



COMMISSION EUROPEENNE
DG Emploi, Affaires Sociales et Egalité des Chances

Unité F/4 - Centre d'Administration des Documents

DG	EMPL	CAD	20031
Date:	02	-09-	2005
CF:	E		
C:			

COURRIER SANS LETTRE DE COUVERTURE

MAIL WITHOUT COVER LETTER

Ref:

Generalitat de Catalunya

Bonjour,

Le courrier ci-joint est arrivé sans lettre de couverture.

Bien à vous,

Hello,

The documents attached reached us without a cover letter.

Best regards,


(signature)

Commission européenne, B-1049 Bruxelles - Belgique. Téléphone: (32-2) 29 59294

J-27 00/115 Empl-Archives@cec.eu.int

<http://esnet.cec/f/cad/index.htm>

C:\Documents and Settings\laukkil\Local Settings\Temporary Internet Files\OLK5D\Lettre sans couverture.doc

**CONTRIBUCIÓN DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA
A LA COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA - COM (2005) 94**

***LIBRO VERDE "FRENTA A LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS,
UNA NUEVA SOLIDARIDAD ENTRE GENERACIONES"***

30 de agosto de 2005

ÍNDICE

	<i>página</i>
1. <i>Introducción</i>	3
2. <i>Situación de Cataluña en relación al empleo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la inmigración</i>	3
3. <i>Variables y ámbitos de actuación claves para la gestión del cambio demográfico</i>	5
3.1 <i>Recogida y análisis de información</i>	5
3.2 <i>Cuidado de las personas dependientes y la organización del tiempo de trabajo</i>	6
3.3 <i>La formación a lo largo de la vida, la orientación, formación ocupacional y la recolocación</i>	7
3.4 <i>Prejubilaciones y envejecimiento activo</i>	7
3.5 <i>Sustitución y relevo de trabajadores</i>	8
4. <i>¿Qué papel debería tener la Unión Europea en la gestión del cambio demográfico?</i>	8

1. INTRODUCCIÓN

El futuro del crecimiento demográfico es un importante desafío para Cataluña. Nuestra región está en la misma situación de transición o cambio demográfico que la Unión Europea. Esto significa que en la mayor parte de los países de la Unión su fecundidad está por debajo del nivel de reposición, que se ha producido un alargamiento de la esperanza de vida que lleva al envejecimiento de la población, y que se da un incremento vegetativo de la población activa insuficiente para los requerimientos de crecimiento económico y para el sostenimiento financiero de algunos ámbitos del Estado del Bienestar.

Por estos motivos, y porque creemos que los retos que plantea el envejecimiento de la población europea es un tema fundamental para el futuro del modelo social europeo, desde el Gobierno de la *Generalitat de Catalunya* queremos participar con esta contribución al debate público abierto por la Comisión Europea con el Libro Verde "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones".

Tomando como base el contenido del Libro Verde, se ha realizado una reflexión sobre el empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, y la inmigración, por considerarlos como los tres ámbitos más influidos por las tendencias demográficas y que, a su vez, más pueden ayudar a superar los retos derivados de estas tendencias. A partir de este planteamiento, se han seleccionado diferentes variables o cuestiones consideradas clave. Estas cuestiones son: 1) la recogida y el análisis de información; 2) el cuidado de las personas dependientes y la organización del tiempo de trabajo; 3) la formación a lo largo de la vida, la orientación, el reciclaje profesional y la recolocación; 4) las prejubilaciones y el envejecimiento activo; 5) la sustitución y el relevo de trabajadores; 6) el rol que debería desempeñar la UE.

2. SITUACIÓN DE CATALUÑA EN RELACIÓN AL EMPLEO, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA INMIGRACIÓN

El mercado de trabajo de Cataluña todavía afronta retos muy importantes, pero su situación es muy positiva en términos generales y, de hecho, gracias a una inmejorable evolución, ya se han alcanzado altas tasas de empleo que se sitúan por encima de la media de la Unión Europea. Los datos más recientes muestran que, tanto para el conjunto de la población como para las mujeres, Cataluña ya ha superado los objetivos de ocupación que la cumbre de Lisboa planteó para el año 2010; y paralelamente, el nivel de desempleo se ha reducido notablemente hasta alcanzar una tasa tan sólo ligeramente superior al 7%.

Así, el proceso de expansión económica experimentado por Cataluña desde su incorporación a la Unión Europea, en 1986, ha comportado una mejora sustancial a todos los niveles, hasta alcanzar cotas de renta y desarrollo similares a la media europea con una importante concreción en más empleo. No obstante, las bases del modelo económico que han permitido este crecimiento (la competencia en costes laborales directos) son obsoletas y, por tanto, la estructura del empleo debe

transformarse para conseguir unas nuevas bases, más sólidas, asentadas en un mayor valor añadido, más innovación y más conocimiento.

Esta situación implica retos muy importantes para el mercado de trabajo, sobre todo los relacionados con la calidad de la ocupación y la atención a los colectivos con mayores dificultades de inserción profesional. El contexto económico internacional, así como la coyuntura social y demográfica, hacen que estos retos tengan condicionantes añadidos. Por un lado, la inmigración está contribuyendo decisivamente a mantener el ritmo de crecimiento económico y a cubrir las necesidades de una población relativamente envejecida y que envejecerá aún más. Por otro, el cambio demográfico plantea interrogantes muy importantes, tanto a nivel económico como social.

Por tanto, la situación actual es favorable en lo que se refiere al nivel de empleo y al ritmo de crecimiento económico, aunque nos encontramos en un momento de cambio profundo que genera inestabilidad e incertidumbre y, en consecuencia, requiere poder monitorizar constantemente las transformaciones. Por esta razón, actualmente es una exigencia actuar proactivamente para garantizar que toda la población pueda adaptarse a estas transformaciones.

Es necesario que se puedan mantener los ritmos de crecimiento del empleo en Cataluña para la plena convergencia Europea, pero también es un reto de primera magnitud el que mejore su calidad. En este sentido, la formación, la igualdad, la conciliación de la vida profesional y personal, la estabilidad, la flexibilidad y la responsabilidad social de las empresas, son conceptos clave que deben ser la base de nuestra acción política.

En este contexto las políticas de género serán la prioridad, son las mujeres quienes tienen un protagonismo muy destacado en todos los retos que plantea el cambio demográfico y porque los incrementos en la población activa deberán provenir en buena medida de la población femenina aún no plenamente incorporada.

La exigencia de igualdad es un camino al que aún le queda un largo recorrido, por lo que se deben redoblar los esfuerzos para eliminar las diferencias de ingresos, oportunidades, condiciones de trabajo, etc. Por tanto, si queremos abordar los retos que los cambios demográficos suponen en Europa, tendremos que abordar la situación de las mujeres y analizarla desde una perspectiva de igualdad de género, y con ello situarla como un principio fundamental por el que se organizan nuestras sociedades.

En este sentido, el Gobierno de la *Generalitat de Catalunya*, mediante su Plan de acción y desarrollo de las políticas de género, quiere mejorar la situación de este colectivo en el mercado laboral y, por ello, promueve la creación de mecanismos que eviten la precariedad de la ocupación femenina y la discriminación directa e indirecta, impulsa la investigación de nuevos perfiles profesionales relacionados con los nuevos yacimientos de empleo y estimula la inserción y el acceso de las mujeres a puestos de trabajo donde están infrarepresentadas. También se actúa en el terreno de la implantación de medidas para mejorar la situación de las emprendedoras, la inserción social y laboral de las migradas, así como la promoción de proyectos de sensibilización de las empresas públicas y privadas en la línea de la responsabilidad social corporativa, para que incorporen a mujeres en puestos de decisión y apliquen una serie de acciones que permitan introducir la perspectiva y el saber femenino. Asimismo, se aborda el caso de las mujeres rurales, ya que es necesario que tengan regularizada su situación profesional y laboral para poder ejercer los derechos que comporta, y esto pasa por estar en alta en la Seguridad Social Agraria, hecho que les permitirá acogerse al conjunto de prestaciones

del sistema, en especial la baja en caso de enfermedad o maternidad, y acceder a planes de mejora o incorporación en caso de ser jóvenes.

Por lo que se refiere a la inmigración, debe destacarse que la población inmigrada en Cataluña se acerca ya al 10% del total. El Gobierno catalán aprobó el pasado 28 de junio, el *Pla de Ciutadania i Immigració 2005 -2008*, que incorpora la literalidad de los principios básicos comunes para la política de integración de los inmigrantes en la Unión Europea, aprobados por el Consejo Europeo de 16-17 de diciembre de 2004.

La entrada de inmigración extranjera en Cataluña contribuye en cierta medida a paliar los déficits causados por el insuficiente crecimiento demográfico. Recientemente se ha comprobado que la fecundidad ha repuntado ligeramente, sobre todo debido a la fecundidad de las madres extranjeras recién incorporadas, y también es significativo que la población extranjera sea proporcionalmente más joven que la autóctona y que, por tanto, aporte proporcionalmente más efectivos a la franja de edades de la población activa.

El Libro Verde destaca, a nuestro entender con acierto, que el peso de la corrección de los cambios demográficos no puede ser únicamente en base a la aportación de la inmigración extranjera. Son necesarias para el crecimiento demográfico medidas que afecten a toda la población, soluciones laborales y de otro tipo, que incidan en los jóvenes, en la población mayor, y en la mejora laboral de la población activa adulta, medidas como por ejemplo, las de conciliación. Finalmente, la normalización de la presencia de inmigrantes extranjeros en Cataluña puede ayudar sólo en parte a afrontar los retos derivados del envejecimiento de la población. Pero esta aportación de la inmigración tiene que ser desde la plena integración y ello implica favorecer que las personas que tienen derecho accedan con más transparencia y rapidez a una residencia legal digna, a la posibilidad de convalidar sus calificaciones profesionales o académicas y a la posibilidad de formarse o de continuar formándose en nuestro país.

3. VARIABLES Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN CLAVES PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEMOGRÁFICO

3.1 Recogida y análisis de información

- > **Es necesario poder disponer de información de calidad, homogénea y permanentemente actualizada. Este argumento es aplicable a los tres ámbitos considerados: mercado de trabajo, inmigración, e igualdad entre hombres y mujeres.** La estructura demográfica, social y económica de los distintos países y regiones de Europa cambia rápidamente, introduciendo matices que es necesario conocer para diseñar y dar contenido a las políticas que permitan afrontar los retos demográficos interactuando de forma coherente.
- > **Igualmente, es imprescindible poder disponer de proyecciones demográficas** relativas al mercado de trabajo que tengan en cuenta la evolución más reciente de sus principales variables que sitúen un marco de referencia para las políticas de empleo.

- > Por otro lado, **es necesario disponer de una base estadística fiable y unificada a escala europea** para lograr un diseño preciso y una buena implementación de las políticas demográficas y de empleo destinadas a la mujer. Es una realidad que la estadística actual sobre la situación de las mujeres es fragmentada y en muchos casos los parámetros de medición están obsoletos.
- > **Es necesario que los Estados miembros de la Unión Europea establezcan las modificaciones técnicas y los protocolos de coordinación necesarios para que los resultados de todas las fuentes de información sobre la inmigración tiendan a coincidir**, lo cual no sucede actualmente de forma suficiente. Las estadísticas de inmigración en el Estado español se basan en dos fuentes oficiales, el registro de autorizaciones de residencia del Ministerio del Interior y el Padrón de Habitantes.
- > **Sería deseable que Eurostat publicara datos del número de usuarios de servicios por nacionalidades**, es decir, estadística más segmentada o especializada de la población extranjera en Europa (por ejemplo, datos en relación con el sistema educativo o sanitario, en el contexto de la población inmigrada).

3.2 Cuidado de las personas dependientes y la organización del tiempo de trabajo

- > **Es imprescindible resolver la problemática del cuidado de las personas dependientes para aumentar el volumen de la población activa.** El incremento de la población activa deberá provenir, en gran medida, del crecimiento de las tasas de actividad femeninas, y para alcanzar este resultado es fundamental que las familias puedan acceder a servicios de atención a niños y ancianos y, en general, de cualquier persona dependiente. Si las familias no pueden acceder a estos servicios, es posible que Europa no pueda afrontar con éxito los retos que plantea el cambio demográfico sobre la ocupación y la estructura social.
- > **Es preciso dar visibilidad a la aportación de la mujer al desarrollo de la economía y la sociedad europea.** Las actividades de cuidado a las personas dependientes tienen una especial incidencia sobre las mujeres: entre un 30% y un 70% de ellas combina esta actividad con el trabajo remunerado. Por ello, el Gobierno de la *Generalitat de Catalunya* en el marco de las orientaciones de la Unión Europea y de diferentes organismos internacionales llevará a cabo, a partir del próximo año, la "cuenta satélite de trabajo doméstico", y sería recomendable la incorporación de esta iniciativa a nivel europeo para conocer y diseñar políticas públicas en el conjunto de la Unión.
- > **Por otra parte, es preciso dotar a los trabajadores y trabajadoras que atienden a las personas dependientes de los derechos laborales de los que gozan otros colectivos**, dado que un alto porcentaje de los trabajos de atención que son realizados por personas externas a las familias y que están remunerados, se producen en una situación de "informalidad" a nivel laboral, es decir, las personas con un trabajo no formalizado forman una parte importante de este sector. Es preciso una acción multidepartamental e interinstitucional para dotar a estos trabajadores y trabajadoras de los mismos derechos laborales de los que gozan otros colectivos.
- > **Asimismo, es necesario dotar de formación y calificación a las personas que trabajan en este sector** al que se incorpora gran cantidad de personas inmigradas, debido a la demanda laboral existente y a la renuncia de buena parte de las

personas nativas a ocupar puestos de trabajo en el sector. **El marco normativo para la normalización de la inmigración deberá contemplar su acceso al sistema público de empleo en el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía reconocidos a los ciudadanos europeos.**

- > **Debe considerarse también la organización del tiempo laboral, del tiempo de la ciudad, del tiempo dedicado a actividades de participación ciudadana, y del tiempo dedicado a actividades de cuidado, así como la oferta de servicios públicos.** Esta cuestión y su plena consideración afecta de forma muy importante en el caso de las mujeres.
- > **Se debería potenciar el uso de fórmulas de trabajo a tiempo parcial** con el doble objetivo de aumentar la participación en el mercado laboral y a la vez favorecer una mejor organización entre el tiempo personal y el laboral.

3.3 La formación a lo largo de la vida, la orientación, formación ocupacional y la recolocación

- > **Es de vital importancia mejorar la flexibilidad profesional de la población ocupada,** que ésta actualice sus conocimientos, y que los servicios públicos de empleo y formación ofrezcan apoyo permanente en este ámbito. Los trabajadores europeos corren el riesgo que sus capacidades puedan quedar obsoletas si no se reciclan y recualifican continuamente.
- > **Es preciso adecuar los programas de formación, capacitación, orientación, reciclaje y recolocación destinados a mujeres para su plena incorporación en el mercado de trabajo** y, a la vez, deben revisarse las definiciones actuales de las categorías profesionales para evitar sesgos sexistas.
- > **Los principios 5 y 6 de la política de integración de los inmigrantes en la Unión Europea reconocen que para la plena integración son fundamentales los esfuerzos en educación y el acceso a las instituciones públicas y privadas,** entre las cuales debemos contar las instituciones formativas del mundo académico y profesional. La *Generalitat de Catalunya* ha aprobado diversos programas específicamente dirigidos a la población extranjera, en la línea de favorecer su integración académica y laboral en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

3.4 Prejubilaciones y envejecimiento activo

- > **El envejecimiento activo no debe entenderse simplemente como una ampliación de la edad laboral, sino como un proceso de mayor participación e implicación** en el desarrollo económico y social, si las condiciones biológicas lo permiten, por parte de los trabajadores más cercanos a la jubilación, mediante diversas fórmulas que pueden contribuir también a afrontar los retos planteados por el cambio demográfico.
- > **Es imprescindible aumentar la edad media de jubilación y fomentar el envejecimiento activo,** pero no debe tenderse a retrasar la edad legal de jubilación. Consideramos que el uso extensivo de las prejubilaciones probablemente no será

sostenible en un Estado del Bienestar expuesto a grandes tensiones debidas al cambio demográfico.

- > **En una situación más equilibrada que la actual, las personas inmigradas han de tener las mismas opciones que el conjunto de la ciudadanía en lo que se refiere al acceso a las medidas de prejubilación, sustitución contractual, envejecimiento activo, conciliación de la vida laboral y personal y otras medidas, con mecanismos de seguimiento que garanticen su efectividad.**

3.5. Sustitución y relevo de trabajadores

- > **Consideramos conveniente establecer mecanismos laborales de relevo y sustitución, como una solución útil y viable para la transmisión de capacidades y el fomento del envejecimiento activo. Es importante destacar, no obstante, que el relevo deberá hacerse de forma individualizada, trabajador a trabajador, en el pleno respeto a la voluntad personal por encima de una imposición grupal.**
- > **Los jóvenes serían considerados como depositarios de la experiencia que los trabajadores de más edad les irían transmitiendo en este proceso gradual de relevo. Esto ayudaría a facilitar una mejor integración de los jóvenes en el mercado laboral, mejorando así las condiciones para que puedan realizar su proyecto de vida personal y profesional.**

4. ¿QUÉ PAPEL DEBERÍA TENER LA UNIÓN EUROPEA EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEMOGRÁFICO?

La gestión del cambio demográfico requiere políticas sólidas y coherentes en relación al empleo, la inmigración, la educación y la igualdad de oportunidades, a nivel comunitario, estatal y regional. Por ello:

- > **Es importante que todos los Estados miembros compartan unas directrices comunes para afrontar los retos que plantea el cambio demográfico** (igual que se plantea, por ejemplo, en la Estrategia Europea por el Empleo). No obstante, a partir de estas líneas generales, las particularidades y diferencias entre territorios son suficientemente significativas como para que la capacidad y las competencias sigan recayendo en los niveles estatal, regional y local.
- > **La Comisión Europea puede aportar elementos muy importantes: la información y el análisis, la comunicación, la coordinación, la visión conjunta entre los diferentes territorios.** Esta aportación podría instrumentarse, por ejemplo, mediante un organismo específico financiado por los Estados y las regiones, que analizase constantemente el fenómeno, su evolución, sus consecuencias, y las políticas que se aplican a este respecto, a modo de "punto de encuentro".

- > **También es necesario que, en los diferentes ámbitos de actuación política de la Unión Europea donde el cambio demográfico tenga incidencia, éste se incorpore como una variable significativa.** Es decir, que el cambio demográfico debería tenerse en cuenta de manera transversal en todas las políticas comunitarias, y fomentar que este *mainstreaming* fuese también aplicado por los Estados miembros, tal como puede suceder con otros elementos (inmigración, igualdad de oportunidades, etc.) que inciden sobre un buen número de políticas a todos los niveles.

- > Finalmente, la UE debería facilitar el establecimiento de una política de cooperación con los países en desarrollo que permitiera convenios de inmigración, como instrumento que "regulara" los flujos migratorios y al mismo tiempo estableciera como parte de ese acuerdo mecanismos para el apoyo del desarrollo y el empleo de los países de origen.

Para información suplementaria pueden contactar:

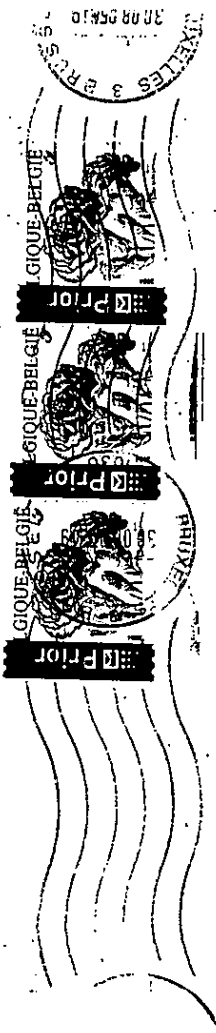
Delegación en Bruselas del Gobierno de la *Generalitat de Catalunya*

Rue de la Loi, 227 – 1040 Bruselas

Tel.: +32 2 231 03 30

Fax: +32 2 230 21 10

Correo electrónico: pcpe.bru@infoeuropa.org



European Commission
Green Paper on Demographic Change
DG:EMP/E/1
J-27 01/122
B - 1049 Brussels

BR 20 01