defendida por J.M. Vilà, director general de Indra y Presidente de Serisi. “Avanzando hacia la sociedad del conocimiento”. El País, 25 de abril de 2000 (edición digital). Afirma además el autor que “en un mundo donde el trabajo no se mide por horas empleadas en un lugar, empiezan a dejar de tener sentido concepto tales como el de jornada de trabajo o el de empleo a tiempo parcial, base hoy día de las relaciones laborales en las empresas”, y destaca la pérdida de vigencia del modelo empresarial nacido a partir de la revolución industrial, basado en una concepción “de la presencia del trabajador en un lugar determinado y en un momento preciso. Un modelo al que el trabajador ofrece fundamentalmente horas de su tiempo para realizar un esfuerzo (más físico que intelectual) a cambio de una remuneración”.

reaccionar con suma rapidez⁶⁵) adquieren una importancia cada vez mayor en el ámbito de las relaciones de producción y se configuran de forma clara y contundente como una de las tendencias de largo alcance que afectarán al empleo⁶⁶, si bien los estudios más solventes sobre el cambio no afirman la existencia de una relación causa-efecto entre cambio tecnológico y pérdida de empleos, sino más bien de redistribución de los empleos en el conjunto de la economía⁶⁷; creación y destrucción de empleo que implica cambios sectoriales, modificaciones de los perfiles de cualificación profesional y una nueva división internacional del trabajo entre países desarrollados y en vías de desarrollo. Además, se cuestiona la aparente influencia automática de las nuevas tecnologías sobre el empleo, ya que su utilización está en manos humanas y por consiguiente dicha influencia está fuertemente condicionada por “decisiones determinadas por la sociedad sobre los usos de la tecnología, sobre la política inmigratoria, sobre la evolución de la familia, sobre la distribución institucional de la jornada laboral en el ciclo vital y sobre el nuevo sistema de relaciones industriales”⁶⁸.

Cada vez más asistimos a una terciarización de las actividades productivas, adquiriendo mayor importancia lo que se ha dado en llamar la sociedad del conocimiento o la civilización basada en la inteligencia, pues la competitividad de la economía de un país, el aumento del empleo y el desarrollo personal de la ciudadanía europea cada vez reposará menos sobre la producción de bienes materiales, ya que, tal como ha enfatizado la Comisión Europea, “la verdadera riqueza está desde ahora ligada a la producción y difusión del conocimiento, y depende principalmente de nuestros esfuerzos en materia de investigación, educación y formación así como de nuestra capacidad para promover la innovación”⁶⁹. Desde ámbitos empresariales se enfatiza la importancia de la formación continua de los trabajadores “ya que sólo los trabajadores con una formación completa podrán elegir su futuro laboral y garantizarse la tranquilidad en sus puestos

⁶⁴ Para el profesor Manuel Castells la revolución consiste en que “al permitir un enlace directo y en línea entre diferentes tipos de actividades en el mismo proceso de producción, gestión y distribución, establece una estrecha conexión estructural entre las esferas del trabajo y empleo separadas de forma artificial por categorías estadísticas obsoletas”. La era de la información... ob. cit., pág. 257.

⁶⁵ Para el presidente de Andersen Consulting en España, P. Navarro, “nos encontramos en un marco de actuación totalmente nuevo, y la única certeza indiscutible es que este escenario económico y social cambia a velocidad de vertigo y debemos reaccionar con suma agilidad para explotar los nuevos medios que vayan surgiendo”. Cfr. El futuro del empleo. Círculo de Lectores, Barcelona, 1999, pág. 36.

⁶⁶ De lectura obligada en este apartado es el libro de Juan Luis Cebrián La red. Como cambiarán nuestras vidas los nuevos medios de comunicación. Ed. Taurus, Madrid, 1998, en el que se subraya como numerosos sociólogos e historiadores califican el cambio digital como algo más importante que la revolución industrial y vaticinan que transformarán los hábitos sociales más que aquellas. Cebrián indica que en el sector de las telecomunicaciones en la UE la liberalización del sector anuncia la creación de 100.000 empleos, “que no podrán compensar los 300.000 empleos que se destruirán en los antiguos monopolios si quieren ganar eficacia frente a sus rivales norteamericanos” (pág. 92).

⁶⁷ Jordi Gual. “Introducción. Cuatro mitos sobre el empleo”. Jordi Gual (coordinador). El reto social de crear empleo. Combatiendo el paro en Europa. Ed. Ariel, Barcelona, 1996, pág. 17. Para el citado autor el número global de puestos de trabajo se determina fundamentalmente por la empleabilidad de la fuerza laboral, y por ello es fundamental potenciar las capacidades de la población, y en especial de los trabajadores menos cualificados, “para hacer frente a las cambiantes necesidades en la demanda de trabajo que surgen fundamentalmente como consecuencia del progreso tecnológico pero también de la integración económica” (pág. 36).

⁶⁸ Manuel Castells. La era de la información... ob. cit., pág. 293.

⁶⁹ Comunicación de la Comisión. “Pour une Europe de la connaissance”. COM (97) 563 final. La Comisión enfatiza, muy acertadamente a mi entender, que es preciso, a lo largo de toda la vida de una persona, “incentivar la creatividad, la flexibilidad, la capacidad de aprender a aprender y a resolver los problemas”.

de trabajo, ante un panorama cada vez más incierto”⁷⁰.

Según estimaciones realizadas en estudios comunitarios, en un plazo de diez años cerca de un 80 % de la tecnología que se utiliza en la actualidad habrá quedado anticuada, y de ahí que se enfatice la necesidad de incrementar el presupuesto para la formación de adultos en todos los países ya que "de no procederse a una formación complementaria el 80 % de las personas en activo tendrán unos conocimientos y unas aptitudes anticuadas"⁷¹, con el riesgo de pasar a formar parte de la población excluida del mercado de trabajo, habiéndose afirmado gráficamente, si bien creo que con unas ciertas dosis de tremendismo, que “los sin techo de la red digital serán los indigentes del s. XXI y corren el riesgo de formar el proletariado del nuevo milenio”⁷².

Pero más allá de la dureza de algunas expresiones sí que es cierto que el cambio tecnológico tiene una incidencia innegable sobre el empleo y además puede contribuir, si no existe una acción internacional combinada, a incrementar las diferencias económicas y sociales entre la población mundial del norte y del sur, y también entre los propios ciudadanos de los países desarrollados. Repárese en que en el 85 % del volumen mundial del negocio de las telecomunicaciones (un sector creador de empleo) se concentra en EE.UU., la Unión Europea y el Japón, con el riesgo existente, como se apunta por Juan Luis Cebrián, de que “las oportunidades de empleo para los que forman parte del sistema aumentarán de forma casi exponencial, mientras que quienes queden al margen contemplarán como aumenta su marginación y su alienación respecto a la sociedad en que inútilmente pretenden integrarse”. Los datos sobre las posibilidades de acceso a líneas telefónicas y consiguiente acceso a Internet⁷³ son altamente significativos: el 20 % de la población mundial dispone del 75 % de los aparatos de teléfono disponibles y de los 740 millones de líneas telefónicas 592 se encuentran en países del norte y sólo 148 en países del sur, mientras que de cada 100 usuarios de Internet 92 se encuentran en los países del norte y 8 en los del sur⁷⁴. Y piénsese en la importancia, presente y futura, de Internet que, se ha dicho gráficamente, “es a la mundialización lo que el motor de vapor fue a la revolución industrial”, pero con una diferencia sustancial: la segunda afectó a no más de 200 millones de personas y se desarrolló a lo largo de un siglo, mientras que la primera se ha desarrollado en no más de veinte años y afecta potencialmente a toda la población mundial, aunque después los datos que he citado más arriba pongan en cuarentena práctica dicha afirmación.

⁷⁰ P. Navarro. El futuro..., ob. cit., pág. 39. Defiende la desaparición del puesto de trabajo tradicional, y no porque desaparezca el trabajo, sino “porque lo realmente importante será la capacidad que tenga el individuo para afrontarlo y no el título académico que figure en el currículum” (pág. 63).

⁷¹ Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. Informe sobre la propuesta del Parlamento Europeo para la cumbre extraordinaria del Consejo Europeo sobre el empleo, 9 de octubre de 1997. A4-0307/97.

⁷² Jean Ominus. Cuando el trabajo..., ob. cit., pág. 16.

⁷³ Vid. una visión crítica del significado e impacto social de Internet en Ignacio Ramonet (ed.). Internet, el mundo que llega. Los nuevos caminos de la comunicación. Alianza Editorial, Madrid, 1998.

⁷⁴ Más exactamente, y son datos de 1997, en EE.UU son 51’6 millones, en Europa Occidental 23’7, en la región de Asia-Pacífico 6’5 y en toda Africa, América Latina y Países de Europa del Este sólo 7’6 millones. Datos recogidos en el Informe del Instituto Panos de Londres sobre Internet y pobreza, citados en Carles Casals, “La desigualdad también se da cita en Internet”. Vida Nueva, núm. 2152, 12 de septiembre de 1998, pág. 34.

IV.EL FUTURO DEL TRABAJO Y DEL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA. MARCO JURÍDICO, REALIDAD SOCIAL Y PROBLEMAS PENDIENTES.

1.Las preocupaciones de orden social han estado presentes desde los inicios del proceso de la integración europea, y también en concreto la preocupación por el nivel de desempleo. Por ello en el Tratado de Roma (constitutivo de la Comunidad Económica Europea) de 1957 se previó la creación de un Fondo Social Europeo con objeto de mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y contribuir a la elevación de su nivel de vida, además de incluir ciertas referencias aisladas al empleo⁷⁵.

Pero ha sido en estos últimos años cuando se ha abordado repetidamente el problema del deterioro de la situación europea del empleo. La Comisión presentó el 5 de diciembre de 1993 el Libro blanco sobre “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, y como consecuencia del análisis de dicho documento y de amplias reflexiones provenientes de múltiples órganos, el Consejo Europeo de Essen (diciembre de 1994) marca inicialmente una importante pauta cuando declara que la lucha contra el paro constituye una tarea prioritaria de la Comunidad y de sus Estados miembros, acompañando a dicha declaración la previsión de cinco áreas prioritarias comunes de acción en la materia que se concretan en :

- Incremento de las inversiones en la formación profesional y en la formación continuada.
- Aumento del empleo con ocasión del crecimiento económico
- Disminución de los costes salariales indirectos para que se incremente la contratación de trabajadores.
- Incremento de la eficacia de la política del mercado de trabajo evitando prácticas desmotivadoras de la búsqueda de empleo.
- Refuerzo de las medidas a favor de los grupos especialmente afectados por el desempleo (jóvenes, parados de larga duración, trabajadores de edad y mujeres).

La Comisión, en su dictamen de febrero de 1996, previo a la convocatoria de la Conferencia Intergubernamental para la reforma del Tratado, se hizo eco de la necesidad de dar respuestas adecuadas al problema de la creación de empleo, en tanto preocupación fundamental de los ciudadanos y pieza angular del modelo europeo de sociedad. La Comisión proponía insertar en el Tratado una serie de disposiciones para:

- Establecer las condiciones de una estrategia común en este ámbito
- Promover la cooperación entre los distintos agentes implicados.
- Consolidar los dispositivos de vigilancia multilateral de los programas plurianuales de los Estados miembros.
- Considerar el empleo en todas las políticas comunitarias.

⁷⁵ Este apartado se basa en el dictamen elaborado por quien presenta la ponencia y la profesora Francina Esteve García para la Diputación de Barcelona “en relación con la viabilidad de las políticas locales de empleo y la participación de las autoridades locales en las políticas de empleo, adoptadas en los ámbitos estatales y autonómicos en desarrollo del marco jurídico comunitario”, Girona, 29 de febrero de 2000.

Las reflexiones mantenidas a lo largo de las negociaciones para la reforma del Tratado en 1996 y 1997 culminaron con la incorporación en el Tratado de Amsterdam de un nuevo título sobre el Empleo (Título VIII), constituyendo una de las principales innovaciones de dicha reforma (artículos 125 a 130 del Tratado). Sin embargo, el nuevo título no erige una nueva política comunitaria en materia de empleo sino que articula un conjunto de actuaciones orientadas al fomento del empleo en el ámbito de la Unión, con el debido respeto a las exigencias inherentes a la Unión Monetaria. En cualquier caso, debe destacarse, y así se ha puesto de manifiesto en casi todos los análisis efectuados de la reforma, que por primera vez en la historia comunitaria el empleo es considerado como un objetivo básico de las políticas económicas europeas y un asunto de interés común. Significativamente, el programa de trabajo de la Comisión para este año, presentado el 9 de febrero, enfatiza la interrelación entre los resultados económicos, el empleo y la cohesión social, de forma que al estar estrechamente vinculados “es indispensable llevar a cabo una acción global y coherente a todos los niveles de la Unión, si queremos responder a la evolución de una economía cada vez más integrada y abierta”.

Es importante señalar que la obtención de un alto nivel de empleo aparece como objetivo expreso tanto en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea como en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Comunidad Europea. En concreto se prevé, en el ámbito de la Comunidad Europea, que las acciones a desarrollar por las instituciones son:

- El fomento de la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo.
- Una política en el ámbito social que incluya un Fondo Social Europeo.
- El fortalecimiento de la cohesión económica y social. El programa de trabajo de la Comisión para este año enfatiza la voluntad de seguir avanzando en esta vía a fin de reducir las diferencias entre los niveles de desarrollo de las distintas regiones de la Unión, con una intervención cada vez más relevante de los fondos estructurales comunitarios.

A nivel institucional, el desarrollo de las acciones comunitarias en materia de empleo ha llevado a la creación, mediante la Decisión del Consejo de 24 de enero de 2000, de un Comité de Empleo (art. 130), de naturaleza consultiva e integrado por dos representantes de cada uno de los Estados y dos representantes de la Comisión, que supervisa la situación del empleo y las políticas de los Estados y de la Comunidad, elabora dictámenes y prepara las medidas de fomento del empleo contempladas en los artículos 128 y 129. En cuanto a la participación de los interlocutores sociales, el artículo 130 del Tratado prevé que el Comité de Empleo debe consultarles y el artículo 126.2 prevé que se respeten las prácticas nacionales en la materia (pactos, diálogo social, técnicas de negociación colectiva etc..).

Analicemos ya con más detalle el marco normativo actual. El Tratado de Amsterdam incorpora un nuevo título sobre el empleo, el cual procede a desarrollar el art. 3.1 i), que establece que la Comunidad deberá fomentar, al objeto de alcanzar los fines previstos en el art. 2, “la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo”, inspirándose dicha estrategia en el método seguido para la convergencia económica mediante la

supervisión multilateral de las políticas económicas de los Estados miembros, para intentar avanzar hacia la consecución de objetivos comunes cuantificables, verificables y actualizados periódicamente. En los documentos comunitarios se parte de las líneas maestras aprobadas en la reunión extraordinaria del Consejo Europeo de Luxemburgo de 20 y 21 de noviembre de 1997, y se plantea que el objetivo básico de la actuación comunitaria ha de ser establecer una estrecha interrelación entre las políticas macroeconómicas orientadas hacia la estabilidad y el crecimiento del empleo y las propias políticas específicas de empleo, a fin de conseguir tanto un incremento sustancial de la tasa de empleo como una reducción sustancial del desempleo; para lograrlo, es necesario un diálogo permanente entre todos los agentes interesados, cuales son el Consejo, la Comisión, el Parlamento, los interlocutores sociales, el Banco Central Europeo y el Banco Europeo de Inversiones. De otra parte, se enfatiza la importancia del fomento y apoyo de la inversión tangible e intangible, sobre todo en recursos humanos, mediante acciones financiadas por los Fondos Estructurales.

Los artículos 125, 126 y 127 del Tratado contienen una serie de declaraciones programáticas en las que se enfatiza la preocupación de los Estados por el problema del desempleo, siendo calificado como un asunto “de interés común” (art 126.2) y el reconocimiento de que ello amenaza la cohesión de nuestras sociedades. Ante el reconocimiento de este problema común (aunque en algunos Estados la situación es más grave que en otros, como se comprueba por el análisis de los datos facilitados por Eurostat), todos asumen una serie de compromisos que se concretan en:

- La aceptación de que las actuaciones nacionales en materia de empleo deben desarrollarse en el marco de una estrategia coordinada.

- La atribución expresa a la Comunidad Europea de la misión de impulsar la cooperación entre los Estados miembros para obtener un alto nivel de empleo, pero se advierte que al hacerlo deberá respetar las competencias de los Estados miembros (art. 127.1) y en ningún caso ello incluye la armonización de las disposiciones legales y reglamentarias (art. 129).

La función de las instituciones comunitarias se concreta en la elaboración de un informe anual, que deben elaborar conjuntamente Consejo y Comisión, sobre la situación del empleo en la Comunidad y que deberá ser examinado por el Consejo Europeo, quien deberá adoptar conclusiones al respecto. Tras dichas conclusiones, el Consejo deberá dictar las orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus respectivas políticas de empleo, de forma que el documento fundamental es el de las “Directrices del Consejo para las políticas de empleo de los Estados miembros”. Por su parte, los Estados miembros asumen la obligación de facilitar al Consejo y a la Comisión un informe anual sobre las principales medidas adoptadas para aplicar su política de empleo. En la Comunicación de la Comisión de 13 de mayo de 1998 “De la directrices a la acción: los planes nacionales de acción para el empleo”, se efectuó la primera valoración global de los planes presentados dicho año y se constató que en la mayor parte de los Estados habían sido elaborados con la participación de las diferentes autoridades públicas en los distintos ámbitos territoriales, si bien cuestión muy distinta era hasta qué punto habían sido aceptados sus planteamientos. Entre los aspectos positivos que destacó la Comisión, hay el reconocimiento por los Estados miembros de una mayor dimensión local en la política de empleo, una descentralización y mayor autonomía a escala local si bien siempre en un marco común de políticas nacionales

En consecuencia, las instituciones asumen el compromiso de coordinar, examinar, controlar, orientar y ayudar a los Estados en materia de política de empleo y los Estados asumen la obligación de participar en la elaboración de la estrategia común, desarrollarla en función de sus prioridades nacionales (Planes nacionales) e informar a los demás Estados y a la Comisión sobre las medidas que hayan adoptado y sobre el resultado de las mismas (intercambio de experiencias).

En cumplimiento de sus compromisos, los quince Estados miembros han presentado informes relativos a la aplicación de sus planes nacionales de acción en los que se han concretado sus objetivos, métodos, recursos financieros y calendarios de sus respectivas políticas de empleo.

España presentó en abril de 1989, 1999 y 2000, respectivamente sus planes anuales, en los que se incluyeron algunas medidas que incidían sobre las políticas locales de empleo. Por ejemplo, en el Plan de 1998 se propuso un plan de choque coordinado de todas las Administraciones Públicas que permitiera el diagnóstico individualizado de las necesidades de empleo. En desarrollo de la directriz 10 se propuso, sin mayor concreción, la integración de todos los programas de carácter laboral con incidencia local en el marco de una nueva Ley Básica de Empleo, norma que debería reordenar todas las actuaciones desde el punto de vista de la funcionalidad de las diversas medidas y de su gestión “en una aproximación a los territorios a partir del nuevo modelo que se está configurando del servicio público de empleo”, medida que se volvió a proponer en el Plan presentado en 1999. En fin, en orden a favorecer la inserción de los minusválidos en el trabajo se propuso la creación de microempresas mediante acuerdo con las corporaciones locales y las comunidades autónomas. En el Plan de 1999 había una referencia expresa a la promoción de políticas de desarrollo local mediante la reforma de los programas de iniciativas locales de empleo, para que las corporaciones locales pudieran beneficiarse de subvenciones para activar las oportunidades de desarrollo económico y empleo en su territorio y con especial atención a los nuevos yacimientos de empleo, y la puesta en marcha de un plan de choque en 100 municipios con altos índices de desempleo. En el programa del año 2000, aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril, se propone aprovechar la adecuación de las empresas de economía social, así como la nueva Ley estatal de cooperativas, “para la generación de empleo en el ámbito local y en los nuevos yacimientos”, proponiéndose el impulso del desarrollo local, con apoyo técnico y económico a las empresas de nueva creación y concediendo prioridad a “proyectos en actividades ligadas a nuevos yacimientos para el empleo y especialmente en servicios de proximidad, guardería y atención a personas mayores”.

A pesar de la gran trascendencia que supone la existencia en el texto del Tratado de unas disposiciones que permiten la intervención de las instituciones comunitarias en materia de política de empleo (su aplicación anticipada con anterioridad a la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam es un claro ejemplo de ello), hay que partir del hecho de que, de acuerdo con el contenido normativo del Tratado, el fomento del empleo sigue siendo un ámbito reservado a la competencia de los Estados miembros (quienes asumen plenas responsabilidades) y que incluso la labor de coordinación y de fomento de la cooperación por parte de las instituciones de la Unión Europea debe realizarse respetando el principio de subsidiariedad.

2. Centremos ahora nuestra atención en el examen de las directrices comunitarias sobre el empleo. A pesar de la limitada competencia comunitaria en materia de empleo, tal como se acaba de explicar, cabe señalar que desde 1997 se ha puesto en funcionamiento un importantísimo proceso de gran visibilidad, basado en un firme y serio compromiso político

que ha sido aceptado y apoyado por todos los agentes implicados para alcanzar el objetivo común, reconocido como prioritario, de combatir el desempleo y elevar los actuales niveles de empleo de forma duradera. Muestra de ello es que el Consejo Europeo de Luxemburgo de noviembre de 1997 decidió aplicar el nuevo artículo 128 antes de la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, con el fin de poder coordinar las políticas de empleo de los Estados miembros a partir de 1998. De tal forma, la Resolución del Consejo de 15 de diciembre de 1997 sobre las directrices para el empleo en 1998 tenía por objeto fijar unas directrices generales para todo el ámbito comunitario en materia de empleo que deberían ser tenidas en cuenta por todos los Estados miembros en la elaboración de sus planes nacionales de empleo, además de que estos se obligaban a cuantificar los objetivos a alcanzar. Por su parte, la Resolución del Consejo de 22 de febrero de 1999 fijó las directrices para ese año y mantuvo la estructura de las del año anterior. En cuanto a las Directrices de Empleo para el año 2000, aprobadas por Resolución de 13 de marzo de 2000 y a las que se dio el visto bueno previo en el Consejo Europeo celebrado en Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, debe indicarse que consolidan el marco actual de la política de empleo basado en las de los dos años anteriores, si bien se introduce un número limitado de cambios con el objetivo de precisar más los objetivos de aquellas, y se refuerza el papel de las autoridades regionales y locales que es al que me quiero referir ahora con más detalle tal como he apuntado en la primera parte de la exposición.

Con carácter general cabe decir que las instituciones comunitarias consideran esencial reconocer ampliamente el papel fundamental de los interlocutores sociales, de las autoridades regionales y locales y otras partes interesadas a nivel regional y local para la correcta aplicación de las Directrices. En la misma línea recomiendan a los Estados que actúen en base al principio de subsidiariedad, al ser imprescindible que tengan en cuenta las circunstancias regionales y locales para la aplicación de las Directrices sobre el empleo. Por su parte las autoridades regionales y locales deberán respetar los compromisos fijados y trabajar con eficacia para conseguir alcanzar los objetivos nacionales y comunitarios acordados. La Unión Europea propone, en especial, explorar todas las posibilidades de creación de empleo que se abren en el ámbito local, en la economía social y en las nuevas actividades vinculadas a los nuevos yacimientos de empleo, y estudiar todos los obstáculos que pueden frenar dicha creación con el fin de intentar suprimirlos. Conviene aquí señalar, incidentalmente, que el Comité Económico y Social español también defiende estas tesis en sus Dictámenes núm. 14 y 15 de 1999, aprobados en las sesiones del 13 y 20 de octubre respectivamente, sobre “El Plan de desarrollo regional 2000-2006 para las regiones españolas incluidas en el objetivo número 1 de los Fondos Estructurales Europeos” y “El Plan del objetivo 3 para España del Fondo Social Europeo, 2000-2006”, a la par que constata críticamente que este último Plan presentado por el Gobierno español “no recoge una mención expresa a los programas operativos plurirregionales de carácter local”, y ello “a pesar del importante papel que cumplen las instituciones locales en el desarrollo y puesta en marcha de las medidas contenidas en el Objetivo 3”.

A los efectos de mi exposición es muy importante reseñar que en el preámbulo de la Decisión relativa a las Directrices para el año 2000 se enfatiza que el papel de los interlocutores sociales, las autoridades regionales y locales y otras partes interesadas a nivel regional y local, "debe reconocerse ampliamente en la aplicación de las Directrices", énfasis que se concreta en el art. 7, que se transcribe, por su importancia, íntegramente a continuación, y que también se refleja en la directriz núm. 12:

"Se invita a los interlocutores sociales a todos los niveles, así como a las autoridades regionales y locales, a participar en todas las fases de este proceso, y a

contribuir, en el ámbito de su responsabilidad, a la aplicación de las presentes Directrices a fin de fomentar un elevado nivel de empleo. Esta contribución se evaluará periódicamente".

Todas las Directrices aprobadas por el Consejo en los tres últimos años se basan en cuatro acciones prioritarias, los llamados cuatro pilares del empleo en sede comunitaria y que son los siguientes:

- Mejora de la capacidad de inserción profesional, con medidas concretas de acceso al empleo o de formación para los desempleados de larga duración y los jóvenes que se encuentren en paro desde hace seis meses.
- Desarrollo del espíritu de empresa, es decir el fomento de una nueva cultura empresarial y con especial atención a medidas de apoyo para las pequeñas y medianas empresas..
- Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas ante un cambio tecnológico cada vez mas importante y significativo.
- Refuerzo de las política tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la línea de avanzar hacia un nuevo modelo de reparto de las responsabilidades laborales y familiares que, al tiempo que incrementa la tasa de empleo, ha de servir para generar empleos y ocupaciones en ámbitos anteriormente vinculados al denominado "trabajo familiar".

Las instituciones comunitarias insisten en la necesidad de adoptar medidas preventivas y activas que faciliten la integración efectiva de los beneficiarios en el mercado de trabajo y no sólo que proporcionen temporalmente una ocupación subvencionada, y consideran necesario conseguir el desarrollo de habilidades en el ámbito de las tecnologías de la información y dotar a los centros escolares de material informático y de acceso a internet. Señalan también la importancia del rol de los servicios públicos de empleo para la adopción de medidas de prevención y de activación, así como en la identificación de las posibilidades locales de empleo para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo local. Debe destacarse específicamente que la Comisión plantea una reevaluación crítica de las prestaciones percibidas por jubilaciones anticipadas, ya que considera necesario incrementar la tasa de empleo de todos los Estados y de ahí que se valoren críticamente algunas medidas existentes en diversos Estados que incitan a los trabajadores a abandonar relativamente pronto el mercado de trabajo.

3. Por último, formulo unas reflexiones estrictamente jurídicas que se combinan con otras que son más un deseo de cómo debería articularse la política comunitaria para potenciar lo local. Las líneas de reflexión son las siguientes:

- A) La actuación via fondos estructurales comunitarios es ciertamente importante para tratar de crear nuevos empleos y también para facilitar el acceso al mundo del trabajo a colectivos que tengan especiales dificultades, ayudas que son valoradas positivamente por la Comisión Europea cuando se destinan a estimular a las empresas a crear puestos de trabajo o a contratar personas que experimentan especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

B) De otra parte, la actuación via fondos estructurales ha de servir también para reforzar la cohesión económica y social en el tejido regional comunitario, bien que todavía subsistan diferencias muy importantes entre regiones ricas y pobres, pues según los propios datos comunitarios las diez más pobres tienen una renta per cápita tres veces y media inferior, y una tasa de desempleo seis veces superior, con respecto a las diez regiones más ricas de la Unión Europea.

C) Subrayo que a partir de mediados de los noventa vuelve a resurgir con fuerza una idea que tuvo muy buena acogida a finales de los ochenta pero que después fue arrinconada y relegada al baul de los recuerdos durante varios años: las políticas de desarrollo local y regional, y en ellas se incluyen obviamente la intervención de las autoridades políticas pertinentes y la utilización de los fondos comunitarios, han de potenciar y posibilitar el desarrollo de los derechos de ciudadanía, y uno de los más importantes es el acceso al empleo, no a un empleo inestable y precario sino a un empleo estable y de calidad, en especial para los colectivos más desfavorecidos. De tal forma, el desarrollo económico en sede local y regional no deberá medirse sólo, aunque sea ciertamente importante, por el número de empleos creados, sino sobre todo por su incidencia en el desarrollo de proyectos útiles para la sociedad y por la potenciación de los aspectos formativos de quienes acceden, o ya están, en el mundo del trabajo, dado que la sociedad de la información y del conocimiento que ya tenemos ante nuestros ojos requerirá sin duda cada vez más de unos niveles elevados de formación y preparación para las personas que acceden o que ya se encuentran en el mundo laboral. Buena parte del debate actual encuentra sus raíces históricas en la Resolución del Consejo de 7 de junio de 1984 sobre la contribución de las iniciativas locales para la creación de empleos en la lucha contra el paro, en la que se las configuraba como una vía adecuada para la creación de empleo, la lucha contra el desempleo y la recuperación o puesta en marcha de actividades en el ámbito local.

D) Conviene apostar por una estrecha colaboración entre todas las Administraciones que dispongan de competencias en materia de empleo o que, aún no teniéndolas en sentido estricto, actúen en ese ámbito, reflexión especialmente necesaria en España en un momento en que se plantea la reforma de la normativa de empleo por los cambios habidos a partir del desarrollo de los preceptos constitucionales y estatutarios, con un especial énfasis en el papel de los Ayuntamientos ya que conocen muy directamente las necesidades del entorno y de la ciudadanía, y a través del análisis del mercado de trabajo local pueden anticiparse a la preparación y formación de los trabajadores necesarios para las necesidades futuras de las empresas, así como promocionar empleos locales de interés colectivo que puedan acoger a los desempleados.

E) A modo de síntesis de todas las ideas anteriormente expuestas cabe decir lo siguiente: en la Unión Europea alcanza un auge importante la creación de empleo por medio de las iniciativas locales, promoviéndose un papel activo de las Administraciones locales que pongan en marcha políticas de partenariado de todos los agentes sociales que pueden y deben implicarse en la elaboración de las políticas de empleo. En los numerosos debates habidos en foros internacionales sobre esta cuestión se subraya cada vez con más fuerza la importancia de la descentralización de las políticas ligadas al mercado de trabajo y la necesidad del

correlativo incremento de los poderes locales para actuar en este ámbito. El acercamiento a los problemas reales, y por consiguiente también a muchas de las soluciones que pueden adoptarse para resolverlos, además de la constatación de que cada vez existen mayores diferencias en las situaciones de empleo, actividad y territorio, hace que la gestión local de las políticas de empleo deba ser impulsada, en la medida en que constituye, por decirlo con palabras de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, “un espacio de movilización y de intervención de los actores públicos (colectividades locales) y privados (agentes sociales, empresas, asociaciones voluntarias o grupos comunitarios) cooperando en el seno de partenariados”. No obstante, conviene poner de manifiesto que si bien es conveniente que exista un marco jurídico que facilite la intervención local en las políticas de empleo, no ha sido hasta ahora una condición estrictamente necesaria para poner en marcha una gestión activa y eficaz de dicha política, ya que si algunas medidas descentralizadoras han estimulado la actuación de los gobiernos y agentes sociales a escala local, la mayor parte de ella, como vuelve a constatar la organización antes citada, “han sido iniciadas por los actores locales y sin la ayuda de los poderes institucionales establecidos”.

4. Tras el análisis del marco jurídico, y de la especial atención que hemos dedicado a la problemática de ámbito local en la creación de empleo, analicemos ahora otros aspectos de carácter económico y social para preguntarnos, siempre teniendo presente el eje central de la ponencia que es el futuro del trabajo y del empleo, cómo se sitúa la Europa comunitaria, o dicho de otra forma, cuáles son algunos de los retos más relevantes y algunas de las cuestiones más significativas que tiene que abordar en el futuro inmediato, en el nuevo milenio, para hacer efectiva la cohesión social que tanto se predica en todos sus documentos oficiales desde su constitución en 1957.

Europa tendrá que dar respuesta adecuada a los desafíos que tiene ante sí, tales como las nuevas tendencias demográficas y sociales, la mundialización, la revolución de la información y de la comunicación, y la nueva economía basada en el conocimiento. La potenciación del desarrollo tecnológico, la educación y la cohesión social son claves, según se constata en documentos comunitarios, para alcanzar la eficacia económica y lograr una mayor prosperidad para la ciudadanía.

En el ámbito más concreto de las relaciones de trabajo y de la protección social Europa también tiene ante sí retos importantes a los que debe responder⁷⁶ y de los que sólo quiero apuntar los aspectos más significativos: la problemática del desempleo, con sus secuelas de exclusión social; la creciente participación femenina en la vida laboral; el incremento del empleo atípico; los cambios en las estructuras laborales y los perfiles de empleo derivados del auge experimentado por la nueva economía; la reducción del período dedicado al trabajo a lo largo de la vida de una persona, ya que la tendencia es a retrasar la entrada y adelantar la salida del mercado de trabajo; los cambios en las estructuras familiares, con el aumento de las familias monoparentales y de las personas que viven solas; en fin, el aumento de esperanza de vida de las personas y sus consecuencias sobre los sistemas de protección social en términos de la necesidad de dedicar mayores cantidades a pagar las correspondientes pensiones.

5. Paso ya a señalar algunas pistas que deben tomarse en consideración para abordar el estudio

⁷⁶ Vid. el artículo de Hedva Sarfati “La protección social en un nuevo mercado laboral: posibles repercusiones políticas”, publicado en la Revista de la Asociación Internacional de Relaciones Trabajo, 2000.

y potenciación del rostro social comunitario. En primer lugar, cabe destacar la importancia que están adquiriendo las políticas activas de mercado de trabajo (ej: renta activa de inserción para los desempleados mayores de 45 años), básicamente las de formación y orientación hacia los desempleados de larga duración, a fin de vincular estrechamente la percepción de una prestación económica con una actividad formativa o la prestación de un trabajo de utilidad social, y reduciendo el peso de las cantidades destinadas exclusivamente a cubrir la situación de desempleo; en términos positivos, esta política apuesta por la empleabilidad y la capacidad de adaptación de la población desempleada, y también de la que sufre riesgo de serlo, para reducir los índices de desempleo; pero desde una visión no tan bonita o idílica se puede y debe criticar que en ocasiones las medidas dirigidas a los desempleados no sean tanto una vía para posibilitar su reincorporación al mercado de trabajo sino un elemento de control social ante una creciente demanda por buena parte de la sociedad de una “más eficaz” asignación de los recursos públicos, sin que existan reales posibilidades de retornar al mercado de trabajo, y de ahí que en el estudio antes citado realizado por las Iglesias inglesa e irlandesa se argumente que, sin cuestionar la necesidad de abordar medidas que tiendan a la reducción del desempleo, “las ayudas que se ofrecen son a menudo vistas por los desempleados como una medida de presión que dirige la sociedad contra ellos, para buscar empleos que no existen o para luchar por empleos que no tienen posibilidad alguna de alcanzar”⁷⁷. También deberá intentarse que las medidas dirigidas a facilitar el acceso al empleo de los desempleados les permitan reincorporarse al mercado regular y no acabar siendo un círculo cerrado, un compartimento estanco, del que no pueden salir dichos desempleados.

6. En segundo lugar, debe mencionarse el impacto de los cambios demográficos. Mientras que a escala mundial sigue creciendo el número de habitantes del planeta, en los países desarrollados, y dentro de ellos el conjunto que forman la Europa comunitaria, sigue produciéndose una caída de la natalidad y una correlativa disminución del porcentaje que su población supone sobre el total mundial. Dato significativo es que al iniciarse 1998 sólo el 6'4 % de los alrededor de 5.886.800 millones de personas que componían la población mundial, habitaba en la UE, y que su crecimiento desde 1996 a 1997 se ha producido no tanto por el incremento natural de la población (39 %) sino principalmente por el aumento de las migraciones (61 %)⁷⁸; en efecto, la incidencia de las migraciones en el crecimiento de la UE ha sido del 75 % en 1995 y ha descendido ligeramente hasta el 62 % en 1998, constatándose que países como Grecia, Italia y Suecia hubieran decrecido en población si no se hubiera producido el fenómeno migratorio.

En esta realidad europea cada vez habrá mayor número de ciudadanos que requerirán prestaciones de los sistemas públicos de protección social por haber alcanzado la edad legal o pactada de jubilación, dado que otro elemento relevante es el envejecimiento de la población europea. La tasa global de fecundidad de la UE ha pasado de 2'59 hijos en 1960 a 1'45 en 1998, mientras que en el mismo período ha pasado del 11 al 16 % el número de personas mayores de 65 años, y dentro de diez años los países comunitarios tendrán el doble de personas mayores de 65 años que en 1960 (69 millones frente a 34).

Datos aportado por la Comisión Europea subrayan los cambios que se producirán en el mercado laboral en los próximos años, y que cualquier política de empleo deberá tomar en

⁷⁷ Council of churches for Britain and Ireland (CCBI). Unemployment and the future of work. An enquiry for the churches. CCBI, Londres, 1997, pág. 22 (hay traducción española publicada por Sal Terrae en 1999)

⁷⁸ “Premiers resultats de la collecte des données démographiques pour 1997 en Europe”. Eurostat. Statistiques en bref. Population et conditions sociales. Núm. 9/1998.

consideración, por el descenso de la población joven y el incremento de la población madura y de la tercera edad laboral, habiéndose destacado en un documento de trabajo preparado para la reunión informal de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la UE celebrada en la localidad finlandesa de Oulu del 8 al 10 de julio de 1999 que “a partir de la próxima década el aumento de la edad media de mano de obra, el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas mayores activas, el mantenimiento de su capacidad de trabajo y de su aptitud en general, serán cuestiones más importantes que nunca en la vida laboral y en la política social de todos los países industrializados”⁷⁹.

En foros comunitarios se plantea, y creo que acertadamente, cambiar la tendencia actual de concentración de la vida laboral entre los 25 y los 55 años de edad, por las dificultades que dicha concentración plantea tanto para conciliar la vida familiar y la laboral como por el coste económico que implica para el erario público debido a la mejora sustancial en la expectativa de vida de la población, proponiéndose en las recomendaciones generales sobre el empleo en 1999 y 2000 desincentivar la jubilación anticipada por el coste económico que tal medida tiene para la colectividad. Según la UE la caída masculina es debida al fenómeno de las reestructuraciones industriales, y en muchas ocasiones no es voluntaria, habiendo puesto de manifiesto una encuesta del Eurobarómetro que al menos el 40 % de los prejubilados hubiera preferido continuar ejerciendo una actividad profesional, y siendo cada vez mayor el número de personas entre 55 y 60 años con buena salud y que desean conservar alguna forma de trabajo o de implicación en la vida laboral más allá del fin oficial de su vida profesional. En el ámbito español destaco la referencia hecha por el actual presidente del gobierno en el discurso de investidura del pasado 25 de abril a que, en el marco del Pacto de Toledo se propondrán, entre otras medidas “la revisión del sistema de prejubilaciones... y la posibilidad de retrasar voluntariamente la edad de jubilación”.

En esta misma línea, un Dictamen de 1 de marzo de 2000 del Comité Económico y Social sobre la “Comunicación de la Comisión: una estrategia concertada para modernizar la protección social”. se muestra muy crítico con el mecanismo de las jubilaciones anticipadas porque en algunas ocasiones este recurso “resulta una práctica abusiva o incluso negativa, sobre todo cuando se aplica en las empresas o sectores que presentan un buen balance y que quieren racionalizar su producción o se fusionan, o simplemente quieren mejorar sus resultados”. El CES enfatiza que el abuso del instrumento de la jubilación anticipada no deja de ser perjudicial por el hecho de ser negociado entre los interlocutores sociales dentro de la empresa.

Recuérdense, en fin, algunos datos significativos: entre 1995 y 2025 el número de jóvenes menores de 20 años disminuirá en nueve millones y medio, un 11 % respecto del número actual; el grupo de 20 a 59 años disminuirá en más de 13 millones, un 6'4 % respecto a la situación actual, mientras que los adultos de más de 60 años aumentarán en más de 37 millones, es decir en más de un 50 % con relación a la realidad actual, debido al acceso de los baby-boomers de los años 50 y 60 a la edad de jubilación⁸⁰.

⁷⁹ “Empleabilidad de los trabajadores mayores y su situación en el mercado de trabajo”. El documento apunta que el nuevo empleo requiere de competencias y de cualificaciones que los trabajadores mayores en bastantes ocasiones disponen en menor medida que el resto de la mano de obra, y hace referencia a una investigación efectuada en 1993 en el ámbito comunitario en la que se puso de manifiesto que “la edad de 45 años es percibida como determinante en la disminución de las posibilidades de encontrar trabajo”.

⁸⁰ Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. “La situación demográfica de la Unión Europea 1995”. Bruselas, 23.02.96, COM (96) 60 final, págs. 4-5. Otro dato preocupante que apunta el estudio es que el envejecimiento de la población va unido al incremento de la precarización del empleo y al aumento del desempleo,

7. En tercer lugar, cabe enfatizar la importancia de la formación, pues los resultados del empleo "tienden a estar cada vez más determinados por las capacitaciones y conocimientos técnicos que poseen los individuos" como ha destacado la OIT⁸¹; formación en especial para las personas desempleadas, que les ha de servir no únicamente para acceder al mundo laboral sino que también ha de ayudarles a enfrentarse a las nuevas realidades que son producto de los cambios sociales y productivos. Pensando no sólo en ellos, sino en el conjunto de la población, creo que el auténtico desafío para los sistemas educativos en el futuro inmediato consistirá en crear las condiciones para ofrecer a todas las personas oportunidades de educación y formación a lo largo de toda su vida, pues cada vez será más patente "que hay un conjunto sin solución de continuidad que forman la educación, la formación inicial y la formación a lo largo de toda la vida"⁸². Tanto el aprendizaje como la formación son procesos continuos, y de ahí que la adquisición de aptitudes fundamentales como la lectura, la escritura y el cálculo formen la base toda iniciativa posterior en materia de formación, y que "el hecho de aprender a aprender es considerado como un elemento clave del aprendizaje, de la educación y de la formación"⁸³. En sede internacional se ha subrayado acertadamente que el aprendizaje permanente, conceptualizado como "una actividad intencionada, trátase ya sea de formación formal, no formal o informal, por oposición al aprendizaje que adquieren en su vida cotidiana todas las personas a lo largo de su existencia", constituye el principio rector de las estrategias tendentes a alcanzar objetivos que incluyen "desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social"⁸⁴.

A destacar que la reducción de vida media de los conocimientos y la mayor esperanza de vida influyen de forma decisiva en los cambios que ya se están produciendo tanto en el mundo de la educación como en el de la formación, ya que si en el pasado "los conocimientos que una persona adquiría sobre su trabajo cambiaban muy poco mientras estaba en activo en el mercado laboral, ahora se enfrenta a una situación en la que necesita una formación constante para estar al día de los últimos avances"⁸⁵. En un documento elaborado por la UNESCO se subraya

situación que puede dificultar las condiciones de acceso a una pensión, "lo que podría implicar divisiones más importantes entre los futuros jubilados, o incluso entrañar la exclusión social de algunos de ellos" (pág. 27).

⁸¹ Vid. Oficina Internacional del Trabajo. Consejo de Administración. 271ª reunión, marzo de 1998. Documentos publicados en la web de la OIT.

⁸² Ibidem. A destacar que la OIT se muestra especialmente sensible a cómo garantizar que las normas reguladoras de las políticas de formación "constituyan un mecanismo eficaz para la incorporación e integración de los grupos vulnerables en el empleo" y que eviten convertirse en un mecanismo que "exacerbe las desigualdades que pueden existir en el acceso a la formación y al empleo".

⁸³ C. Boniol et B. Mc Nally. "La formation/l'apprentissage et les nouvelles formes d'organisation du travail face aux nouvelles technologies de l'information et la communication". Travail thématique européen ADAPT, septembre 1999. Los autores defienden la necesidad de que el proceso formativo sea gradable para las personas y que debe hacerse del aprendizaje un placer, y apuestan por "el aumento de la flexibilidad (personalización) de las formaciones, ya sean impartidas por las empresas, o bien por los servicios de educación, de formación y de ayuda social".

⁸⁴ OIT. "La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación". Informe para el debate de la reunión paritaria sobre la educación permanente en el Siglo XXI, "Nuevas funciones para el personal de educación". Ginebra, 10 a 14 de abril de 2000.

⁸⁵ Orio Gianini y Patrick M. Liedtke. El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Ed. Círculo de Lectores. Barcelona, 1999, pág. 124. Los autores formulan una propuesta ciertamente novedosa pero también muy difícil de llevar a la práctica: "en algunos casos se podría plantear que determinadas titulaciones pierdan automáticamente su

acertadamente la cada vez más estrecha relación entre la enseñanza superior y el mundo del trabajo, desde una relación de complementariedad y no de subordinación de la primera al segundo: “la interacción y no una simple adaptación sistemática de la enseñanza superior, el partenariado, es decir la relación entre iguales y no la subordinación al mercado debe caracterizar las relaciones entre la enseñanza superior y el mundo del trabajo”⁸⁶.

8. En cuarto lugar hay que apuntar la existencia de un amplio debate, que ya en su momento lanzó a escala internacional la OIT, sobre cómo combinar adecuadamente la flexibilidad y la seguridad laboral, muy centrado el debate en el seno de la UE en el ámbito de la utilización de las modalidades contractuales de duración determinadas o atípicas, que suponen en la actualidad alrededor del 12 % de la contratación (subiendo a más del 32 % en España), predicándose la necesidad de conseguir que el trabajador mejore permanentemente sus cualificaciones profesionales para poder así mantenerse en el mercado de trabajo y no simplemente en el mismo empleo, al tiempo que se evita la utilización artificial de las contrataciones atípicas y se garantiza una protección social adecuada a los trabajadores que presten sus servicios bajo alguna de las situaciones, cada vez más frecuentes, diferentes del empleo a tiempo indefinido y a jornada completa. Afortunadamente se va abriendo paso en sedes internacionales políticas y sociales la necesidad de restablecer unas reglas del juego que combinen adecuadamente flexibilidad, seguridad y respeto de los derechos fundamentales de la persona en toda relación laboral, concluyendo poco a poco lo que gráficamente se dio en llamar “la época de las ingenuidades liberalizadoras en el terreno laboral”⁸⁷, basadas en las tesis de que bastaría con desmantelar las legislaciones laborales nacionales para que la economía mundial funcionara correcta y perfectamente.

En este debate, también cobra toda su importancia cómo se organiza el trabajo y cuál es el grado de participación de las personas que trabajan en dicha organización, a fin de tener más voz en las decisiones que les afectan y poder aspirar a un mayor equilibrio entre la vida familiar y la laboral, y de ahí que se enfatice en documentos internacionales que la flexibilidad no deba considerarse como un fin en sí misma, sino que debería servir “tanto para mejorar la competitividad y la productividad de las empresas como para mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo”⁸⁸.

9. Debemos ahora prestar especial atención a los jóvenes⁸⁹ en la UE⁹⁰, y en especial al núcleo

validez a menos que sean refrendadas por nuevos exámenes o por la evidencia de que los conocimientos técnicos se mantienen al día” (pág. 265).

⁸⁶ “Vers un agenda 21 pour l’enseignement supérieur”. Documento de trabajo preparado para la Conferencia Mundial celebrada en octubre del 5 al 9 de octubre de 1998, pág. 9.

⁸⁷ Alain Supiot. “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 115, 1996/6 (número especial: “Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir”), pág. 658.

⁸⁸ Cfr. “Le futur du travail. Le travail du futur”. Travail Thématique européen ADAPT. Nouvelles formes d’organisation du travail et société de l’information. Document de synthèse, septembre 1999. El documento subraya que hay tres ejes de trabajo en todo lo que se refiere a la nueva organización del trabajo: “la flexibilidad en la producción, en la organización, en el tiempo de trabajo, en las relaciones contractuales, incluyéndose aquí el teletrabajo y el trabajo a distancia; la cooperación y la puesta en red de las organizaciones y las ventajas que ello engendra para las empresas; las nuevas respuestas en términos de formación, tendentes a preparar a los trabajadores y a las empresas a hacer frente a la modernización de la organización del trabajo”.

⁸⁹ Vid. L. Cachón (ed.). Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo. 7imig ed., Valencia, 1999.

duro de quienes encuentran más dificultades para integrarse en los dispositivos de inserción existentes en la mayor parte de países comunitarios, tratando de evitar efectos no deseados cuales son que se beneficien de las medidas de política de empleo un sector de la población juvenil que en cualquier caso hubiera podido acceder al mercado de trabajo. Así lo subraya también la OIT en sus documentos sobre la juventud cuando enfatiza con claridad que conviene concentrar los esfuerzos sobre los grupos de jóvenes “que tropiezan con especiales dificultades para obtener trabajo”⁹¹, por ejemplo aquellos que terminan la escolaridad con calificaciones insuficientes o sin calificaciones, las minorías étnicas, los incapacitados y los que residen en zonas de elevado desempleo”, sin olvidar tampoco “un restablecimiento del equilibrio en lo que respecta a las posibilidades de encontrar empleo de los hombres y mujeres jóvenes”⁹².

Con datos de 1996, había 48 millones de jóvenes de 15 a 24 años en la UE⁹³ y cinco de ellos se encontraban desempleados, con tasas de desempleo del 22 % frente al 10 % de los comprendidos entre 25 y 49 años (a excepción de Alemania y Austria donde las tasas de ambos grupos son parejas a la baja), y con un incremento hasta el 28 % para los recién salidos del mundo educativo, situación que demuestra según los informes comunitarios que “el primer año tras los estudios representa una fase crítica de la transición entre la escuela y el trabajo”⁹⁴. Con datos empíricos se demuestra que el nivel de formación y la mayor titulación académica influyen de forma positiva en la posibilidad de acceder a un empleo, y de ahí que la mayor parte de países hayan introducido importantes reformas en los sistemas educativos en los últimos años, tanto para mejorar los niveles de escolarización como para reducir el número de jóvenes que abandonan los centros educativos sin haber obtenido titulación. Es preocupante que cerca de un 20 % de jóvenes, según constatan estudios comunitarios, salgan de la escuela sin poseer los conocimientos y las capacidades suficientes para la economía actual, y de ahí que se trate de reforzar la formación profesional y de poner en marcha recorridos específicos de inserción para los jóvenes desfavorecidos o marginalizados y que les posibilite su incorporación posterior al mercado regular⁹⁵. De ahí que la UE apueste por la mejora de los sistemas de formación y

⁹⁰ Para analizar correctamente la problemática juvenil debe dividirse a la población joven en cuatro grupos: “desempleado; inactivo (que no tiene ni busca activamente trabajo); en proceso de educación/formación (estudiante a tiempo completo); ocupado”. Cfr. Commission Européenne. L’insertion des jeunes sur le marché du travail. Luxemburgo, 1999.

⁹¹ Entre las medidas adoptadas en sede comunitaria para luchar contra el desempleo cumplió un papel relevante el programa Youthstart, a fin de dar respuesta a necesidades de colectivos desfavorecidos como jóvenes de regiones en declive, inmigrantes, lás jóvenes, y jóvenes que han abandonado los estudios.

⁹² N. O’Higgins. “El desafío de la ocupación de los jóvenes”. Revista Internacional de la Seguridad Social, núm. 4, octubre-diciembre 1997, pág. 87.

⁹³ La previsión es de pérdida de importancia del empleo juvenil numéricamente hablando, ya que se calcula que en el año 2.005 habrá cerca de un millón menos de jóvenes de 15 a 19 años, y cerca de nueve millones menos de jóvenes entre 20 y 29. Cfr. Commission Européenne. L’insertion..., ob. cit.

⁹⁴ Si se utiliza el dato del porcentaje de desempleo de jóvenes sobre el conjunto total de la población de dicha edad, tesis no desdeñable dado el elevado número de jóvenes inactivos por seguir estudiando una vez finalizada la escolaridad obligatoria, el porcentaje disminuye y va desde el 4 % de Luxemburgo al 20 % de Finlandia. “De l’école a la vie active. Fait marquants sur le chômage des jeunes”. Eurostat. Statistiques en bref. Population et conditions sociales, núm. 13/1998.

⁹⁵ Con carácter general, la Comisión europea constata que un nivel adecuado de educación y formación no es suficiente por sí solo para lograr una adecuada integración en el mercado de trabajo, sino que es conveniente también que la formación este relacionada con el ejercicio de una actividad profesional, y de hí que se defienda que “el hecho de que una parte significativa de la formación se realice en situación de trabajo proporciona al joven una

educativos, proponiendo en las directrices de empleo prestar especial atención a los jóvenes con dificultades de aprendizaje y desarrollar y modernizar los sistemas de formación en alternancia y de formación profesional. Entre las propuestas comunitarias cabe destacar los siguientes aspectos:

A) Para facilitar a los jóvenes, en especial los que tienen más dificultades, el desarrollo de su propio recorrido profesional de progresión y de inserción, es conveniente poner en marcha mecanismos más activos y diversificados de búsqueda de empleo, de consejo y de orientación profesional y social para esos jóvenes. También es conveniente que haya programas específicos de acceso al primer empleo para los jóvenes, en especial para los jóvenes con poca o nula cualificación, siempre que después estos jóvenes pueden incorporarse al mercado regular.

B) Todas las medidas que se diseñen y pongan en marcha para ayudar a los jóvenes, y para reducir sus tasas de desempleo, deberán ir acompañadas de un seguimiento y de una evaluación eficaces. Por ejemplo, tener un empleo no puede ser el único elemento a examinar para determinar el grado de integración del joven en el mundo laboral, sino que “la calidad de los empleos que ocupan os jóvenes a lo largo del proceso de transición es también un elemento esencial a tomar en consideración para evaluar los resultados de cada Estado”. El empleo de los jóvenes tiende en bastantes ocasiones a concentrarse en actividades que requieren poca cualificación, temporales y a tiempo parcial, circunstancias “que pueden alargar la duración de la transición más allá de lo razonable, en términos de seguridad de rentas y de adquisición de competencias”.

C) En fin, un nivel bueno de educación/formación no es suficiente para lograr una adecuada integración en el mercado de trabajo, sino que es preciso también que la formación permita al individuo adquirir las competencias vinculadas al ejercicio de una actividad profesional. El hecho de que una parte significativa de la formación se realice en situación de trabajo proporciona al joven una cierta ventaja, en especial en el primer estadio de integración en el mercado de trabajo⁹⁶.

V. UN BREVE APUNTE SOBRE LA REALIDAD ESPAÑOLA.

1. En el discurso de investidura del pasado 25 de abril, el entonces candidato y después presidente de Gobierno Jose M^a Aznar, enfatizaba la necesidad de avanzar en la modernización económica y social de España, con nuevas reformas “cuyo principal objetivo es alcanzar el pleno empleo en el curso de la década”⁹⁷. Será necesario conocer entonces cual es la realidad actual de empleo en España para saber las posibilidades de que dicha frase sea algo más que mera propaganda; o dicho en otros términos, será necesario conocer y examinar los datos más

cierta ventaja, en especial en el primer estadio de su integración en el mercado de trabajo”. Cfr. *L’insertion...*, ob. cit.

⁹⁶ Ibidem.

⁹⁷ Cfr. Diario de Sesiones del Congreso, 25 de abril de 2000. En el discurso se apuntó la necesidad de avanzar por dos vías, la reforma de la normativa laboral y la potenciación de las políticas activas, con una clara apuesta por la potenciación del diálogo social pero también sin renunciar al intervencionismo estatal, pues no de otra forma puede entenderse la referencia a que “antes de que acabe este año, habrá que adoptar medidas que ayuden a la creación de empleo y a la reducción de la temporalidad”.

relevantes que pueden tener interés para la temática objeto de la presente exposición; examen que realizo a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 1999⁹⁸.

2. En primer lugar, destaca el gradual incremento de nuestra tasa de actividad que alcanza ya el 50'69 %, un total de 16.603.500 personas, con un incremento ciertamente importante del 0'68 % respecto al mismo período del año anterior; es decir, nos encontramos con que más de la mitad de la población en edad legal de trabajar (32.752.000 personas) se encuentra en el mercado de trabajo⁹⁹, ya sea ocupada o bien buscando activamente trabajo, siendo la masculina el 63'27 % y la femenina, que vuelve a alcanzar el máximo histórico, el 39'11 %, y destaca en esta última que el porcentaje varía considerablemente en razón del nivel de estudios de la persona, pues supera el 60 % en quienes tienen estudios medios y superiores pero no pasa del 12 % entre quienes carecen de estudios.

En el conjunto del año, y respecto al anterior, hay datos significativos que conviene resaltar: de una parte, el incremento de 151.500 personas en la población que cumple los requisitos para acceder al mundo laboral; de otra, un incremento de casi el 50 % respecto a la cifra anterior en el número de personas activas, es decir 298.000, y un descenso de 156.200 personas en el apartado de inactivos, dato relevante que se entiende y debe poner en estrecha relación con el incesante incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, pues mientras que el incremento de la tasa de actividad masculina ha sido sólo del 0'17 % en serie anual, la femenina ha sido del 3'18 %.

La tasa de actividad podría incrementarse si la contratación a tiempo parcial alcanzara cotas equiparables a la media europea, ya que seguimos estando cerca de diez puntos por debajo de ésta. Los datos del cuarto trimestre nos indican que había 1.111.400 ocupados a tiempo parcial, con un incremento (prácticamente sólo de ocupadas) de 77.300 respecto al mismo período del año anterior, siendo relevante y digno de destacar que el número actual de varones (249.900) sólo ha experimentado un incremento del 0'29 % respecto a 1998, mientras que el de mujeres (861.600) ha supuesto un aumento del 9'75 % en relación con el año anterior. En la Recomendación del Consejo de la UE del pasado 14 de febrero, en que se pronuncia sobre la aplicación de la política de empleo en los Estados miembros, se recuerda al Estado español que tiene, entre otros retos, el de corregir las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y el desempleo, ya que son las más amplias de la UE, diferencias que deben corregirse en el marco de la intensificación de los esfuerzos “para integrar la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la política de empleo, yendo más allá de las medidas

⁹⁸ Durante el conjunto del año 1999 destacó el aumento neto de empleo en la industria en 76.000 personas, siendo mucho más importante el crecimiento del empleo fijo (4'7 %) que el temporal (0'3 %) con respecto al año anterior; en el ámbito de los servicios destacó el crecimiento del empleo en todas las actividades que forman parte de los servicios destinados a la venta, con especial incidencia de las intermediaciones financieras y las actividades inmobiliarias, y en todas ellas se apreciaron recortes en los niveles de temporalidad”. Vid. un estudio detallado de estos y otros datos en “La evolución del empleo y del paro durante 1999”. Boletín Económico del Banco de España, febrero 2000.

⁹⁹ En dicho mercado había en 1998, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, 2.518.801 empresas, si bien el 55'11 % de ellas no tenían ningún trabajador; el 39'13 % ocupaban de 1 a 9 asalariados; el 4'97 % tenían entre 10 y 49 trabajadores; un 0'68 % tenía en plantilla entre 50 y 249 trabajadores; por fin, el 0'11 % ocupan a 250 o más asalariados. En el sector servicios se concentran el 48'6 % de las empresas, con una media de 7'82 trabajadores, mientras que en la industria hay un 9'4 % del total de empresas censadas y con una media de 15'11 asalariados.

preparatorias ya anunciadas, para conseguir acercar la tasa de empleo femenina a la media europea”.

3. En segundo lugar sigue siendo alto el paro existente, aunque bien en cierto que en menor medida que el año anterior, pues se encuentran en tal situación 2.562.000 personas que suponen un 15'43 %, que alcanza a más del 30 % de la población activa menor de 25 años, siendo nuevamente significativo el desfase existente entre el desempleo masculino (10'75 %) y el femenino (22'40 %, que se concentra fundamentalmente en las menores de 25 años, pero que todavía tiene una franja importante, superior al 25 % para las mayores de dicha edad).

Ha habido un descenso importante de 401.400 personas en la relación de desempleados y es un dato que debe valorarse positivamente, al igual que merece una valoración positiva el que hayan salido del desempleo 158.100 personas que buscaban su primer empleo y 101.100 que perdieron su empleo hace tres o más años. Las luces anteriores no nos deben, no obstante, no ver las sombras que hay detrás de los datos de las personas desempleadas, ya que dentro de esos mismos colectivos a los que me acabo de referir hay todavía 591.400 personas en el primer grupo y 480.700 en el segundo, lo que lleva al Consejo de la Unión Europea a recordarnos, en la Recomendación antes citada, que un reto de la política de empleo española es corregir la tasa de desempleo de larga duración que es la más importante de la Unión Europea, y que a juicio del Consejo “no disminuirá hasta que los altos flujos de incorporación al desempleo de larga duración se reduzcan de forma significativa”. Desde algunos círculos empresariales, en documentos que han generado una cierta polémica recientemente, se apunta que entre las razones de la existencia del desempleo y al mismo tiempo de las dificultades existentes en algunos sectores y territorios para poder encontrar personal adecuada a las necesidades productivas pueden citarse las siguientes: baja movilidad de los trabajadores desempleados; inadecuada formación profesional de estos; baja tasa de actividad y de empleo femenina; negativa de trabajadores españoles a ocupar determinados empleos, “siendo necesario acudir a la inmigración (en especial el segmento de mano de obra no cualificada, especialmente en los sectores de servicios, agricultura y construcción, pero también en algunos trabajos cualificados para los que se contrata a trabajadores del Este europeo)”¹⁰⁰. Recuérdese aquí que al finalizar 1998 el número de extranjeros residentes en España era de 719.647, de los que 330.528 eran comunitarios, 147.200 americanos, 60.714 asiáticos, 179.487 africanos, 1023 de Oceanía y 695 que tenían la consideración jurídica de apátridas. También desde organizaciones internacionales se ha recomendado, con un lenguaje y un estilo que a mi parecer reproduce ideas expuestas cada año y que parece que desconozcan los importantes cambios habidos en el mercado de trabajo español, la conveniencia de flexibilizar la legislación sobre extinción de los contratos indefinidos y conseguir que los tribunales apliquen las causas de extinción, en especial las que hacen referencia a los despidos por causas objetivas, “con arreglo al espíritu de la reforma”¹⁰¹

4. En tercer lugar, nuestra tasa de empleo (porcentaje de ocupados respecto de la población de

¹⁰⁰ Círculo de Economía. “La paradoja del desempleo”. Opinión de actualidad, abril 2000. Texto publicado, en castellano y en catalán, en la página web. El Círculo critica la desconexión existente entre los distintos servicios de empleo, circunstancia que imposibilita que los trabajadores conozcan las ofertas de empleo y a los empresarios disponer de mano de obra que podría estar dispuesta a desplazarse; también propugna el incremento del número de inmigrantes que puedan acceder al mercado de trabajo español, “ya que en las actuales condiciones en que se mueve la economía y la demografía española, la inmigración constituye un flujo necesario de mano de obra para el buen funcionamiento del mercado de trabajo”

¹⁰¹ OCDE. Etude economique de l'Espagne. París, 2000.

cada grupo de edad), sigue siendo baja (cerca del 42 %) en comparación con la media comunitaria, siendo especialmente significativa la diferencia porcentual entre hombres y mujeres, alrededor del 54 y del 29 %, respectivamente, contrapuesta como puede observarse a los datos del desempleo. A destacar que la creación de empleo se ha producido en el colectivo de asalariados (116.500 en el trimestre y 783.500 en serie anual, un 7'6 % superior a 1998) ya que en el empleo por cuenta propia, el descenso en serie anual ha sido de 82.500 personas, debido básicamente a la disminución del número de empresarios sin asalariados. Igualmente, es digno de señalarse que más del 60 % del nuevo empleo creado ha sido para las mujeres.

5. En cuarto lugar, destaca la importancia de la contratación temporal en el volumen total de contratación y que lleva al Consejo de la Unión Europea a recordarnos, como aspecto no especialmente favorable de nuestro mercado laboral, que en España “la proporción de empleados con contratos de duración determinada, en su mayoría de corta duración, es muy alta, representando casi la tercera parte del número total de contratos”, aun cuando también debe reseñarse el paulatino incremento de la contratación estable indefinida. En efecto, si bien el porcentaje de temporalidad sigue siendo muy elevado, un 32'6 % (3.616.500 asalariados), en el último año el crecimiento del empleo estable ha sido de 528.100 personas, mientras que el temporal ha sido de 267.700, lo cual confirma la tendencia hacia una mayor estabilidad en el empleo propiciada a mi entender por la reforma de 1997, la cual ha posibilitado desde su entrada en vigor la formalización de 2.105.670 contratos indefinidos hasta el momento de finalización de la legislatura anterior, según datos oficiales facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales^{102 103}. Buena parte de este éxito se debe a los incentivos existentes en forma de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social que en 1999 han tenido un coste de 287.765 millones de pesetas según los datos recogidos en el Plan nacional de empleo para el año 2000.

VI. PROPUESTAS DE FUTURO.

El objetivo de una política progresista en el ámbito europeo debe ser el de lograr que haya más empleo para todas y todos, sin diferencias por razón de sexo y con aceptación del principio de igualdad en todas las políticas sociales y económicas, y que aquel sea estable y de calidad y que tome en consideración los intereses y las necesidades de las diferentes generaciones de trabajadores; al mismo tiempo, que se potencie dicha creación en sectores y ámbitos más vinculados a las necesidades de todas las personas con lo ello implica también de revisión de las propias nociones de trabajo y del valor económico de una actividad¹⁰⁴, y que se apueste claramente por políticas de apoyo a la educación, innovación tecnológica y a la formación del capital humano para poder asumir todo tipo de responsabilidades, así como por la reducción

¹⁰² En 1999, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Empleo, el número de contratos temporales de duración inferior a un mes descendió desde el 62'61 % de 1998 al 56'37 %, y la duración media del total de los contratos de duración determinado se incrementó desde los 69 días de 1968 a los 75. Desde el ámbito sindical, la C.S. de CC.OO. considera preocupante que cerca de 19.000 personas hayan acumulado quince o más contratos a lo largo del año, y que otras 630.000 hayan tenido tres o más contratos.

¹⁰³ El número de contratos indefinidos se ha ampliado hasta 2.280.164 al finalizar el mes de marzo de este año.

¹⁰⁴ En un importante estudio realizado para el Club de Roma se defiende esta tesis, argumentándose que “la misma noción de empleo, es decir de trabajo remunerado, no es más que una parte, aunque sea importante, de lo que deben considerarse actividades productivas”, y que sólo una parte cada vez menos importante de dicho trabajo, que en la actualidad sería del 20 % en los países avanzados, “está todavía ligado a actividades estrictamente manufactureras”. O. Gianini y P.M. Liedtke. El dilema... ob. cit, págs. 23 y 35.

incentivada y negociada del tiempo de trabajo en la vida de cada persona y ampliando el abanico de posibilidades de distribución de dicho tiempo; también que se reformen los sistemas fiscales en orden a posibilitar la creación de empleo¹⁰⁵, en la línea de luchar contra todo tipo de exclusión. Todo ello, teniendo presente que la Europa comunitaria no vive aislada, ni mucho menos del resto del mundo, y que por consiguiente debe participar de forma clara y decidida en el proceso actual de globalización económica, aportando su voz para defender políticas de protección social adecuadas, una regulación del sistema financiero que evite las convulsiones económicas vividas en los últimos tiempos, y unas instituciones internacionales que estén a la altura de las necesidades del tiempo actual y que puedan tomar decisiones comprometidas en los plazos más breves posibles. Mas y mejor empleos, en especial para los colectivos como los jóvenes, mujeres y desempleados de larga duración, no es en modo alguno incompatible con políticas económicas que aseguren el crecimiento y la competitividad, pues el objetivo de las instituciones comunitarias debe ser apostar por políticas que beneficien a la mayoría de la población. En el ámbito jurídico deberá extraerse toda la potencialidad posible a los derechos sociales incorporados al Tratado de Amsterdam y reforzar la intervención de las políticas comunitarias en el desarrollo de las redes de infraestructuras europeas, y en los ámbitos administrativos la participación de las autoridades locales y regionales en el diseño y puesta en prácticas de las nuevas políticas sociales deviene del todo punto necesario y conveniente. En suma, la estrategia europea por el crecimiento y el empleo debería basarse en tres ejes: conseguir un crecimiento sostenible, mejorar el potencial de innovación y crecimiento, y lograr una sociedad más activa y con un mayor grado de inclusión social.

La concreción práctica de estas tesis debe manifestarse en el desarrollo del pacto europeo por el empleo aprobado en la cumbre de Colonia de los días 3 y 4 de junio de 1999, que sitúe a este en el mismo plano de importancia que la estabilidad y el crecimiento económico, y que permita elevar la tasa de empleo hasta el 65 % y en la perspectiva de llegar a medio plazo (año 2010) hasta el 70 %, reducir el desempleo al 4 % y aumentar hasta el 60 % el número de mujeres en la población activa, así como reducir el porcentaje personas que viven en situación de pobreza relativa hasta el 10 %. Ello requiere coordinar adecuadamente las políticas presupuestarias de los distintos Estados y conseguir que la política monetaria en manos del Banco Central Europeo se oriente a favor de esta estrategia, así como establecer vías institucionales que permitan identificar a tiempo los cambios que se operan en el mundo industrial y así poder prever las medidas de respuesta adecuadas para amortiguar el impacto social. Junto a este pacto institucional los agentes sociales deberían negociar políticas salariales que tuvieran en consideración el marco europeo y las especificidades de cada Estado, negociaciones que no deberían significar en modo alguno, tal como defiende la Confederación Europea de Sindicatos y cuya tesis comparto plenamente, “una carrera a la baja” salarial en los distintos Estados, y que además deberían incluir cuestiones tan relevantes como “los aspectos del reparto de las rentas, de la organización del trabajo y del tiempo de trabajo, de los cambios estructurales y de la seguridad social”¹⁰⁶.

[Ponencia presentada en las *I JORNADES D'OCUPACIÓ. EL FUTUR DEL TREBALL AL*

¹⁰⁵ En esta línea se manifiesta el Comité Económico y Social europeo, que apuesta por “una reducción de los costes salariales adicionales mediante un aumento de los impuestos indirectos, especialmente en el impuesto sobre el valor añadido y los impuestos sobre la energía”. Dictamen. “Empleo y euro”. DOCE C407, 28.12.98, pág. 285.

¹⁰⁶ “Memorandum a la Presidencia alemana del Consejo de Ministros”. Bruselas, 28 de enero de 1999.

CONTEXT EUROPEU. Valencia, 16-17-18 de mayo 2000.]