

ACTUALIDAD INTERNACIONAL SOCIOLABORAL

Nº 109

>Diciembre 2007

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales



MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES
INTERNACIONALES

NIPO : 201-07-325-5

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales
(sgrsi@mtas.es)

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales, correspondientes al mes de diciembre, enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo y Asuntos Sociales en las respectivas Embajadas de España, y que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Canadá** se publica un informe que muestra un completo panorama de la situación de las mujeres en este país, desde los puntos de vista histórico, sociológico, político y jurídico; de **Francia** se insertan dos documentos: el primero informa de la primera reunión del Consejo de Modernización de las Políticas Públicas, presidido por el presidente de la República, que se inscribe en el marco de la revisión general de las políticas públicas; el segundo analiza el proyecto de Ley para el aumento del poder adquisitivo, que contiene una serie de medidas anunciadas el pasado mes de noviembre por el presidente Sarkozy; de **Noruega** se publica un documento que informa de los cambios en la composición del Gobierno, así como, por otra parte, de los resultados alcanzados por la Ley de Igualdad de Género en los consejos de administración de las empresas, a los dos años de su entrada en vigor; de **Suecia** se informa de la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2008, de **Grecia, Italia y Rumania** se han incluido comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo dedicado a **Seguridad Social**, de **Alemania** se inserta un documento que estudia el Informe Anual que, sobre el Seguro Estatal de Pensiones, ha sido aprobado por el Gobierno Federal y que analiza en particular la situación financiera del seguro; de **Francia** se publica un documento que reseña los puntos más destacables del informe del Consejo de Orientación de las Pensiones de Vejez (COR), que servirá de base para la elaboración por el Gobierno de su propio informe, con vistas a una nueva reforma del sistema de pensiones; de **Italia** se informa de la publicación de la Ley 247/2007 que desarrolla el Protocolo de 23 de julio de 2007 sobre previsión social, trabajo y competitividad para favorecer la equidad y el crecimiento sostenible, y otras normas en materia de trabajo y previsión social.

En el área de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican dos documentos: el primero contiene las estadísticas laborales del mes de diciembre; el segundo es un informe sobre la apertura del mercado laboral alemán a los ingenieros procedentes de Europa Central y Oriental, medida que afecta principalmente a Polonia; de **EE.UU.** se inserta información sobre la situación del empleo durante el mes de diciembre; de **Italia** se incluyen dos documentos; el primero contiene los datos del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2007, publicados por el Instituto de Estadística; el segundo analiza el 29º Informe del Instituto de Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL), sobre el mercado de trabajo italiano en 2006.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Francia** se incluye un documento que informa de la publicación, en su segunda edición, de la guía práctica de la Alta Autoridad para la Igualdad y la Lucha contra las Discriminaciones (HALDE), donde se analizan las acciones y las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de promoción de la igualdad y prevención de discriminaciones; de **Italia** se informa de las disposiciones de la Ley 247/2007, ya mencionada en el apartado de Seguridad Social, que inciden en materia de relaciones laborales, con particular atención hacia los denominados “amortiguadores sociales”, entendiendo por tales las prestaciones de desempleo, fomento del empleo y determinadas medidas de contratación laboral.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Alemania** se incluyen dos documentos: el primero contiene un estudio sobre las prestaciones familiares en Alemania, con base en un informe sobre la distribución de las prestaciones familiares elaborado por el Centro de Evaluación de las Prestaciones Familiares, creado por el Gobierno Federal en 2006; el segundo informa del proyecto de ley con el que el Gobierno Federal intenta mejorar la situación general de los menores, facilitando por un lado el cumplimiento de las medidas dictadas por los tribunales de familia, y, por otro, estableciendo chequeos de salud periódicos obligatorios; de **Francia** se publican dos documentos: el primero resume los aspectos más importantes del denominado “Grenelle de la inserción” (debate multipartito entre Gobierno, representantes de asociaciones profesionales y ONG’s) , celebrado con ocasión de las jornadas de la experimentación social de Grenoble, con el propósito de contribuir al objetivo gubernamental de reducir la pobreza en un tercio en un plazo de cinco años; el segundo recoge las propuestas formuladas por la Conferencia organizada por la Federación Nacional de Asociaciones de Acogida y Reinserción Social para la elaboración de una política de asistencia y alojamiento a las personas sin domicilio; de **Italia** se informa del resultado del simposio organizado por el ISFOL y el Departamento para la los Derechos y la Igualdad de Oportunidades, en el ámbito de la actividad tendente a eliminar las barreras de género.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Italia** se publica un análisis del papel de las remesas de los inmigrantes como motor de desarrollo, con ocasión de la elaboración del primer mapa global de las remesas, por el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (IFAD), con sede en Roma, y por el Banco Interamericano de Desarrollo.

En el segundo bloque, dedicado a la información sobre **nuestro país**, se introducen algunos indicadores económicos y sociales en relación con el mercado de trabajo y con la Seguridad Social.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Canadá.....	9
- Situación de las mujeres y políticas de igualdad*	
Francia.....	19
- Reforma del Estado	
- Proyecto de Ley para el aumento del poder adquisitivo	
Grecia.....	24
- Comentario general	
Italia.....	27
- Comentario general	
Noruega.....	30
- Comentario general*	
Rumania.....	35
- Comentario general	
Suecia.....	38
- Presupuestos Generales para 2008	

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

Alemania.....48

- Informe anual del Gobierno sobre el seguro de pensiones

Francia.....55

- 5º Informe del Consejo Orientador de las Pensiones de Vejez

Italia.....58

- Desarrollo del Protocolo de 23 de julio de 2007 sobre pensiones

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.....61

- Datos del mercado laboral en diciembre
- La apertura del mercado laboral alemán para ingenieros de Polonia

EE.UU.....72

- Situación del empleo en diciembre

Italia.....75

- Datos del mercado de trabajo en el tercer trimestre de 2007
- El 29º Informe del Instituto para la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL)

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia.....81

- Guía práctica de la Alta Autoridad para la Lucha contra las Discriminaciones y para la Igualdad (HALDE)

Italia.....87

- Disposiciones de la Ley 247/2007 en materia de trabajo

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Alemania.....90

- Informe sobre las prestaciones familiares
- El Gobierno Federal promueve la protección de los menores

Francia.....100

- El “Grenelle” de la inserción
- Alojamiento de personas sin domicilio

Italia.....109

- Simposio sobre igualdad de oportunidades*

AREA DE MIGRACIONES

Italia.....112

- Las remesas, motor de desarrollo. Análisis de la realidad italiana

ESPAÑA

INDICADORES

-Indicadores de coyuntura socioeconómica- Diciembre de 2007.....	118
-Cuadros en materia de Seguridad Social -Diciembre de 2007.....	120

- * Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

CANADA

SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y POLÍTICAS DE IGUALDAD.

La situación de la mujer en Canadá está regulada por disposiciones y medidas de carácter legislativo y amparada por instituciones gubernamentales y de la sociedad civil.

Canadá es un país que respeta y protege los derechos humanos de sus ciudadanos. El principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de género, están recogidos en normas jurídicas. En 1.977, se aprobó la Carta canadiense de Derechos Humanos “Canadian Human Rights Act”, cuya finalidad principal es asegurar la igualdad de oportunidades y prohibir la discriminación en la jurisdicción federal. La Carta también creó la Comisión Canadiense de Derechos Humanos que empezó a ser operativa en 1.978.

La Comisión fue establecida para promover el conocimiento de los derechos humanos en Canadá y alentar a los canadienses a seguir los principios de igualdad, proporcionar un mecanismo de resolución de quejas individuales y ayudar a reducir las barreras para la igualdad en el empleo y el acceso a los servicios. La Carta se basó en el principio de que cada individuo debería tener las mismas oportunidades que los demás de vivir sin actos de discriminación. Su intención es evitar que las personas sean tratadas desigualmente por razón de edad, sexo, raza u otro motivo previsto en la Carta. El trato diferencial se denomina discriminación y está prohibido por la Ley. El Canadian Human Rights Act prohíbe la discriminación en organizaciones reguladas por normas federales, y las provincias y territorios tienen normas similares que la prohíben, igualmente, en las áreas de su jurisdicción.

La agencia federal canadiense encargada de defender los derechos de las mujeres y velar por el cumplimiento de la Ley es el “Status of Women Canada”. Como tal, esta agencia promueve la igualdad de género y la total participación de las mujeres en la vida económica, social, cultural y política del país. El “Status of Women Canada” encauza su acción en tres áreas: la mejora de la autonomía económica y el bienestar de las mujeres, la eliminación de la violencia sistemática contra las mujeres y los niños y el progreso de los derechos de las mujeres.

Esta agencia se dedica a proporcionar a los/las canadienses con políticas de igualdad. Con este fin, desarrolla y dirige estudios de género, promueve su aplicación en el ámbito del gobierno federal, y patrocina investigaciones que aportan la dimensión de género a las agendas de programas y políticas. También tiene un papel de gran importancia en la defensa del trabajo de la mujer y en su apoyo a organizaciones que trabajan en la defensa de la igualdad. El “Status of Women Canada” protege la igualdad de las mujeres en colaboración con organizaciones no gubernamentales, voluntariado y sector privado. Así mismo y con el fin de fomentar la igualdad de género a nivel global, esta agencia trabaja y colabora con otros países y organizaciones internacionales.

Disposiciones y medidas de carácter legislativo.

La trayectoria de acciones a favor de la mujer en Canadá se remonta a comienzos del año 1.967, año en el que el Primer Ministro Lester B. Pearson constituyó una Comisión Real sobre la Condición de la Mujer "The Royal Commission on the Status of Women". Su creación fue motivada por las recurrentes peticiones del Comité para la Igualdad de las Mujeres en Canadá, asociación que se había fundado en 1.966 y agrupaba a 33 organizaciones de mujeres con una afiliación de más de dos millones.

El mandato de la Comisión consistía en interesarse, investigar e informar sobre la condición de la mujer en Canadá y formular las recomendaciones y las medidas necesarias de adopción por parte del gobierno federal para conseguir una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres, en todos los aspectos de la sociedad canadiense. Con la constitución de la Comisión quedó legitimada la preocupación de las mujeres en lo referente a su condición. Además, la Comisión fue más allá del simbolismo político al proporcionar un marco conceptual para la investigación y la defensa de los derechos de las mujeres y crear un vocabulario para el desarrollo y articulación del análisis de género y la futura ideología feminista.

El trabajo de la Comisión fue amplio y abordó cuestiones referentes a la participación de la mujer en la economía del país; a su formación; al lugar que ocupa en la familia y a su participación en el sector público y el mundo de la política. Los miembros de la Comisión asentaron su trabajo en los criterios y principios de:

- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- Igualdad en la práctica así como en principio.
- Igualdad de oportunidades para todos.
- Igualdad al compartir responsabilidades así como privilegios y prerrogativas.

Además de éstos, se utilizaron otros cuatro principios específicos y, para su día, de ideología muy progresista. Éstos fueron:

- Las mujeres deben tener libertad para elegir si quieren trabajar fuera del hogar.
- El cuidado de la infancia es una responsabilidad compartida entre las madres, los padres y la sociedad.
- La sociedad debe asumir la responsabilidad del embarazo y nacimiento de los hijos y asumir que la maternidad necesita un trato especial.
- En algunos campos, y por un periodo de tiempo limitado, algunas mujeres pueden requerir un trato especial, que les permita superar los efectos de prácticas discriminatorias.

En 1.970 la Comisión presentó en el Parlamento canadiense un informe que contenía más de 160 recomendaciones al gobierno federal. A partir de ese año, muchas de las recomendaciones del

informe fueron adoptadas paulatinamente. Se trataban en su mayoría de recomendaciones para eliminar las barreras que obstaculizaban la entrada de mujeres en ciertos empleos e instituciones y para cambiar políticas y prácticas discriminatorias para la mujer en el mercado de trabajo.

A raíz del Informe acontecieron cambios tales como la equiparación del salario mínimo para hombres y mujeres; las enmiendas al seguro de desempleo para reconocer el permiso por maternidad; las enmiendas al Estatuto de los Trabajadores para prohibir el despido por maternidad y las enmiendas al Estatuto Indio para permitir la recuperación de la condición de miembros de banda (aborigen) a aquellas mujeres que por razón de matrimonio la hubieren perdido. También se llevaron a cabo ciertas enmiendas a la ley de divorcio que permitieron simplificar los requisitos legales reconocidos como motivo de divorcio y adoptar la práctica de una distribución más ecuánime de los bienes.

La introducción de la Carta Canadiense de Derechos Humanos en 1.977 y la Carta de Derechos y Libertades en 1.982 fueron los instrumentos legales que permitieron todos estos cambios al habilitar un marco legal para su introducción y ejecución.

Como dato significativo cabe señalar que una de las recomendaciones que figuraba en el Informe y que aún, al día de hoy, no se ha puesto en práctica es la creación de un programa nacional de guarderías, reivindicación por parte de muchos grupos de mujeres que continúa de forma vehemente.

Otras de las iniciativas que surgió del Informe fue la creación, ese mismo año (1.970), de un Comité de Acción Nacional (sustituía al Comité para la Igualdad de las Mujeres en Canadá) encargado de la vigilancia de las acciones del gobierno en la aplicación de las recomendaciones del Informe. A este Comité le sustituyó en 1.973 el Comité de Acción Nacional sobre la Condición de la Mujer, coalición que inicialmente agrupaba a 22 grupos de mujeres. Al mismo tiempo se crearon, también, una serie de Comités de Acción a nivel provincial. Con el transcurso del tiempo, el Comité de Acción Nacional sobre la condición de la Mujer se convirtió en la mayor organización feminista de Canadá, con más de 700 grupos afiliados. Su financiación procedía, en gran parte, del gobierno.

Sin embargo, en 1.992, el gobierno conservador del Primer Ministro Mulroney (1.984 - 1.993) resolvió recortarles el presupuesto por la apasionada oposición que el Comité expresó al Acuerdo de Charlottetown (acuerdo de reformas constitucionales que se sometió a referéndum, sin que fuera aprobado, en 1.992) y el Comité se vio obligado a reducir su plantilla. Los recortes presupuestarios continuaron con el posterior gobierno liberal de Primer Ministro Chrétien (1.993 - 2.003) y en 1.998, prácticamente dejaron de funcionar por falta de fondos. Inactivo a todo efecto práctico en los últimos años, el Comité ha vuelto a resurgir con la ayuda de donaciones y cuotas de afiliación.

Además del Comité señalado y como consecuencia del informe de la Comisión Real sobre la Condición de la Mujer, en 1.971 el gobierno federal designó, por primera vez, un ministro responsable de la Condición de la Mujer y en 1.973 se creó el Consejo Consultivo sobre la Condición de la Mujer,

organismo independiente que asesora al gobierno e instruye al público en materia referente a la condición de la mujer.

A pesar de los cambios y avances que la mujer y la sociedad canadiense en general experimentaron a partir del informe de la Comisión Real sobre la Condición de la Mujer, al comienzo de la década de los 90 volvieron a surgir llamadas para la creación de una segunda comisión que examinara los cambios acaecidos y analizara las nuevas situaciones que las mujeres debían confrontar como consecuencia de tales cambios. Por tales se referían a: la representación desigual de mujeres en ciertos campos profesionales; el empobrecimiento de las mujeres cabeza de familias monoparentales; la violencia de género y las barreras que afrontan las mujeres en situación de discapacidad, minoría visible, estatus aborígen y orientación sexual distinta de la norma.

En respuesta a estas llamadas, el gobierno federal canadiense diseñó e implementó dos planes consecutivos, a cinco años, encaminados a conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad canadiense. El primero, el Plan Federal para la Igualdad de Género “The Federal Plan for Gender Equality” (1.995 - 2.000). El segundo, la Agenda para la Igualdad de Género “Agenda for Gender Equality” (2.000 - 2.005). En ambos planes, el análisis de género constituía su componente principal.

El Plan Federal para la Igualdad de Género se basó en el principio de que hombres y mujeres deben implicarse en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa, lo que aportaría repercusiones positivas para ambos. El gobierno en su valoración del Plan defendía que era imprescindible sustentar una sociedad que valore y trate a todos sus miembros con dignidad y respeto y señalaba que, a la vista de las complejas realidades sociales, políticas, culturales y económicas del mundo a finales del siglo, no era posible conseguir tal objetivo de manera apresurada. En su defensa alegaba que la persistencia de desigualdad entre hombre y mujeres era clara evidencia de la necesidad de un plan a largo plazo.

El Plan basaba su enfoque en el convencimiento del gobierno canadiense de que la colaboración horizontal entre los distintos departamentos y agencias gubernamentales era fundamental para la ejecución eficaz de nuevas medidas e iniciativas. El objetivo del plan era conseguir que al cierre del siglo XX existiera una determinación de mejora de la condición de la mujer en Canadá y en el mundo. Con este propósito se hacía necesario adoptar medidas y estrategias para el avance de la igualdad de género.

El Plan marcaba ocho objetivos:

- Implementar estudios de análisis de género en los departamentos y agencias gubernamentales.

Se trataba de un proceso para informar y guiar futuras políticas y legislación a nivel federal.

- Mejorar la autonomía económica y el bienestar de las mujeres.
Trataba de promover la valoración del trabajo remunerado y no remunerado realizado por las mujeres, la participación de la mujer en el mercado de trabajo remunerado y no remunerado y la distribución equitativa del trabajo y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. También trataba de fomentar la participación de la mujer en el mundo empresarial y promover su seguridad económica y su bienestar.
- Mejorar el bienestar físico y psicológico de las mujeres.
Trataba de anticipar una estrategia de salud para la mujer que reconoce y responde a su naturaleza en la investigación, en el desarrollo de políticas y en las prácticas en el sector de la salud.
- Reducir la violencia en la sociedad, en particular la violencia contra las mujeres y los niños.
Trataba de reforzar las medidas y mecanismos existentes para reducir la violencia de género en el contexto de los esfuerzos federales para reducir la violencia en la sociedad en general.
- Promover la igualdad de género en todos los aspectos de la vida cultural en Canadá.
Trataba de reforzar la conmemoración de las diversas contribuciones de la mujer a la historia de Canadá, mejorar su acceso a los medios de expresión cultural, promover su participación en la vida cultura y apoyar la representación positiva de la mujer en la cultura popular y en los medios de comunicación.

En el marco de este objetivo, en 1992, el gobierno federal canadiense celebró de manera oficial y por primera vez el mes oficial de la mujer

- Incorporar perspectivas de mujer en el gobierno.
Trataba de conseguir el acceso y participación activa de mujeres con experiencias y circunstancias diversas en todos los niveles de toma de decisiones del gobierno.
- Promover y apoyar la igualdad de género a nivel global.
Trataba de reafirmar el papel de Canadá como líder en la promoción de igualdad de género a nivel global.
- Avanzar la implantación de la igualdad de género entre funcionarias/os de departamentos y agencias federales.
Trataba de contribuir a la creación de igualdad de oportunidades y resultados para las funcionarias federales. Dentro del marco de este objetivo, 24 departamentos y agencias federales examinaron sus políticas, programas y actividades e identificaron una serie de acciones para la mejora de la igualdad de género.

El programa de este Plan federal para la igualdad de género recibió un presupuesto de 20.5 millones de dólares distribuidos en un periodo de 5 años. También, y para cumplir con el objetivo primero del Plan, el gobierno introdujo en 1995 la obligación de un análisis de género preliminar a la implementación de cualquier decisión, medida o adopción de política en el gobierno federal.

El segundo plan, la Agenda para Igualdad de Género "*Agenda for Gender Equality*", consistía en una estrategia a cinco años con los siguientes componentes:

- Generar programas e iniciativas sustentadas en el Plan Federal para la Igualdad de Género e informar, de forma coherente, deliberada y manifiesta, de como estas iniciativas favorecen a ambos, mujeres y hombres.
- Fomentar el voluntariado, incluida la subvención a nuevas organizaciones con el propósito de afrontar nuevos temas surgentes.
- Implicar a los canadienses en el proceso de políticas de gobierno de manera sustancial y estructurada que permita que las experiencias y perspectivas de la mujer sean consideradas en las agendas de gobierno actuales y de cara al futuro
- Cumplir con los compromisos y tratados internacionales asumidos por Canadá.

A pesar de los Informes, Planes y Agendas, al día de hoy sigue existiendo en la sociedad canadiense diferencias en la situación de las mujeres con respecto a los hombres. Si bien es cierto que en las últimas décadas se han conseguido muchas mejoras, queda aún mucho camino por recorrer. Los datos que se facilitan a continuación ilustran la situación.

Situación actual (datos estadísticos)

(Se señala que los datos que se utilizan son los facilitados por la Agencia de Estadística canadiense y que proceden, en gran mayoría, del censo realizado en el año 2001, ya que aún no han sido publicados datos estadísticos específicos referentes a la mujer, del último censo celebrado en 2006).

Población femenina en Canadá.

En el año 2004 el número de mujeres en Canadá ascendía a 16.1 millones. Esta cifra correspondía al 50.4% del total de la población, es decir, un poco más de la mitad. En concreto, las mujeres constituían un segmento importante de la población de personas mayores (el 69% de los mayores de 85 años, el 59% de los mayores de 75 años y el 53% de los comprendidos entre 65 y 74 años). Así mismo, en el año 2001, en Canadá vivía 2.8 millones de mujeres nacidas en el extranjero. Esta cifra representaba el 19% del total de la población femenina. Ese mismo año, más de 2 millones de

mujeres (el 14%) se identificaban como minorías visibles y un poco menos de medio millón (el 3%) eran amerindias, métis (considerado grupo étnico, de ascendencia mestiza) o inuit (esquimales).

Situación familiar

La mayoría de las mujeres en Canadá viven, según los últimos sondeos, con su familia. En el año 2.001, el 83% de las mujeres en edad superior a los 15 años vivían en un entorno de familia. Esta cifra representa un ligero descenso con relación al año 1.981 (86%) y 1.971 (89%). Así mismo, en las últimas décadas se ha dado un considerable descenso en la proporción de mujeres que viven con sus esposos. En 2.001 éstas representaban el 48% mientras que en 1.981 era el 56%.

En el mismo periodo, sin embargo, la proporción de mujeres que vivían en una relación de pareja de hecho más que dobló, subiendo de un 4% en 1.981 a un 9% en 2.001. También se ha dado un incremento en el número de mujeres solas con hijos. En 2.001, éstas representaban un 9% de todas las mujeres en edad superior a los 15 años, comparado con el 5% al comienzo de la década de los 70.

En lo que a incidencias de divorcio respecta, Canadá ha experimentado un gran aumento en los últimos años. En 2.003 se registraron 224 divorcios por cada 100.000 personas. Este aumento se ha reflejado en el número de familias monoparentales encabezadas por mujeres que en 2.001 alcanzó la cifra de un millón, o 1 de cada 5 familias con hijos (20%). También ha aumentado el número de madres solteras que en 2.001 representaban el 29% de las familias monoparentales encabezadas por mujeres (cabe señalar que muchas de estas mujeres podían encontrarse en una relación de pareja de hecho en el momento del nacimiento de sus hijos).

Educación/Formación

Más de la mitad de las mujeres en Canadá han realizado estudios de educación secundaria. En 2.001 el 15% (comparado con el 10% en 1.991 y 3% en 1.971) de las mujeres en edad superior a los 15 años habían realizado estudios universitarios, el 17% tenían algún tipo de titulación o diploma, el 8% había realizado estudios de formación profesional y el 11% algún tipo de formación post secundaria.

Trabajo remunerado y no remunerado

El aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido uno de los cambios sociales más significativos de las últimas décadas. En 2.004, un 58% de la población femenina de más de 15 años formaban parte de ese mercado, un incremento considerable respecto al 42% en 1.976. Sin embargo, para el mismo periodo, la tasa de hombres en el mercado de trabajo descendió de 73% a 68%. En consecuencia, en el año 2.004, la mujer representaba el 47% del mercado de trabajo remunerado, un aumento considerable comparado con el 37% de 1.976.

En este apartado cabe señalar que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo no remunerado y que el trabajo a tiempo parcial es mucho más prominente entre las mujeres que los hombres. En 2.004 el 27% del total de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres comparado con un 11% hombres. Las mujeres ocupan 7 de cada 10 puestos de trabajo a tiempo parcial, cifra que no ha experimentado grandes cambios con respecto a 1.976.

La mayoría de las mujeres siguen trabajando en profesiones que habitualmente han sido consideradas propias de su ámbito de ocupación. En 2.004, el 67% de las mujeres trabajadoras trabajaban en los campos de la enseñanza, enfermería y otras profesiones relacionadas con las ciencias de la salud, en la función pública y el sector privado como oficinistas y administrativas y en el sector de servicios y ventas.

Hay que destacar, sin embargo, que en los últimos años la presencia de la mujer en ciertos campos profesionales ha experimentado un considerable aumento. Actualmente, representan un poco más de la mitad de los/as empleados/as en el sector financiero y en los servicios de diagnóstico y tratamiento de los servicios de medicina y profesiones médicas relacionadas. También se ha dado un considerable aumento en el número de mujeres empleadas en puestos de dirección. En el año 2.004, el 37% de los puestos de dirección lo ocupaban mujeres, un incremento con respecto al 30% en 1.987. Las mujeres continúan siendo una minoría en los campos de ciencias naturales, ingeniería y matemáticas.

Ingresos y salario

La mujer canadiense, en general, tiene ingresos más bajos que el hombre. En 2.003, la media de ingresos totales brutos para la mujer mayor de 16 años, incluido salario; subvenciones y ayudas estatales; ganancias de inversiones y otros ingresos monetarios, fue de 24.400 \$Can. Esta cantidad representaba el 62% de los ingresos de los hombres mayores de 16 años, quienes alcanzaban una media de ingresos de 39.300 \$Can.

Los ingresos medios de la mujer trabajadora son considerablemente inferiores a los de los hombres, incluso en trabajos a tiempo completo. En 2.003 las mujeres con trabajo a tiempo completo ganaban una media de 36.500 \$Can., o el equivalente a un 71% de los ingresos de los hombres. En este sentido, la diferencia salarial entre hombres y mujeres no ha cambiado mucho en la última década y – alarmantemente- el tramo diferencial entre los ingresos de hombres y mujeres con carrera universitaria ha crecido. Mujeres profesionales con trabajos a tiempo completo ganan un 29 % menos que los hombres (una tasa mayor a la de años anteriores).

Las mujeres representan un porcentaje muy alto de la población canadiense con ingresos bajos. En 2.003, el 31% de las mujeres solas, mayores de 16 años tenían ingresos inferiores a los mínimos, comparado con el 28% de los hombres. Por contrapartida, la situación de las mujeres solas, mayores

de 65 años, ha mejorado substancialmente. En 2.003, solo el 19% de estas mujeres tenían ingresos inferiores a los mínimos, comparado con el 57% en 1980.

Las mujeres y el sistema de justicia criminal

En el sistema de justicia criminal las mujeres han sido, con más frecuencia, las víctimas y no las perpetradoras del crimen. En 2.004, el 17% de los crímenes cometidos en Canadá, lo fueron por mujeres, sin embargo, representaron el 51% de todas las víctimas de crímenes violentos denunciados. También son, en términos generales, más propensas a ser víctimas de acoso sexual y agresiones sexuales. En 2.004 el número de mujeres, víctimas de agresión sexual, era seis veces mayor que el de hombres. Igualmente, el acoso sexual a mujeres era tres veces mayor que a hombres y aproximadamente 1.4 millones de mujeres, o 1 de cada 10, han denunciado haber sido acechadas en los últimos 5 años.

La segunda mitad del siglo XX fue un periodo de grandes cambios en la sociedad canadiense. La adopción de medidas relativas a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la integración de la dimensión de género en las políticas federales y provinciales han resultado en sustanciales avances en el camino hacia una sociedad sin segregación por razón de sexo. En concreto, en los últimos 30 años se ha observado una dramática evolución en el papel de la mujer en la sociedad al implicarse ésta, de forma gradual y progresiva, en toda la gama de aspectos sociales y económicos del país. Sobre todo, las mujeres han alcanzado niveles de mayor formación y han pasado a constituir una parte integral del mercado de trabajo. Así mismo, se ha conseguido una drástica reducción en la tasa de pobreza de las mujeres mayores

A pesar de los avances, siguen existiendo marcadas diferencias que plantean serios retos para la sociedad. De ellos, tres merecen especial atención:

- La conciliación del trabajo y la vida familiar.
Las mujeres canadienses siguen teniendo dificultades para combinar la vida familiar y la vida profesional debido, en parte, a una oferta de guarderías limitada y a modelos familiares estereotipados en cuanto al papel de ambos sexos, ya que son ellas, en términos generales, las que asumen la mayor parte de las tareas domésticas y educativas.
- La reducción de las diferencias salariales y la participación en el mercado de trabajo
Las mujeres canadienses no han conseguido aún una participación en el mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres en todos sus aspectos.
- Eliminación de la violencia de género.
Las mujeres canadienses continúan siendo víctimas de violencia de género.

Aún siendo evidente que la sociedad canadiense tiene mucho camino por recorrer hasta conseguir eliminar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, el actual gobierno conservador del Primer Ministro Harper anunció en 2.006 una serie de recortes presupuestarios a la Agencia para la Condición de la Mujer y el cierre de 12 de las 16 direcciones regionales de la Agencia, medida que causó gran descontento (desconcierto) y alarma en muchos sectores de la sociedad y en especial entre los grupos y asociaciones de mujeres.

Ante estos acontecimientos, parece importante que la sociedad canadiense se mantenga alerta para evitar que los logros conseguidos en el camino a la igualdad de género en Canadá no se pierdan, sobre todo sabiendo que el ritmo de mejoras en algunos campos se ha desacelerado.

FRANCIA

REFORMA DEL ESTADO¹

La primera reunión del Consejo de Modernización de las Políticas Públicas (CMPP), presidido por Nicolas Sarkozy, se celebró el 12 de diciembre. Este Consejo se inscribe en el marco de la revisión general de las políticas públicas (RGPP) controlada por los servicios del presidente de la República y del primer ministro, y engloba tres objetivos: mejorar la calidad de los servicios públicos tornándolos más eficaces con un coste mínimo; volver a encontrar el equilibrio presupuestario de aquí a 2010, y a más tardar en 2012; conseguir una mejor valorización del trabajo de los funcionarios.

En el transcurso de la reunión, que sólo afectó a una parte de las políticas públicas, se expuso la amplia reorganización de los servicios del Estado y la evolución de las prácticas de los recursos humanos en la función pública. Además, también se informó sobre las primeras orientaciones destinadas a permitir mejor gestión y eficacia de las políticas públicas

La próxima reunión del Consejo, prevista en abril de 2008, estudiará de manera más profunda las políticas de empleo, formación profesional, solidaridad y desarrollo de las empresas. Algunas de estas reformas están destinadas a formar parte de las leyes de Finanzas y de Financiación de Seguridad Social, a partir de 2009.

Reorganizar y reducir las distintas administraciones del Estado

Una decena de ministerios (Interior, Agricultura, Defensa, Justicia, Ecología, etc.) y sus servicios descentralizados, así como los servicios del primer ministro, son objeto de medidas destinadas a redefinir sus competencias y modernizar su organización. Su aplicación está prevista a lo largo de 2008.

En lo que se refiere a los servicios del primer ministro, están previstos, en particular:

- La supresión del Alto Consejo del Sector Público y del Consejo Nacional de la Evaluación. Las prerrogativas de éste último serán reformadas en el marco del refuerzo de la evaluación de las políticas públicas;
- La transferencia de la Dirección General de la Administración y la Función Pública al Ministerio del Presupuesto, Cuentas Públicas y Función Pública;
- La modernización del cometido de edición, difusión e información del público que garantiza la Documentación Francesa y la Dirección de los Boletines Oficiales;

¹LIAISONS SOCIALES, n° 15015, de 14 de diciembre 2007

- La atribución al Centro de Análisis Estratégico (CAS) del papel de “responsable” de otros consejos, cuyos medios podrá coordinar.

En el seno del Ministerio de Ecología, Desarrollo y Ordenación duraderos (Medad) se crearán direcciones regionales del Desarrollo Sostenible. Estas retomarán la misión asumida en la actualidad por las direcciones regionales del Equipamiento (DRE), del Medio Ambiente (Diren) y de Industria, Investigación y Medio ambiente (Drire).

La reforma de la organización local del Estado hará del escalafón regional el “nivel de derecho común” del control de las políticas públicas del Estado en los territorios:

- En adelante, el prefecto de región tendrá autoridad jerárquica sobre el prefecto de departamento;
- Se crearán grandes direcciones regionales. Por ejemplo, fusionando los servicios de la Inspección de Trabajo, que dependerán de una única dirección regional.

Valorización del trabajo de los funcionarios

Se anunciaron igualmente algunas medidas acerca de la evolución de la carrera profesional de los funcionarios.

Se creará un derecho efectivo a la movilidad: imposibilidad para la administración de oponerse al traslado de un funcionario a otro puesto de trabajo (so reserva de un preaviso), instauración de primas para el fomento de la movilidad, creación de una indemnización por marcha voluntaria. Los textos de aplicación de estas medidas se presentarán en el transcurso del primer trimestre de 2008.

Con objeto de llevar a cabo el desarrollo de la cultura de los resultados en la administración, las entrevistas de evaluación sustituirán progresivamente a la calificación del funcionario, y se establecerán entrevistas y balances a lo largo de la carrera de cada empleado.

El Gobierno desea, además, diversificar la contratación en la función pública: se suprimirán los límites de edad y las barreras vinculadas a los criterios físicos y se incrementarán los intercambios del sector público con el privado (posibilidad de puesta a disposición de la Administración de trabajadores del sector privado).

La habilitación y pago de pensiones de los empleados públicos también será reformada mediante la creación de una habilitación nacional única de aquí a 2011 y la constitución de una cuenta individual de jubilación para cada funcionario, que le permita conocer sus derechos a pensión a lo largo de su carrera.

PROYECTO DE LEY PARA EL AUMENTO DEL PODER ADQUISITIVO²

Desbloqueo anticipado de la participación en los beneficios de la empresa, prima de 1.000 euros en las empresas con menos de 50 trabajadores, monetización de las cuentas ahorro-tiempo (CET) y de las jornadas recuperables por reducción del tiempo de trabajo (RTT) no disfrutadas a 31 de diciembre de 2007, ajuste de los alquileres al índice de los precios al consumo, reducción a un mes de alquiler como máximo de los depósitos de garantía. Estas medidas, anunciadas el 29 de noviembre pasado por el presidente de la República, figuran en un proyecto de Ley “por el poder adquisitivo” que, como estaba previsto, se presentó en Consejo de Ministros el 12 de diciembre. Su trayectoria parlamentaria comenzará el 18 de diciembre en la Asamblea Nacional (cámara baja).

Conversión excepcional de los permisos en dinero

El proyecto de Ley abre a los asalariados -de manera temporal- la posibilidad de convertir ciertos permisos, contrapartida de trabajo, en dinero. Esta compra excepcional estará exonerada, dentro del límite de diez días por asalariado, de cualquier cotización y contribución de origen legal o convencional hecha obligatoria por la ley, a excepción de la contribución social generalizada (CSG) y de la contribución al reembolso de la deuda social (CRDS).

En la práctica, un trabajador, cualquiera que sea el tamaño de su empresa, podrá, a petición suya y de acuerdo con su empresario, renunciar a una parte de las jornadas o medias jornadas de descanso adquiridas en periodos anteriores al 1 de enero de 2008, en aplicación, ya sea de un acuerdo colectivo que reduzca la duración del tiempo de trabajo a menos de 39 horas en cómputo anual, o de un dispositivo calculado sobre un período de cuatro semanas. Los medios días o días enteros trabajados tras la aceptación de esta demanda darán lugar a un aumento de salario al menos igual al tipo de aumento de las ocho primeras horas extraordinarias aplicables en la empresa. Las horas correspondientes no se imputarán al contingente legal o convencional de horas extraordinarias.

Los asalariados que trabajan un número de horas a tanto alzado en el año también podrán disfrutar de esta posibilidad de conversión. En efecto, el proyecto de Ley dispone que, cuando el acuerdo colectivo que introdujo en la empresa el trabajo por un número de horas a tanto alzado en el año no defina las condiciones en las cuales el asalariado que lo desee, de acuerdo con su empresario, puede renunciar a una parte de sus días de descanso adquiridos en periodos anteriores al 1 de enero de 2008 como contrapartida de un aumento de su salario, el trabajador, cualquiera que sea el tamaño de su empresa, podrá presentar una solicitud individual a su empresario.

El cálculo de los días y medios días trabajados y del disfrute de jornadas o medias jornadas de descanso se producirá en las condiciones previstas por la conversión del número de horas a tanto

²Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2535, de 14 de diciembre 2007

alzado en días. Y el aumento de la remuneración, que no podrá ser inferior al 10%, será negociado entre el asalariado y el empresario.

¿Qué ocurre con los trabajadores que disponen de una cuenta ahorro-tiempo?. Cuando el acuerdo colectivo que introdujo una cuenta ahorro-tiempo no defina las condiciones en las cuales los derechos afectados a la misma pueden ser utilizados, por iniciativa del trabajador, para completar su remuneración, éste podrá, de acuerdo con su empresario, utilizar los derechos afectados a la cuenta ahorro-tiempo a 31 de diciembre de 2007 para completar su remuneración.

Cuando este acuerdo determine las condiciones y modalidades según las cuales el asalariado puede pedir completar su remuneración utilizando los derechos afectados a su CET, las solicitudes referentes a los derechos afectados al 31 de diciembre de 2007 serán satisfechas de acuerdo con las cláusulas del acuerdo. Sin embargo, esta utilización de la CET en forma de complemento salarial no podrá aplicarse a los derechos ingresados en la CET en concepto de vacaciones pagadas anuales. Estas disposiciones se aplicarán a las demandas de los trabajadores formuladas antes del 30 de junio de 2008.

Desbloqueo anticipado de la participación

Los asalariados tendrán también la posibilidad de desbloquear, de manera anticipada, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2008, las cantidades que se les asignaron de conformidad con la participación en los resultados de la empresa. Las empresas deberán informar a sus asalariados de esta facultad en el plazo de dos meses después de la publicación de la Ley.

El proyecto de Ley prevé que los derechos derivados de la participación en los resultados de la empresa que hayan sido afectados antes del 31 de diciembre de 2007, serán “negociables o exigibles” antes de la expiración de los plazos previstos por el Código de Trabajo, a petición del beneficiario, por su valor del día del desbloqueo.

El asalariado podrá pedir el desbloqueo total o parcial de sus derechos. Sabiendo que las cantidades abonadas al asalariado no podrán exceder un techo global, neto de deducciones sociales, de 10.000 euros, y deberá proceder a este desbloqueo en una sola vez. “Cuando la inversión se realiza en la empresa, está previsto que el desbloqueo no pueda intervenir hasta después de la firma de un acuerdo colectivo”, completa la exposición de motivos del proyecto de Ley. El desbloqueo no será en cambio posible cuando las sumas se invirtieron en un plan de ahorro colectivo para la jubilación, que es “una herramienta de ahorro a largo plazo”.

Las sumas así desbloqueadas se beneficiarán de las exenciones previstas en el artículo L. 442-8 del Código de Trabajo, y por lo tanto no contribuirán al impuesto sobre la renta. Según la exposición de

motivos también estarán exentas de las cuotas y contribuciones sociales con excepción de la CSG y la CRDS.

Una prima de 1.000 euros en las empresas con menos de 50 trabajadores

Con un deseo de equidad, en las empresas con menos de 50 asalariados, que no están sometidas a la obligación del pago de la participación, se podrá pagar a los asalariados una prima excepcional de 1.000 euros como máximo por trabajador. Esta prima estará exenta de cualquier contribución o cotización de origen legal o convencional convertida en obligatoria por la Ley, a excepción de la CSG y la CRDS. Según la exposición de motivos estará sometida al impuesto sobre la renta pues se le aplicará el régimen fiscal de la participación en los beneficios de la empresa.

La citada exposición de motivos explica que “los interlocutores sociales podrán decidir del principio de abono y de las modalidades de atribución de esta prima, en las mismas condiciones que las previstas para la instauración de la participación -acuerdo colectivo o, a falta del mismo, referéndum en la empresa-. Su pago deberá producirse a más tardar el 30 de junio de 2008. El acuerdo podrá prever la gradación del importe de la prima según los asalariados, en función del salario, de la cualificación, del nivel de clasificación, de la duración del trabajo, la antigüedad o la duración de la presencia en la empresa del asalariado.

Según el proyecto de Ley, esta prima no podrá sustituir a los aumentos salariales previstos por el convenio o el acuerdo de rama, un acuerdo salarial anterior o el contrato de trabajo.

Ajuste del alquiler de la vivienda a la inflación y limitación del depósito de garantía a un mes de alquiler como máximo

Por otra parte, el proyecto de Ley prevé indexar la evolución máxima de los alquileres sobre la evolución de los precios, tanto para los nuevos contratos como para la totalidad des contratos en curso. La Ley de 26 de julio de 2005 relativa al desarrollo de los servicios a la persona, que contiene distintas medidas a favor de la cohesión social, substituyó el índice del coste de la construcción, como techo de indexación de los alquileres, por un índice de referencia de los alquileres, basado en la evolución del coste de la construcción, del coste de las obras de mantenimiento y de los precios al consumo. En el futuro, este índice estará basado en la evolución de los precios al consumo (salvo los alquileres y el tabaco), y el índice de revisión de los alquileres corresponderá “a la variación de la media sobre los 12 últimos meses de la evolución” de estos precios.

Siempre en materia de vivienda, el importe máximo del depósito de garantía que puede exigir el arrendador será, según el proyecto de Ley, reducido a un mes de alquiler (frente a dos como máximo actualmente). Esta disposición será aplicable a los contratos de arrendamiento formalizados a partir de la publicación de la Ley, por lo que no será retroactiva.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La noticia del mes ha sido la dimisión presentada el día 15 por el ministro de Trabajo, Vassilis Magginas, a raíz de las polémicas caldeadas por la prensa ateniense, según la cual el jardinero del ministro trabajaba sin contrato. En lugar de Magginas ha sido nombrada Fani Pali-Petralia.

Por lo demás, entre los temas de mayor relieve en el panorama político de diciembre, cabe reseñar, además de las polémicas en torno a la reforma de la Seguridad Social, que se tratará en el correspondiente apartado, también la propuesta de reforma electoral y la aprobación de la Ley de Presupuestos.

El proyecto de la nueva ley electoral, que se presentó el día 10 ante el Comité competente de la Cámara de Diputados, establece una prima de 50 escaños para el primer partido en las elecciones generales, 10 más que los escaños previstos en la ley actual. También establece un porcentaje mínimo de participación femenina en las candidaturas de diputados al Parlamento, que alcanza una tercera parte del número total de los candidatos presentados.

En cuanto al Presupuesto General del Estado para 2008, fue aprobado el día 20 por la Cámara de Diputados, con 152 votos a favor y 148 en contra. El primer ministro Kostas Karamanlis, en su discurso de cierre del debate parlamentario, resaltó que se trata de un presupuesto que promueve la estabilidad, el desarrollo y la cohesión social, y a la par constituye un pilar de las reformas económicas en curso.

Desde el punto de vista de la oposición, el presidente del PASOK, Yiorgos Papandreu, dijo que el nuevo presupuesto constituye una muestra más del fracaso de la política económica gubernamental, que afecta principalmente la renta de la clase social media.

La secretaria general del Partido Comunista, Aleka Pappariga, destacó que el contenido del presupuesto tiene rasgos de discriminación a base de los ingresos y la edad de los ciudadanos, ya que promueve una política antipopular, que sólo beneficia a los grandes intereses económicos.

Alekos Alavanos, el presidente del otro partido de izquierda representado en el Congreso, SIRIZA, señaló el enfoque equivocado del texto presupuestario, ya que se centra en las privatizaciones de empresas públicas sin presentar objetivos determinados, y al mismo tiempo, no se prevé la financiación de acciones concretas de protección medioambiental.

Finalmente, el presidente del derechista partido de LAOS, Yiorgos Karatzaferis, afirmó que el nuevo presupuesto no da lugar a la esperanza para los empleados de salarios bajos y para las empresas pequeñas y medianas.

En cuanto a política exterior, se señala la reunión en el Kremlin, el día 18, entre Karamanlis y el presidente ruso Vladimir Putin. Entre los temas tratados, destaca ante todo la colaboración económica y energética entre Grecia y Rusia con especial énfasis en el futuro del conducto de gas natural "South Stream" y en el avance de la construcción del oleoducto Burgas – Alexandroupolis. Otros temas tratados han sido la situación en los Balcanes y el futuro régimen de Kosovo, Oriente Medio, Afganistán y las relaciones entre Rusia y la UE.

El primer ministro en su viaje a Rusia ha sido acompañado por los ministros de Exteriores, Dora Bakoyanni, de Estado, Theodoros Roussopoulos, y de Fomento, Cristos Folias.

Situación económica

Según los datos últimos datos de Eurostat, el PIB per cápita griego se estableció, en 2006, en el 98% de la media europea. Al mismo tiempo, el Instituto de Estadística griego (ESYE), ha dado a conocer las últimas cifras del PIB griego, que, en el tercer trimestre de 2007, ha registrado un aumento interanual del 3,8%.

En el mismo período, el gasto por consumo final ha aumentado un 3,2%, repercutiendo en un 2,0% en el aumento de la demanda final, mientras que las inversiones han progresado en 8,4% y las exportaciones en 8,6%, con una repercusión de 1,7% en el aumento de la demanda final. Las importaciones, en cambio, han aumentado un 7,3%

Por su parte, las primeras conclusiones de la misión del FMI en Atenas indican que el crecimiento económico griego seguirá basado sobre la demanda interna durante los próximos años, subrayando la presencia de importantes desequilibrios económicos que pueden hacer correr riesgos a medio y largo plazo sobre las perspectivas de crecimiento y de empleo. Sin embargo, actualmente el crecimiento, según el FMI, es sostenido precisamente por una mejora constante del empleo, un aumento de los salarios reales y tipos de interés practicables. Según el Fondo Monetario Internacional, las perspectivas de inversiones son positivas en razón de la aceleración de la absorción de los fondos UE.

La tasa de inflación en el mes de noviembre ha alcanzado el nivel máximo de los últimos dos años, registrando un 3,9%.

En comparación con el mes de octubre de 2007, se registró un aumento del 0,7%. El índice de variación interanual ha aumentado el 2,8%, frente al 3,3 que había registrado el mismo periodo del año anterior.

Según el último informe de la OCDE, el futuro de Grecia prevé un aumento de la tasa de inflación, una subida del déficit y una deceleración del desarrollo. Las previsiones indican una tasa de inflación media del 2,9% en 2007, del 3,3% en 2008 y del 3,1% en 2009.

Situación social

En el discurso ante la Cámara, en la sesión de aprobación de la ley de Presupuestos, el primer ministro, en relación con la reforma del sistema de Seguridad Social, calificó de conducta antidemocrática la negación de la oposición de participar en el diálogo social de esta cuestión espinosa para el futuro de los trabajadores actuales. Además, señaló que el gobierno está analizando toda posibilidad para una solución estable y viable que pueda garantizar la operatividad de la compañía aérea Olympic Airlines.

Por su parte, en las declaraciones pronunciadas tras jurar su cargo ante el presidente de la República, la nueva ministra de Trabajo, Fani Pali-Petralia, reiteró la posición de su partido, aclarando que los cambios en el sistema de Seguridad Social no afectarán las pensiones actuales, ni la edad de jubilación, tratando de conseguir el consenso más amplio. Las injusticias actuales, enfatizó la ministra, constituyen auténticas bombas de relojería en los fundamentos del sistema social.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Las divergencias y los conflictos en el seno de la coalición de mayoría se han intensificado, en diciembre, en número y gravedad, al punto de que se ha seguido recurriendo al voto de confianza para superar las dificultades, sobre todo en el Senado, y conseguir la aprobación en plazo de la ley de Presupuestos 2008 y de la reforma del llamado "Estado Social" (pensiones y mercado del trabajo).

Esta situación ha originado una seria protesta de algunos líderes de la coalición, entre ellos Dini, que ha asegurado el voto a favor sólo por disciplina y responsabilidad, pero indicando que «será la última vez»: o se cambia, o voto en contra y elecciones anticipadas.

Así, a mediados de enero se celebrará una nueva reunión de los líderes de la coalición con el jefe de Gobierno, para comprobar el estado de salud de la mayoría, sus perspectivas, sus programas a corto y medio plazo.

En el último año, de todas maneras, el Gobierno ha vivido constantemente al borde de un abismo, con frecuentes y graves conflictos internos, pero hasta ahora se ha salvado siempre, aunque a veces sólo por uno o dos votos, o gracias a los senadores vitalicios, lo que acentúa la precariedad de su mayoría política y exalta el poder de chantaje de los "enanos", como comúnmente se denominan los pequeños partidos de la coalición.

Todo ello se traduce en un freno a la acción del Gobierno, obligado a negociar sobre todos y cada uno de los temas en discusión en cada momento, y por consiguiente a aprobar disposiciones a veces confusas y de escaso impacto, lo que a su vez provoca una caída del consenso que en parte frena la determinación de algunos partidos y favorece el compromiso, por lo que es unánime la convicción de que la caída del Gobierno tiene una sola salida: las elecciones anticipadas, muy peligrosas en esta situación.

Situación económica

El año se ha cerrado con un aumento importante del IPC: la tasa interanual pasa del 1,7% de septiembre al 2,1% en octubre y al 2,4% en noviembre; y las previsiones para diciembre indican que se llegará al 2,6%. En paralelo, los precios industriales se disparan, y pasan de +3,7% de octubre a +4,6% en noviembre.

Estos datos, en sí, no han despertado excesivas preocupaciones, ya que el nivel italiano se mantiene por debajo de la media estimada en la UE, pero junto con una presión fiscal que se ha mantenido prácticamente idéntica (las anunciadas reducciones generales han sido, o serán, compensadas con aumentos a nivel local), pueden contribuir a reducir el consumo de las familias, que del incremento del 1,9% de 2007 deberían pasar, en 2008, a un modesto +1,2%. Y los centros de estudios vuelven a subrayar la lentitud del crecimiento italiano: las previsiones formuladas en septiembre indicaban ya un modesto 1,3% en 2008, pero ahora aquellas previsiones han sido rebajadas a un +1,0%.

En definitiva, en la actualidad se puede decir que 2008 será de nuevo «un año con problemas».

Los datos positivos, de todas maneras, no faltan.

Las exportaciones se mantienen en positivo, la tasa de desempleo ha conseguido un nuevo "mínimo histórico" con un 5,6% en el tercer trimestre, y el déficit parece que quedará incluso por debajo del 2,0%, es decir que ya en 2007 se habría conseguido un resultado superior al previsto para 2008.

El momento económico, pues, es delicado, lo que confiere mayor relieve a las vicisitudes políticas. Una crisis, sin haber resuelto, además, el problema de la ley electoral, podría precipitar al país en una situación económica muy difícil.

Situación social

Respetando las previsiones al respeto, el debate parlamentario se ha centrado en la ley de presupuestos 2008, aprobada definitivamente, gracias al recurso al voto de confianza.

Como se ha indicado en otra ocasión, el Parlamento se ha tenido que ocupar también de dos temas de especial impacto social, resolviendo con urgencia. El primero ha concernido a la "Reforma del Estado Social", es decir una serie de medidas en materia de mercado de trabajo y, sobre todo, en materia de pensiones.

El proyecto tenía la finalidad primaria de evitar a toda costa el llamado "escalón", es decir la elevación de la edad de jubilación de 57 a 60 años a partir de 1.1.2008. El proyecto ha sido efectivamente aprobado, y el "escalón" de tres años ha sido sustituido por un sistema de puntos (suma de la edad más los años de cotización) que eleva la edad con cierta gradualidad, hasta llegar al 1.1.2013, fecha en la que los requisitos serán 61 años de edad y 36 de cotización. Entre las medidas figura también la revisión de los coeficientes de transformación de las cuotas ingresadas en pensión (sistema de cálculo contributivo).

Sobre el segundo tema también ha jugado un papel importante la necesidad de una aplicación urgente. Se ha tratado del Decreto sobre expulsión de nacionales comunitarios por motivo de

seguridad pública, a aprobar por el Parlamento antes de 31 de diciembre, so pena de decadencia. En este caso la urgencia ha llevado a incluir algún error importante, al punto de que el jefe de Estado ha puesto en duda su firma, obligando al Gobierno a retirar el Decreto y a reiterarlo, modificado, a final de año.

NORUEGA

COMENTARIO GENERAL

Cambios en el Gobierno

El día 18 de octubre de 2007 se anunció el cambio de ministros del segundo gobierno de Jens Stoltenberg. El gobierno actual de Jens Stoltenberg ha estado en el poder desde el 17 de octubre de 2005 tras la victoria de su coalición “roji-verde” en las elecciones generales celebradas el día 12 de septiembre del mismo año.

En la sesión extraordinaria del Consejo del Estado el Rey de Noruega hizo los cambios de Gobierno siguientes:

- Sra. Tora Aasland (64), (Gobernadora del condado de Rogaland), (Bryne), ha sido nombrada ministra de Investigación y Educación Superior, responsable de la investigación y la educación superior.
- Ministro Erik Solhem (52), (anterior ministro de Cooperación y Desarrollo), (Oslo), ha sido nombrado ministro de Medio Ambiente, mientras retiene su responsabilidad de los asuntos de desarrollo internacional en el Ministerio de Asuntos Exteriores.
- Sra. Manuela Ramin-Osmundsen (44), (Jefa de Sección), (Oslo), ha sido nombrada ministra de Menores y de Igualdad responsable de asuntos anti discriminatorias en el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social.
- Sr. Bård Vegar Solhjell (36), (Secretario de Estado), (Son), ha sido nombrado ministro de Educación.

Al mismo tiempo los siguientes ministros fueron honorablemente liberados de sus cargos:

- Sra. Helen Oddveig Bjørnøy, ministra de Medio Ambiente.
- Sr. Øystein Kåre Djupedal, ministro de Educación e Investigación.
- Sra. Karita Bekkemellem, ministra de Familia y del Menor.

A partir del día 18 de octubre de 2007 el gobierno formado por la coalición roji-verde, o sea por el Partido Laborista (AP), el Partido Socialista de Izquierdas (SV) y el Partido de Centro (SP), tiene la composición siguiente:

Primer Ministro: Jens Stoltenberg, laborista, AP.
 Ministra de Finanzas: Kristin Halvorsen, socialista, SV.
 Ministra de Petróleo y Energía: Åslaug Marie Haga, centro, SP.
 Ministro de Asuntos Exteriores: Jonas Gahr Støre, laborista, AP.
 Ministra de Investigación y Educación Superior: Tora Aasland, socialista, SV.
 Ministra de Asuntos Municipales y Regionales: Magnhild Meltveit Kleppa, centro, SP.
 Ministra de Defensa: Anne-Grethe Strøm-Erichsen, laborista, AP.
 Ministro de Medio Ambiente y Desarrollo Internacional: Erik Solheim, socialista, SV.
 Ministro de Comercio e Industria: Dag Terje Andersen, laborista, AP.
 Ministra de Transporte y Comunicaciones: Liv Signe Navarsete, centro, SP.
 Ministro de Trabajo e Inclusión Social: Bjarne Håkon Hanssen, laborista, AP.
 Ministra de Menores y de Igualdad: Manuela Ramin-Osmundsen, laborista, AP.
 Ministro de Justicia y Policía: Knut Storberget, laborista, AP.
 Ministro de Cultura y de Asuntos Eclesiásticos: Trond Giske, laborista, AP.
 Ministra de Sanidad y Servicios Sociales: Sylvia Kristin Brustad, laborista, AP.
 Ministra de Administración y Reforma del Gobierno: Heidi Grande Røys, socialista, SV.
 Ministro de Agricultura y Alimentos: Terje Riis-Johansen, centro, SP.
 Ministro de Educación: Bård Vegar Solhjell, socialista, SV.
 Ministra de Pesca y Asuntos costales: Helga Pedersen, laborista, AP.

Récord mundial de mujeres en consejos de administración

“El objetivo había sido una gran representación de la mujer en los consejos de administración de las empresas, y esto lo hemos alcanzado”, dice la ministra de Igualdad Manuela Ramin-Osmundsen”.

El 1 de enero de 2008 se pasó la fecha límite de los dos años de prórroga de la ley sobre igualdad de género en los consejos de administración que se había concedido cuando dicha ley entró en vigor el 1 de enero de 2006. Esta normativa les obliga a las grandes sociedades anónimas y a las empresas públicas, so pena de cierre como sanción, a contar con por lo menos un 40% de mujeres en sus consejos de administración (varía algo según el número de miembros en cada consejo de administración. El texto legal se resume más adelante).

La representación femenina en los consejos de administración en las empresas públicas y en las grandes sociedades anónimas (privadas) alcanzó un 35% en diciembre de 2007, lo que supone el nivel más alto del mundo. El Gobierno calculaba que cerca del 80% de las empresas que cotizan en la bolsa ya hubiesen llegado al mínimo requerido a finales del 2007.

Esta nueva legislación va dirigida a alrededor de unas 500 empresas (empresas públicas y grandes sociedades anónimas), pero no se aplicará en las sociedades limitadas. En Noruega, muchas de dichas empresas son familiares y los propietarios forman parte de sus propios consejos y por lo tanto

la normativa sería mucho más difícil de aplicar en este tipo de empresas. Por eso cerca de 80 de las empresas de las 500 mencionadas arriba han optado por cambiar su forma jurídica a sociedad limitada para quedar exentas de la normativa y así burlar la ley.

No obstante, la ley pionera ha llamado la atención internacional. “Muchas personas pensaban que no lo íbamos a alcanzar. Por eso nos alegra mucho cuando oímos a los presidentes de los consejos de administración y a los dueños de empresas que han cumplido con los requisitos de la normativa nueva diciendo: ‘Lo hemos alcanzado y no tuvimos ningunos problemas alcanzándolo’. Noruega se inscribe en la historia”, dicen la ministra de Igualdad Manuela Ramin-Osmundsen y el ministro de Comercio e Industria Dag Terje Andersen en un informe de prensa. Siguen declarando: “El comercio noruego es dinámico y está dispuesto a reorientarse.

En un plazo muy corto han realizado unos cambios de gran envergadura. Las empresas sabían que podría ser difícil encontrar candidatas buenas a los consejos de administración. Pero también se dieron cuenta que no es más difícil encontrar mujeres buenas que hombres buenos para los consejos de administración”.

“La reforma ha sido un éxito. Los más pesimistas nos dijeron de antemano que los inversores dejarían a Oslo y que el nivel de competencia se bajara”, dice la directora Marit Hoel del Norway's Centre for Corporate Diversity (CCD) a Agence France Presse.

“Hemos visto que la subida de representación de mujeres en los consejos de administración ha sido muy favorable para las empresas, y que los inversores siguen aquí en Noruega. Además hemos visto que las mujeres, que han sido elegidas para los consejos de administración, tienen una educación superior, más experiencia internacional y son más jóvenes que sus colegas masculinos. Esto provoca una dinámica nueva en los consejos de administración”, dice la directora de CCD Marit Hoel.

Mientras la nueva ley noruega puede generar el doble de mujeres en los consejos de administración comparado con Suecia y cuatro veces más que en Dinamarca, aún le queda mucho labor por delante a la ministra de Igualdad Ramin-Osmundsen.

Las mujeres ocupan apenas un 15% de las posiciones destacadas (liderazgo) en la vida económica. Además el mercado de trabajo noruego sigue estando altamente segmentado a finales de 2007. Los hombres ocupan los puestos de prestigio y bien pagados, mientras que las mujeres están sobre-representadas en los trabajos mal pagados dentro del sector público.

El Gobierno está elaborando un plan de acción para potenciar el espíritu de empresa entre las mujeres. Se ha batido el récord en establecer empresas en Noruega en el año 2006, pero las mujeres se encuentran “infrarepresentadas” entre el colectivo de empresarios. Sin embargo, se nota un desarrollo positivo. El conjunto del empresariado femenino subió del 24% en 2005 al 32% en 2006.

El Gobierno opina que la diversidad aumenta la creación de valores, y que más mujeres deberían tener la oportunidad de llegar a ser empresarias. El Gobierno quiere ver un reclutamiento más amplio en el sector económico y más mujeres fundadoras de empresas.

No le gusta la nueva ley sobre la representación de género en los consejos de administración a todo el mundo. Ingrid Amundsen, directora de comercialización (marketing) de Kraft Foods, alza una voz muy crítica. Con una edad de 37 años ya ha sido elegida como miembro de dos consejos de administración. “Si una empresa me ofrece un puesto en su consejo de administración, no debería ser solamente porque soy mujer, sino también porque la sociedad cree que puedo aportar algo. Está totalmente fuera de cuestión para mí llegar a ser miembro de un consejo de administración a causa de mis cromosomas”, dice Ingrid Amundsen en una entrevista en el “E24” (www.e24.no).

Retrospección sobre la representación de mujeres en consejos de administración

Según un informe del gobierno noruego las cifras del año 2003 mostraban que en las sociedades anónimas del sector privado el porcentaje de mujeres en los consejos de administración (accionistas y representantes de los empleados) llegaba a un promedio del 8,5% (julio de 2003), mientras que en las empresas estatales llegaba al 45,7% (marzo de 2003).

El 1 de enero de 2004 se enmendaron las disposiciones de la legislación de empresas en cuanto a la representación de mujeres en los consejos de administración de todas las empresas públicas. Los consejos de administración de dichas empresas estaban obligados a tener un mínimo de representación para ambos géneros del 40%.

Las enmiendas correspondientes se adoptaron también para las sociedades anónimas del sector privado, pero se firmó un acuerdo con el sector empresarial que estipulaba que este reglamento no tendría efecto si el objetivo se alcanzaba voluntariamente durante el año 2005. Según las cifras procedentes del Instituto Noruego de Estadística había 519 sociedades anónimas en Noruega el 1 de julio de 2005 de las cuales 68 (un 13,1%) cumplía con las disposiciones legales en cuanto a la representación de mujeres en los consejos de administración.

El promedio de la representación femenina en los nombramientos a los consejos de administración permanentes (propietario y empleado elegido) en las sociedades anónimas noruegas era del 15,5%. Teniendo esto en cuenta, el Gobierno de Stoltenberg decidió poner la normativa en marcha a partir del 1 de enero de 2006 y que las empresas tuviesen hasta finales del 2007 para cumplir con los requisitos de la nueva legislación.

Ley sobre balance de género en los consejos de administración

La Ley exige lo siguiente en cuanto a la representación de género en miembros del Consejo de Administración elegidos por los propietarios:

- Si el Consejo de Administración tiene dos o tres miembros, ambos sexos serán representados.
- Si el Consejo de Administración tiene cuatro o cinco miembros, ambos sexos serán representados con, por lo menos, dos personas.
- Si el Consejo de Administración tiene seis a ocho miembros, ambos sexos serán representados con, por lo menos, tres personas.
- Si el Consejo de Administración tiene nueve miembros, ambos sexos serán representados con por lo menos cuatro personas, y si el consejo de administración tiene varios miembros, ambos sexos serán representados con, por lo menos, el 40 %

(Fuente: www.regjeringen.no).

RUMANIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

En el clima siempre candente de la política rumana, cabe señalar en diciembre las sustituciones en la cumbre de dos ministerios, por dimisión de sus titulares.

La primera dimisión concierne al ministro de Justicia, Tudor Chiuariu, que llevaba menos de ocho meses en el cargo, es decir desde el reajuste de Gobierno de abril y del que dimitió el 10 de diciembre, tras un escándalo que le veía como probable implicado. En septiembre la Fiscalía anticorrupción había acusado a Chiuariu y al ex ministro de Telecomunicaciones, Zsolt Nagy, de estar implicados en un escándalo de corrupción urbanística y pidió a Basescu que aprobara la apertura de una investigación, ya que es necesario el premiso presidencial.

Ambos han negado la acusación y hasta el primer ministro, Calin Popescu Tariceanu, mostró su reticencia a perder a su ministro de Justicia, quien, por su parte declaró: «No quiero que las disputas personales y políticas afecten a la acción y credibilidad de las instituciones estatales, pero os prometo que cuando este ridículo asunto termine regresaré para seguir con las reformas» del sistema judicial.

Para sustituir a Chiuariu ha sido designada Norica Nicolai, de su mismo partido (liberal), quien en su día había investigado en relación con las reclamaciones del Consejo de Europa de que la CIA posea centros de detención secretos en Rumanía, consiguiendo que el Consejo retirara su reclamación por insuficiencia de pruebas.

Nicolai aseguró que, de ser confirmada en el cargo, no será políticamente parcial en el desarrollo del Ministerio y añadió que elaborará una nueva estrategia anticorrupción. Precisamente la UE, a la que Rumanía pertenece desde enero, ha instado a Rumanía a que siga con sus reformas en el sistema de Justicia así como a que no cese en la lucha contra la corrupción, especialmente la de alto nivel.

De hecho, según un informe llevado a cabo por “Transparencia Internacional” sobre el nivel de corrupción en la Unión Europea, el 33% de los rumanos declara haber corrompido a funcionarios públicos para obtener beneficios, colocando este país en el primer lugar por corrupción en la UE. Y casi el 50% de la población entrevistada ha declarado haber estado obligada a corromper para obtener lo que le espera por derecho. Después de Rumanía están Lituania con 29% y Grecia con el 27%.

La segunda sustitución, pero por motivos distintos, ha sido la que concierne al titular del Ministerio de Comunicaciones y Tecnología. A finales de mes el presidente de la República, firmó el decreto de

nombramiento de Karoly Borbely como ministro, en sustitución de Iuliu Winkler, quien dimitió para sustituir a su vez, en el Parlamento Europeo, a Gyorgy Frunda, quien sin embargo seguirá como presidente de la Comisión Jurídica de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

Karoly Borbely, de 35 años de edad, antes de su nombramiento como ministro, era presidente de la Autoridad Nacional para la Juventud.

Situación económica

Las autoridades rumanas han aumentado al 2,9% del PIB la estimación sobre déficit de presupuesto consolidado para el período 2007-2009, calculado según la metodología europea. Un nivel muy cercano al límite del 3% previsto por las normas UE. Y para 2010 se prevé un descenso del déficit al 2,4%.

El anterior programa de convergencia, transmitido a la Comisión Europea a comienzos de año, preveía para 2007 un déficit del 2,7%, con una estimación para el próximo año de 2,6%. La corrección más importante se refiere al previsto para 2009, que era un 2%

El año pasado el déficit de presupuesto de Rumanía, según la metodología del sistema europeo de cuentas (European System of Accounts - ESA '95), fue 6.370 millones de leus, equivalente al 1,9% del PIB. El porcentaje es mayor que el 1,7% anunciada por las autoridades rumanas, pero calculada con otras metodologías.

Según Juan José Fernández-Ansola, representante del Fondo Monetario Internacional, Rumanía deberá salir del "impasse" de las reformas estructurales, después de un año de escasos resultados en esta dirección, y creer que las cosas irán bien sólo porque ha sido así hasta ahora es la principal amenaza para el país.

Según Fernández-Ansola, el punto fuerte de la economía rumana está representado por un sector privado muy dinámico y por ello las autoridades deberían seguir mejorando las condiciones del mundo del mercado y reducir la burocracia

El Año 2007 ha sido caracterizado por distintos factores positivos que han contribuido a un crecimiento económico fuerte, aunque inferior al de 2006, pero también por una desaceleración en las reformas. Los objetivos a perseguir de manera prioritaria son la estabilidad macroeconómica, a través de un crecimiento sostenible, y la vuelta a niveles contenidos de inflación y potenciación de las reformas a medio plazo.

En cuanto a la inflación, el alto nivel del aumento del IPC, con estimaciones que se atestan alrededor del 8% para los primeros meses del año, podría inducir al Banco Nacional de Rumanía a aumentar la

tasa de referencia. Según los analistas, similar intervención reforzaría el leu, siempre que el aumento sea suficientemente importante.

Según el primer ministro hay muchas probabilidades que Rumanía pueda mantener la tasa de inflación dentro de los “límites establecidos” por el Banco Nacionales de Rumanía. El mayor aumento, en el año corriente, se ha verificado en otoño, causado sobre todo por el aumento de los precios en el sector alimenticios y energético, y no por el aumento de los sueldos que no ha superado los índices de productividad.

Situación social

Las cinco mayores confederaciones sindicales rumanas han establecido un programa común de las acciones de protesta contra el Gobierno, que no ha concedido, para 2008, un sueldo medio de 540 lei. En la próxima semana se celebrará una huelga “de aviso”, a la cual seguirán otras si el Gobierno no llevará a cabo el dialogo social.

SUECIA

PRESUPUESTOS GENERALES PARA 2008

Los Presupuestos Generales del Estado de Suecia para el año de 2008 fueron aprobados por el Parlamento sueco (*Riksdag*) el día 21 de noviembre de 2007. La decisión afecta, entre otros aspectos, a las líneas directrices de la política económica, al techo de los gastos, a los ingresos del Estado y al marco de las distintas partidas presupuestarias. Este marco presupuestario ha servido de base para las decisiones detalladas que se hayan tomado sobre las distintas partidas presupuestarias durante los meses de noviembre y diciembre de 2007. La decisión tomada por el Parlamento sueco significará en breve lo siguiente:

- Se introduce la segunda fase de la deducción de las cotizaciones sobre trabajo de los empresarios a la seguridad social (*jobbskatteavdraget*). Habrá una ampliación del programa de “trabajos de reinserción” (*new start jobs*, *nystartjobb*). A partir del 1 de enero 2007 se ha introducido este programa en los sectores de comercio e industria, y a partir del 1 de enero de 2008, se introduce este programa en el sector público también, lo cual les aumentará a las mujeres las oportunidades de obtener uno de estos empleos llamados “trabajos de reinserción”. La reforma significa que se quita la cotización patronal de la empresa a la seguridad social (*arbetsgivaravgift*) completamente si se emplea a un parado de larga duración que haya estado fuera del mercado de trabajo durante más de un año.
- Habrá un incentivo para las personas que hayan estado de baja por enfermedad durante larga duración, o sea para las personas recién recuperadas (*nyfriskjobb*). Este programa facilitará la reinserción de este colectivo de personas y supone una especie de “trabajos de reinserción” (*new start jobs*). Si se emplea a una persona recién recuperada de salud, se puede deducir el doble de lo que se puede deducir en los casos de los “trabajos de reinserción” mencionados en el primer punto arriba.
- Una “bonificación de igualdad” (*jämställdhetsbonus*) dentro del seguro por maternidad y paternidad aumentará las posibilidades de un uso igualitario de este seguro parental y servirá para que las mujeres vuelvan al trabajo durante el primer año del niño.
- Habrá un aumento de recursos para subvencionar las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social, o sea para subvencionar los distintos programas de “trabajos de reinserción” (*new start jobs*), con 10,7 mil millones de SEK (coronas suecas)³ y para que sea más lucrativo trabajar para los parados o para los que estén afuera del mercado de trabajo y para servir de incentivo y motivación a trabajar.

³ 1 EURO = 9.5945 SEK (coronas suecas). Swedbank 12 de dic. De 2007.

- Un sistema de cotizaciones empresariales (a la seguridad social) reducidas será introducido para algunas partes del sector de servicios, entre otros para aumentar el nivel de empleo y para reducir el trabajo ilegal.
- El impuesto estatal sobre viviendas (fastighetsskatten) será sustituido por una tasa municipal sobre inmuebles. Esta medida será financiada a través de subir el impuesto sobre la plusvalía de viviendas particulares, a través de limitar el espacio de un aplazamiento de pago, y además se cobrarán unos intereses sobre los aplazamientos de pago.
- El impuesto sobre el patrimonio (förmögenhetsskatten) será suprimido a partir del 1 de enero de 2008.
- Un paquete de medidas para mejorar el clima será introducido, entre otros con subidas de los impuestos dentro del sector de la energía con el fin de reducir las emisiones de monóxido de carbono.

La economía sueca

Se espera que el PIB aumente un 3,3% tanto en el año 2007 como en el año 2008. Se pronostica que el paro abierto se disminuye al 4,4% en el año 2007 y al 4,0% en el año de 2008. Se estima que el superávit del ahorro financiero del sector público se sitúe en un 2,9% del PIB en el 2007 y en un 2,8% del PIB en el 2008.

Presupuestos generales de 2008: trabajos y reinserción

El objetivo principal de los presupuestos generales de 2008 es subir la tasa de empleo y combatir la exclusión social. Por eso el gobierno ha presentado unas reformas destinadas a crear unos incentivos más claros para trabajar y unos caminos mejores para volver al mercado de trabajo para las personas que se encuentren fuera del mercado de trabajo. Habrá más reducciones del impuesto sobre la renta, sobre todo para las personas con ingresos bajos y medianos a través de la deducción de los impuestos sobre trabajo, o sea las cotizaciones a la seguridad social de las empresas que se mencionan arriba. Esta medida costará alrededor de 10, 7 mil millones de SEK (coronas suecas) y esto quiere decir que en la mayoría de los casos significará unas mil coronas suecas extra al mes.

Las bajas por enfermedad, que han estado creciendo durante las décadas recientes, serán reducidas a través de unas inversiones ambiciosas en rehabilitación. A través de una “cadena de rehabilitación” con “estaciones de control” en tiempos predeterminados, se facilitará la reinserción en el trabajo. Los incentivos para los empresarios de reclutar a personas de este colectivo que se encuentra lejos del mercado laboral, como, por ejemplo las personas de enfermedad de larga duración, se reforzarán a

través de las medidas mencionadas arriba, o sea los “trabajos de reinserción” (new start jobs) para el sector público y los “trabajos para las personas recién recuperadas” (nyfriskjobb).

“Este es un presupuesto para implementar a que más personas trabajen y un presupuesto para encontrar más caminos y caminos más anchos de reinserción para los que se encuentren fuera del mercado laboral. Es un presupuesto para el futuro que reforzará los cimientos de provisión del bienestar y que asegurará las pensiones, la sanidad y los servicios sociales. Al mismo tiempo que estamos utilizando recursos para incentivos, seguimos asegurando que las finanzas públicas sigan en un estado sano, y no empujamos la economía en una dirección que pueda crear desequilibrios,” dice el Ministro de Finanzas Anders Borg.

El Gobierno estima que unos 175.000 menos se quedarán fuera del mercado laboral y fuera del riesgo de exclusión social durante los años por venir. En los próximos años hasta el año de 2010 se espera que el empleo suba en casi 200.000 personas y que el desempleo baje en más de 90.000.

A pesar del buen crecimiento, todavía queda mucho por realizar hasta que Suecia alcance el objetivo del pleno empleo otra vez. Por eso el Gobierno ha presentado un número de reformas con el objetivo de crear incentivos más claros de trabajo, y más y mejores vías de reinserción para las personas que actualmente se encuentran afuera del mercado de trabajo.

Manteniendo las finanzas públicas en buen orden

Todas las reformas del Gobierno se realizarán dentro del marco de una política responsable manteniendo las finanzas públicas en buen orden y con el objetivo de un crecimiento económico sano y a largo plazo. El objetivo de alcanzar un porcentaje de superávit del ahorro financiero del sector público será alcanzado con un margen amplio durante los años por venir. Se calcula que el superávit del ahorro financiero del sector público se sitúe en un 2,9% del PIB en el 2007 y en un 2,8% del PIB en el 2008. Para los años 2009 y 2010 se pronostica un 3,1% y un 3,6% del PIB respectivamente. Se estima que la deuda pública se baje sustancialmente, del 43% del PIB en 2006 al 20% del PIB en 2010.

Más rentable trabajar gracias a deducciones fiscales reforzadas

El Gobierno desea mejorar los ingresos de las personas de ingresos bajos y medianos en particular mediante unas deducciones fiscales reforzadas con un coste total de SEK 11 mil millones (coronas suecas). Reforzando la deducción fiscal sobre trabajo subirá la tasa de empleo. Por una parte será más lucrativo empezar a trabajar y por otra parte se aumentarán los incentivos para que los que ya están trabajando mejoren sus esfuerzos. Para la mayoría de los grupos de ingresos el efecto combinado de los dos pasos de deducciones fiscales llevara consigo unas SEK 1.000 (coronas suecas) más en el bolsillo cada mes.

Más y mejores vías de reinserción para los trabajadores de baja por enfermedad

El Gobierno ha propuesto una serie de medidas para facilitar más vías de reinserción al trabajo y a compañeros de trabajo. Si se mantiene un enlace estrecho con el mercado de trabajo mientras una persona este de baja por enfermedad, se reducirán los riesgos de quedarse de baja por enfermedad durante un tiempo largo. Una “cadena de rehabilitación” (*rehabilitation chain*) será introducida con puntos fijos para la revisión de la capacidad laboral de una persona durante su periodo de baja por enfermedad, y las personas de baja por enfermedad recibirán un apoyo mejor para volver al mercado de trabajo.

Una “garantía de rehabilitación” será introducida y la atención sanitaria de las empresas se desarrollará. Los empresarios serán ofrecidos unos términos más favorables para emplear personas que estén de baja por enfermedad de larga duración. Unos trabajos especiales en el grupo de “trabajos de reinserción” (*new start jobs*) para las personas recién recuperadas que se llaman “well again jobs” (o *nyfriskjobb*) serán introducidos. En la mayoría de los casos esto implicará que los empresarios podrán hacer una deducción doble de sus cotizaciones sobre trabajo a la seguridad social si emplean a personas que hayan percibido la prestación por enfermedad, la prestación de rehabilitación (en efectivo) o el subsidio por enfermedad y actividad durante por lo menos un año.

Un mercado de trabajo en buen funcionamiento en pro de más trabajos

El Gobierno tiene la intención de extender la iniciativa de los “trabajos de reinserción” (*new start jobs*) de manera que incluya el sector público entero también, lo cual beneficiara los sectores de sanidad y de servicios sociales. Además se ha propuesto un cambio de las cotizaciones a las cajas de paro y este cambio llevara consigo que se reemplaza la cotización aumentada de financiación (*financing contribution*) por una cotización de desempleo (*unemployment contribution*).

El Gobierno ha deseado crear una conexión más clara entre las cotizaciones al seguro por desempleo y el desempleo para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y subir el empleo. Por eso las cotizaciones serán aumentadas o bajadas dependiendo de si sube o baja el empleo. A causa de la baja del desempleo, una mayoría de las cajas de paro podrán reducir sus cotizaciones como un resultado de esta propuesta. Sin embargo, las personas paradas ya no tienen que pagar esta cotización y las personas enfermas paradas serán exentas de pagar esta cotización también.

Se han propuesto nuevas reglas para la prestación por desempleo a tiempo parcial. El número de días de prestación en los casos de desempleo a tiempo parcial serán limitados a 75 días de prestación. El objetivo de este cambio es reducir el uso excesivo del sistema y de reducir el riesgo que las personas se queden permanentemente encerradas en un empleo a tiempo parcial.

Las reglas que se han utilizado hasta el presente han hecho posible que una persona que esté parada a tiempo parcial durante un periodo muy largo y se quedase así hasta casi seis años en caso de percibir la prestación parcial durante un día por la semana. Sin embargo, por razones de distribución, los padres solteros responsables del sustento de sus hijos menores de 18 años, les será ofrecido un empleo a tiempo parcial bajo la “garantía de trabajo y desarrollo” (job and development guarantee) cuando hayan utilizado sus 75 días de prestación a tiempo parcial. Además, en el año 2008 la iniciativa de los “trabajos de reinserción” (new start jobs) será introducida para las personas que hayan estado parados a tiempo parcial durante los últimos dos años.

Para reforzar los incentivos de las personas empleadas que cambien de empleo sin un período intermedio de desempleo, el Gobierno ha introducido dos días adicionales de carencia del seguro por desempleo.

Un buen clima empresarial

El Gobierno desea aumentar los recursos para la infraestructura para reducir los costes de transporte, subir la fiabilidad de suministro y contribuir a un mercado de trabajo extendido que apoye el aumento de la mano de obra.

El Gobierno tiene la intención de simplificar las reglas de impuesto de las empresas y de reforzar los derechos de prioridad del débito flotante (*floating charges*). El establecimiento de un consejo reglamentario se anuncia como parte del trabajo de limitar los costes administrativos de las empresas a causa de disposiciones gubernamentales.

Aumento de conocimientos y calidad dentro del sistema de educación

Suecia debe tener un sistema de educación de un alto nivel internacional. El Gobierno ha propuesto una iniciativa extensa sobre “leer-escribir-aritmética” durante los próximos tres años para fortalecer la promoción de conocimientos en la educación primaria y secundaria (hasta los 16 años). Si se establecen las técnicas necesarias de leer, escribir y de aritmética a edad temprana, puede a largo plazo ayudar a reducir el número de personas que dejen la educación secundaria con conocimientos insuficientes y con calificaciones insuficientes. Además se ha propuesto que se aumenten los recursos para la enseñanza superior y universitaria. Adicionalmente, se asignarán recursos para los estudios médicos.

Más igualdad de género en la vida diaria

Una deducción de impuestos sobre servicios domésticos, impuestos deducidos en ciertos sectores de servicio, la oportunidad de extender la iniciativa de los “trabajos de reinserción” (*new start jobs*) de manera que incluya el sector público y unos esfuerzos continuos de estimular el espíritu empresarial

de las mujeres fortalecerá y ampliará el mercado de trabajo para mujeres. Una prima de igualdad de género aumentará las posibilidades del uso igualitario del seguro de maternidad y paternidad y a que las mujeres puedan regresar al trabajo durante el primer año de vida del niño. La opción de reducir la carga de trabajo doméstico a través de los servicios domésticos y más adelante a través de un sistema de bono para el cuidado de los niños, les posibilitará reducir la carga doble de trabajo no remunerado a las mujeres, lo cual beneficiará tanto a las oportunidades de carrera de las mujeres como a las distintas necesidades de las familias.

Más libertad de elección para las familias

El Gobierno ha dado a conocer a una reforma de la política de familia en cuatro partes:

- Un sistema de bono para el cuidado de los niños.
- Un contenido más educativo y pedagógico en la edad preescolar.
- Una prima de igualdad de género, y
- Una prestación municipal voluntaria para la patria potestad de los niños.

La reforma será implementada por etapas. El Gobierno ha propuesto que se introduzca una prima de igualdad de género. La propuesta aumentará las condiciones de igualdad de género, contrarrestará las diferencias salariales injustas a través de aumentar las posibilidades económicas de las familias de repartir el permiso laboral por el cuidado de los niños de una manera más igualitaria y reforzará los incentivos de volver al trabajo.

Además el Gobierno tiene la intención de abrir el camino para que los municipios puedan introducir un sistema de bono para el cuidado de los niños para aumentar las oportunidades para los padres con niños entre un año y tres años de edad de quedarse en casa más tiempo después del fin de su permiso laboral para cuidar a los niños.

Más espacio para iniciativas de bienestar

El Gobierno piensa continuar su labor para una diversidad más grande dentro la asistencia sanitaria y ha propuesto la libertad de establecerse dentro del sector de la asistencia primaria. La asistencia sanitaria y los servicios sociales deberían seguir siendo conjuntamente financiados también en el futuro y distribuidos según la necesidad. La garantía de la asistencia sanitaria será reforzada y la calidad de los servicios psiquiátricos y de la asistencia sanitaria en su totalidad será mejorada.

El Gobierno ha propuesto una reforma dental para dar una protección más grande contra los costes elevados y crear unas condiciones buenas para los servicios dentales.

Los sistemas de seguridad social serán protegidos y el fraude con los sistemas será prevenido.

Presupuestos 2008 del Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales

El Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales es responsable de un 36% o SEK 278,4 mil millones (de coronas suecas) de los presupuestos generales estatales del año de 2008. Aparte del presupuesto estatal, el Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales también tiene la responsabilidad del sistema de pensiones de vejez que abarca unas SEK 201,1 mil millones (de coronas suecas).

El Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales es responsable de cuatro áreas de gasto dentro de los presupuestos generales del estado:

- Salud pública, asistencia sanitaria y asistencia social, área de gasto 9.
- Seguridad económica en caso de enfermedad y discapacidad, área de gasto 10.
- Seguridad económica en caso de vejez, área de gasto 11, y
- Seguridad económica para familias y niños, área de gasto 12.

Cada área de gasto se divide a su vez en áreas políticas. En las tablas que se muestran abajo, el presupuesto aparece dividido en áreas políticas. Además se muestra el presupuesto de 2007 que incluye el presupuesto adicional que se presentó con el proyecto de presupuesto económico de primavera (el 16 de abril de 2007). Se presentan también las cifras del presupuesto de 2006.

Área de gasto 9. Salud pública, asistencia sanitaria y asistencia social

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008	Presupuesto 2007	Presupuesto 2006
Política de niños	38	36	38
Política de salud pública	1 291	963	1 095
Política de discapacidad	17 388	15 552	14 042
Política de asistencia sanitaria	28 262	26 619	25 081
Política de servicios sociales	1 071	1 420	1 200
Política de mayores	2 388	2 117	772
Política de investigación	366	342	319
Total	50 775	47 049	42 546

Nota sobre la política de investigación: La mayoría de los recursos asignados dentro de los ámbitos políticos del Ministerio de Salud Pública y Asuntos Sociales se destinan a educación e investigación universitaria (área de gasto 16. Educación e investigación universitaria).

Área de gasto 10. Seguridad económica en caso de enfermedad y discapacidad

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008	Presupuesto 2007	Presupuesto 2006
Prestación por incapacidad laboral	117 999,4	123 054,7	129 591
Total	117 999,4	123 054,7	129 591

Área de gasto 11. Seguridad económica en caso de vejez

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008	Presupuesto 2007	Presupuesto 2006
Política económica de mayores	42 948	44 201,5	45 479,5
Total	42 948	44 201,5	45 479,5

Área de gasto 12. Seguridad económica para familias y niños

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008	Presupuesto 2007	Presupuesto 2006
Política económica de familias	66 696,8	66 088,7	65 190
Total	66 696,8	66 088,7	65 190

Nota sobre la política de económica de familias arriba: se incluyen los recursos asignados para la prestación de subvención a vivienda (área de gasto 18. Vivienda y planificación de la sociedad).

Presupuestos 2008 del Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es responsable de un 8,0% o SEK 61,8 mil millones (de coronas suecas) de los presupuestos generales estatales del año de 2008.

Área de gasto 13. Mercado laboral

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008
Política del mercado laboral	55 816
Política de integración	5 945
Total	61 761

Nota para la política de integración. La política de integración junto a la política de desarrollo urbano reemplaza la política anterior de grandes ciudades (metropolitana) que antes se ha presentado en el área de gasto 8. Inmigrantes y refugiados.

Presupuestos 2008 del Ministerio de Integración e Igualdad

El Ministerio de Integración e Igualdad es responsable de un 0,8% o SEK 6,1 mil millones (de coronas suecas) de los presupuestos generales estatales del año de 2008.

Área de gasto 8. Migración

(Millones de coronas suecas SEK)

	Presupuesto 2008
Política del migración	6 145
Total	6 145

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

ALEMANIA**INFORME ANUAL DEL GOBIERNO SOBRE EL SEGURO DE PENSIONES**

El pasado 21 de noviembre, el Gobierno Federal aprobó el Informe anual sobre el seguro estatal de pensiones, que analiza en particular la situación financiera del seguro. Refleja también la evolución de ingresos y gastos, de la reserva de sostenibilidad, así como de las cuotas necesarias en los próximos años.

Evolución de la estructura de la afiliación al seguro de pensiones

La evolución de la cifra de afiliados al seguro estatal de pensiones se basa en las estadísticas del organismo alemán de pensiones Deutsche Rentenversicherung Bund. Distingue entre afiliados activos (de forma obligatoria o voluntaria, mini-empleados, personas que se encuentran en situación asimilada al alta) y los afiliados pasivos (casos transitorios en los que la afiliación al seguro de pensiones terminó antes del fin del año en cuestión, afiliados no asegurados pero con períodos de afiliación anteriores).

Afiliados al seguro de pensiones

Año	Total asegurados	Afiliados activos	Afiliados pasivos
Hombres y mujeres			
2003	51.422.085	33.357.295	18.064.790
2004	51.415.053	33.542.113	17.872.940
2005	51.728.532	34.721.906	17.006.626
Hombres			
2003	26.772.481	17.847.833	8.924.648
2004	26.753.373	17.811.743	8.941.630
2005	26.828.151	18.138.860	8.689.291
Mujeres			
2003	24.649.604	15.509.462	9.140.142
2004	24.661.680	15.730.370	8.931.310
2005	24.900.381	16.583.046	8.317.335

A 31 de diciembre de 2005 estaban registrados 51,7 millones de asegurados (26,8 millones de hombres y 24,9 millones de mujeres). En los länder occidentales, la cuota de asegurados es de un 57%, mientras que en los orientales se eleva al 75%. La cuota de mujeres aseguradas es en los länder orientales un 10% superior a la de los occidentales.

Evolución por tipos de pensiones

Del total de 1,3 millones de pensiones concedidas en 2006 (un 0,9% menos que el año anterior), el 70,5% (917.000) corresponde a incapacidad laboral y jubilación, el 24,0% (312.000) a viudedad y el 5,4% (70.000) a orfandad. Al mismo tiempo, en 2006 dejaron de abonarse 1,2 millones de pensiones, unas 60.000 menos que las concedidas.

Nuevas concesiones y ceses de pensiones

Año	Incapacidad laboral y jubilación		Viudedad / Orfandad	
	Nuevas	Ceses	Nuevas	Ceses
Alemania				
2004	977.861	752.610	385.372	449.725
2005	937.227	747.212	374.897	444.293
2006	916.708	788.148	383.644	451.801
Länder occidentales				
2004	805.235	596.627	307.622	348.912
2005	772.175	593.151	300.707	346.153
2006	778.773	626.320	309.521	353.921
Länder orientales				
2004	172.626	155.983	77.750	100.813
2005	165.052	154.061	74.190	98.140
2006	137.935	161.828	74.123	97.880

El 1 de julio de 2006, el seguro estatal abonó 24,5 millones de pensiones (+159.000 en comparación interanual) a un total de 20,1 millones de beneficiarios (+105.000). El 76% de ellas fueron de jubilación o incapacidad laboral parcial. El aumento del total de pensiones corresponde al incremento de nuevos afiliados en 160.000 y a la disminución de casi 1.000 beneficiarios de viudedad u orfandad.

El 1 de julio de 2006, la pensión de jubilación percibida por hombres era en promedio de 964 euros (länder occidentales: 956 / orientales: 999). La pensión media de las mujeres fue de 519 euros (länder occidentales: 477 / orientales: 663). Esta última discrepancia es debida a que en los länder occidentales las mujeres disponen de un período medio de cotización de 37 años, mientras que en los orientales cotizan en promedio sólo 26 años.

Pensión por incapacidad laboral parcial y jubilación – Cantidad y promedio

Año	Total	Hombres	Mujeres
Número de pensiones			
2004	18.232.058	8.130.270	10.101.788
2005	18.478.427	8.252.593	10.225.834
2006	18.638.554	8.335.716	10.302.838
Pensión media en euros por mes			
2004	726,38	981,60	520,97
2005	720,80	970,90	518,96
2006	718,20	964,25	519,12

Desde 1996 se desglosan en las estadísticas también los casos en que una misma persona percibe varios tipos de pensión estatal. El 1 de julio de 2006 el 19,6% de los 20,1 millones de pensionistas, es decir, unos 3,9 millones (59.000 más que en 2005) percibían más de una pensión. Cerca del 90% de este grupo eran mujeres.

Pensiones por incapacidad laboral parcial y jubilación

Grupo de personas	Total pensionistas	Sólo una pensión	Más de una pensión
Número de perceptores			
Total	20.116.258	16.168.037	3.948.221
Hombres	8.423.861	8.042.455	381.406
Mujeres	11.692.397	8.125.582	3.566.815
Pensión total en euros / mes			
Total	806,10	743,92	1.060,73
Hombres	966,75	956,54	1.182,07
Mujeres	690,36	533,48	1.047,75

Estructura de las pensiones

Los factores que determinan el nivel de la pensión son los años cotizados entre 1957 y 1991, así como la base reguladora individual. Desde la introducción del volumen VI del Código Social el 1 de enero de 1992, el nivel de la pensión depende de la suma de “puntos personales de remuneración”, que son el cociente de dividir los ingresos anuales del asegurado por los ingresos medios de toda Alemania en el año correspondiente, cifra ésta que se recoge en el volumen VI del Código Social.

Pensiones de jubilación del seguro estatal (31/12/2006)

Pensiones	Total Alemania	länder occidentales	länder orientales
Hombres			
Número de pensiones	6.559.447	5.071.264	1.488.183
Puntos de remuneración por año	1,0435	1,0444	1,0408
Promedio años cotizados	41,18	40,05	45,03
Promedio pensiones	1.024,51	1.031,71	999,97
Mujeres			
Número de pensiones	8.650.707	6.538.829	2.111.878
Puntos de remuneración por año	0,7849	0,7740	0,8188
Promedio años cotizados	28,88	26,14	37,37
Promedio pensiones	532,41	490,25	662,93

El 31/12/2006, las pensiones abonadas a hombres se basaban en un promedio de 41,2 años de afiliación y 1,04 puntos de remuneración por cada año cotizado (länder orientales: 45,0 años, occidentales: 40,1 años). Las pensiones de las mujeres se basaban en 28,9 años de afiliación y 0,78 puntos de remuneración (länder orientales: 37,4 años, occidentales: 26,1 años). Mientras que en los länder orientales la afiliación media de mujeres al seguro de pensiones es muy superior a la de los occidentales, se observa otra gran diferencia por género en cuanto a la base reguladora de las pensiones.

Las mujeres interrumpen su vida laboral más a menudo que los hombres por motivos familiares; asimismo, suelen trabajar con más frecuencia en sectores de baja remuneración y raramente ocupan posiciones directivas. También se da en las mujeres un mayor porcentaje de jornada parcial. La pensión a la que una mujer tiene derecho suele ser por ello inferior cuanto mayor es el número de hijos. En el futuro aumentará el derecho a pensión de mujeres con hijos a cargo, gracias a la ampliación del período reconocido para hijos de uno a tres años nacidos a partir de 1991. También se incrementará el valor de los años de cotización durante los primeros diez años de vida de los hijos y se ha introducido una compensación por la educación de por lo menos dos hijos menores de diez años a partir de 1992.

El 1 de julio de 2006 se pagaban casi 5 millones de pensiones de viudedad a mujeres y 469.000 a hombres. En 2,7 millones de viudas y 424.000 de viudos se comprobó si los ingresos por actividad laboral o como prestación sustitutoria superaban los límites exentos (689,83 euros en los länder

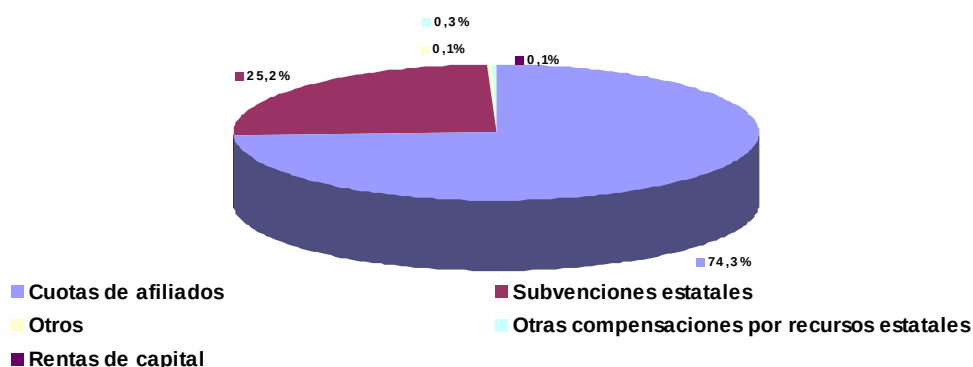
occidentales y 606,41 euros en los orientales), lo que ocasionó el recorte de las pensiones de 864.000 viudas y de 374.000 viudos.

Situación financiera del seguro de pensiones

En 2006, el seguro estatal de pensiones contó con unos ingresos de 243.100 millones de euros, 11.400 millones más que en 2005. Tales ingresos se componían de unos 180.500 millones por cotizaciones y 61.400 millones por transferencias estatales. Los procedentes de las cotizaciones aumentaron 11.600 millones con respecto a 2005; el 86% de las cuotas fueron obligatorias. Este aumento fue debido a que a partir del 1 de enero de 2006 se adelantó para los empresarios la fecha de pago de las cotizaciones al seguro, por lo cual se registraron ingresos adicionales por importe de casi una mensualidad.

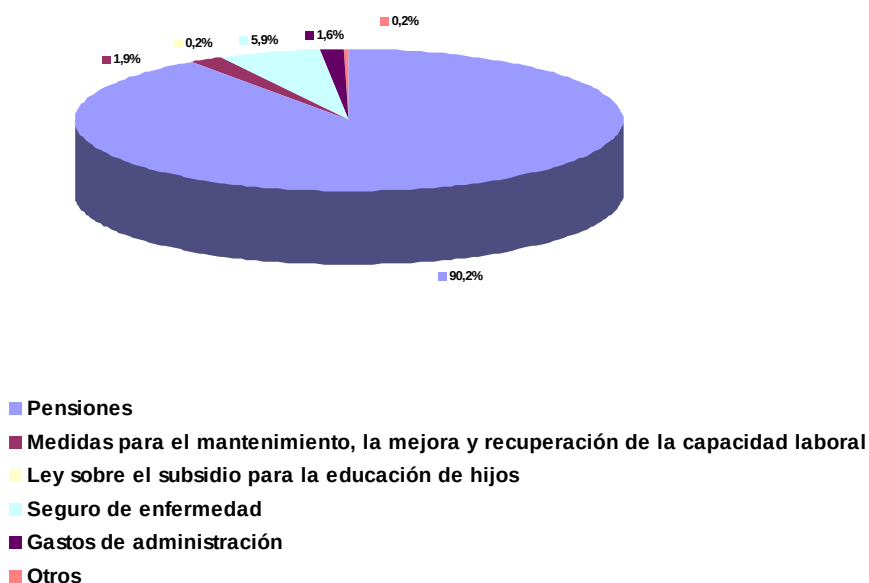
El tipo de cotización al seguro estatal de pensiones se mantuvo en 2006 en el 19,5%. La subvención estatal general fue reducida en unos 42 millones en comparación interanual quedando en 37.400 millones de euros. La subvención estatal adicional, que consiste en los ingresos fiscales correspondientes a un punto del IVA, se elevó en 2006 a 8.300 millones. Otros 9.200 millones se ingresaron en el seguro estatal de pensiones como importe complementario a la subvención estatal adicional. El Estado abonó aproximadamente 6.400 millones de euros para compensar el déficit del seguro de pensiones de la minería.

Ingresos del seguro estatal de pensiones en 2006



Los gastos del seguro estatal de pensiones fueron en 2006 de 235.500 millones de euros (-0,03%, ó mil millones de euros en comparación con 2005). De estos gastos, 212.400 millones se pagaron en concepto de pensiones (+0,3%). Los gastos de la subvención al seguro de enfermedad fueron de 13.900 millones de euros, un 3,1% menos que en 2005.

Gastos del seguro estatal de pensiones en 2006



En 2006, los ingresos totales superaron a los gastos en 7.600 millones de euros, con un patrimonio a final de año de cerca de 24.900 millones de euros. La reserva de sostenibilidad se incrementó durante 2006 en 8.000 millones quedando en 9.700 millones de euros (0,61 mensualidades).

Previsiones a medio plazo

Las previsiones sobre la evolución del seguro de pensiones están basadas en medidas legales que tienen repercusión económica, concretamente en

- la prórroga hasta más allá de 2008 de la exención de cuotas a la seguridad social a favor de los planes de pensiones empresariales,
- la fijación de la cuota al seguro de desempleo en el 3,3% a partir del 1 de enero de 2008 y
- la fijación de la cuota al seguro de dependencia en el 1,95% a partir del 1 de julio de 2008.

Evolución de ingresos, gastos y patrimonio y de la cotización al seguro de pensiones
Previsión 2007-2011 (en millones de euros)

	2007	2008	2009	2010	2011
Cuota prevista en %	19,9	19,9	19,9	19,9	19,4
Ingresos					
Ingresos por cuotas	173.861	178.229	181.518	185.058	184.027
Subvenciones del Estado	55.945	56.432	57.906	59.537	59.564
Devoluciones estatales	750	750	750	750	750
Devoluciones del seguro minería	304	307	311	315	316
Beneficios de capital	380	512	796	1.024	1.225
Otros	201	0	0	0	0
Total ingresos	231.450	236.229	241.281	246.684	245.883
Gastos					
Pensiones	200.688	203.355	206.778	209.749	211.611
Subvenciones seg. enfermedad	13.584	13.886	14.120	14.322	14.449
Prestaciones de participación	4.570	5.150	5.248	5.350	5.452
Devoluciones al seguro minería	5.504	5.675	5.864	6.051	6.202
Compensación seguro minería	1.850	1.899	2.004	2.105	2.101
Ley subsidio por educación hijos	442	376	317	262	214
Devoluciones de cuotas	130	160	160	160	160
Gastos de administración	3.480	3.480	3.480	3.480	3.480
Otros gastos	10	35	35	35	35
Total gastos	230.258	234.017	238.007	241.514	243.706
Ingresos – Gastos	1.192	2.214	3.273	5.170	2.177
Patrimonio					
Reserva de sostenibilidad 31/12	11.515	14.112	17.718	23.253	25.742
Cambios con respecto año ant.	1.797	2.597	3.606	5.535	2.489
Importe mensual gastos	15.926	16.227	16.503	16.706	16.924
<i>Reserva sostenibilidad en meses</i>	0,72	0,87	1,07	1,39	1,52

Se prevé finalizar 2007 con una reserva de sostenibilidad de 11.500 millones de euros (0,72 mensualidades). El incremento se debe a la evolución coyuntural así como al aumento de la cuota del 19,5 al 19,9% a partir del 1 de enero de 2007. Esta cuota se mantendrá hasta 2010 y bajará al 19,4% en 2011 para evitar que la reserva de sostenibilidad supere el tope de 1,5 mensualidades.

FRANCIA

QUINTO INFORME DEL CONSEJO DE ORIENTACIÓN DE LAS PENSIONES DE VEJEZ (COR)⁴

En el marco de la preparación de la cita de 2008 relativa a las pensiones de jubilación, el Consejo de Orientación de las Pensiones (COR) adoptó, el 21 de noviembre pasado, su quinto informe compuesto por “20 fichas de actualización” de las proyecciones financieras a largo plazo realizadas en 2005.

Varios motivos son la causa de esta actualización: la importante revisión, en julio de 2006, de las perspectivas demográficas y de población activa del INSEE (Instituto Nacional de Estudios y Estadísticas), la degradación reciente de la situación financiera de los regímenes de jubilación -en particular del régimen general-, la preocupación de proporcionar a los protagonistas del diálogo sobre las pensiones datos completamente al día.

El informe del COR “se propone proporcionar elementos de valoración y control del sistema de jubilación con el fin de garantizar el necesario equilibrio financiero de los regímenes a largo plazo”. Las 20 fichas que lo componen se agrupan en cuatro capítulos que se refieren a la cita de 2008 y a su contexto (empleo, situación financiera de los regímenes y nivel de vida de pensionistas y activos), a las perspectivas resultantes de las proyecciones a largo plazo (2020-2050), al análisis de las cuestiones que deberán debatirse explícitamente en 2008 en aplicación de la ley de 2003 (condiciones del equilibrio financiero, prolongación de la duración de afiliación y revalorización de las pensiones, pensiones mínimas y pequeñas pensiones), y otras cuestiones que serán tratadas en este marco.

Los resultados de los trabajos del COR servirán de base a la elaboración por el Gobierno de su propio informe, que será hecho público antes del 1 de enero de 2008 con vistas al plazo programado el año que viene de una nueva reforma del sistema de pensiones.

Puntos más destacables del informe del COR:

- Situación financiera de los regímenes a corto plazo: Las cuentas de la rama “Jubilación” y particularmente las del régimen general, se deterioraron más de lo previsto en 2005. El déficit de la CNAV (Caja nacional del Seguro de Jubilación), que ascendía a 1,9 mil millones de euros en 2006, debería aumentar a 4,6 y a 5,7 mil millones de euros en 2007 y 2008. Esta degradación resulta, mayormente, de la infravaloración en 2006 de las prestaciones abonadas y se explica por el éxito de las jubilaciones anticipadas y la importancia de las jubilaciones llevadas a cabo “cuanto antes”.

⁴ LIAISONS SOCIALES, n° 281/2007, de 14 de diciembre 2007

- Perspectivas financieras a largo plazo: Habida cuenta de la revisión al alza de la financiación del régimen general, estas perspectivas se deteriorarían más de lo previsto en 2020 pero mejorarían en 2050 debido a las nuevas perspectivas demográficas del INSEE. Según el escenario básico del COR, las necesidades de financiación del sistema de pensiones se establecerían en 24,8 mil millones de euros en 2020, en 47,1 mil millones en 2030, en 63,4 mil millones en 2040 y 68,8 mil millones en 2050.
- Condiciones del equilibrio financiero: La realización de las soluciones previstas en la reforma de 2003 -según la hipótesis de una clara mejora de la situación del empleo gracias a una tasa de desempleo del 4,5% a partir de 2015, de acuerdo con el escenario básico del COR- de aumentar las cotizaciones de vejez compensándolas con la disminución de las cotizaciones por desempleo, le parece “más delicada” al Consejo. El déficit de la CNAV aumentará mucho antes de que aparezcan excedentes en la UNEDIC (Unión Nacional Interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio). En este contexto, una de las respuestas sería optar por la subida transitoria de los tipos de cotización para la jubilación, sin contrapartida en términos de reducción de las cotizaciones de desempleo, disminuyendo luego progresivamente los tipos de las cuotas de jubilación cuando las cotizaciones de desempleo se puedan reducir.

El COR preconiza igualmente un estudio a fondo de las medidas de exención de las cuotas sociales, la prosecución de la reflexión relativa a las disposiciones que limitan el aumento del periodo efectivo de cotización (dispositivos de jubilación anticipada, calendario de la evolución de los coeficientes reductores de la pensión, compra de trimestres, etc.) y la mejora del empleo de los seniors.

- Cuestiones clave de la cita de 2008: Más allá del equilibrio financiero, también se hablará de la prolongación del periodo de afiliación, que pasará de 40 a 41 años entre 2009 y 2012, a razón de un trimestre suplementario por generación; de la evolución del importe de las pensiones y del objetivo del 85% del SMI neto para los asegurados que hayan efectuado una carrera completa remunerada cobrando el SMI.
- Otras cuestiones: Según el COR, 2008 será también la ocasión de tratar de temas como el derecho a la información sobre la jubilación, la igualdad entre hombres y mujeres, los derechos maritales y familiares, la igualdad de derechos en función de las trayectorias profesionales y la cuestión de la penosidad.
- Ahorro-jubilación: El COR es favorable a la simplificación de los dispositivos de ahorro-jubilación; a una mayor neutralidad fiscal entre productos de ahorro cuya finalidad sea la obtención de una renta o un capital (para incitar al desarrollo de los primeros), y a una ampliación del acceso al ahorro-jubilación de los hogares no imposables mediante la instauración de un crédito de impuesto o de una aportación del Estado.

- FRR: El Fondo de reserva de las pensiones de jubilación, que dispone de pocos recursos permanentes, necesitaría una estrategia de financiación estable y conocer cuanto antes el ritmo anual de los desembolsos que tendrá que efectuar a partir de 2020 a efectos de obtener mejores resultados financieros.

ITALIA

DESARROLLO DEL "PROTOCOLO" DE 23 DE JULIO SOBRE PENSIONES.-

Se ha publicado en la Gazzetta Ufficiale nº 30, de 29 de diciembre, la Ley 247/2007, de 24 de diciembre, que desarrolla el Protocolo de 23 de julio de 2007 sobre "previsión social, trabajo y competitividad para favorecer la equidad y el crecimiento sostenible", y otras normas en materia de trabajo y previsión social.

Entre las principales novedades que atañen a la Seguridad Social cabe señalar la anulación del "escalón" previsto para 2008 por la "Reforma Maroni" (Ley 243/2004), es decir el aumento del requisito de la edad para la pensión de antigüedad, de los 57 a los 60 años. Con la nueva ley la edad mínima aumentará pero gradualmente, y además se introducirá un sistema por puntos, que considera tanto la edad como los años cotizados. El nuevo sistema será plenamente operativo en 2013, cuando la edad mínima para la pensión de antigüedad quedará fijada en 61 años para los trabajadores dependientes y 62 para los autónomos.

Se prevén requisitos más favorables en las etapas intermedias. Concretamente:

- Entre el 01.01.2008 y el 30.06.2009 se requieren 58 años de edad y 35 de cotización.
- Del 01.07.2009 al 31.12.2010, la edad mínima es 59 años y hay que alcanzar 95 puntos, entendidos como la suma de la edad más los años cotizados; es decir: 59+36 o bien 60+35
- Del 01.01.2011 al 31.12.2012, hay que sumar 96 puntos y un mínimo de 60 años.
- Del 01.01.2013 los puntos exigidos serán 97 y la edad mínima 61.

Para los autónomos el requisito aumenta en 1, tanto en la edad como en los puntos exigidos. Para todos, sigue siendo posible jubilarse a cualquier edad con al menos 40 años de cotización.

Las personas que realizan trabajos de particular peligro o penosidad tendrán un "descuento" de tres años sobre el requisito de la edad.

Con la nueva ley también se modifica el llamado "coeficiente de transformación", que constituye un elemento esencial para el cálculo contributivo de las pensiones introducido por la "Reforma Dini" (L. 335/1995), y determina el importe de la prestación teniendo en cuenta la esperanza de vida en el momento de la jubilación. Desde 2010, los nuevos coeficientes se reducirán del 6% respecto de los actualmente en vigor y se revisarán cada tres años, y no cada diez, como hasta ahora.

Otra novedad de la ley concierne al aumento de las cuotas de Seguridad Social en la llamada "gestión separada", es decir la de los "semiautónomos", que no estén asegurados con otras formas

ante el INPS. Para ellos las cuotas serán: 24% para 2008; 25% para 2009; 26% para 2010; 26,09% para 2011.

Este aumento del 0,09% en 2011 se aplicará también a las cuotas obligatorias de trabajadores autónomos, artesanos, comerciantes, y agricultores. La medida del aumento podría variar en función de los ahorros que se realizarán mediante la racionalización de los Entes de previsión. También las prestaciones correspondientes serán incrementadas.

Las previsiones del INPS para 2008.-

Según las últimas proyecciones del INPS, en 2008 las pensiones de antigüedad serán 162.345, con una disminución del 2% respecto de las liquidadas en 2007. Las estimaciones se han hecho sin considerar la nueva ley, que elimina el "escalón", pero si se considerara, según el INPS, la diferencia con estos datos sería mínima.

Por cuanto concierne a los ingresos, se prevé un aumento de casi 7.000 millones de euros, explicable por el efecto combinado de cinco factores: crecimiento del empleo, lucha a la evasión contributiva, aumento del 20% de la cotización de artesanos y comerciantes, aumento de las transferencias del Estado (+519 millones) y la transferencia del fondo del TFR (unos 5.700 millones de euros) por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.

Los datos sobre el crecimiento del empleo no son despreciables. El INPS calcula que habrá 160.000 afiliaciones más que en 2007. El mayor aumento es el del Fondo de trabajadores por cuenta ajena (+124.000 afiliaciones, equivalentes al 1%), pero el incremento más relevante en porcentaje es el de los inscritos en la gestión separada, con un aumento de 36.000 trabajadores, que equivale al 2,1%.

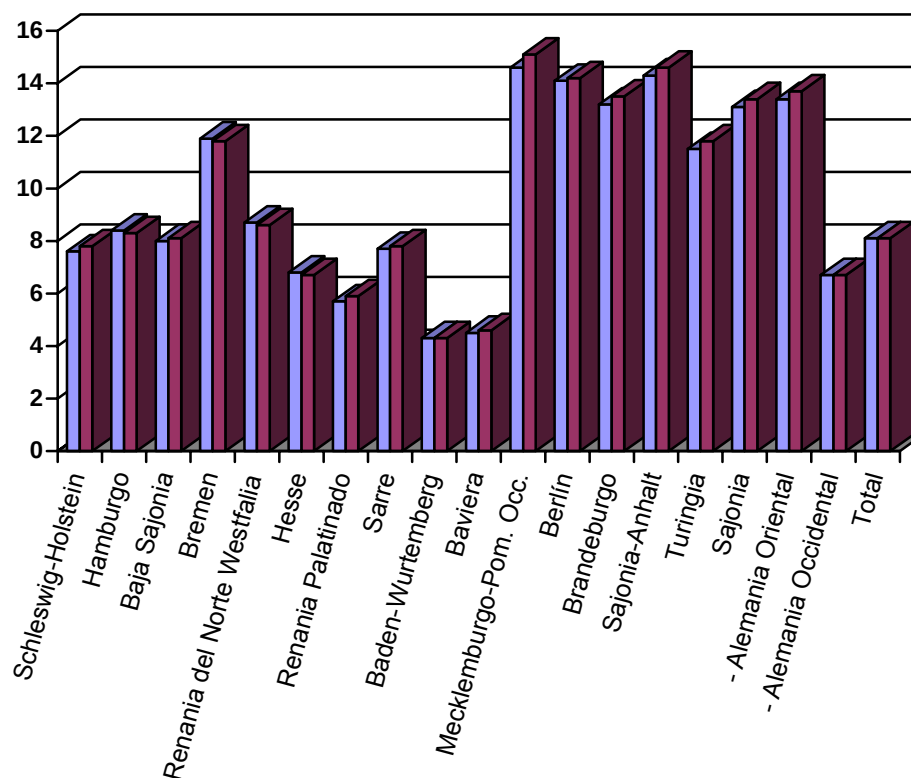
AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****ESTADISTICAS LABORALES DE DICIEMBRE**

Característica	2007				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores de 2006)			
	Diciembre	Noviembre	Octubre	Septiembre			Noviembre	Octubre
					cifras absolutas	%	%	%
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)		40.368.00	40.317.00	40.138.00			1,6	1,6
Empleados cotizantes a Seg. Social			27.484.600	27.406.00				2,1
DESEMPLEADOS								
- Total	3.406.371	3.378.378	3.433.639	3.543.368	-616.709		-15,4	-15,9
de ellos: mujeres 49,4%	1.683.440	1.696.978	1.739.445	1.803.739	-310.607		-15,5	-15,2
hombres 50,4%	1.715.122	1.666.151	1.684.794	1.739.601	-321.287		-16,2	-17,1
jóvenes <25 años 10,0%	340.735	345.334	366.723	423.941	-81.513		-19,1	-20,7
de ellos: <20 años 2,0%	68.700	71.928	79.546	101.159	-17.924		-19,9	-21,5
personas ≥ 50 años 25,7%	874.573	877.130	892.686	907.608	-184.707		-17,4	-17,0
de ellos: : ≥ 55 años 11,9%	406.179	414.374	426.062	434.474	-110.140		-21,0	-20,1
extranjeros 15,2%	518.307	516.945	523.685	531.829	-77.834		-13,1	-13,5
CUOTA DE DESEMPLEO en relación con								
- la población civil activa	8,1	8,1	8,2	8,4		-	9,6	9,8
- la población civil asalariada	9,1	9,0	9,2	9,5		-	10,7	10,9
Hombres	8,8	8,6	8,7	9,0		-	10,3	10,5
Mujeres	9,3	9,4	9,7	10,0		-	11,2	11,4
Personas menores de 25 años	7,1	7,2	7,7	8,9		-	8,9	9,6
de ellos: menores de 20 años	4,4	4,6	5,1	6,5		-	5,7	6,4
Extranjeros	18,6	18,6	18,8	19,1		-	21,6	22,0
PERCEPTORES DE PRESTACIONES								
- Prestación contributiva por desempleo	930.654	900.635	899.530	949.073	...	...	...	- 24,4
- Prestación por desempleo II	5.086.041	5.132.084	5.154.449	5.189.977	...	...	...	
- Ayuda social	1.913.459	1.935.738	1.941.305	1.940.160	...	...	...	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS								
- Nuevas / mes	188.066	218.752	233.977	247.829	1.263		0,6	-5,5
de ellas: no subvencionadas	140.749	166.589	169.001	183.497	-418		-0,3	-4,4
- Nuevas desde principio de año	2.898.343	2.710.277	2.491.525	2.257.548	-14.165		-0,5	-0,6
de ellas: no subvencionadas	2.134.824	1.994.075	1.827.486	1.658.485	-110.840		-5,3	-5,7
- Total de ofertas	545.563	577.027	608.546	629.090	-31.851		-5,2	-2,8
de ellas: no subvencionadas	370.218	398.475	422.298	439.871	-3.676		-0,9	1,8
De ocupación inmediata	484.184	518.806	563.340	562.676	-33.193		-6,0	-1,1
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL								
- Total	1.516.466	1.532.378	1.530.755	1.502.524	-70.646	-4,5	-7,2	-4,9
de ellos: cualificación	232.544	245.561	238.240	216.491	6.375	2,8	-4,1	-4,4
Asesor. profesional y fomento a la FP	298.518	304.017	293.166	263.481	-18.807	-5,9	-4,5	0,4
Prestaciones de apoyo al empleo	354.280	366.774	377.161	377.899	-54.786	-13,4	-13,9	-13,0
Medidas de creación de empleo	353.280	362.091	368.466	367.938	-28.631	-7,5	-7,8	-5,1
Trabajo reducido								
EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA Variación mes anterior								
	Dic. 07	Nov. 07	Oct. 07	Sept. 07	Ago 07	Julio 07	Junio 07	Mayo 07
Población activa		36.000	32.000	35.000	44.000	30.000	12.000	9.000
Desempleados	-78.000	-57.000	-44.000	-51.000	-27.000	-41.000	-44.000	-7.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	9.000	1.000	1.000	-	--	-1.000	9.000	-2.000
Puestos de trabajo no subvencionados	-8.000	-	4.000	2.000	4.0000	--	10.000	4.000
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	8,4	8,6	8,7	8,8	8,9	9,0	9,1	9,2
Cuota de desempleo según los criterios de la OIT		7,9	8,1	8,2	8,3	8,4	8,4	8,5

TASA DE DESEMPLEO POR ESTADOS FEDERADOS
(Desempleados en relación con el total de la población activa en %)

Estados federados	Diciem. 2007	Noviem. 2007	Octubre 2007	Septiemb re 2007	Agosto 2007	Julio 2007	Junio 2007
Schleswig-Holstein	7,8	7,6	7,6	7,8	8,3	8,4	8,2
Hamburgo	8,3	8,4	8,6	8,7	8,9	9,0	9,0
Baja Sajonia	8,1	8,0	8,1	8,4	8,8	8,7	8,5
Bremen	11,8	11,9	12,1	12,3	12,8	12,8	12,7
Renania del Norte Westfalia	8,6	8,7	8,9	9,0	9,4	9,6	9,5
Hesse	6,7	6,8	7,0	7,2	7,6	7,6	7,4
Renania Palatinado	5,9	5,7	5,8	6,0	6,4	6,5	6,3
Sarre	7,8	7,7	7,9	8,1	8,5	8,6	8,3
Baden-Wurtemberg	4,3	4,3	4,4	4,7	4,9	4,8	4,8
Baviera	4,6	4,5	4,5	4,8	5,1	4,9	5,0
Mecklemburgo-Pom. Occ.	15,1	14,6	14,4	14,8	15,7	15,8	15,8
Berlín	14,2	14,1	14,4	14,9	15,6	15,7	15,6
Brandeburgo	13,5	13,2	13,4	13,8	14,5	14,8	14,5
Sajonia-Anhalt	14,6	14,3	14,6	15,0	15,7	15,6	15,5
Turingia	11,8	11,5	11,7	12,1	12,6	12,6	12,6
Sajonia	13,4	13,1	13,4	13,9	14,3	14,2	14,2
Total	8,1	8,1	8,2	8,4	8,8	8,9	8,8
- Alemania Occidental	6,7	6,7	6,8	7,0	7,3	7,3	7,3
- Alemania Oriental	13,4	13,4	13,6	14,1	14,7	14,7	14,7



Fuente: Agencia de Empleo BA/destatis

LA APERTURA DEL MERCADO LABORAL ALEMÁN PARA INGENIEROS DE POLONIA

A partir del 1 de noviembre, los ingenieros procedentes de los países de Europa Central y Oriental tienen acceso libre al mercado laboral de Alemania. Con esta medida, el Gobierno alemán reacciona ante la falta de mano de obra cualificada en la industria. Polonia es el país que más podría verse afectado por esta nueva perspectiva, ya que con sus 38 millones de habitantes tiene la mayor cuota de población de estos países. El presente informe se basa en un estudio elaborado por el politólogo Sebastian Becker⁵ para la publicación mensual Polen-Analysen (Análisis sobre Polonia), así como en un informe del Instituto Alemán de Investigación de la Economía (DIW)⁶.

Modificaciones legales en Alemania⁷

En su encuentro anual a puerta cerrada celebrado a finales de agosto de 2007, el Gobierno alemán decidió facilitar el acceso al mercado laboral alemán a ingenieros especialistas en los sectores de maquinaria, vehículos, buques y electrotécnica procedentes de los países del Este; asimismo acordó que los estudiantes extranjeros que finalizan una carrera universitaria en Alemania pudieran quedarse en el país si encuentran trabajo. Hasta otoño de 2008, un grupo de trabajo elaborará un plan de política inmigratoria para los próximos años.

La decisión de facilitar desde el 1 de noviembre el acceso al mercado laboral de ingenieros provenientes de los nuevos 10 Estados miembro de la UE (para Chipre y Malta son de aplicación otras normas) se debe a la escasez de mano de obra cualificada que padecen algunos sectores de la industria alemana. La Ley de inmigración de 2005⁸ dificultaba el acceso de los trabajadores procedentes de los nuevos Estados miembro al mercado laboral alemán, con la excepción de los temporeros.

En los demás casos, el empresario tenía que demostrar que no había mano de obra debidamente cualificada residente con plenos derechos en Alemania para la ejecución de una actividad concreta. En el caso de los extranjeros licenciados en universidades, en el futuro no será necesario comprobar si para la misma actividad laboral está disponible un especialista alemán con cualificación equivalente.

Para los demás que quieran trabajar en Alemania se mantiene el requisito de que perciban una remuneración mínima de 85.000 euros al año. Dado que sólo cumplen estos requisitos muy pocos especialistas que pueden venir a trabajar a Alemania, la CDU ha propuesto reducir este umbral a 60.000 euros. EL SPD, en cambio, insiste en que es prioritario centrar los esfuerzos en ocupar a

⁵ <http://www.polen-analysen.de/pdf/PolenAnalysen21.pdf>

⁶ <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/74409/07-44-2.pdf>

⁷ http://www.migration-info.de/migration_und_bevoelkerung/artikel/070701.htm,

<http://www.aufenthaltstitel.de/hschulabszugv.html>)

⁸ http://www.zuwanderung.de/downloads/Einzelheiten_des_Zuwanderungsgesetzes.pdf

desempleados alemanes en estos puestos de trabajo vacantes. Durante los próximos meses, el mencionado grupo de trabajo examinará esta cuestión.

Evolución de la inmigración de mano de obra procedente de los países del Este

Pese a mantener las restricciones de acceso al mercado laboral alemán, se observó desde 2004, año de la incorporación de los nuevos Estados, un incremento de la inmigración en Alemania procedente de los países del Este. No sólo se trata de inmigrantes que lograron establecerse en Alemania como autónomos o empresarios con pleno derecho, sino también de trabajadores que encontraron otras vías para acceder a un puesto de trabajo.

El mayor grupo es el de ciudadanos polacos. A pesar de presentar un nivel de cualificación inferior al de los ciudadanos alemanes, éste sigue siendo superior al de otros grupos de inmigrantes. Las restricciones legales para los nuevos Estados miembro no han podido impedir la inmigración, pero probablemente la han frenado. También han contribuido a que muchos especialistas hayan decidido trabajar en un país comunitario con un acceso al mercado laboral más flexible que el alemán.

El 90% de los inmigrantes de los nuevos Estados miembro que a finales de 2006 vivían en Alemania (en total 530.000 personas, el 8% de los extranjeros residentes en el país) proviene de Polonia, de las repúblicas Checa y Eslovaca, y de Hungría. La mayor parte de los inmigrantes de estos países (91%) está en edad laboral, prácticamente todos son inmigrantes de primera generación. Sólo el 4% ha nacido en Alemania, el 60% vive en Alemania desde hace menos de 10 años, y el 75% por un período inferior a los 15 años. Uno de cada cinco tiene cónyuge de nacionalidad alemana.

Al igual que en Suecia, Irlanda y el Reino Unido, en Alemania los polacos son el mayor grupo de inmigrantes (70%), seguidos de los húngaros (10%) y checos (6%). La razón es la cercanía geográfica y el hecho de que Polonia sea el país más poblado.

En cuanto a la tasa de desempleo, la de los inmigrantes procedentes de los países del Este es muy superior a la de los alemanes y a la de los ciudadanos de la UE15, por lo que los primeros perciben con más frecuencia la prestación por desempleo o son apoyados por sus cónyuges o familiares. Presentan además otras peculiaridades: un porcentaje de autónomos superior a la media, una mayor tasa de empleo a jornada parcial y un porcentaje de puestos de trabajo de baja cualificación similar a la media.

En cuanto al ejercicio de actividades que requieren una educación superior o corresponden al nivel directivo se observa que los inmigrantes de los países del Este están subrepresentados tanto en comparación con los alemanes como con los inmigrantes de la UE15. No obstante, el porcentaje de licenciados universitarios entre los inmigrantes es prácticamente el mismo que el de alemanes o inmigrantes de la UE15. El nivel general de formación y titulación de los inmigrantes de los nuevos

Estados miembro es similar al de los alemanes, lo que indica que en Alemania persisten barreras de acceso a ciertos tipos de trabajo.

Extranjeros y alemanes activos por profesiones (2005, %)⁴

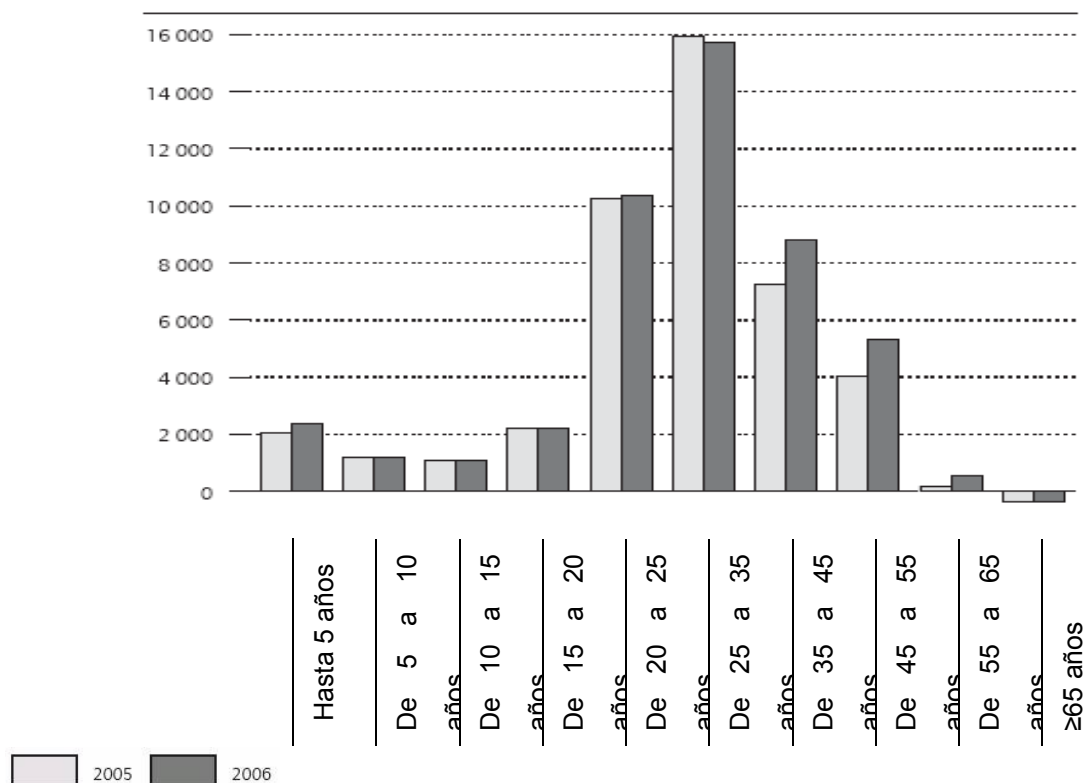
	Trabajos manuales sencillos	Trabajos manuales cualificados	Maestros, técnicos	Trabajos sencillos no manuales	Trabajos cualificados no manuales	Licenciados, managers
Extranjeros procedentes de						
UE 15 ⁶	24	17	1	18	30	11
Polonia, Hungria, repúblicas Checa y Eslovaca	28	18	1	15	30	8
Rusia	43	15	1	12	21	8
Turquía	51	22	1	13	12	2
Sureste de Europa ⁷	39	20	0	15	22	4
Otros países europeos	29	15	0	16	29	11
África del Norte, Oriente Próximo	35	18	1	17	21	8
América	15	10	1	15	39	19
Sur, Sureste y Oriente de Asia	22	18	0	25	24	11
Resto del mundo, apátridas	33	19	1	20	21	6
Extranjeros total	33	18	1	16	24	8
Alemanes						
Sin origen migratorio	16	16	2	12	42	13
Con origen migratorio	29	17	2	12	32	8
Alemanes total	16	16	2	12	41	12

Fuente: DIW 2007

Desde 2004 se observa una clara tendencia al alza de la inmigración procedente de los nuevos Estados miembro de la UE, superior a la cifra de retorno o emigración hacia ellos. El factor más relevante de esta evolución es la inmigración de polacos en Alemania. En cuanto al resto de las regiones, el saldo migratorio se viene desarrollando de forma inversa: baja el número de inmigrantes

en comparación con el de emigrantes. En cuanto a los Estados de la UE15, el saldo migratorio de Alemania es incluso negativo. Los inmigrantes son en su mayoría personas entre 25 y 45 años.

Saldo migratorio de Alemania con países del Este por grupos de edad (extranjeros)

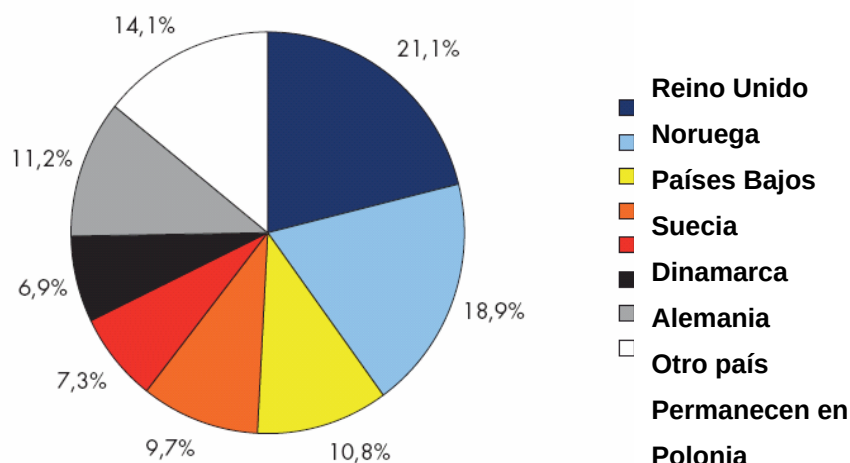


Fuente: Instituto Federal de Estadística, DIW 2007

La inmigración laboral después de la incorporación de Polonia en la UE

Reino Unido, Irlanda y Suecia abrieron sin limitación sus mercados laborales a los trabajadores polacos a partir de su incorporación a la UE el 1 de mayo de 2004. En estos países, los trabajadores polacos tienen los mismos derechos laborales que los residentes. En los últimos tres años, ha emergido aquí una infraestructura de prestadores de servicios, tales como bancos, etc. que ofrecen sus servicios en polaco. Según cifras oficiales del Ministerio de Trabajo de Polonia, desde mayo de 2004 han emigrado 1,2 millones de polacos a las Islas Británicas. En el Reino Unido se calcula que podrían haber sido incluso más de dos millones.

Destinos de emigración de ingenieros polacos



Fuente: Banco de datos de ingenieros

Las estadísticas demuestran que los destinos más atractivos para los emigrantes polacos son el Reino Unido y los países escandinavos. Según la encuesta elaborada por el Banco de datos a 1.150 ingenieros⁹, aproximadamente el 21% de los entrevistados quiere trabajar en el Reino Unido. El 18,9% de los encuestados se plantearía emigrar a Noruega, el 9,7% a Suecia y el 7,3% a Dinamarca. El 10,8% iría a Países Bajos.

Destaca en estos países el elevado nivel de vida, la red de protección social, a veces la flexibilidad de la jornada laboral, así como, en la mayoría de los casos, la posibilidad de comunicarse en inglés. Al igual que el Reino Unido e Irlanda, los países escandinavos abrieron sus mercados laborales inmediatamente tras la incorporación de los nuevos Estados a la UE. Finlandia, España, Grecia y Portugal lo hicieron dos años más tarde, Luxemburgo y los Países Bajos han eliminado las restricciones el 1 de noviembre de este año.

De la siguiente estadística, que documenta el número de permisos de trabajo, se desprende el alto nivel de trabajo estacional realizado en Alemania por temporeros polacos hasta el año 2005 y el retroceso de esta cifra en 2006, año en el que el Gobierno alemán intentó reemplazar a gran parte de los temporeros extranjeros por desempleados residentes en Alemania. Los mercados laborales de los países escandinavos son muy atractivos para los ciudadanos de los países del Este, si bien el número de polacos que trabajan en Alemania o en el Reino Unido actualmente es muy superior.

⁹ www.bdi.com.pl

Permisos de trabajo para ciudadanos polacos (en miles)

	2003(a)	2004	2005	2006
Bélgica	3,9	1,8	3,4 (de éstos: 3,1 trabajo estacional)	3,4 (de éstos: 3,1 trabajo estacional enero a junio)
Alemania	274,9	392,6	321,6 (de éstos: 273 trabajo estacional)	160,9 (enero a junio)
Finlandia	0,7	-	0,2(b)	0,1 (enero a abril)
Francia	7,8	9,2	9,7 (de éstos: 8,2 trabajo estacional)	Datos no disponibles
Grecia	8,4	-	0,4	0,3 (enero a septiembre)
Reino Unido	1,4	75,5	129,4	109,3 (enero a septiembre)
Irlanda	2,7	27,3	64,7	64,5 (enero a agosto)
Islandia	-	-	2,1	2,0 (enero a mayo)
Italia	45,7	37	33,5 (aprox. 20,5 trabajo estacional)	Datos no disponibles
Países Bajos	9,5	20,2	26,5	22,0 (enero a julio)
Noruega	15,3	13	23,8 (faltan datos sobre trabajos estacionales)	23,2 (enero a julio)
Austria	9,7	16,7	10 (de éstos: 5,2 trabajo estacional)	7,4 (enero-agosto)
Suecia	6,6	2,1	2,8(b)	2,8 (enero-agosto)
Suiza	-	16,7	3,8 (aprox. 2,6 trabajo estacional)	Datos no disponibles
Rep. Eslovaca	0,1	-	0,3	0,3 (aprox.; enero a junio)
España	6,9	13,8	11,6 (sin datos sobre trabajo estacional)	Datos no disponibles
Rep. Checa	7,4	-	3,8 (aproximadamente)	1,0 (aprox.; enero a julio)
<i>Total</i>	<i>401</i>	<i>610</i>	<i>645</i>	<i>Datos no disponibles</i>
(a) Para algunos países: datos de 2002				
(b) El trabajo estacional no exige necesariamente un permiso de trabajo				

Fuente: Ministerio de Trabajo y Política Social, Información sobre la ocupación de ciudadanos polacos en países del Espacio Económico de Europa y Suiza así como de los ciudadanos del Espacio Económico Europeo en Polonia, Octubre 2006

La evolución salarial en Polonia

Sin duda, el principal motivo que impulsa a los ingenieros a desplazarse a otro país es el bajo nivel salarial de su país. Varios estudios destacan las diferencias que se registran entre los sectores. Así, expertos que por ejemplo trabajan como comerciales o como jefes de producción perciben entre

6.000 y 12.000 zloty (1.650-3.300 euros) al mes, mientras que los especialistas que ocupan cargos directivos perciben hasta 15.000 zloty (4.130 euros).

Los ingresos más altos corresponden a los expertos que trabajan en el sector informático, en la construcción y proyectos, con salarios íntegros de hasta 25.000 zloty (casi 7.000 euros). Muchas veces, los especialistas trabajan como autónomos y son contratados para la ejecución de proyectos concretos. Actualmente un ingeniero alemán gana 2,5 veces más que su homólogo polaco. No obstante, debido a que los costes de vida son más altos en Alemania, la diferencia real es menor, y los salarios en Polonia van creciendo con más rapidez que en Alemania.

En los últimos años, el crecimiento ha sido del 7-8% anual. De ahí que la motivación económica no sea muy fuerte para desplazarse a trabajar en Alemania. En una encuesta realizada por la Banco de Datos de Ingenieros dos semanas después de la decisión alemana de abrir el mercado laboral para ingenieros, sólo el 6,9% de los 1.150 encuestados expresó su intención de trabajar en Alemania. No obstante, las empresas alemanas que actúan a nivel internacional, sobre todo Siemens, gozan de una reputación excelente entre los ingenieros polacos.

La falta de mano de obra cualificada en Polonia / Programa “powrót”

La emigración de trabajadores polacos especializados ha desembocado en una falta de especialistas. La Confederación de Empresarios Polacos (KPP) calcula que actualmente faltan en las empresas polacas entre 30.000 y 40.000 ingenieros del sector de la informática. El 11% del total de puestos de trabajo en este sector está sin cubrir. Según las estadísticas, hasta el año 2010 aumentará el balance negativo del saldo migratorio.

Por una parte, la emigración de mano de obra – sobre todo en los años noventa – fue el resultado del alto nivel de desempleo (más del 20%) y del empobrecimiento de grandes capas de la población. Las remesas transferidas a Polonia por los emigrantes laborales que encontraron trabajo en Alemania ascendían en 2004 a más de 400 millones de euros. Así, la emigración se convirtió en un factor importante para la economía nacional. No obstante, cada vez más ciudadanos reconocen que últimamente las condiciones generales del mercado laboral polaco van mejorando:

Remesas enviadas por temporeros polacos que trabajan en Alemania (aprox.)

	Número de temporeros polacos en Alemania	Transferencia a Polonia en miles de PLN	Transferencia a Polonia en miles de EUR
1991	68.516	172.410	43.103
1992	131.020	329.692	82.423
1993	139.824	387.031	96.758
1994	124.860	439.868	109.967
1995	164.864	705.254	176.314
1996	191.055	865.370	216.343
1997	189.424	900.882	225.221
1998	201.681	1.009.925	252.481
1999	218.403	1.009.157	274.789
2000	238.160	1.198.588	299.647
2001	261.133	1.314.204	328.551
2002	282.830	1.423.399	355.850
2003	302.544	1.522.613	380.653
2004	320.000	1.610.464	402.616

Fuente: M. Okólski (2006), Costs and benefits of migration for Central European Countries, Centre of Migration Research, Warsaw University, CMR Working Papers, No. 7/65, p. 20.

Según las cifras del Instituto de Asuntos Públicos, en 2007 trabajan en los países de la UE aproximadamente 1.200.000 ciudadanos polacos. La falta de esta mano de obra en el mercado laboral de Polonia se hace sentir cada vez más. En algunos sectores, los empresarios se ven obligados a buscar mano de obra en el extranjero (por ejemplo, en Ucrania). Si se tiene en cuenta que la mayoría de los emigrantes laborales polacos son jóvenes y que parte de ellos se quedan en el extranjero, la migración laboral implica también un riesgo demográfico que a la larga agudizará la escasez de mano de obra en Polonia.

Con el fin de estimular el regreso de emigrantes laborales, el anterior Gobierno polaco lanzó el programa "Powrót" ("Retorno"). En este marco, cada Ministerio ha elaborado medidas de apoyo al retorno de trabajadores polacos en el extranjero. La Plataforma Cívica, partido actualmente en el Gobierno, reivindica la autoría de dicho programa y se ha comprometido a llevarlo a la práctica:

- El Ministerio de Hacienda concede dos años de exención de impuestos para las actividades empresariales realizadas por personas retornadas que vivieron por lo menos un año en el extranjero.
- Rebaja de las cuotas a la seguridad social. Durante dos años no se han de pagar cuotas al Fondo de Pensiones por incapacidad laboral ni cuotas al seguro de desempleo (retornados que vivieron por lo menos un año en el extranjero).

- Reducción de las cuotas al seguro de pensiones: quienes se dedican a una actividad empresarial y ocupan a hasta nueve personas pagan sólo dos tercios de las cuotas por cada empleado al seguro de pensiones (retornados que vivieron al menos un año en el extranjero).
- El Ministerio de Asuntos Exteriores iniciará medidas encaminadas a mejorar la imagen de los emigrantes polacos en su país. Muchos de los emigrantes consideran que se vieron obligados a emigrar por culpa del Estado polaco.
- Fomento del espíritu empresarial. Los emigrantes pueden invertir en Polonia su experiencia, conocimientos de idiomas y contactos adquiridos en el extranjero, aumentando así las buenas perspectivas en el mercado polaco, sobre todo en el sector de pequeñas empresas de prestación de servicios. Con este propósito, los Consulados ofrecerán información detallada, se llevarán a cabo campañas en los medios electrónicos, mejorando la accesibilidad a impresos y la asesoría.
- El Ministerio de Trabajo y Política Social informará en el marco del programa “Bliżej Pracy, Bliżej Polski” (“Más cerca al trabajo, más cerca de Polonia”) sobre las condiciones laborales en Polonia y coordinará la instalación de ordenadores en los Consulados a través de los cuales los emigrantes pueden informarse sobre vacantes en Polonia y ponerse en contacto con el Instituto de Empleo. Además se habilitarán bolsas de trabajo en Londres y Dublín.
- Se abrirá el portal de Internet www.powroty.gov.pl para emigrantes que piensan retornar. Se ofrecerá información sobre el reconocimiento de tiempos de trabajo en el extranjero, seguridad social, impuestos, etc. Un apartado especial se dedicará a la fundación de empresas en Polonia.
- El Ministerio de Trabajo y Política Social y el Instituto General de Estadística (GUS) analizarán el mercado laboral y la escasez de mano de obra en ciertos grupos profesionales, con el fin de fomentar el retorno con un sistema de incentivos adaptado a las necesidades del mercado laboral.
- El Ministerio de Educación Nacional se ocupará de la ampliación de clases de polaco en la UE y de las medidas necesarias para que emigrantes retornados y sus hijos no tengan que enfrentarse con problemas idiomáticos al regresar. Se ofrecerán programas de clases a distancia (e-learning).
- El Ministerio de Ciencia y Enseñanza Universitaria elaborará programas de estudios a distancia, con la posibilidad de recibir títulos universitarios polacos.

EE.UU.**SITUACION DEL EMPLEO EN DICIEMBRE**

La Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo ha publicado el día 4 de enero su informe mensual sobre la situación del empleo, referido al mes de diciembre. Según el informe (que tiene carácter provisional, ya que son habituales correcciones significativas), en dicho mes apenas se generaron 18.000 puestos de trabajo. El resultado se sitúa levemente por encima de las expectativas de los analistas, que habían previsto la creación de 70.000 empleos. El informe además revisa al alza el número de empleos creados en noviembre (+115.000) inicialmente publicados por el Departamento de Trabajo.

El número de activos ascendió 38.000 en el mes de diciembre, alcanzando la cifra de 153.866.000. En noviembre de 2006 el dato fue de 152.709.000. La tasa de actividad se situó en el 66,0%, manteniéndose en el mismo nivel que la del mes de noviembre. El número total de empleados queda en 138.495.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y en 146.211.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 7.655.000, al producirse un espectacular aumento de 436.000 con respecto al mes de noviembre. En diciembre de 2006 se contabilizaron 6.760.000.

	Nov. 2007	Dic. 2006	Dic. 2007
Empleados (miles)			
(encuesta empresas)	138.477	137.167	138.495
Empleados (miles) (EPA)	146.647	145.949	146.211
Tasa paro (EPA)	4,7	4,4	5,0
Tasa actividad (EPA)	66,0	66,4	66,0

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) de diciembre se incrementó tres décimas, el salto más importante desde abril de 1995, y se situó en el 5,0%, su nivel más alto en dos años.

Aproximadamente 1,3 millones de personas (100.000 menos que el mes anterior) no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses.

Un total de 2.702.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 29 de diciembre. La cifra representa el 2,0% de los activos y el 35,29% de los desempleados.

Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que aportan 400.000 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA).

Conviven así dos fuentes diferentes y se comparan de forma inapropiada los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con el paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, en diciembre se perdieron 436.000 puestos de trabajo.

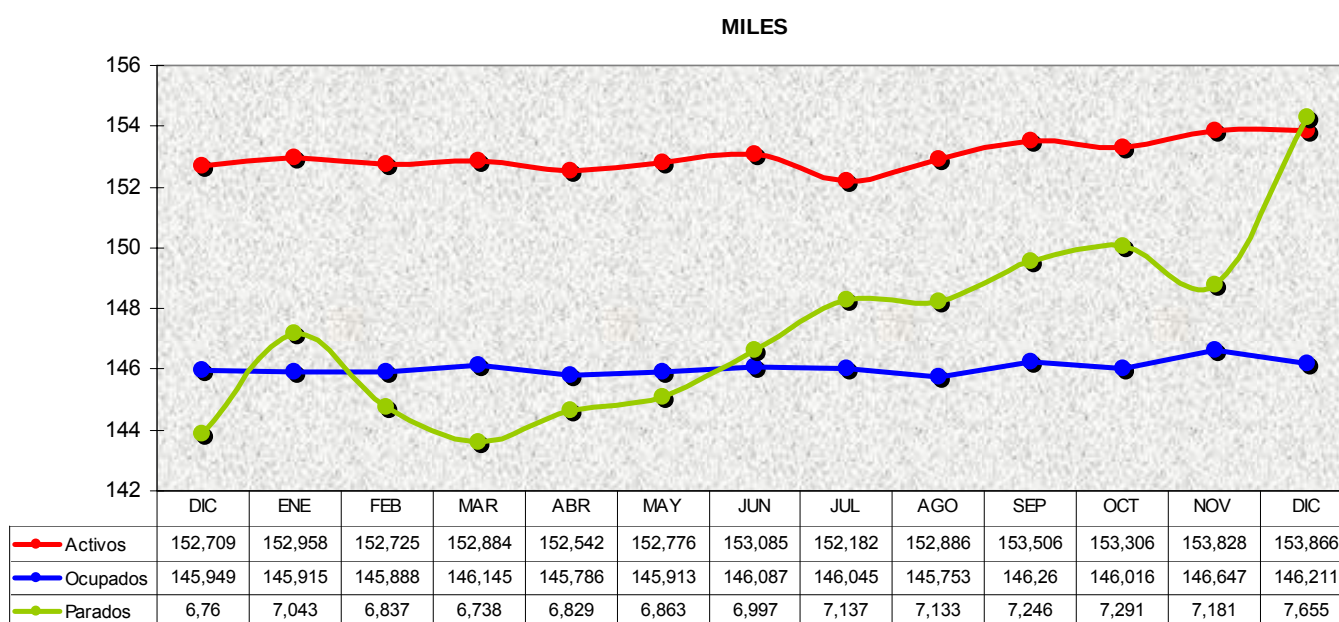
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una pérdida de 31.000 empleos, marcando dieciocho meses consecutivos de retrocesos. El sector de construcción perdió 49.000 puestos de trabajo en octubre, resultado que representa seis meses consecutivos de pérdida.

En el área de servicios, a pesar de la pérdida de 24.000 empleos en el sector de venta al por menor, se mantuvo la tendencia general al alza, destacando las 43.000 contrataciones de las ETTs, y las 37.000 del sector sanitario, y las 22.000 de hostelería. El sector de las administraciones públicas realizó 31.000 contrataciones.

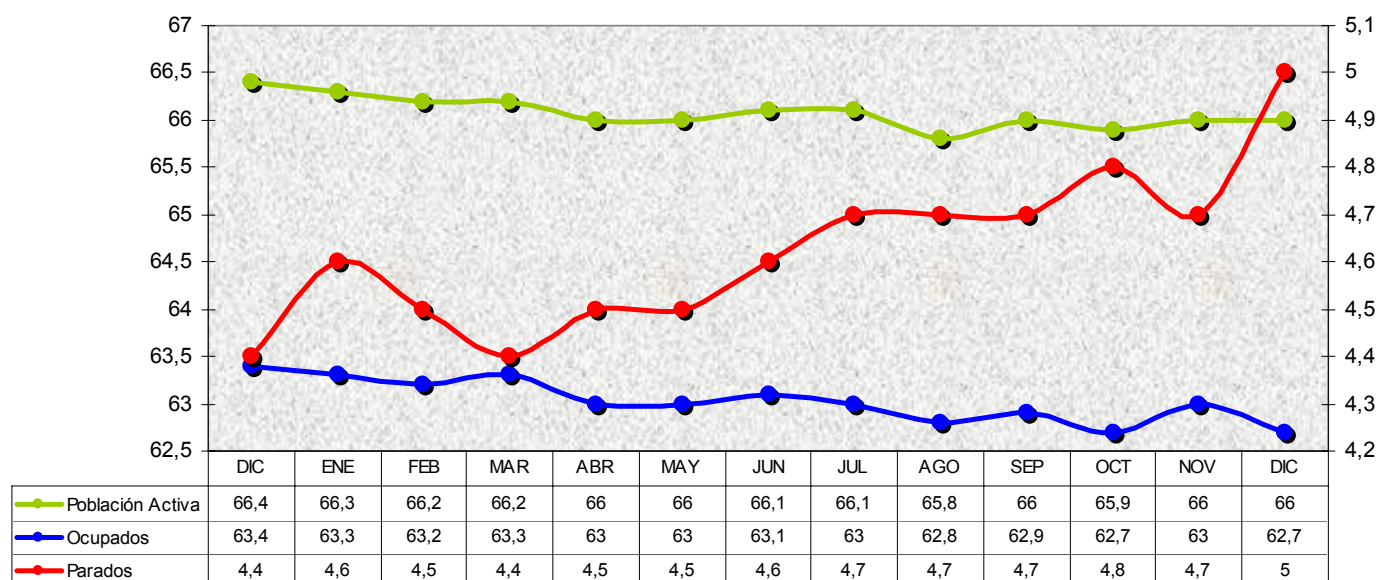
Gráficos

Nota: La fuente de los datos de todos los gráficos es el Departamento de Trabajo de EE.UU.

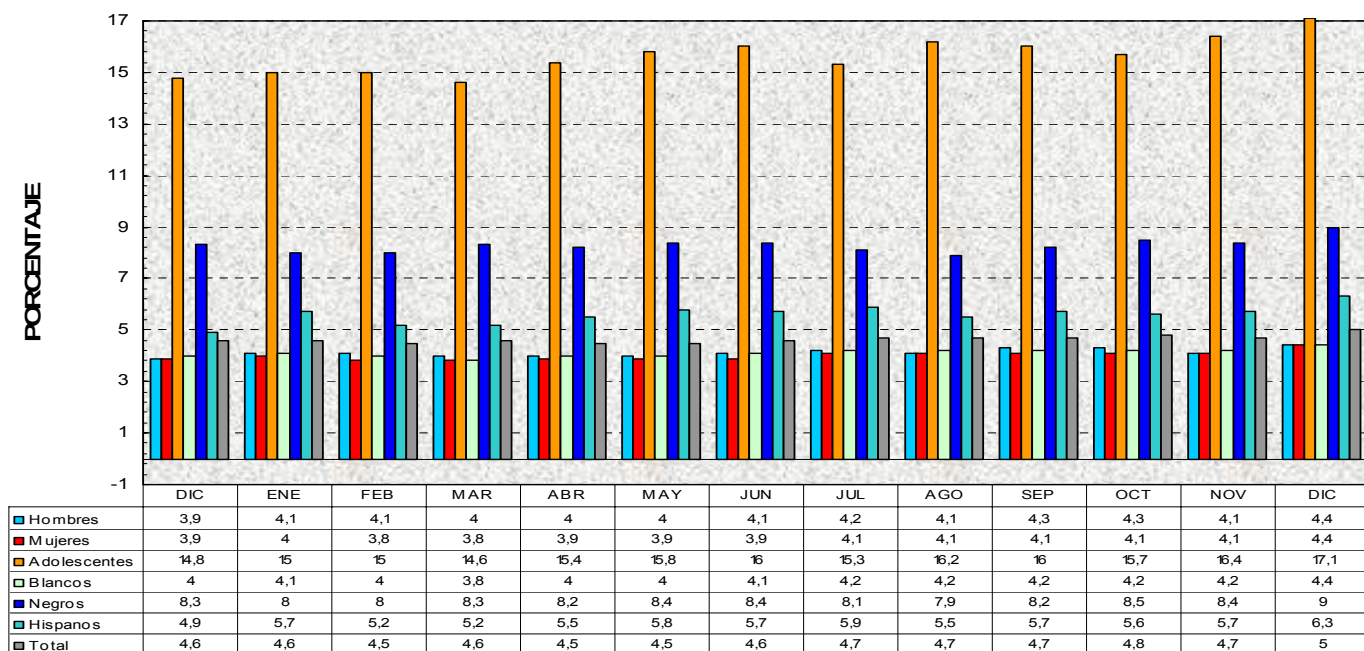
EMPLEO Y DESEMPLEO USA 2006 - 2007 (Datos EPA)



TASAS (%) EMPLEO Y DESEMPLEO Datos EPA 2006 - 2007



Tasa Desempleo USA (Categorías) 2006 -2007 EPA



ITALIA

LOS DATOS DEL TERCER TRIMESTRE DE 2007.-

Los datos oficiales del Instituto de Estadística indican que en el tercer trimestre de 2007 la oferta de trabajo, con respecto del mismo período de 2006, ha registrado un crecimiento del 1,3% (328.000 personas más), y en relación con el segundo trimestre del año (datos depurados), ha aumentado un 0,5%.

En cuanto al número total de ocupados, en el período considerado ha crecido, sobre base anual, del 1,8%, por un total de 416.000 trabajadores. Una aportación significativa al aumento del número de empleados sigue debiéndose al componente extranjero, con 201.000 trabajadores. Las personas en busca de empleo han sido 1.401.000, es decir 88.000 menos que en el tercer trimestre de 2006 (-5,9% interanual). Con respecto del segundo trimestre del año, sin considerar los factores ligados a la temporada, la tasa de desempleo se ha reducido en un décimo de punto.

Tabla 1.- Situación general

	<i>Datos no depurados (miles)</i>			<i>Datos depurados (miles)</i>		
	3^{er} trimestre 2007	Diferencias con 3^{er} trim. 2006		3^{er} trimestre 2007	Diferencias con 2^o trim. 2007	
		Núms. absol.	%		Núms. absol.	%
Pobl. activa	24.818	+328	+1,3	24.808	+ 123	+0,5
Ocupados	23.417	+416	+1,8	23.339	+ 147	+0,6
Desempleados	1.401	- 88	-5,9	1.469	- 24	-1,6
Tasa de actividad	62,7	+0,4	-	N.D.	-	-
Tasa de empleo	59,1	+0,7	-	N.D.	-	-
Tasa de paro	5,6	-0,4	-	5,9	- 0,1	-

En cuanto a la distribución territorial, al incremento de ocupados del norte (+0,9%, correspondiente a +115.000 trabajadores) y, sobre todo, del centro (+3,3%, por un total de 160.000 trabajadores), se ha asociado esta vez también un crecimiento en las regiones del "Mezzogiorno" (+0,7%, con 53.000 trabajadores más). Por cuanto concierne a los desempleados, han disminuido en las tres macroregiones, si bien con características diferentes: en el Norte la disminución ha afectado sobre todo al nordeste; en el centro, al componente femenino y en el sur al masculino.

Tabla 2.- Situación general por macroregiones

	OCUPADOS			DESOCUPADOS			POBLACIÓN ACTIVA		
	3^{er} trim.	Dif 3^{er} trim. 06		3^{er} trim.	Dif 3^{er} trim. 06		3^{er} trim.	Dif 3^{er} trim. 06	
	2007	N.	%	2007	N.	%	2007	N.	%
NORTE	11.984	+149	+1,3	404	- 34	- 7,8	12.388	+115	+0,9
CENTRO	4.839	+193	+4,1	238	- 32	-12,0	5.076	+160	+3,3
SUR	6.595	+ 74	+1,1	759	- 22	- 2,8	7.354	+ 53	+0,7

Tabla 3.- Tasas de actividad, empleo y paro por macroregiones y variación interanual

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE EMPLEO		TASA DE PARO	
	3^{er} trim.2007	Dif. puntos 3^{er} trim. 06	3^{er} trim.2007	Dif. puntos 3^{er} trim. 06	3^{er} trim.2007	Dif. puntos 3^{er} trim. 06
NORTE	69,2	+0,4	66,9	+0,5	3,3	-0,3
CENTRO	66,0	+0,6	62,9	+1,2	4,7	-0,8
SUR	52,5	+0,3	47,0	+0,5	10,3	-04

En cuanto a los tres grandes sectores de actividad, sigue la caída ocupacional en el primario (-7,1%), mientras aumenta tanto en industria (+0,2%) como, sobre todo, en el terciario (+2,5%).

Tabla 4.- Empleados por sectores

	3^{er} trimestre 2007		Dif. Con 3^{er} trim. 2006
	Núms. Abs.	% sobre total	
Agricultura	947.000	4,04%	-7,1%
Industria	7.054.000	30,12%	+1,6%
(Construcción)	1.954.000	8,34%	+5,5%
Servicios	15.417.000	65,84%	+2,5%

En cuanto a la situación por género, el crecimiento interanual de la ocupación concierne tanto a los hombres (+211.000), como a las mujeres (+205.000), si bien el aumento porcentual en el empleo femenino sea algo superior (+2,3% frente al +1,5% de los hombres). La disminución del desempleo ha sido mayor para los hombres (-6,8%) que para las mujeres (-5,1%).

Tabla 5.- Población activa por género (datos en miles)

	Ocupados		Desocupados		Población activa	
	3er trim.07	Dif./3^{er}-06	3er trim.07	Dif./3^{er}-06	3er trim.07	Dif./3^{er}-06
Varones	14.197	+ 1,5%	660	- 6,8%	14.858	+ 1,1%
Mujeres	9.220	+ 2,3%	740	- 5,1%	9.960	+ 1,7%
TOTAL	23.417	+ 1,8%	1.401	- 5,9%	24.818	+ 1,3%

Considerando el carácter del empleo (fijo o temporal) y la tipología de horario (tiempo completo o parcial) cabe destacar que al fuerte aumento registrado entre los empleados con contrato por tiempo indefinido se ha asociado un crecimiento en el componente temporal. También el aumento de contratos a jornada completa (+0,6% por un total de 117.000 trabajadores) ha sido acompañado por un aumento, mayor, de los contratados a tiempo parcial (+10,2%, es decir 300.000 trabajadores más que en el mismo período del año anterior). Cabe subrayar, por último, que la mayoría de los contratos a tiempo parcial han sido estipulados con mujeres (2.045.000, es decir el 82,76% del total).

Tabla 6.- Trabajadores con contrato "atípico" (por tiempo determinado y a tiempo parcial) - Datos en miles y %

	Contratos temporales III/07			Contratos a tiempo parcial III/07		
	Núms. Abs.	% sobre total de trabajadores	Dif./III 06 puntos %	Núms. Abs.	% sobre total de contratos	Dif./III 06 puntos %
TOTAL	2.361	10,1%	+ 0,3	2.471	14,3%	+ 1,2
Varones	N.D.	-	-	426	4,3%	+ 0,5
Mujeres	N.D.	-	-	2.045	27,8%	+ 2,0

EL 29º INFORME DEL INSTITUTO PARA LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES (ISFOL)

Italia es un país en movimiento, pero aún en dificultades en el frente de la calidad, apretado entre dualismos viejos y nuevos. Es lo que se desprende del 29º Informe del ISFOL (Instituto Formación Profesional de los Trabajadores) sobre el mercado del trabajo italiano.

En el año 2006 el país ha experimentado un récord de ocupados (más de 23 millones), y el desempleo más bajo (6%) de los veinte últimos años. Si la mitad de los nuevos puestos de trabajo es temporal (+9,7% frente a 2005), la cuota del trabajo temporal por cuenta ajena, en sus varias formas, alcanza el 20%. El trabajo atípico oscila entre 3,5 y 4,5 millones, y el 48% de estas relaciones de trabajo se ha renovado al menos una vez. Los contratos estándar siguen siendo una oportunidad especialmente para los trabajadores más cualificados.

El aumento del empleo hoy parece más estructural, por no estar condicionado, en comparación con los años anteriores, por las regularizaciones de los inmigrantes, pero resulta concentrado casi totalmente en el sector servicios y, como se ha dicho, en los contratos temporales, muy difundidos entre mujeres y jóvenes; y, para las mujeres siguen siendo fuertes las diferencias con los colegas hombres tanto para las retribuciones como para las posibilidades de ascenso.

En cuanto a los contratos temporales, hay algunos puntos críticos: además del aumento cuantitativo, la reducción de la duración media de las relaciones y la disminución porcentual de la transformación en contratos a tiempo indeterminado. Asombra algo el aumento (un 7,2%) del trabajo a proyecto y el de las colaboraciones autónomas ocasionales, que han experimentado globalmente un incremento del 10% del trabajo para/subordinado en 2006.

El Informe mantiene que una cuota demasiado alta del mercado está representada por empleos poco cualificados y, especialmente en el Sur y en algunos sectores, a menudo mal pagados. Un 54% de las personas empleadas lamenta no tener posibilidades de ascenso, tanto a breve como a largo plazo. Además, el nivel de frustración es superior para los que, por tener menor cualificación, ingresan en el trabajo con un nivel muy bajo de la pirámide profesional.

A los buenos datos sobre la mejora de la inclusión de los parados de larga duración y sobre el desempleo juvenil, que baja al 2,4%, se suman una inversión de tendencia frente a los cuatro últimos años, y los datos procedentes de un sector terciario cada vez más dinámico, especialmente en cuanto a los servicios a las empresas.

En cambio, permanecen y se alimentan viejos y nuevos problemas, empezando por la escasa participación de las personas con más de 55 años, la desaceleración de la participación al trabajo, la falta de inserción y consideración del trabajo femenino y el que los "nuevos trabajos" se caracterizan especialmente por estar demasiado distantes de la formación.

Italia sigue siendo un país apretado entre muchos dualismos: las diferencias permanentes, en términos de oportunidades y salario, entre Norte y Sur, y el retraso del país en cuanto a trabajo femenino (14 puntos por debajo del límite mínimo previsto por la agenda de Lisboa). Las diferencias de género, que aún hoy obligan demasiadas mujeres a salir del mercado del trabajo después del primer embarazo y las confinan en el trabajo sumergido, la enorme divergencia entre Norte y Sur, y muchas contradicciones vinculadas al tiempo parcial involuntario, a las dificultades de armonización y a una tasa de empleo a tiempo indeterminado entre las nuevas contratadas que alcanza el 36%, a las que se debe sumar una relevante divergencia retributiva (un 25%) frente a los hombres que realizan las mismas tareas.

En cuanto al capítulo del trabajo temporal, el Informe indica una tendencia precisa: el 50% de los nuevos puestos de trabajo es temporal, con una doble clave de lectura: la creación casi segura de un trampolín hacia una rápida estabilización para las figuras más cualificadas y una posible trampa hacia la precariedad prolongada para los demás. Por consiguiente, la formación tiene un papel central para hacer crecer todo el sistema/país.

A pesar del aumento de la flexibilidad (que atañe sólo a algunas categorías de trabajadores), del Informe se desprende una imagen de un mercado del trabajo estático y cada vez más polarizado

territorialmente. A todo esto se deben sumar las dificultades del encuentro entre demanda oferta de trabajo, puesto que los Centros para el empleo y las agencias de trabajo (públicos y privados) influyen sólo en un 6% del total de las relaciones laborales. Norte y Sur crecen cuantitativa y cualitativamente, mientras el Mezzogiorno no; éste además está penalizado por el aumento del número de trabajadores inactivos (los que ya no buscan empleo), por la adaptación de muchos al trabajo sumergido y por la escasa eficiencia de los Centros para el empleo. Son muy desalentadores los datos sobre la difusión del aprendizaje y la tasa de participación de los trabajadores en la formación continua.

Sigue habiendo una significativa dispersión escolar, mientras la calidad global del sistema de instrucción y formación aún no está a nivel de los estándares europeos, especialmente en cuanto a la tasa de abandono (doble respecto a la media UE) y al número de diplomados y adultos que realizan actividades de formación continua. El ISFOL indica, entre los nudos a resolver, el impacto de la prolongación de la obligación escolar y del mantenimiento de los institutos profesionales quinquenales en el ámbito del sistema de la instrucción y formación profesional.

Los datos sobre la formación son alarmantes en el Mezzogiorno; además, Italia descuenta también el perdurar de una fuerte divergencia entre grandes y pequeñas empresas en cuanto a capacidad de proporcionar cursos a los dependientes. Mientras 73 empresas más grandes cada 1000 han realizado recorridos de este tipo, la incidencia está muy por debajo de este límite entre las empresas más pequeñas (16%), en general en el sector manufacturero y, una vez más, en el Sur de Italia.

**AREA DE RELACIONES
LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

GUIA PRÁCTICA DE LA HALDE¹⁰ (HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE)

En la segunda edición de la guía práctica publicada por la Alta Autoridad para la Igualdad y la Lucha Contra las Discriminaciones (HALDE) se analizan las acciones y las buenas prácticas realizadas por las empresas francesas en materia de promoción de la igualdad y prevención de discriminaciones.

Esta guía, elaborada a partir de las informaciones facilitadas por 176 grandes empresas, titulada “Prácticas para la igualdad pretende conocer y difundir las acciones efectuadas y ofrecer un marco de referencia a las empresas que deseen revisar sus prácticas. Las informaciones provienen de las respuestas de las sociedades a un cuestionario. En un primer análisis se puede afirmar que, en relación con la edición precedente, se observa una mayor implicación de las empresas (aumento de los acuerdos firmados con los interlocutores sociales, uso más frecuente de las pruebas de discriminación y auditorías y una generalización de las acciones de sensibilización. Sin embargo, a pesar de estos avances, la HALDE constató algunas insuficiencias.

Aspectos más importantes

- Se ha incrementado el número de acuerdos firmados sobre la lucha contra las discriminaciones. Entre las 176 empresas que han contestado al cuestionario de la HALDE, un tercio firmó un acuerdo o código de ética sobre el tema. Además 72 empresas (frente a 48 el año anterior) concluyeron acuerdos específicos con los interlocutores sociales en relación con la minusvalía y la igualdad profesional entre hombres y mujeres. Sin embargo, sólo seis empresas (AXA, Accor, Casino, Danone, PSA Peugeot Citroen y Thales) firmaron un acuerdo sobre la diversidad.
- Las empresas realizan vez más auditorías y diagnósticos sobre el tema: 87 realizaron diagnósticos cuantitativos en relación con la minusvalía y la igualdad entre hombres y mujeres. Además, 18 empresas realizaron “test” de discriminación para verificar la neutralidad de sus procesos de contratación, de promoción y de gestión de recursos humanos.
- Continúa la generalización de las acciones de sensibilización y formación: 100 empresas (frente a 32 en 2005) afirman haber realizado tales acciones, dirigidas especialmente hacia técnicos, dirigentes o responsables de recursos humanos.

¹⁰ Liaisons sociales. Informes. N°265/2007 de 22/11/2007

- 64 empresas elaboraron un procedimiento de recurso interno y recogida de quejas sobre acoso y comportamiento discriminatorio. Se notó un aumento de estos dispositivos.
- Pocas empresas han elaborado políticas globales de promoción de la igualdad que, más allá de acciones de prevención de las discriminaciones, promuevan la igualdad y diversidad. Tampoco ha habido muchas iniciativas empresariales sobre el desarrollo de la carrera profesional, cuando este tema es objeto de dos tercios de las quejas registradas en el sector del empleo.
- La HALDE constata la falta de consulta de los asalariados en la materia. Sólo dos empresas elaboraron una encuesta específica sobre la percepción de la discriminación y de la diversidad dentro de la empresa.

Prácticas para la igualdad de oportunidades: respuestas de las empresas a la HALDE

Evolución desde 2005

Ha habido una mayor implicación de las empresas en la promoción de la igualdad y diversidad, que se ha concretado en textos generales y acuerdos. Se constata que las obligaciones legales juegan un papel eficaz en la elaboración de acciones concretas, especialmente para la igualdad entre hombres y mujeres y para los asalariados en situación de minusvalía. Las acciones interesantes que se han observado se han llevado a cabo de manera específica sin inscribirse dentro de una política global de prevención de las discriminaciones y de la promoción de la igualdad. Algunos temas siguen sin ser debatidos: discriminaciones relacionadas con la orientación sexual, la apariencia física, las convicciones religiosas o el estado de salud (enfermedades crónicas).

Entre las diversas tendencias identificadas en 2006-2007, se puede destacar el compromiso reafirmado de las direcciones de empresa en materia de promoción de la igualdad y una mayor implicación de los interlocutores sociales. Se han multiplicado las acciones de sensibilización y diagnóstico y se constata un incremento de medios de prevención de las discriminaciones. Entre las novedades, podemos señalar el uso creciente interno de los “test” de discriminación y el desarrollo de los procedimientos de alerta.

Mayor número de compromisos

63 empresas concretaron su compromiso en un acuerdo o código ético y lo inscribieron dentro de su estrategia global.

53 empresas firmaron Acuerdo sobre diversidad, comprometiéndose a promover la diversidad, especialmente cultural y étnica. En 2005, solo se firmaron 28.

La mayor movilización de las empresas en los dos últimos años refleja una evolución positiva en materia de lucha contra las discriminaciones y promoción de la igualdad.

Para garantizar el seguimiento y la aplicación de estos compromisos, se han celebrado reuniones periódicas de las instancias ejecutivas de las empresas.

Un dialogo social en evolución

72 empresas concluyeron acuerdos específicos con los interlocutores sociales sobre la minusvalía e igualdad profesional hombre/mujer. Estos acuerdos han aumentado, en relación con 2005, y reflejan una evolución del dialogo social que parece integrar, dentro del marco de una política global de empresa, las preocupaciones relativas a la no discriminación y promoción de la igualdad sobre estas dos materias.

El problema de los “seniors” (mayores de 50 años) no ha desembocado en acuerdos específicos pero ha sido objeto de medidas especiales dentro del marco de acuerdos sobre la gestión previsiva de empleos y competencias o de la formación profesional.

Sólo 6 empresas firmaron el precedente acuerdo sobre la diversidad (AXA, Accor, Casino, Danone, PSA Peugeot, Citroen y Thales) El acuerdo interprofesional sobre la diversidad dentro de la empresa, concluido el 11 de octubre 2006, firmado por todas las organizaciones patronales y por cuatro sindicatos de asalariados de los cinco (CFDT, FO, CFTC y CGT) ofrece nuevas perspectivas.

Con ocasión de la nueva negociación de acuerdos generalmente trienales, algunas empresas se plantean seguir sus acciones dentro del marco de acuerdos específicos orientados hacia cierto público o bien trabajar sobre acuerdos relativos a la promoción de la igualdad de manera más general (derecho sindical, hombre/mujer, minusvalía, “seniors” y minoridades visibles)

Pocos planes de acción globales

Pocas empresas han concretizado sus compromisos a través de planes de acción formalizados como los practican por ejemplo La Poste, Safran, Axa, Gaz de France, PSA Peugeot Citroen o IBM.

80 empresas designaron una instancia o bien una persona responsable de la promoción de la igualdad.

55 empresas asignaron objetivos de diversidad a instancias específicas creadas por ellas.

67 empresas procedieron a evaluaciones específicas de las diferentes acciones elaboradas. Ninguna empresa elaboró un verdadero sistema de evaluación global de sus políticas.

El desarrollo de las auditorías y diagnósticos

87 empresas realizaron diagnósticos cuantitativos esencialmente en los ámbitos de de minusvalía e igualdad hombres/mujeres. El enfoque cualitativo que permitiría un análisis más completo no está muy desarrollado aún.

18 empresas realizaron “test discriminatorios” para verificar la neutralidad de los procedimientos de contratación y de promoción o, más generalmente, la objetividad de la gestión de sus recursos humanos (Accor, AGF, France Télévision, Gaz de France, Société Générale.) Esta práctica aumentó en relación con 2005.

Hay pocas auditorías sobre gestión de recursos humanos en relación con la promoción de la igualdad. Organismos especializados y concertados han realizado unos 20 diagnósticos en varias empresas (Air France, casino, EDF, Gaz de France, France Télécom, La Poste, Pierre et Vacances, PPR, Pinault Printemps, La redoute, PSA Peugeot Citroen.)

Los resultados de estos diagnósticos no han desembocado sistemáticamente en modificaciones de las prácticas de gestión de Recursos humanos.

Acciones de sensibilización y de formación en alza

100 empresas han declarado efectuar acciones de sensibilización y formación. Los beneficiarios de estas acciones siguen siendo, en su mayoría, los cuadros directivos y los encargados de recursos humanos. Los directores, los asalariados y los interlocutores sociales se benefician en menor medida.

Solo de forma excepcional se establece la perennidad de estas acciones, bajo la forma de planes plurianuales. Así, sólo 38 empresas manifestaron su intención de volver a efectuar operaciones de formación durante el año 2007-2008 (cabe citar las sociedades Valeo, TNT Express, Sodexo Alliance, Lagardere y HSBC)

Mayor esfuerzo en la contratación que en el desarrollo de carrera profesional.

La objetividad de las prácticas de gestión en materia de recursos humanos quedó en general orientada hacia la fase de contratación.

87 empresas iniciaron acciones para conseguir mayor objetividad en las prácticas de contratación. Se ha incrementado la diversificación de las fuentes de contratación a través de la ampliación de los canales de difusión de ofertas y el desarrollo de la colaboración con asociaciones de contratación de personas en situación de minusvalía o bien de jóvenes con diplomas venidos de la inmigración.

Las empresas no parecen muy dispuestas a experimentar el “currículum vitae” anónimo, para evitar la discriminación en la contratación. Este se utiliza en algunos grupos (American Express, BNP Paribas, Groupama y PSA Peugeot Citroen) pero pocas empresas se plantean hacer uso del mismo en 2007-2008. Esta tendencia está retrocediendo.

Solo de manera excepcional se procede a la revisión de los procedimientos de gestión de recursos humanos en materia de carrera profesional. Sólo la abordan

21 empresas. (cabe citar: Deloitte, Peugeot Citroen, Credit Agricole, Schlumberger y Dexia)

Sacar mayor partido de los instrumentos de comunicación múltiples.

Las acciones de comunicación siguen siendo muy variables de una empresa a otra en cuanto a regularidad y temas tratados.

La comunicación externa permite dar a conocer los compromisos del grupo esencialmente a través de los balances sociales o de los informes anuales de desarrollo sostenible. Algunas empresas también comunican con los clientes o los proveedores.

Las acciones de comunicación interna son instrumentos de sensibilización elaborados para comunicar con el conjunto de los asalariados (difusión de folletos, carteles, películas, uso de intranet e Internet para difundir rúbricas sobre no discriminación y la diversidad)

Solo de forma excepcional se toma en consideración el respeto de la no discriminación para evaluar a los dirigentes.

Sólo 51 empresas tienen en cuenta el respeto de la no discriminación en la evaluación de los dirigentes. Debería incrementarse esta practica porque incluye los compromisos a favor de la igualdad, contraídos por de la dirección general, en las prácticas cotidianas de la empresa.

Aumento de los procedimientos de alerta y creación de recurso interno

64 empresas pusieron en marcha un procedimiento de recurso interno y de recogida de quejas sobre acoso y (o) comportamientos y prácticas discriminatorias (Se constata un aumento de estos dispositivos).

Acuerdos de colaboración duraderos

Para facilitar la realización de sus compromisos a favor de la diversidad y contra las discriminaciones, 79 empresas concluyeron acuerdos de colaboración con instituciones externas (Educación Nacional, poderes e Instituciones públicas, asociaciones, actores locales). Esta colaboración tiene como

principal meta poner en marcha algunos objetivos, como, por ejemplo, la diversificación de las fuentes de contratación..

Escasas exigencias a los proveedores

51 empresas incluyeron una cláusula contractual de no discriminación en los contratos-marco firmados con sus proveedores. Esta cláusula puede destinarse a los gabinetes de contratación o a cualquiera otros a los que recurra la empresa.

Consulta a los asalariados

Se consulta poco a los asalariados. 40 Empresas incluyeron en el barómetro de satisfacción algunas preguntas relativas a su política de no discriminación y diversidad, otras 9 lo harán próximamente. Pocas empresas han puesto en marcha un dispositivo de análisis de la información para poder evaluar la percepción de los asalariados sobre su política y poder identificar las eventuales disfunciones.

ITALIA

LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 247/2007 EN MATERIA DE TRABAJO

Además de lo ya indicado en el apartado correspondiente a Seguridad Social, la Ley 247/2007, publicada en la "Gazzetta Ufficiale" a finales de mes, presenta numerosas novedades en cuanto a trabajo, con particular atención hacia los denominados "amortiguadores sociales". Concretamente:

- Prestaciones de desempleo: Desde 1 de enero de 2008, la prestación ordinaria de desempleo equivaldrá al 60% de la retribución por los 6 primeros meses; 50% por los 2 siguientes y 40% por los últimos. El período máximo de la prestación será de ocho meses para los menores de 50 años y a 12 para los que tengan 50 o más. Dicho período es asimilado al alta.
- Delegación al Gobierno en materia de servicios para el empleo, incentivos para el fomento del empleo y aprendizaje.
- Contratos temporales: En caso de varios contratos temporales con la misma empresa, por un total de al menos 36 meses, el contrato se transforma en indefinido, independientemente de los períodos de interrupción entre un contrato y otro. Se establecen excepciones para algunas actividades de temporada. Además, se prevé un derecho de preferencia en la contratación indefinida para quienes hayan trabajado por tiempo determinado en la misma empresa. Dicho derecho decae después de un año de la conclusión del contrato temporal.
- Tiempo parcial: en el contrato a tiempo parcial pueden introducirse cláusulas de flexibilidad sólo si lo prevé el convenio colectivo de referencia. Además se amplían las posibilidades de transformación prioritaria del contrato de jornada completa a tiempo parcial para personas con determinadas patologías y para padres de menores de 13 años o discapacitados.
- Abolición del trabajo intermitente o por llamada y de los contratos de suministro de trabajo por tiempo indeterminado
- Trabajo por períodos predeterminados en el sector turismo y espectáculo: los convenios colectivos correspondientes podrán prever contratos de trabajo para los fines de semana, las festividades, los períodos de vacaciones escolares, etc.
- Construcción: para este sector se reducen cuotas de seguridad social y se introduce la obligación de comunicar al INPS el horario de trabajo de los trabajadores con contrato a tiempo parcial. Además las empresas del sector están exentadas de la obligación de contratar a minusválidos.

- Cotización por horas extra: desde 1 de enero de 2008, las empresas ya no deberán pagar la cuota adicional por horas extra

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

ALEMANIA

INFORME SOBRE LAS PRESTACIONES FAMILIARES

El Gobierno Federal creó a finales de 2006 el Centro de Evaluación de las prestaciones familiares. Según ha cuantificado el Ministerio de Familia, del que depende dicho centro, las familias alemanas cuentan con unas 145 prestaciones diferentes con un volumen presupuestario total de 184.000 millones de euros. A pesar de que los primeros resultados no se presentarán hasta 2008, la comisión está dando a conocer informes parciales que pueden ser de interés. Esta investigación se centra en dos aspectos: la distribución de las prestaciones y el importe total de las mismas acumulado a lo largo de la “vida familiar”.

Destaca un informe sobre la distribución de las prestaciones familiares. Este trabajo analiza la incidencia que tienen los requisitos para las prestaciones familiares sobre la distribución de las mismas a lo largo de la vida familiar. Las ligadas a la edad del menor coexisten con otras que dependen de su presencia en el hogar común, mientras que otras están supeditadas únicamente al hecho mismo de la paternidad y, por lo tanto, se conceden con independencia de la edad del menor.

Las prestaciones

Los autores del informe distinguen entre las prestaciones directas e indirectas, derivadas de ventajas fiscales. El informe se centra en las principales prestaciones:

- directas (ayudas por hijo a cargo, ayuda para la educación, prestación por maternidad), fiscales (exenciones, bonificaciones fiscales, etc.),
- no contributivas (complemento por hijo a cargo en la prestación no contributiva por desempleo y en la ayuda para la vivienda),
- contributivas (incremento de la prestación contributiva por desempleo, bonificación a efectos de pensión, afiliación sin cuotas al seguro de enfermedad, bonificación del seguro de dependencia)
- y, por último, prestaciones en servicio (atención a menores).

Entre los 0 y 2 años del menor las prestaciones directas y económicas son muy elevadas ya que a la prestación por hijo a cargo se suma la ayuda para la educación y la prestación por maternidad. Estas dos últimas desaparecen con edades más avanzadas, a partir de los 18 años se extingue en la mayoría de los casos la prestación por hijo a cargo.

Las ventajas fiscales derivadas de la existencia de una familia se centran sobre todo en una modalidad específica de la declaración conjunta que, a pesar de reducirse gradualmente con los

años, compensa más que las prestaciones directas y económicas. De todas formas, se discute el hecho de considerar prestación familiar a esa modalidad de declaración conjunta.

Las prestaciones no contributivas son de menor importancia; las unidades familiares suelen solicitarlas inmediatamente después del nacimiento de los hijos.

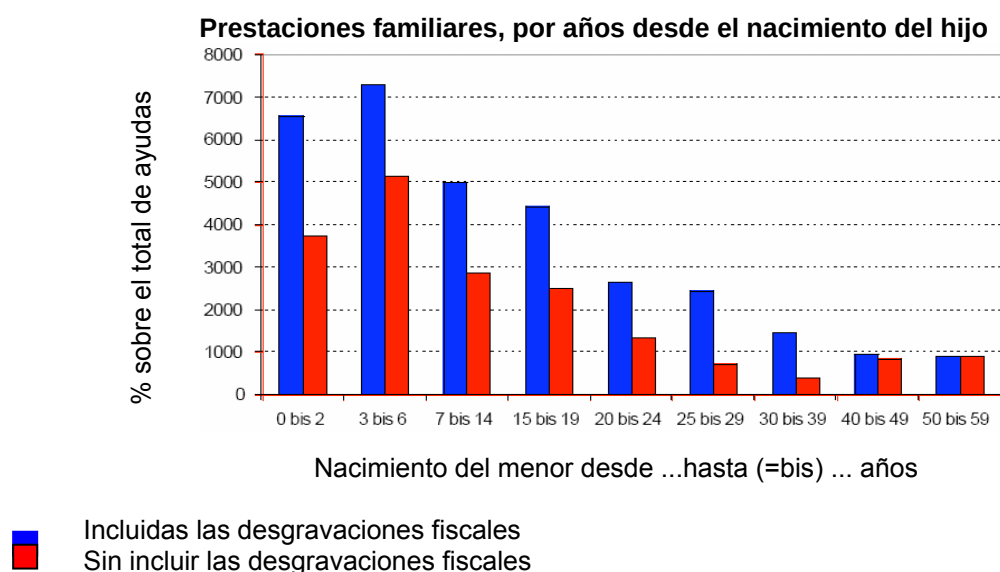
Las contributivas se reparten de forma más lineal a lo largo de la vida familiar, si bien tienden a aumentar en el momento en que las madres se jubilan y comienzan a beneficiarse de las bonificaciones por maternidad como períodos asimilados al alta.

Las prestaciones de servicios, es decir, plazas de guardería, se concentran en un grupo de edad determinado, sobre todo entre el 3º y 6º año a partir de la creación de la unidad familiar.

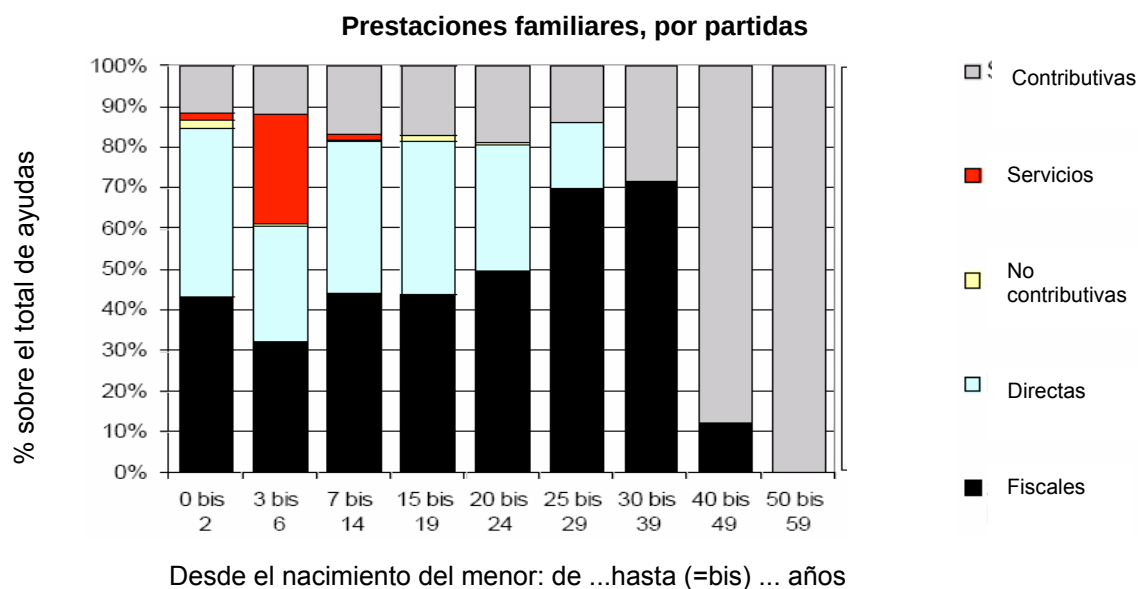
Distribución de las prestaciones familiares

Inmediatamente después del nacimiento del hijo, las prestaciones parten de un nivel considerable, debido sobre todo a las prestaciones económicas directas. Su cuantía aumenta durante la siguiente fase, entre 3 y 6 años después de la fundación de la familia, gracias a la prestación de servicios (atención en guarderías). Sin tener en cuenta las ventajas fiscales, las prestaciones ascienden a 5.000 euros anuales; teniendo éstas en cuenta, el total supera incluso los 7.000 euros.

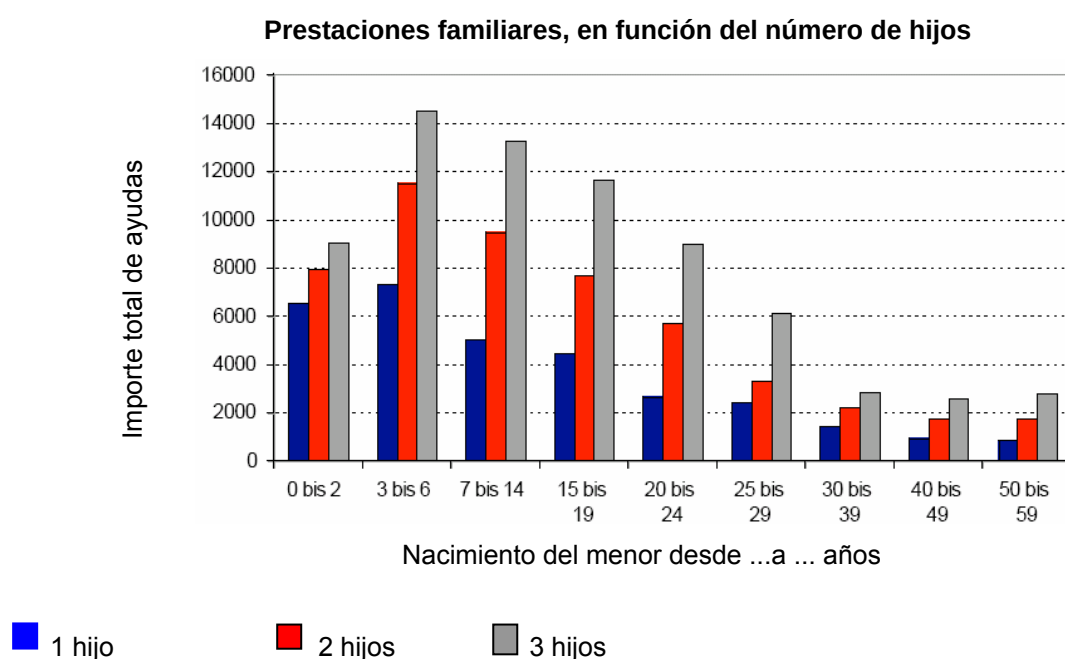
Una vez finalizada la fase fundacional de la familia con la escolarización del menor, las prestaciones familiares caen gradualmente. Entre el 7º y el 19º año suman entre 2.500 y 3.000 euros anuales (contando las ventajas fiscales: entre 4.500 y 5.000 euros) hasta alcanzar los 400 euros anuales entre 30 y 40 años después de la creación de la familia (aprox. 1.500 euros sumando las ventajas fiscales). Una vez que los padres acceden a la jubilación, las ventajas fiscales prácticamente desaparecen. Sin embargo ganan en importancia las prestaciones pertenecientes al ámbito contributivo, que supondrán entre 800 y 900 euros anuales durante toda la vida de la familia.



Al analizar la composición de las prestaciones familiares, salta a la vista que durante los primeros años dominan las prestaciones fiscales y las directas y económicas, mientras que las prestaciones de servicios tienen cierta importancia durante un período muy limitado. El porcentaje de las prestaciones contributivas se mantiene estable durante los 30 primeros años de vida de la unidad familiar, ganando después en importancia para finalmente acabar siendo la principal fuente de prestaciones.



El número de hijos de la unidad familiar influye en la cuantía de las prestaciones pero no en la distribución de las mismas, manteniéndose el mismo patrón registrado más arriba, alcanzando su punto más alto entre el 3º y 6º año después del nacimiento del primer hijo y cayendo posteriormente de forma gradual para estabilizarse una vez que los padres pasan a la jubilación.



El estado civil de los padres es significativo para el importe de las prestaciones. Los primeros años posteriores al nacimiento de los hijos – período fundacional – el porcentaje de madres solteras es superior al promedio, mientras que más tarde se registra un porcentaje creciente de madres divorciadas o viudas. Las familias se benefician especialmente de las deducciones fiscales, mientras que las madres solteras tienen más acceso a las ayudas monetarias y directas.

Conclusiones

En líneas generales, la cuantía de las ayudas familiares descende cuanto mayor es la distancia temporal al nacimiento de los hijos, registrándose el mayor importe durante los primeros seis años de vida. El análisis de las prestaciones familiares a lo largo de la vida de una familia puede ser de gran utilidad para mejorar dichas prestaciones; los autores del informe abogan por ampliar los criterios analizados e introducir otras variables como las diferencias de los ingresos familiares.

EL GOBIERNO FEDERAL PROMUEVE LA PROTECCION DE LOS MENORES

La opinión pública alemana se ha visto alarmada en los últimos meses por una serie de infanticidios, maltratos y casos de abandono grave de menores. Aunque estadísticamente no se haya registrado un incremento sustancial, sin duda alguna ha aumentado la sensibilidad pública ante este fenómeno.

Otro tema de actualidad en este ámbito es el de la delincuencia juvenil que al parecer no se puede limitar con sanciones sino que supone un problema de pedagogía social.

El Gobierno Federal intenta dar respuesta a esta problemática y mejorar la situación general de los menores en Alemania con un proyecto de ley para facilitar por un lado el cumplimiento de las medidas que dictan los tribunales de familia en caso de peligrar la integridad física y/o psíquica del menor, y por otro lado establecer chequeos periódicos obligatorios de salud de menores. Además se discute la conveniencia de insertar en la Constitución los derechos de los menores.

Maltrato de menores: datos estadísticos

Según informa el Servicio Científico del Parlamento Federal de Alemania, el abandono emocional o físico es la forma más frecuente de maltrato al que se ven expuestos los menores. Actualmente, entre el 5 y el 10 % (350.000 – 700.000) de los menores de 14 años se encuentran en Alemania en una situación de abandono emocional o físico. Por otra parte, el Instituto Alemán de Juventud “DJI” (Munich) reconoce que faltan datos exactos sobre las dimensiones del abandono y maltrato de menores en Alemania aunque señala que unos estudios cuantitativos han demostrado que entre el 10 y el 15 % de los padres aplican frecuentemente castigos físicos. También faltan datos representativos acerca de la incidencia del abuso sexual. Si se comparan estudios nacionales e internacionales,

resulta que una de cada 4-5 chicas y uno de cada 12 chicos es víctima de abuso sexual. A menudo los menores son víctimas de varias formas de violencia y maltrato. Es evidente que todo tipo de maltrato puede perjudicar el desarrollo emocional, mental y físico, causando incluso la muerte del menor.

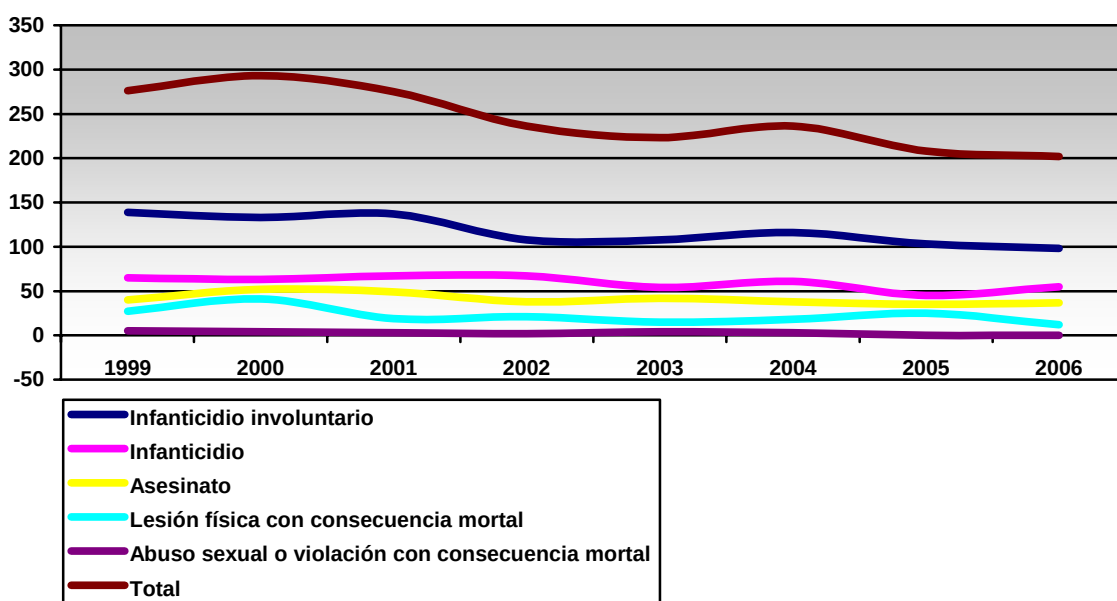
En los últimos años no han aumentado los infanticidios en Alemania, antes bien sino que en realidad se ha ido reduciendo. Por ello, las cifras en cierta manera contradicen la sensación generalizada transmitida en estos días por la prensa alemana, de que los infanticidios han experimentado un incremento importante.

Según la estadística facilitada por la Oficina Federal de lo Criminal en 2006 un total de 202 niños fallecieron a causa del maltrato, 91 menos que en 2000, mientras que p.ej. aumentó el número total de homicidios y asesinatos, situándose en 2006 en 2.468 (72 casos o el 3% más que en 2005).

Las diferencias entre las circunstancias y trasfondos de los infanticidios son considerables por lo que resulta difícil clasificarlos. La mayoría de los neonaticidios parece ocurrir a raíz de una psicosis de la madre. Entre los motivos, los criminalistas distinguen:

- el niño no es deseado
- se quiere guardar al niño de futuros sufrimientos (muchas veces con suicidio del autor)
- contexto de maltrato físico grave
- contexto de abusos sexuales
- venganza del padre contra la madre o viceversa

Estadística de infanticidios, 1999 – 2006



El proyecto de ley

El Gobierno Federal ha presentado un proyecto de ley para mejorar la protección de los menores por parte de los juzgados de familia. La protección de los menores contra cualquier tipo de peligro forma parte de la responsabilidad que incumbe a toda la sociedad. La “Ley Básica” (la Constitución alemana) delega prioritariamente esta responsabilidad en los padres que tienen el derecho y la obligación de cuidar a sus hijos. Al mismo tiempo, la Constitución asigna a los organismos estatales la obligación de garantizar la protección de los menores, cuando sus padres no cumplen con su responsabilidad y cuando el bien del niño esté en peligro.

En los últimos años se han producido varios casos, con amplio eco mediático, en los que padres maltrataron o descuidaron a sus hijos. Por otro lado se da la necesidad de combatir la progresiva delincuencia juvenil que en parte también resulta de situaciones de abandono emocional y/o físico. Ante esta situación, el Ministerio Federal de Justicia creó en marzo de 2006 el grupo de trabajo “Medidas dictadas por los juzgados de familia en caso de peligro para la integridad del menor”. En él colaboran expertos de dichos juzgados, de la asistencia infanto-juvenil y representantes de asociaciones.

En su informe final de 17 de noviembre de 2006, el grupo de trabajo constató que en muchos casos se tarda demasiado tiempo antes de dirigirse a los juzgados de familia y que en la mayoría de los casos se trataría de aplicar medidas específicas de protección y en concreto la tutela o la guarda estatal.

Soluciones

El objetivo de la Ley es mejorar la protección de menores en situación de especial vulnerabilidad mejorando las medidas de prevención. A tal propósito, las oficinas de protección a menores y los juzgados de familia tendrán que estrechar considerablemente su colaboración y además se habrán de perfeccionar las normas jurídico-materiales y jurídico-procesales de los procedimientos de protección infantil.

El apoyo a las familias a través de medidas de pedagogía social ha de intensificarse en los casos en que pueden ser útiles para evitar situaciones de riesgo. En primer lugar se trata de influir antes y más enérgicamente sobre los padres para que acepten las ayudas públicas que permiten reforzar y mantener su competencia parental.

La nueva Ley facilitará una intervención más temprana del juzgado de familia, y al mismo tiempo ampliará considerablemente el abanico de medidas que puede dictar más allá de las ya existentes como la custodia. Los tribunales podrán invitar a los padres a conversaciones sobre temas

relacionados con la educación de sus hijos y además podrán hacer obligatoria la participación de los padres en cursos, entrenamientos para evitar la violencia o clases de prevención sanitaria.

El 3 de mayo de 2006, el Estado Libre de Baviera presentó al Consejo federal el proyecto de Ley de modificación del artículo 1666 del Código Civil que incluye normas de intervención en caso de delincuencia y toxicomanía juveniles, así como la posibilidad de incidir sobre la actuación de los padres.

Violencia de niños y jóvenes

Por primera vez, el Instituto "Robert Koch" ha recogido datos sobre experiencias de violencia de niños y menores en Alemania desde la perspectiva de los autores y las víctimas de violencia, agrupadas en base al seguimiento de salud infanto-juvenil "KIGSS", desglosadas por rasgos sociodemográficos y socioeconómicos, tales como el género, el estatus socioeconómico, el trasfondo migratorio y el tipo docente.

En total fueron entrevistados 3.382 niños y 3.237 niñas entre 11 y 17 años. Casi 3/4 de los menores encuestados declararon no haber sido expuestos a violencia ni haber perpetrado actos de violencia en los últimos 12 meses. El 15 % de los encuestados declararon haber sido una o varias veces autores de violencia. El 4,6% habrían sido exclusivamente víctima de violencia y el 5,7% se confesaron tanto víctimas como autores. No hay diferencias tajantes entre los menores de 11 a 13 años y entre 14 y 17 años. No obstante, la incidencia de la violencia entre los menores varones siempre es mayor.

Las experiencias de violencia en la infancia y juventud - sea como autores, sea como víctimas o sea como autores y víctimas - pueden tener consecuencias graves para la salud física y síquica. De la encuesta resultó que en los últimos doce meses el 82,5 % de las chicas y el 67,2 % de los chicos no ha experimentado ninguna forma de violencia. El 19,6 % de los chicos y el 9,9 % de las chicas han sido autores, el 5,2 % de los chicos y el 3,9 % de las chicas víctimas y el 7,6 % de los chicos y el 3,6 % de las chicas tanto autores como víctimas de violencia. Cabe destacar que frente al 81,0 % de los menores con un buen estado socioeconómico que dice no haber participado voluntaria o involuntariamente en acto violentos, sólo el 68,3 % de los menores con un estado socioeconómico bajo y el 76,4 % de los alumnos de las escuelas de enseñanza básica o con un trasfondo migratorio dan esa respuesta.

El día 19 de diciembre, el Consejo de Ministros aprobó una reforma de la Ley de protección de menores, con la que se introducirán normas más rígidas para medios y juegos violentos. En primavera de 2008, la Conferencia sectorial de los Ministros del Interior de los länder presentará un informe detallado sobre violencia juvenil.

La propuesta de incluir los derechos del menor en la Constitución

Con el fin de crear la posibilidad de reclamar ante el Tribunal Constitucional de Alemania los derechos del menor a la promoción, participación y protección, se está debatiendo actualmente sobre la conveniencia de modificar la Constitución e incluir estos derechos básicos del menor. La idea lanzada por el SPD cuenta ya con amplio apoyo político y social. No obstante, la Canciller Federal, Angela Merkel (CDU), considera que “ahora no es el momento de perderse en discusiones teóricas sobre el derecho constitucional, sino que lo importante es mejorar la ayuda práctica que se presta a los niños”. A pesar de que el tema ya se ha convertido en materia para las próximas campañas electorales de los *länder* Hesse y Baja Sajonia, la propuesta cuenta con defensores en los partidos conservadores (entre ellos destacados dirigentes como los Presidentes de Sarre y Baja Sajonia) y en los liberales.

En concreto, el SPD quiere añadir al artículo 6 de la Constitución, que define la protección a matrimonios y familias, la siguiente frase: “Todo niño tiene derecho a desarrollar y desplegar su personalidad, a una educación sin violencia y a una protección especial contra la violencia, el abandono y la explotación”. La ministra de Justicia de Baviera, la conservadora Beate Merk, justifica su apoyo a esta iniciativa socialdemócrata argumentando que anclar los derechos del menor en la Constitución podría servir como fundamento para introducir por ejemplo la obligatoriedad de los chequeos médicos para niños.

El Vice-Presidente del SPD, Vice-Canciller y ministro de Exteriores, Frank-Walter Steinmeier (SPD) subraya que es más que un simple gesto simbólico, porque de esta forma, el bien de los niños obtendría mayor peso para las decisiones políticas o fallos judiciales. La juez de la Corte Federal Constitucional, Christine Hohmann-Dennhardt considera que la mención de los derechos infantiles en la Constitución podría demostrar a los padres que en lo que a sus hijos se refiere no sólo tienen derechos, sino también obligaciones. Al mismo tiempo, las instituciones estatales se verían más comprometidas para apoyar a las familias en la educación de sus hijos, opina Hohmann-Dennhardt.

El chequeo sanitario periódico de los menores

Actualidad del tema

Después de los últimos casos de desamparo de menores y de infanticidio, que también han sido recogidas por la prensa española (véase, por ejemplo, El Periódico del 7 de diciembre), la Canciller Federal, Angela Merkel, aboga por crear la “cultura de no apartar la mirada”, y anunció que el problema sería tratado en la Conferencia de los presidentes de los *länder* el 19 de diciembre.

Aunque la protección a menores es competencia de los *länder*, se va creando la conciencia de que se trata de una tarea central para toda la sociedad y para todos los estamentos de la administración. La ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Ursula von der Leyen (CDU) es partidaria de

que se inste a los padres a que comparezcan con sus hijos a los chequeos periódicos que son gratuitos e incluyen asesoramiento en temas de alimentación, vacunación etc. Von der Leyen apuesta por una red de comadronas y pediatras así como de autoridades municipales, con el fin de detectar a tiempo los casos de peligro para el menor.

Otros expertos consideran que dichos chequeos deberían ser obligatorios aunque reconocen que esta obligatoriedad podría ser contraria al principio constitucional que atribuye la responsabilidad para el bienestar de los menores exclusivamente a los padres. Además, siendo la protección del menor competencia exclusiva de los *länder*, el Gobierno Federal no puede intervenir en la misma a través de una Ley nacional. Por todo ello se discuten también otros modelos de conseguir el chequeo periódico de menores en los consultorios médicos, por ejemplo, a través de un sistema de incentivos.

La Asociación de Municipios y Ciudades de Alemania se pronuncia por la obligatoriedad de los chequeos. El Colegio Oficial de pediatras, en cambio, duda que con tales medidas se pueda evitar el infanticidio o el maltrato a menores, teniendo en cuenta los intervalos entre cada chequeo. Además, alegan que los chequeos no contribuirían a prevenir riesgos en los casos de nacimiento sin registrar o cuando los padres sufren brotes sicóticos. Por otro lado es considerable el número de menores que acuden por primera vez al médico en el momento de su escolarización, es decir, en el momento de cumplir los seis años, edad que todos los especialistas consideran demasiado tardía.

Algunos *länder* ya han tomado medidas por su propia cuenta. Así en el Sarre se denuncia a las autoridades de protección de menores aquellos padres que no acuden a un chequeo médico previa citación del hijo. Si hacen caso omiso de las invitaciones repetidas son visitados por representantes de la oficina de salud y de la autoridad de protección a menores. Schleswig-Holstein ha anunciado que también informará a las autoridades de protección de menores si los padres dejan de acudir a los chequeos médicos de su hijo.

En Baviera se han introducido sanciones: quien no acude a los chequeos no recibirán la prestación de educación del estado libre de Baviera ni una plaza en una guardería para su hijo. Mientras que la ministra de Familia, Tercera Edad, Mujer y Juventud, Ursula von der Leyen (CDU), opta por el modelo de Sarre, la ministra de Trabajo y Asuntos Sociales de Baviera, Christa Stewens (CSU), advierte de una diversidad excesiva de las normas regionales en esta materia.

En una reunión de la Canciller Angela Merkel y los Presidentes de los *länder*, celebrada el día 19 de diciembre, se ha llegado al acuerdo de que en el futuro las invitaciones a los chequeos médicos tendrán carácter obligatorio y que entre el segundo y el cuarto año de vida se realice un chequeo adicional. También se acordó que el "Centro Nacional de Ayuda Precoz" se ampliará y se creará una "Red de Ayuda", en la que colaborarán comadronas, pediatras, departamentos estatales de protección a menores y la policía.

Los chequeos médicos a menores ofrecidos gratuitamente

El seguro obligatorio de asistencia médica incluye nueve chequeos médicos de prevención para niños y uno para adolescentes. Desde mayo de 2006, los documentos de registro de los chequeos contienen también cuatro revisiones recomendadas que cubren el período comprendido entre el “U9” (al cumplir cinco años) y el “J1” (al cumplir 12 años). Mientras que los chequeos optativos no se pagan por el seguro obligatorio de asistencia médica, los demás chequeos – al igual que las vacunas – se realizan también cuando la familia no tiene seguro médico alguno.

Los chequeos médicos de prevención para menores

	Edad	Objetivo principales
U1	1.-4. horas de vida	Control de las funciones vitales
U2	3.-10. día de vida	Control de piel, órganos y órganos genitales, análisis de sangre para detectar patologías hereditarias
U3	4.-6. semanas de vida	Funciones corporales, oído, caderas
U4	3.-4. mes de vida	Desarrollo físico, detección de trastornos cerebrales Asesoramiento con respecto a las vacunaciones
U5	6.-7. mes de vida	
U6	10.-12. mes de vida	
U7	21.-24. mes de vida	
U7a	3 años (opcional)	Detección de alergias, trastornos de socialización y de la conducta, obesidad etc.
U8	3,5-4 años	Control de reflejos, fuerza muscular, dientes, capacidad de coordinación, habla
U9	5 años	Control de sicomotricidad y capacidad de coordinación, tests visuales y auditivos
U10	7.-8. años (opcional)	Detección de trastornos del desarrollo (p. ej. dislexia) o de la conducta (p. ej. hiperactividad o autismo)
U11	9.-10. años (opcional)	Detección de trastornos de rendimiento escolar, asesoramiento sobre medios de comunicación, la importancia de deporte y movimiento y el peligro de sustancias adictivas.
J1	12-13-14 años	Detección de vicios de postura, análisis del desarrollo general, asesoramiento sobre la pubertad
J2	16.-18. años (opcional)	Detección de trastornos sexuales, vicios de postura, socialización y conducta, prevención de diabetes.

Fuente: Servicio Municipal de Sanidad

FRANCIA

EL «GRENELLE» DE LA INSERCIÓN¹¹

El Alto Comisario de la Solidaridad Activa contra la Pobreza, Martin Hirsch, inauguró, el pasado 23 de noviembre, el denominado “Grenelle¹² de la inserción”, con ocasión de las jornadas de la experimentación social de Grenoble. Este planteamiento inédito fue decidido el 2 de octubre por el jefe del Estado, por sugerencia de la directora de una empresa de inserción.

El objetivo declarado es contribuir al objetivo gubernamental de reducir la pobreza en un tercio en el plazo de cinco años, efectuando la refundición de los dispositivos de inserción y poniendo “los mínimos sociales al servicio del empleo”.

Durante dos días, en la ciudad de Grenoble, asociaciones, colectividades territoriales, investigadores e interlocutores sociales -unos 1.000 participantes en total- debatieron sobre lo que está en juego de este “Grenelle”.

La innovación más importante ha sido las experimentaciones resultantes de la convocatoria de proyectos realizada hace unas semanas, que debería alimentar la reflexión. Además, las respuestas ponen de manifiesto que la iniciativa es aún vivaz en el sector: 850 manifestaciones de intención fueron dirigidas al Alto Comisario antes de la fecha límite del 9 de noviembre. Los portadores de un proyecto tendrán sin embargo “hasta de finales enero para perfeccionar su expediente”, en particular, sobre el aspecto referente a las condiciones de evaluación “, según puntualiza el gabinete de Martin Hirsch. Se organizarán también una decena de foros regionales y, a partir del 10 de diciembre, tres grupos de trabajo trabajaran exhaustivamente en relación con el objetivo de la política de inserción y su gobernanza, la movilización de los empresarios y las trayectorias de inserción.

TRES GRUPOS DE TRABAJO

Se han definido tres Grupos de Trabajo compuestos por ocho órganos colegiados (Estado, colectividades territoriales y parlamentarias, patronos, asalariados, asociaciones, participantes y trabajadores sociales, beneficiarios y personalidades cualificadas): el primero, sobre “objetivos de la política de inserción y su gobernanza”; el segundo, relativo al “papel de los empresarios y su implicación en las políticas de inserción”, y el tercero, sobre “las trayectorias de inserción”.

¹¹Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2533, de 30 de noviembre 2007

¹²El término “Grenelle” reenvía a los acuerdos de Grenelle de mayo de 1968 y designa, por analogía, un debate multipartito que reúne a representantes del Gobierno, sindicatos y organizaciones patronales; en el caso que nos ocupa, por el Gobierno, representantes de las asociaciones profesionales y las ONG. El nombre “Grenelle” procede del lugar donde se celebraron los acuerdos, en el ministerio de Trabajo, que está situado en la calle de Grenelle, en París.

Estos grupos de trabajo se inspirarán en la materia prima suministrada en el lanzamiento de la operación en Grenoble. “Un Grenelle, es una negociación”, insistió el Sr. Hirsch, haciendo suya la interpelación de François Chérèque, secretario general de la CFDT (Confederación Francesa del Trabajo), según quien estas negociaciones deben conducir a la “ruptura”.

Los profesionales de la acción social subrayan que lo que hay que negociar es la responsabilidad del Estado; éste debe dejar de aplicar políticas contradictorias, como lo ilustra, en particular, la reducción aún mal “digerida” de los contratos subvencionados. “A pesar de sus dificultades presupuestarias el Estado no debe reducir sino reforzar la ayuda a la inserción”, afirma Claude Alphandéry, presidente del Consejo Nacional de la Inserción por la Actividad Económica.

A decir de todos, las autoridades públicas también deben poner fin a los despilfarros humanos y económicos de la precariedad, admitiendo que la inserción es una inversión que produce más beneficios que gastos. Gilda Farell, jefa del polo social del Consejo de Europa, pone sin embargo en guardia contra la ilusión de este reconfortante consenso: “¿A quién beneficia el saldo?. El dinero devuelto a la colectividad raramente se invierte en los más pobres. No se puede seguir poniendo a los pobres a trabajar para redistribuir a los más ricos”. Estas palabras de la Sra. Farell ponen de manifiesto la necesidad de una reflexión sobre la totalidad del contrato social, pero hay pocas probabilidades de que formen parte del programa de las negociaciones.

Con todo, el Grenelle no puede limitarse a una lista suplementaria de pretensiones, de las cuales una inmensa mayoría ya se puso sobre la mesa en muchas ocasiones, con el riesgo de terminar con una nueva ley o más dispositivos. “[...] es un objetivo político, es necesario que las autoridades públicas digan lo que es para ellas la inserción y que lo que hace un ministro no sea contradicho por otro [ministro]”, destaca Nicole Maestracci, presidenta del FNARS (Federación Nacional de Asociaciones de Acogida y Reinserción Social), mencionando, a pesar de todo, una serie de prioridades de las que convendría debatir, tales como la inserción de los 18-25 años, “de los cuales el 7% no tienen empleo ni están en formación”, o las “poblaciones invisibles” que no acuden a los servicios sociales.

En la movilización colectiva que queda por construir, Martin Hirsch ha querido impactar pidiendo a Laurence Parisot, presidenta del Medef (la principal patronal), que comprometa solemnemente a los empresarios.

Por su parte, las asociaciones de solidaridad también habrían deseado sentarse a la mesa de las negociaciones de la Conferencia sobre el empleo y el poder adquisitivo, igualmente en pleno centro de las cuestiones relativas a los mecanismos de exclusión, a la que no fueron aceptadas. Insisten en que ya es hora de superar las declaraciones de intención y de pasar a la velocidad superior.

El presidente de “Nuevas Solidaridades” propone obligar a las empresas a actuar frente al paro, “utilizando mecanismos como el existente para el empleo de las personas minusválidas”. Pero a estas

prescripciones, el Sr. Hirsch prefiere la perspectiva de un “nuevo equilibrio entre los derechos y los *deberes*” de los poderes públicos, las empresas y los beneficiarios. Esta pista deja a los protagonistas asociativos dubitativos.

Mientras el Estado experimenta dificultades para desempeñar su papel de garante de las solidaridades, las repercusiones, que reforzarían el peso de las responsabilidades individuales, preocupan, aunque el Alto Comisario ha querido tranquilizar sobre este punto. “Atención a no imponer demasiado a los que ya han sido dañados por la vida, a no terminar en un “workfare” a lo americano”, avisa a Bruno Grouès, coordinador del colectivo Alerte.

Otra promesa es la instauración de una “inversión de la carga de la prueba”, que debería imponer al Estado explicarse sobre la no generalización de una experimentación que, por criterios y un método reconocidos, haya demostrado su eficacia. Respondiendo al temor de los protagonistas de la inserción por la actividad económica, cuya oferta de servicios está siendo estudiada a fondo por el Ministerio de Empleo, con un nuevo sistema de evaluación, se ha comprometido “a que se alcancen criterios de evaluación negociados y no paradójicos” para los que se ocupan de los más frágiles.

El alto comisario prometió también que las políticas públicas no olvidarían la inserción de los jóvenes ni la lucha contra el analfabetismo. “Si el Grenelle no se termina con una mayor simplificación de los dispositivos, habremos perdido nuestra apuesta”, afirmó.

El principio de un contrato único de inserción, concebido como una “herramienta flexible a disposición de los protagonistas, que podrán adaptarlo a las necesidades de la pareja empleador- asalariado” parece estar adquirido. Por su parte, las cláusulas sociales en los contratos públicos deberían ser objeto de una próxima comunicación del Consejo de Ministros. Finalmente, a pesar de ciertas divergencias sobre la concepción de las políticas de inserción, Martin Hirsch ordenó a los protagonistas llegar “a compromisos productivos para que esta causa progrese”.

Dentro de unos meses se apreciará con más claridad la eficacia del método, pero Jérôme Vignon, director de Protección social e Integración de la Comisión Europea, se muestra entusiasta ya desde ahora: Visto desde Bruselas, donde los conceptos de contrato, de derechos y responsabilidades dieron en el blanco, “se dice que de nuevo ocurre algo en Francia, que hasta ahora era el precursor desgraciado de la lucha contra la precariedad”. Un satisfecit que coincide con su próxima presidencia de la Unión Europea, en julio de 2008.

Sin embargo, Gilda Farell insiste en que esta obra no tendrá éxito si la totalidad de la sociedad no se moviliza. Ahora bien, sólo unos días después del muy mediatizado “Grenelle del Medio ambiente”, los profesionales de la inserción y de la lucha contra la exclusión no pueden sino deplorar la falta de interés de la opinión pública por este tema. Otra inquietud: Aunque el acompañamiento social no haya sido olvidado en los debates de Grenoble, ¿no quedará circunscrito el “Grenelle de la Inserción”

a la inserción en el empleo?. Si éste fuese el caso, muchos quedarían decepcionados. “Con la renta de solidaridad activa y el contrato único de inserción, no habremos hecho nada por los menores de 25 años ni por aquellos que están muy lejos del empleo”, explica Bruno Grouès. Un temor tanto más justificado cuanto que ninguna conferencia de lucha contra las exclusiones está programada en 2008. “Un doble acontecimiento no sería soportable a nivel práctico”, argumenta Bernard Seillier, presidente del Consejo Nacional de las Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social.

LOS PROYECTOS EXPERIMENTALES EXAMINADOS CON LUPA

Entre los cinco campos de experimentación de la convocatoria de proyectos (salud, acompañamiento en el empleo, inserción de los jóvenes, educación y modos de guardia), el acompañamiento en el empleo vuelve de nuevo de forma masiva en los expedientes, así como las “plataformas movilidad”. “Prácticamente todas las escuelas de la segunda oportunidad nos enviaron un expediente”, apunta Etienne Grass, del gabinete de Martin Hirsch, según el cual “será importante federar los proyectos”.

Los proyectos experimentales, para los cuales el Estado ha previsto seis millones de euros, serán examinados a finales de enero por un jurado compuesto, en particular, por miembros del Observatorio Nacional de la Pobreza y la Exclusión Social, del Comité Nacional de Evaluación de las experimentaciones, de la Escuela de altos estudios en ciencias sociales, de la nueva Agencia de las Solidaridades activas, de la Escuela de Economía de París, del FNARS y de la Mutualidad Francesa.

ALOJAMIENTO DE PERSONAS SIN DOMICILIO¹³

Después de varios meses de trabajo, la Conferencia organizada por Federación Nacional de Asociaciones de Acogida y de Reinserción Social (FNARS) hizo públicas, el 5 de diciembre de 2007, sus propuestas para la elaboración de una política de asistencia y alojamiento a las personas sin domicilio.

La Conferencia de consenso sobre el alojamiento de las personas sin domicilio, organizada por la FNARS se celebró los 29 y 30 de noviembre. Después de 6 meses de trabajo, con la participación de unos cuarenta expertos- investigadores, profesionales, representantes del Estado y de las colectividades territoriales, médicos y militantes asociativos franceses y extranjeros, entregaron sus conclusiones, que fueron examinadas y debatidas por una comisión de 16 miembros y un auditorio de 300 personas, Nicole Maestracchi, presidenta de la FNARS, recordó que “En los últimos años, el estado fue aumentando los medios dedicados a la vivienda pero quedan aún muchas personas en la calle”.

¹³ Actualités Sociales Hebdomadaires 7 de diciembre 2007 N° 2534.

“El aumento cualitativo de la oferta no es suficiente. Es necesario que cada uno, Estado, asociaciones, colectividades territoriales, examine su acción con “ojo crítico”.

Para aplicar una política adecuada, es necesario conocer al público al que se dirige. Este postulado pone de relieve una serie de carencias del sistema. La FNARS decidió interesarse por las personas “privadas de domicilio”, pero no existe actualmente ninguna nomenclatura satisfactoria para cuantificar la población sin vivienda. El INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos) que recoge la noción de “sin domicilio”, censa 86 000 personas correspondientes a este concepto.

Pero en la realidad, el organismo contabiliza las personas en la calle y hospedadas viviendo en ciudades de más de 40.000 habitantes, sin incluir las personas instaladas en casa de terceros o en viviendas precarias. Si se incluyera este colectivo, habría una población privada de alojamiento de más de 220.000 personas. Las acogidas transitorias en centros de alojamiento tampoco se tienen en cuenta. Otro olvido de la investigación: la ausencia del estudio de los factores de vulnerabilidad que conducen a la calle.

La población de las personas sin domicilio no constituye un grupo social, subraya Jean Marie Firdion, sociólogo e investigador asociado al CNRS (Centro Nacional de Investigación Científica), ya que estos son heterogéneos, con recorridos totalmente distintos “sólo un poco más del 10% corresponden a la imagen del “clochard” (vagabundo)

Sin embargo, la pertenencia a un medio social modesto, la falta de cualificación, los problemas de salud, un estado depresivo o problemas surgidos durante la infancia pueden ser factores comunes a estas trayectorias. “Hoy en día se confunden los efectos y las causas”, añade Patrick Bruneteaux, encargado de investigación en el CNRS. “Con el concepto de “sin techo” se subraya el estado presente de la persona ocultando su recorrido social. Prefiero hablar de exclusión del alojamiento (denominación reconocida por la Federación europea de las asociaciones nacionales de las personas “sin techo”) que cuestiona las políticas sociales y el papel de los arrendatarios sociales.”

Es necesario observar las “lógicas de marginación” de las categorías de la población, que pertenecen en su mayoría a las clases populares, es decir relacionar el fenómeno de los “sin techo” al problema social. No se trata solamente de un problema de estadísticas: “Elaborar programas específicos para ahorrar dinero está muy de moda. ¿No sería posible crear previamente programas para reducir la cantidad de personas en la calle?” se plantea Pierre Gaudreau, coordinador de la red de ayuda a personas solas e itinerantes de Montreal.

Hay pues que buscar un equilibrio entre el problema de alojamiento y la política de la vivienda. En relación con el alojamiento, es de todos conocida la existencia de largas listas de espera. Dos

soluciones se imponen para aliviar esta situación, expone Christophe Robert, encargado de estudios a la Fundación “Abbé Pierre”: prevenir las expulsiones y construir una oferta social abordable.

¿Cuanto tiempo hará falta para que la Ley recientemente aprobada sobre el derecho exigible a la vivienda¹⁴ surta sus efectos? Se aprobó la Ley y no se ha dicho nada más sobre la política de la vivienda. Se calcula que, según el texto unas 600.000 personas podrían exigir una vivienda a los poderes públicos y solo hay disponibles unas 60.000. Consecuencia, según Christophe Robert, el texto no se podrá aplicar.

Además Se puede pensar que el plan de acción reforzado a favor de los “sin techo” (PARSA) elaborado en enero 2007, al permitir estancias de acogida más largas, propicie un mayor atasco del dispositivo de alojamiento

Mientras se espera que las medidas jurídicas de derecho a la vivienda puedan resolver gran parte del problema, los responsables institucionales echan una mirada crítica sobre las políticas llevadas en los últimos 20 años y denuncian el fracaso de la política de un Estado providencia. “No hubo en el sector del alojamiento de urgencia regulación ni partenariado porque el estado no cumplió con su papel de coordinación” estima Xavier Emmanuelli, presidente del SAMU social.

Con la emergencia de nuevas necesidades, los Centros de Alojamiento, readaptación y de reinserción social nacidos de la ley de lucha contra las marginaciones de 1998 (CHRS), que habían sido hasta entonces las únicas respuestas a los problemas de urgencia, han dado paso a otras soluciones. La descentralización amplificó la complejidad, el atasco y la falta de organización de los dispositivos que hoy se denuncian en varios informes.

Si el PARSA y el derecho exigible a la vivienda de marzo 2007, han vuelto a estructurar el dispositivo de alojamiento, no han resuelto, según los profesionales, la falta de regulación de los beneficiarios y la incoherencia de los dispositivos. Incoherencia confirmada por la experiencia de Eric Lepage, director de un centro de acogida, que tuvo que firmar 18 convenios para poder crear dispositivo que cubra el recorrido desde la urgencia a la inserción.

El director general de la acción social reconoce la necesidad de una evolución “ Hay que crear instrumentos de control y tutela ,como la puesta en común de los medios, los convenios de objetivos quinquenales, para asegurar una mayor fluidez en los recorridos” Hay que “ partir de las necesidades de las personas para incluir las estructuras existentes en una red común”

También admite que los diferentes instrumentos de coordinación actuales (planes locales, departamentales de alojamiento de personas desfavorecidas) deberían simplificarse y tener un

¹⁴ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 101, pág. 90 y 102, pág. 83

funcionamiento más ágil: “Es necesario racionalizarlos para dedicar más tiempo a la acción que a la elaboración”

Pero este acuerdo general sobre el principio de una solución de alojamiento continua, individualizada, multidisciplinar, adaptada a un recorrido que no siempre es lineal, oculta un debate de fondo: el problema de la oferta inmediata, de corta duración, especialmente de un día.

El informe del Tribunal de Cuentas publicado en marzo 2007 estimaba que “al focalizar los medios de urgencia, se toma el problema al revés” Desde entonces el PARSa instauró la noción de continuidad en la toma a cargo, reservando a la urgencia una función de orientación. Genevieve Decropt, socióloga y miembro del “Colectivo de trabajo y estudio para la acogida de personas vagabundas e itinerantes” subraya el riesgo de enfrentarse a efectos no previstos ni deseados “¿Qué se hace con las personas excluidas de la toma a cargo ¿ Hay que abandonar los que no se inscriben dentro de un proyecto de inserción, estimando que no entran en el trabajo social?”.

Se preocupa esencialmente de la sobrecarga que recae en los centros de acogida, en la recepción durante la jornada, y la función de albergue y sanitaria que cumplen. Añade que estos organismos sufren de una falta de reconocimiento, ya que los fondos públicos se destinan a la acogida nocturna y a un acompañamiento dentro del marco de los dispositivos actuales. “Desde que hay intervención, hay acompañamiento seguimiento” nos dice Genevieve Decropt, pues “no hay necesidades primarias a las que haya que responder con un servicio mínimo y necesidades secundarias que, solo ellas, darían lugar a un trabajo social de acompañamiento” Más aún, cuando las competencias cada vez más solicitadas a los trabajadores sociales, para enfrentarse a poblaciones totalmente marginadas, son, principalmente: crear una relación, comprender la demanda y suscitar el deseo de ser ayudado.

¿Modelos de acogida?

Las asociaciones vuelven a plantear la falta de profesionalización de los equipos móviles de acogida y asistencia. Por eso en ciertos departamentos se decidió integrarlos dentro de equipos multidisciplinarios. Así, en Rouen, la unidad móvil de acción psiquiátrica para las personas marginadas atiende las demandas de los trabajadores sociales relativas a personas en estado de precariedad con problemas psiquiátricos y los asiste en la misma jornada. El equipo mantiene permanencias en los denominados “lugares sociales” de la ciudad. Este trabajo de colaboración resulta imprescindible, nos explica Alián Gouiffes, psiquiatra, para crear formas de asistencia a las personas para las que el trabajo social no es suficiente, y no son enfermos psiquiátricos.

La aplicación de este modelo suscitó muchas discusiones dentro de la comunidad médica, por lo que algunos denominan “sub psiquiatría” Nuestro objetivo sólo consiste en orientar estas personas hacia

dispositivos de asistencia, dedicando el tiempo necesario a su acompañamiento. Sólo un trabajo conjunto puede solucionar los problemas entre los actores sociales y los profesionales de la sanidad”.

La noción de “ir hacia.” o recorrido de inserción va relacionada con la acogida sin condiciones de personas que rechazan la asistencia o ayuda al alojamiento, tienen conductas adictivas o problemas psiquiátricos y no entran dentro de los cánones habituales de asistencia. La cuestión de la apertura de las estructuras con “pocos requisitos de admisión” y con “alto nivel de competencia” se evoca con frecuencia.

Asistencia e inserción constituyen un doble reto para Patrick Rouyer, director de misiones sociales en Meaux “dentro de lo ideal de los dos proyectos: cuidados e inserción, existe siempre una dimensión de imposibilidad que siempre se atribuye al otro” Más aún cuando el tiempo psíquico no corresponde al de inserción. Por lo tanto, es necesario, según Patrick Rouyer, elaborar una acogida a los grandes marginados “toxicómanos y alienados” dejando de lado el “ideal” de cuidados e inserción y creando un compromiso ético para “acoger al individuo tal como se presenta” Sobre la misma base que el asilo político, es necesario, “ pensar en lugares de acogida decentes, respetuosos de la especificidad de las personas sin otra contrapartida y sin más objetivo que proteger” Esta noción de “no abandono” condiciona la existencia de la relación social.

De la misma manera que las personas con problemas psiquiátricos, en las relaciones entre organismos asistenciales, los consumidores de drogas son víctimas del síndrome de “dejar que otros se ocupen de ellos”, sin que el PARSA (Plan de Acción Reforzado a favor de las personas sin domicilio) haya podido resolver esta situación, nos dice François Hervé, vicepresidente de l’ANIT (Asociación Nacional de Interventores en Toxicomanía). Deplora que no se tenga en cuenta el problema de las adicciones en los dispositivos de alojamiento, y la ausencia de solución para los consumidores activos y propone que cualquier persona tenga la posibilidad de ser albergada “ sea cual sea su relación con las adicciones”

Esta aceptación de patologías de adicción, pero también de los modos de vida, es una demanda importante de los albergados, indica Didier Giroud, consultante y animador con Catherine Etienne de tres foros locales que reunieron usuarios y trabajadores sociales, en Pays de Loire, Ile de France y Provence Alpes Côte d’Azur. Y añade: “No se puede ayudar a una persona a ser autónomo, infantilizándola con horarios, un reglamento interior rígido y la negación de su vida social y sexual”.

A partir de esta noción de acogida sin condiciones- que según Rina Beers, directora adjunta de Federatie Opgang en Holanda, debería estar inscrita en los convenios internacionales relativos a los derechos fundamentales – el Colectivo de Acción de los “sin techo” (CASA) fundó en 2003, la Villa Medicis, en Aviñón. Este centro, cuya vocación es acoger a las personas no acogidas por otras estructuras, aloja sin procedimiento de admisión previo y sin duración de estancia, un efectivo de 25 personas, entre las cuales, parejas, personas con animales, y consumidores de drogas. Lo que

presupone una posibilidad de consumo en el sitio, no recomendada pero admitida. Este tipo de albergue que permite paliar las carencias de acogida institucionales, plantea el problema del riesgo asumible por los profesionales, del alto nivel de acompañamiento y de competencia necesarios y sobre todo de una nueva dimensión para la intervención social.

El hecho de no fijar un plazo máximo de estancia podría contradecir la figura jurídica del contrato, que requiere un término. Así lo estima, Michel Thierry, ex director general de la acción social y miembro del jurado. Para Pascal Fuvel, director de CASA, los resultados son positivos cuando los proyectos se dejan en manos de los albergados “Los que llegaron hace cuatro años, ya se fueron. La mayoría se quedan entre uno y dos años”.

Tras lo expuesto, cabe concluir en la heterogeneidad del público sin alojamiento o con dificultades para dormir y la variedad de soluciones al problema. Volver a plantear las políticas públicas de las personas sin domicilio necesitará dejar de pensar en términos de “dispositivos” y conciliar las lógicas institucionales con las del sentido común. Jean Marie Delarue, consejero de Estado y presidente del jurado, nos da un primer diagnóstico “Quizás hemos querido un estado demasiado perfecto, con leyes demasiado perfectas que nos impiden realizar objetivos muy sencillos” Si querer trasponer directamente soluciones venidas de otro modelo social puede ser peligroso, el ejemplo de Inglaterra, que consiguió disminuir de dos tercios el número de personas sin domicilio en cinco años, nos muestra que el objetivo de reducir el número de personas en la calle es algo factible.

ITALIA

SIMPOSIO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Organizada por el Instituto para la Formación de los trabajadores (ISFOL) y el Departamento para los Derechos y la Igualdad de Oportunidades del Consejo de Ministros, a mediados de octubre tuvo lugar en Roma un simposio sobre "Las cuestiones de género en los procesos, en los planteamientos y en los instrumentos de evaluación de las políticas públicas", en el ámbito de la actividad tendente a eliminar las barreras de género y en el recorrido de actuación del sistema "VISPO" ("Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità", es decir Valoración del Impacto Estratégico de la Igualdad de Oportunidades).

Se puso de relieve la necesidad de un programa político fuerte y global, que empiece por la dimensión local, recurra al balance de género y tienda a superar la desigualdad.

Según las expertas, las políticas económicas y jurídicas de género son insuficientes para garantizar igualdad de oportunidades y no hacen sino cometer una parcialidad en el acceso a lo puestos clave de la gestión del poder. Los párrafos destinados a las mujeres, insertados en un programa político más amplio, parecen casi una limosna conceptual, discriminante e ineficaz. En cambio, es necesario el compromiso en la actuación de políticas de género, tendentes la equidad social, con vistas a la programación europea 2007-2013.

En toda Europa, el balance de las desigualdades hombre/mujer es pesante. En la Unión Europea hay una diferencia del 15,8% en los niveles de ocupación masculina y femenina, siendo ésta última inferior en mucho, y con diferencias más pronunciadas en el interior de cada país miembro (27% en Italia).

Llama la atención especialmente el escaso número en política de las mujeres, que en las asambleas electivas representan como media el 22% del total (en Italia, el 12%). Según el ISFOL los datos europeos, y sobre todo los italianos, explican el retraso del desarrollo económico.

Desde hace más de diez años, en los mayores países del mundo, el Producto interior bruto crece menos, con repercusiones directas en el desempleo femenino. Así pues, una programación eficaz no puede ser sólo política, sino también económica y social, pero con tal de que sea justa y tenga en cuenta el panorama cultural en que actúa. En este sentido, el balance de género representa el instrumento de auto evaluación de las administraciones que, de esta forma, pueden controlar no sólo sus acciones, sino también las repercusiones de éstas en las personas, a efectos de transparencia.

La teoría del balance de género, que ya se aplica en varias realidades italianas, se inspira en la equidad, eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos públicos para el crecimiento profesional de las personas, sea hombres sea mujeres.

Las experiencias de las provincias de Emilia-Romaña (Módena y Reggio Emilia), Génova (Liguria) y de la Región Piamonte demuestran que la dimensión local (desde abajo) tiene más éxito que la nacional.

El balance de género, cuya utilización se prevé a nivel europeo también para la programación 2007-2013, es un instrumento de rendición de cuentas del gasto público que ha puesto claramente de relieve (en el caso de Piamonte) que el gasto social y para servicios a la persona no se debe considerar un coste, sino una inversión para la competitividad del territorio mismo.

En este sentido, la nueva programación ha incluido las instancias a los Gobiernos europeos para que consideren como verdadero trabajo el del cuidado, confiado a las mujeres.

AREA DE MIGRACIONES

ITALIA

LAS REMESAS, MOTOR DE DESARROLLO. ANÁLISIS DE LA REALIDAD ITALIANA

Según el IFAD (el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, la agencia de las Naciones Unidas para la reducción de la pobreza rural) y el Banco Interamericano de Desarrollo, que han elaborado un primer mapa global, las remesas de los inmigrantes a los países de origen han superado los 300.000 millones de dólares al año.

Las cantidades que unos 150 millones de inmigrantes envían a su patria, a menudo en cantidades entre los 100 y los 300 dólares, representan el triple de las ayudas oficiales al desarrollo enviadas por los países ricos a los países pobres.

Las remesas, según el sueco Lennart Bage, Presidente del IFAD, cuya sede está en Roma, se pueden convertir en un importante motor de desarrollo y, para explotarlo, la comunidad internacional debe hacer frente a tres retos: transferencias seguras; reducción de los costes de envío; utilización de los fondos no sólo para financiar los consumos, sino a efectos de inversión.

Para los inmigrantes la transferencia de los fondos ganados puede representar una tasa muy fuerte: antes del 20-25%, ahora del 10% pero, aparte las áreas donde existen cauces eficientes y competitivos (como entre Estados Unidos y América Latina, donde este porcentaje es aún más bajo), en otras áreas los costes son inaceptables, y su reducción conllevaría beneficios superiores, para muchos países, al aumento de las ayudas de los países industriales. Afortunadamente, ha continuado Bage, las instituciones económicas empiezan a darse cuenta de que las remesas pueden crear clientes en ambos lados del confín, o sea los inmigrantes por un lado y sus familias por otro, y la tecnología puede ser muy útil.

Pero la clave del desarrollo consiste en utilizar las remesas. Si se mira a las áreas rurales, donde actúa el IFAD, se ve que un 10-20% es ahorrado o invertido en pequeñas actividades económicas y una reducción de los costes de transmisión permitiría aumentar este porcentaje. Por esto el IFAD ha creado, en colaboración con el Banco Interamericano y la Comisión Europea, un instrumento monetario ad hoc, la Financing facility for remittances, a efectos de facilitar la utilización de las remesas para la actividad de las pequeñas empresas, de los pequeños agricultores para que inviertan en equipamientos, y facilitar el incremento del micro crédito, cuyas instituciones son más cercanas a las poblaciones rurales.

Desde Italia, donde los inmigrantes oficiales son 3 millones, las remesas enviadas a los países de origen fueron 4,4 millones de euros en 2006 pero, según el IFAD, este cálculo oculta un importe mucho mayor de transferencias, puesto que se realizan a través de cauces no oficiales.

En efecto, este sistema bancario figura último entre los cauces de envío.

La investigación sobre "El mercado de las remesas y las micro finanzas. Análisis de la realidad italiana: medio sueldo vuelve a casa: cómo y porqué", llevada a cabo por la Fundación Cariplo (Caja de Ahorro de las provincias lombardas) "Giordano Dell'Amore", debería inducir los bancos a reflexionar, pues se dejan sustraer, ignorándolo, un mercado que mantendrá en el futuro importantes tendencias al aumento.

La investigación es el resultado de entrevistas realizadas sobre una muestra de 700 inmigrantes, repartidas ecuánimemente entre Milán y Roma, las ciudades con el mayor número de extranjeros y, por consiguiente, con el mayor flujo de remesas monetarias (el 34% y el 22% del total, respectivamente).

Frecuencia de los envíos

Varias veces en un mes	5%
Una vez cada mes	49%
Una vez cada dos meses	11%
Una vez al año siempre	16%
Una vez al año ocasionalmente	19%

Un inmigrante de cada dos envía dinero una vez al mes, un 11% cada dos meses, el 16% tres o cuatro veces al año, y el 19% ocasionalmente; sólo un 5% envía dinero a casa más veces en un mes.

Más del 96% de los inmigrantes en Italia envía dinero al país de origen, y el cauce preferido (59%) es de las agencias especializadas, mientras los cauces bancarios alcanzan apenas el 6%, y las ventanillas de correos el 8%. Un extranjero cada cuatro (26%) se dirige a los cauces informales, menos seguros (amigos, familiares, chóferes de autobuses, comerciantes).

Cauces de envío

Agencias especializadas	59,1
Cauces informales	26,4
Correos	8,3
Bancos	6,2

Las agencias especializadas son utilizadas para enviar dinero destinado a consumos, mientras los cauces bancarios para garantizar inversiones y en general son mayores (549 euros por envío) que los envíos a través de agencias especializadas (260 euros).

Los importes de las remesas (*)

	Cuantía por envío	Cuantía media mensual
Banco	549	309
Correos	328	199
Agencia ad hoc	260	227
Cauce informal	412	188
Valor medio	322	219
(*) Valores en euros.		

La cuantía media por envío de las remesas es de 322 euros, mientras la media anual de remesas por inmigrante es de 2.633 euros. El 37% de los inmigrantes consigue enviar al país de origen más de 100 euros al mes.

Mujeres y hombres extranjeros envían el dinero de forma muy diferente. Las mujeres prefieren el sistema más oficial y seguro como el bancario (8,6% de la muestra, frente al 4,2% de los hombres), mientras los hombres se dirigen más a las agencias especializadas (el 60,1%, frente al 57,5% de las mujeres).

Entre las nacionalidades, el 90% de peruanos, dominicanos y senegaleses se dirige a las empresas especializadas, ante un 59% de los marroquíes, el 52% de los rumanos y el 26% de los polacos. El récord de utilización del cauce bancario les corresponde a los polacos (18% de la muestra) y a los rumanos (8%). Por último, un marroquí cada cinco prefiere el envío a través de las oficinas de correos.

Según uno de los expertos encargados de la investigación, el mundo bancario no es elegido por los inmigrantes para enviar dinero, porque los bancos no consiguen proponerles productos convincentes; sugiere una solución conveniente a bancos e inmigrantes: invertir energías en las micro finanzas.

La investigación dedica un capítulo para subrayar las afinidades importantes entre las micro finanzas y las transferencias de dinero, afinidades que demuestran que las personas de referencia son las mismas o se pueden superponer: antes que nada, los beneficiarios de las transferencias, como los del micro crédito, son personas en condición de parcial o total exclusión de la oferta de los servicios financieros; en segundo lugar, la cuantía de las sumas para ambas actividades es muy parecida: pequeñas cantidades, enviadas con frecuencia constante.

"Habida cuenta de los parecidos entre los dos servicios, se podría prever para el futuro un encauzamiento de las remesas a través del cauce de las micro finanzas; sin perjuicio para los destinatarios, los fondos enviados por los inmigrantes podrían ser gestionados por agencias de micro finanzas en los países en vías de desarrollo, como ya se está haciendo por varios sistemas bancarios

occidentales, alcanzando así el objetivo de aprovechar al máximo el potencial de desarrollo económico de las remesas a través de productos y servicios de ahorro e inversión, elaborados ad hoc sobre las exigencias efectivas de las poblaciones interesadas" .

ESPAÑA

INDICADORES

INDICADORES DE COYUNTURA SOCIOECONÓMICA

PIB (1)	Miles de millones (2)		Tasa de variación (3) interanual (%) (3)
	Euros	Dólares	
IV Trimestre 2006	252,1	375,12	4,0
I Trimestre 2007	256,7	381,97	4,1
II Trimestre 2007	260,8	388,07	4,0
III Trimestre 2007	264,0	392,83	3,8
PRECIOS	Tasa de variación interanual(%) (dic.07/dic.06)		Tasa variación acumulada (enero-dic. 07)
IPC GENERAL	4,2		4,2
(1) Corr. ef. Estacionalidad; (2) Prec. Corrientes (3) Prec. constantes			

SALARIOS	Tasa de variación (%)	Euros	Dólares
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS A 31.12.2007	2,9	---	---
INDICE DE COSTES LABORALES (ICL) (1) III TRIM. 2007			
• COSTE SALARIAL	3,8	1.608,06	2.392,79
• OTROS COSTES	5,2	592,55	881,71
S.M.I. MENSUAL		600,00	892,80
Costes laborales unitarios (2)			
• II TRIMESTRE 2007	2,9	---	---
• III Trimestre 2007	3,0	---	---
(1) Costes por trabajador y mes, (2) Total de la economía			

INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

EPA (INE)	III Trim. 07	VARIACIÓN (*)
ACTIVOS	22.302,5	641,8
OCUPADOS TOTALES	20.510,6	615,0
A TIEMPO PARCIAL	2.276,8	23,5
PARADOS	1.791,9	26,8
Tasa de paro (%)	8,0	-0,1
Varones	6,2	-0,2
Mujeres	10,5	-0,6
ASALARIADOS	16.869,8	503,9
Con contrato indefinido	11.481,2	776,7
Con contrato temporal	5.388,6	-272,8
Porcentaje de temporales	31,9	-2,7
(*) Sobre igual período año anterior(en valor absoluto o en puntos porcentuales)		

INEM	Dic. 07	VARIACIÓN (1)
Datos del registro de paro	2.129.547	106.674
Contratos registrados (enero-dic.)	18.622.108	95.336
Protección por desempleo (noviembre)		
Nº de beneficiarios(2)	1.501.860	123.446
Tasa bruta de cobertura	83,85	7,34
(1) Sobre igual periodo año anterior (en valor absoluto o en puntos porcentuales).		
(2) Beneficiarios de prestaciones económicas, incluido el subsidio agrario		

SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	dic-07	77.627,44 Millones de Euros
Gasto Pensiones Contributivas	dic-07	66.902,00 Millones de Euros
Número de Afiliados Seg. Social (fin de mes)	dic-07	19.195.755
Número de Afiliados medios a la Seg. Social	dic-07	19.372.777
Número de C.C.C.	dic-07	1.643.406
Número de Pensiones Contributivas	dic-07	8.334.316
Importe pensión media Sistema	dic-07	678,86 Euros.
Importe pensión media Jubilación	dic-07	766,52 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	dic-07	961,81 Euros.
Número de Pensiones No Contributivas	dic-07	456.796 No incluye País Vasco ni Navarra.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	III Trim. 07	
. Ocupados	"	20.510,6 Miles
. Parados	"	1.791,9 Miles
. Tasa de actividad	"	59,10
. Tasa paro	"	8,03
Paro registrado (INEM)	dic-07	2.129.547
Contratos registrados (INEM)	año 2007	18.622.108
Salario Mínimo Interprofesional	año 2007	570,60 Euros/Mes
IPC	dic-07	0,4
IPC interanual	"	4,2

AFILIADOS OCUPADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL **DICIEMBRE 2007**

AFILIADOS MEDIOS MENSUALES

El número medio de afiliados al Sistema de la Seguridad Social durante el mes de Diciembre ha alcanzado la cifra de 19.372.777 para el Total Sistema y 14.896.049 para el Régimen General.

La tasa interanual asciende a un 2,42% para el Total Sistema y a un 2,86% para el Régimen General.

El número medio de afiliados en relación con el mes de Noviembre disminuye en -20.382 para el Total Sistema y en -29.353 para el Régimen General.

La evolución interanual (Diciembre sobre Diciembre) de la afiliación media por regímenes ha sido:

REGÍMENES	AFILIADOS MEDIOS DICIEMBRE 2007	VARIACIÓN INTERANUAL	
		Absoluto	Relativo
Régimen General	14.896.049	413.686	2,86
R.E. Autónomos	3.159.017	106.327	3,48
R.E. Agrario Cta. Ajena	727.180	-17.597	-2,36
R.E. Agrario Cta. Propia	245.390	-8.901	-3,50
R.E. Mar	67.826	-1.262	-1,83
R.E. Carbón	8.207	-808	-8,96
R.E. Empleados de Hogar	269.107	-34.076	-11,24
TOTAL	19.372.777	457.370	2,42

AFILIADOS ÚLTIMO DÍA DEL MES

El número de afiliados al 31 de Diciembre asciende a 19.195.755 para el Total Sistema y 14.719.806 para el Régimen General, lo que supone un decremento respecto al mes de Noviembre de -129.942 y -140.158, respectivamente.

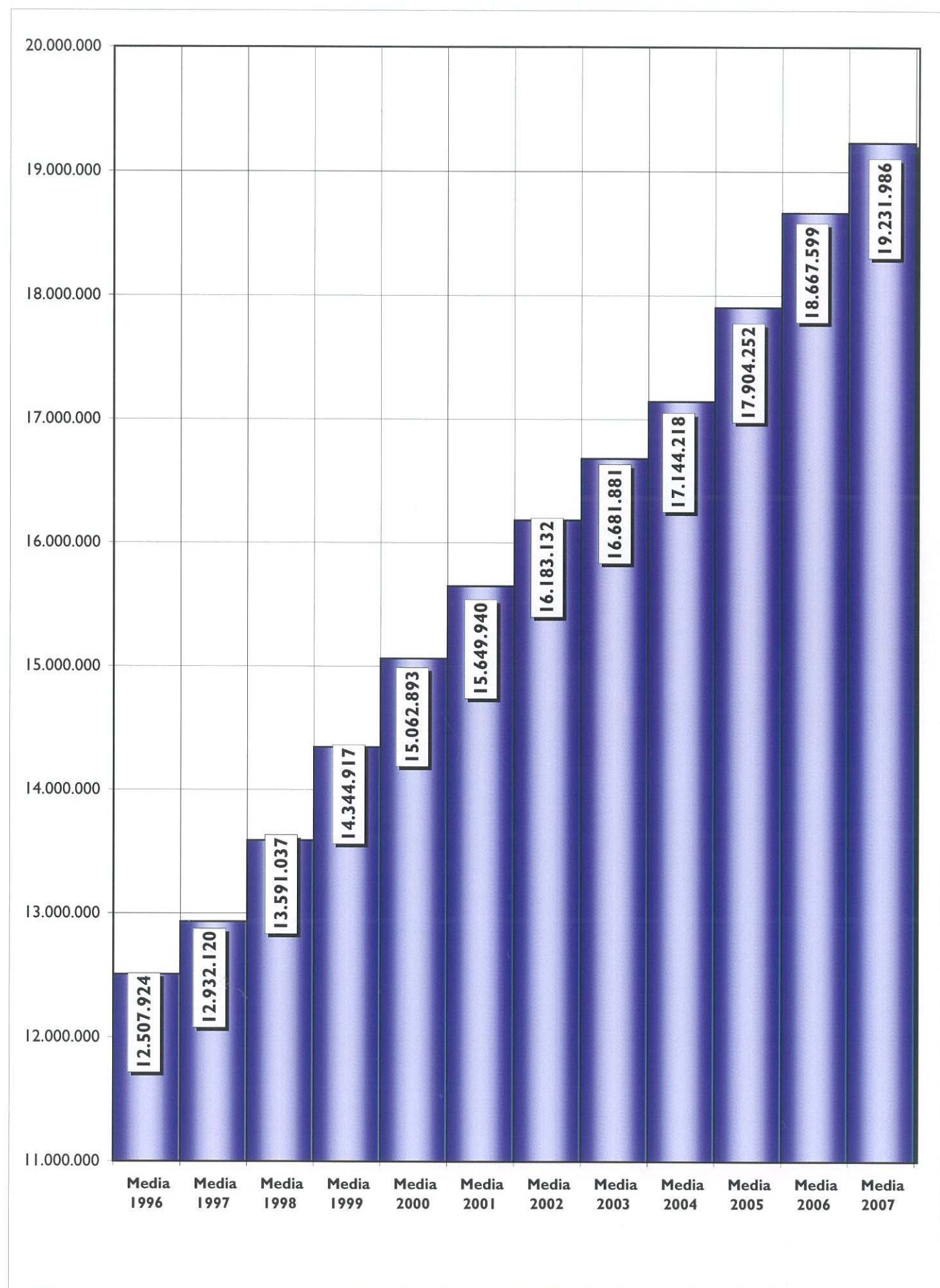
Por Secciones de Actividad en el R. General, cabe destacar una disminución en los siguientes Sectores:

-F "Construcción"	-117.519 (-6,16%)
-D "Industria manufacturera"	-35.735 (-1,54%)
-K "Act. Inmobiliarias; Servicios empresariales"	-34.830 (-1,63%)

En sentido contrario se produce un aumento en los sectores G "Comercio; rep. Vehículos de motor" con 33.397 (1,31%) afiliados y N "Actividades Sanitarias y Veterinarias; Servicios Sociales" con 27.276 (2,37%).

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

. MEDIAS ANUALES



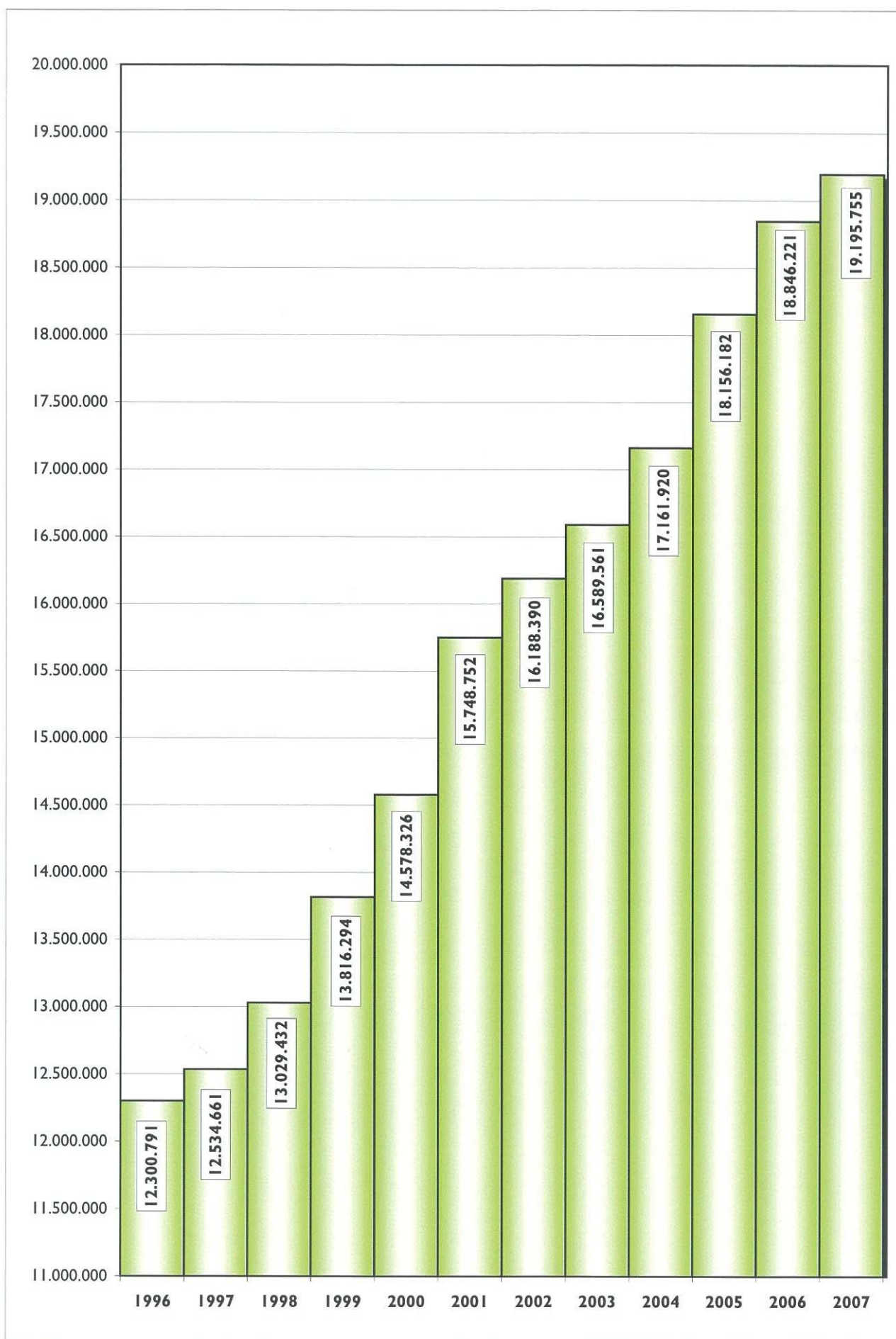
DISTRIBUCIÓN, POR GÉNERO, DE LA AFILIACIÓN MEDIA

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	Variación Interanual en %		
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres	Total
Medios 2006								
Febrero	10.802.607	59,08%	7.481.109	40,92%	18.283.716	4,33	7,41	5,57
Marzo	10.869.348	59,04%	7.540.794	40,96%	18.410.142	4,51	7,31	5,64
Abril	10.915.442	58,94%	7.603.495	41,06%	18.518.937	4,27	7,14	5,43
Mayo	11.006.022	58,89%	7.683.634	41,11%	18.689.656	4,07	6,59	5,09
Junio	11.084.391	58,95%	7.718.515	41,05%	18.802.906	3,43	5,75	4,37
Julio	11.172.067	59,04%	7.751.368	40,96%	18.923.435	2,87	4,88	3,68
Agosto	11.055.974	58,95%	7.699.497	41,05%	18.755.471	2,47	4,40	3,26
Septiembre	11.049.112	58,88%	7.716.746	41,12%	18.765.858	2,34	4,36	3,17
Octubre	11.074.804	58,72%	7.786.692	41,28%	18.861.496	2,32	4,43	3,18
Noviembre	11.090.885	58,64%	7.821.028	41,36%	18.911.913	2,36	4,46	3,22
Diciembre	11.053.606	58,44%	7.861.801	41,56%	18.915.407	2,45	4,51	3,28
Medios 2007								
Enero	10.996.854	58,56%	7.781.743	41,44%	18.778.597	2,73	4,58	3,49
Febrero	11.087.117	58,61%	7.830.903	41,39%	18.918.020	2,63	4,68	3,47
Marzo	11.158.866	58,55%	7.900.085	41,45%	19.058.951	2,66	4,76	3,52
Abril	11.194.931	58,46%	7.956.285	41,54%	19.151.216	2,56	4,64	3,41
Mayo	11.269.730	58,38%	8.033.459	41,62%	19.303.189	2,40	4,55	3,28
Junio	11.324.600	58,44%	8.053.176	41,56%	19.377.776	2,17	4,34	3,06
Julio	11.404.110	58,50%	8.088.940	41,50%	19.493.050	2,08	4,35	3,01
Agosto	11.263.773	58,40%	8.022.412	41,60%	19.286.185	1,88	4,19	2,83
Septiembre	11.250.542	58,32%	8.040.443	41,68%	19.290.985	1,82	4,19	2,80
Octubre	11.263.513	58,14%	8.108.171	41,86%	19.371.684	1,70	4,13	2,70
Noviembre	11.261.402	58,07%	8.131.757	41,93%	19.393.159	1,54	3,97	2,54
Diciembre	11.201.694	57,82%	8.171.083	42,18%	19.372.777	1,34	3,93	2,42

EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA AFILIACIÓN MEDIA TOTAL SISTEMA

	TRABAJADORES EN ALTA	DIFERENCIA MENSUAL		DIFERENCIA INTERANUAL	
		ABSOLUTA	%	ABSOLUTA	%
Medios 2006					
enero	18.145.717	-168.665	-0,92	970.688	5,65
febrero	18.283.716	137.999	0,76	964.094	5,57
marzo	18.410.142	126.426	0,69	982.301	5,64
abril	18.518.937	108.795	0,59	953.680	5,43
mayo	18.689.656	170.719	0,92	905.901	5,09
junio	18.802.906	113.250	0,61	787.435	4,37
julio	18.923.435	120.529	0,64	671.921	3,68
agosto	18.755.471	-167.964	-0,89	591.513	3,26
septiembre	18.765.858	10.387	0,06	575.908	3,17
octubre	18.861.496	95.638	0,51	580.978	3,18
noviembre	18.911.913	50.417	0,27	589.406	3,22
diciembre	18.915.407	3.494	0,02	601.025	3,28
Medios 2007					
enero	18.778.597	-136.810	-0,72	632.880	3,49
febrero	18.918.020	139.423	0,74	634.304	3,47
marzo	19.058.951	140.931	0,74	648.809	3,52
abril	19.151.216	92.265	0,48	632.279	3,41
mayo	19.303.189	151.973	0,79	613.533	3,28
junio	19.377.776	74.587	0,39	574.870	3,06
julio	19.493.050	115.274	0,59	569.615	3,01
agosto	19.286.185	-206.865	-1,06	530.714	2,83
septiembre	19.290.985	4.800	0,02	525.127	2,80
octubre	19.371.684	80.699	0,42	510.188	2,70
noviembre	19.393.159	21.475	0,11	481.246	2,54
diciembre	19.372.777	-20.382	-0,11	457.370	2,42

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

Datos a 31 de diciembre

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	VARIACION INTERANUAL EN %		
	Número	% s/total	Número	% s/total		Hombres	Mujeres	Total
1997	8.328.448	63,92%	4.700.984	36,08%	13.029.432	-	-	
1998	8.777.806	63,53%	5.038.488	36,47%	13.816.294	5,40	7,18	6,04
1999	9.157.039	62,81%	5.421.287	37,19%	14.578.326	4,32	7,60	5,52
2000	9.446.100	62,00%	5.790.118	38,00%	15.236.218	3,16	6,80	4,51
2001	9.644.859	61,24%	6.103.893	38,76%	15.748.752	2,10	5,42	3,36
2002	9.813.202	60,62%	6.375.188	39,38%	16.188.390	1,75	4,44	2,79
2003	9.941.653	59,93%	6.647.908	40,07%	16.589.561	1,31	4,28	2,48
2004	10.217.814	59,54%	6.944.106	40,46%	17.161.920	2,78	4,46	3,45
2005	10.674.677	58,79%	7.481.505	41,21%	18.156.182	4,47	7,74	5,79
2006								
31-ene	10.713.148	59,11%	7.410.693	40,89%	18.123.841	4,19	7,31	5,44
28-feb	10.777.751	59,09%	7.461.215	40,91%	18.238.966	4,28	7,29	5,49
31-mar	10.837.524	59,03%	7.522.512	40,97%	18.360.036	4,47	7,32	5,62
30-abr	10.932.490	58,91%	7.626.688	41,09%	18.559.178	4,46	7,25	5,59
31-may	10.986.044	58,94%	7.654.287	41,06%	18.640.331	3,81	6,22	4,78
30-jun	11.040.988	59,22%	7.601.870	40,78%	18.642.858	3,01	5,24	3,90
31-jul	11.094.256	59,10%	7.676.911	40,90%	18.771.167	2,61	4,52	3,38
31-ago	10.981.503	59,09%	7.602.049	40,91%	18.583.552	2,58	4,66	3,42
30-sep	11.061.659	58,79%	7.752.409	41,21%	18.814.068	2,72	4,39	3,40
31-oct	11.020.360	58,72%	7.747.391	41,28%	18.767.751	2,34	4,33	3,15
30-nov	11.071.918	58,63%	7.812.197	41,37%	18.884.115	2,42	4,55	3,29
31-dic	10.946.484	58,32%	7.823.775	41,68%	18.770.259	2,55	4,57	3,38
2007								
31-ene	11.001.197	58,65%	7.755.861	41,35%	18.757.058	2,69	4,66	3,49
28-feb	11.063.402	58,62%	7.808.187	41,38%	18.871.589	2,65	4,65	3,47
31-mar	11.165.865	58,51%	7.919.245	41,49%	19.085.110	3,03	5,27	3,95
30-abr	11.166.941	58,44%	7.942.067	41,56%	19.109.008	2,14	4,14	2,96
31-may	11.235.652	58,42%	7.998.413	41,58%	19.234.065	2,27	4,50	3,19
30-jun	11.338.410	58,57%	8.020.362	41,43%	19.358.772	2,69	5,51	3,84
31-jul	11.305.950	58,57%	7.996.735	41,43%	19.302.685	1,91	4,17	2,83
31-ago	11.153.026	58,55%	7.894.942	41,45%	19.047.968	1,56	3,85	2,50
30-sep	11.244.930	58,24%	8.063.060	41,76%	19.307.990	1,66	4,01	2,63
31-oct	11.189.086	58,18%	8.043.185	41,82%	19.232.271	1,53	3,82	2,48
30-nov	11.212.397	58,02%	8.113.300	41,98%	19.325.697	1,27	3,85	2,34
31-dic	11.065.545	57,65%	8.130.210	42,35%	19.195.755	1,09	3,92	2,27

EVOLUCIÓN DE AFILIACIÓN DE EXTRANJEROS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Datos a 31 de diciembre

	PROCEDENTES DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	PROCEDENTES DE PAÍSES DE PAÍSES NO UNIÓN EUROPEA	TOTAL EXTRANJEROS	VARIACIÓN INTERANUAL %		
				De Países Unión Europea	De Países no Unión Europea	Total Extranjeros
31.12.98	101.387	161.384	262.771			
31.12.99	120.563	211.844	332.407	18,91	31,27	26,50
31.12.00	140.391	311.706	452.097	16,45	47,14	36,01
31.12.01	157.394	447.506	604.900	12,11	43,57	33,80
31.12.02	177.393	652.002	829.395	12,71	45,70	37,11
31.12.03	205.577	717.641	923.218	15,89	10,07	11,31
31.12.04	248.655	826.139	1.074.794	20,95	15,12	16,42
31.12.05	284.149	1.404.449	1.688.598	14,27	70,00	57,11
2006						
31-ene	290.847	1.405.270	1.696.117	13,95	67,29	54,86
28-feb	296.737	1.425.028	1.721.765	13,63	65,65	53,53
31-mar	302.131	1.454.298	1.756.429	13,08	63,88	52,13
30-abr	311.973	1.491.350	1.803.323	12,86	56,01	46,33
31-may	330.542	1.519.867	1.850.409	14,57	41,32	35,66
30-jun	338.271	1.531.266	1.869.537	15,39	27,36	25,01
31-jul	345.703	1.522.656	1.868.359	17,15	17,57	17,49
31-ago	344.799	1.503.695	1.848.494	19,48	11,77	13,13
30-sep	355.297	1.529.721	1.885.018	21,76	8,50	10,78
31-oct	354.883	1.509.868	1.864.751	21,28	5,71	8,36
30-nov	358.782	1.521.919	1.880.701	22,77	5,60	8,49
31-dic	350.298	1.473.676	1.823.974	23,28	4,93	8,02
2007						
31-ene	581.227	1.266.216	1.847.443	99,84	-9,90	8,92
28-feb	594.596	1.281.805	1.876.401	100,38	-10,05	8,98
30-mar	615.488	1.311.859	1.927.347	103,72	-9,79	9,73
30-abr	625.454	1.322.355	1.947.809	100,48	-11,33	8,01
31-may	645.524	1.348.881	1.994.405	95,29	-11,25	7,78
30-jun	659.045	1.375.705	2.034.750	94,83	-10,16	8,84
31-jul	657.065	1.358.332	2.015.397	90,07	-10,79	7,87
31-ago	650.048	1.336.361	1.986.409	88,53	-11,13	7,46
30-sep	675.505	1.361.077	2.036.582	90,12	-11,02	8,04
31-oct	680.400	1.340.766	2.021.166	91,73	-11,20	8,39
30-nov	689.484	1.348.640	2.038.124	92,17	-11,39	8,37
31-dic	672.087	1.309.019	1.981.106	91,86	-11,17	8,61

Nota: En Mayo de 2004 se incorporan 10 nuevos países a la Unión Europea.

En Enero de 2007 se incorporan 2 nuevos países a la Unión Europea Bulgaria y Rumanía.

EVOLUCION DEL NUMERO AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL TOTAL SISTEMA

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS
1985	10.613.195	1.162.812	11.776.007
1986	10.906.691	1.176.752	12.083.443
1987	11.291.912	1.072.817	12.364.729
1988	11.776.913	1.096.003	12.872.916
1989	12.304.350	1.094.136	13.398.486
1990	12.587.744	1.310.779	13.898.523
1991	12.614.031	1.532.417	14.146.448
1992	12.234.096	1.607.685	13.841.781
1993	11.916.436	1.736.397	13.652.833
1994	12.109.602	1.410.066	13.519.668
1995	12.300.791	1.194.809	13.495.600
1996	12.534.661	1.152.362	13.687.023
1997	13.029.432	1.034.695	14.064.127
1998	13.816.294	914.356	14.730.650
1999	14.578.326	853.664	15.431.990
2000	15.236.218	863.763	16.099.981
2001	15.748.752	920.661	16.669.413
2002	16.188.390	1.000.967	17.189.357
2003	16.589.561	1.073.834	17.663.395
2004	17.161.920	1.121.015	18.282.935
2005	18.156.182	1.169.636	19.325.818
2006			
Enero	18.123.841	1.200.352	19.324.193
Febrero	18.238.966	1.204.341	19.443.307
Marzo	18.360.036	1.154.638	19.514.674
Abril	18.559.178	1.094.169	19.653.347
Mayo	18.640.331	1.075.756	19.716.087
Junio	18.642.858	1.074.040	19.716.898
Julio	18.771.167	1.132.430	19.903.597
Agosto	18.583.552	1.174.412	19.757.964
Septiembre	18.814.068	1.111.740	19.925.808
Octubre	18.767.751	1.126.735	19.894.486
Noviembre	18.884.115	1.188.410	20.072.525
Diciembre	18.737.414	1.209.077	19.946.491
2007			
Enero	18.757.058	1.251.838	20.008.896
Febrero	18.871.589	1.250.761	20.122.350
Marzo	19.085.110	1.225.400	20.310.510
Abril	19.109.008	1.184.633	20.293.641
Mayo	19.234.065	1.164.834	20.398.899
Junio	19.358.772	1.180.293	20.539.065
Julio	19.302.685	1.233.674	20.536.359
Agosto	19.047.968	1.293.093	20.341.061
Septiembre	19.307.990	1.228.065	20.536.055
Octubre	19.232.271	1.228.065 (1)	20.460.336
Noviembre	19.325.697	1.228.065 (1)	20.553.762
Diciembre	19.195.755	1.228.066 (1)	20.423.821

(1) A septiembre de 2007

EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
1988	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
1989	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
1990	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
1991	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
1992	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
1993	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
1994	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
1995	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
1996	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
1997	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
1998	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
1999	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
2000	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
2001	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
2002	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
2003	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
2004	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
2005	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
2006	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
2007 (1)	19.195.755	1.228.065	20.423.820	7.586.574	2,69

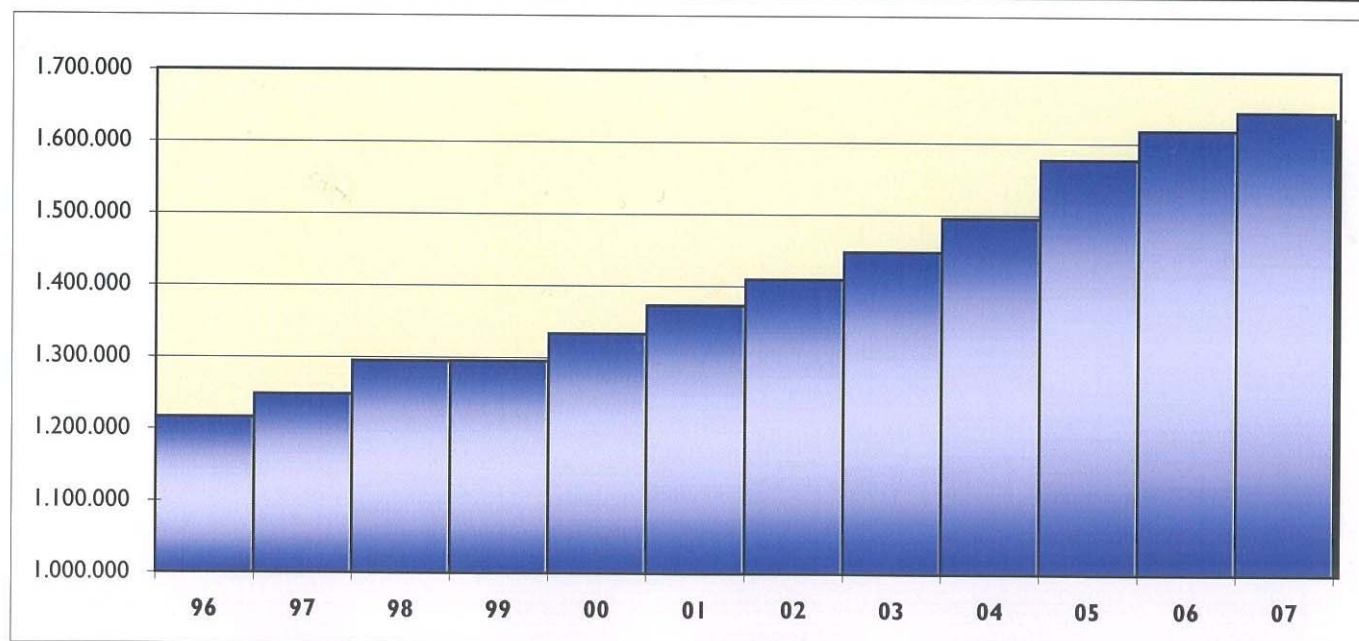
(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de septiembre 2007



EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

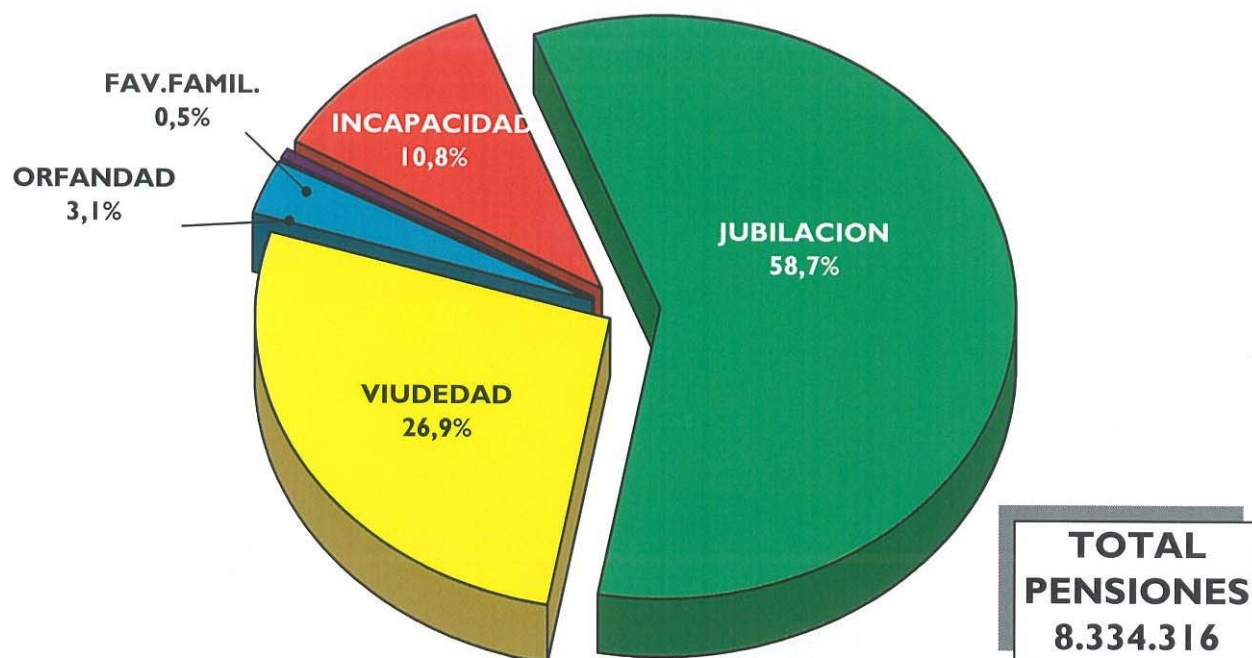
A 31 de diciembre

	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual absoluta %	
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459	740.713	26.200	3,67
1987	771.985	24.121	415	796.521	55.808	7,53
1988	840.524	23.898	297	864.719	68.198	8,56
1989	904.713	24.557	282	929.552	64.833	7,50
1990	949.616	21.300	296	971.212	41.660	4,48
1991	987.980	20.040	273	1.008.293	37.081	3,82
1992	995.999	18.176	266	1.014.441	6.148	0,61
1993	975.439	17.154	244	992.837	-21.604	-2,13
1994	1.095.700	14.749	223	1.110.672	117.835	11,87
1995	1.152.440	13.589	220	1.166.249	55.577	5,00
1996	1.202.578	13.346	206	1.216.130	49.881	4,28
1997	1.234.785	13.353	187	1.248.325	32.195	2,65
1998	1.281.282	13.133	159	1.294.574	46.249	3,70
1999	1.281.786	12.926	140	1.294.852	278	0,02
2000	1.320.420	12.766	128	1.333.314	38.462	2,97
2001	1.360.187	12.460	129	1.372.776	39.462	2,96
2002	1.397.149	12.425	119	1.409.693	36.917	2,69
2003	1.435.426	12.144	119	1.447.689	37.996	2,70
2004	1.483.058	11.952	109	1.495.119	47.430	3,28
2005	1.565.117	11.749	99	1.576.965	81.846	5,47
2006	1.606.007	11.518	97	1.617.622	40.657	2,58
2.007	1.631.963	11.347	96	1.643.406		



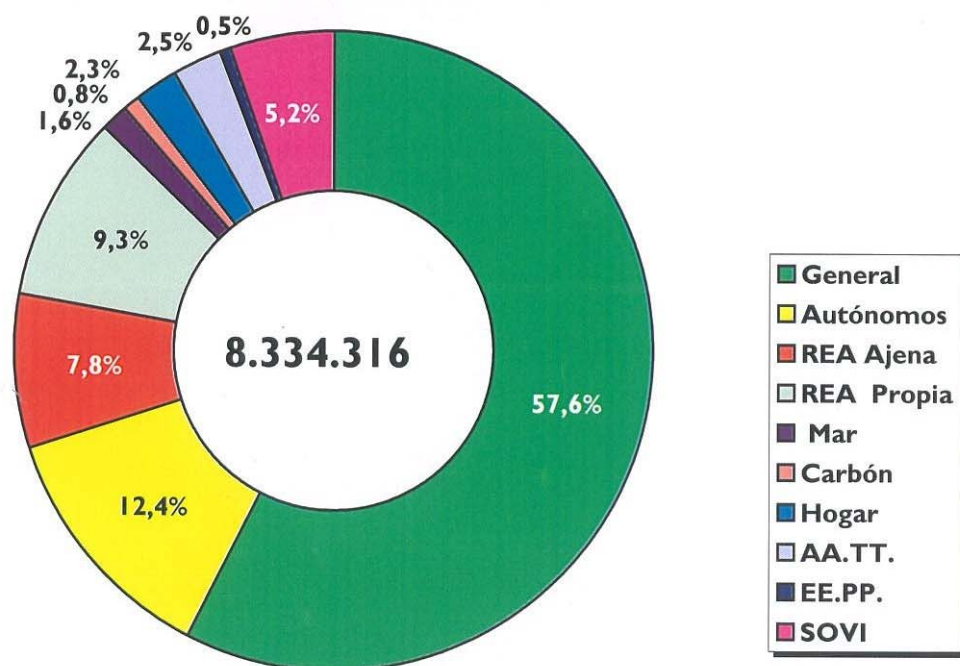
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES

I DE DICIEMBRE DE 2007

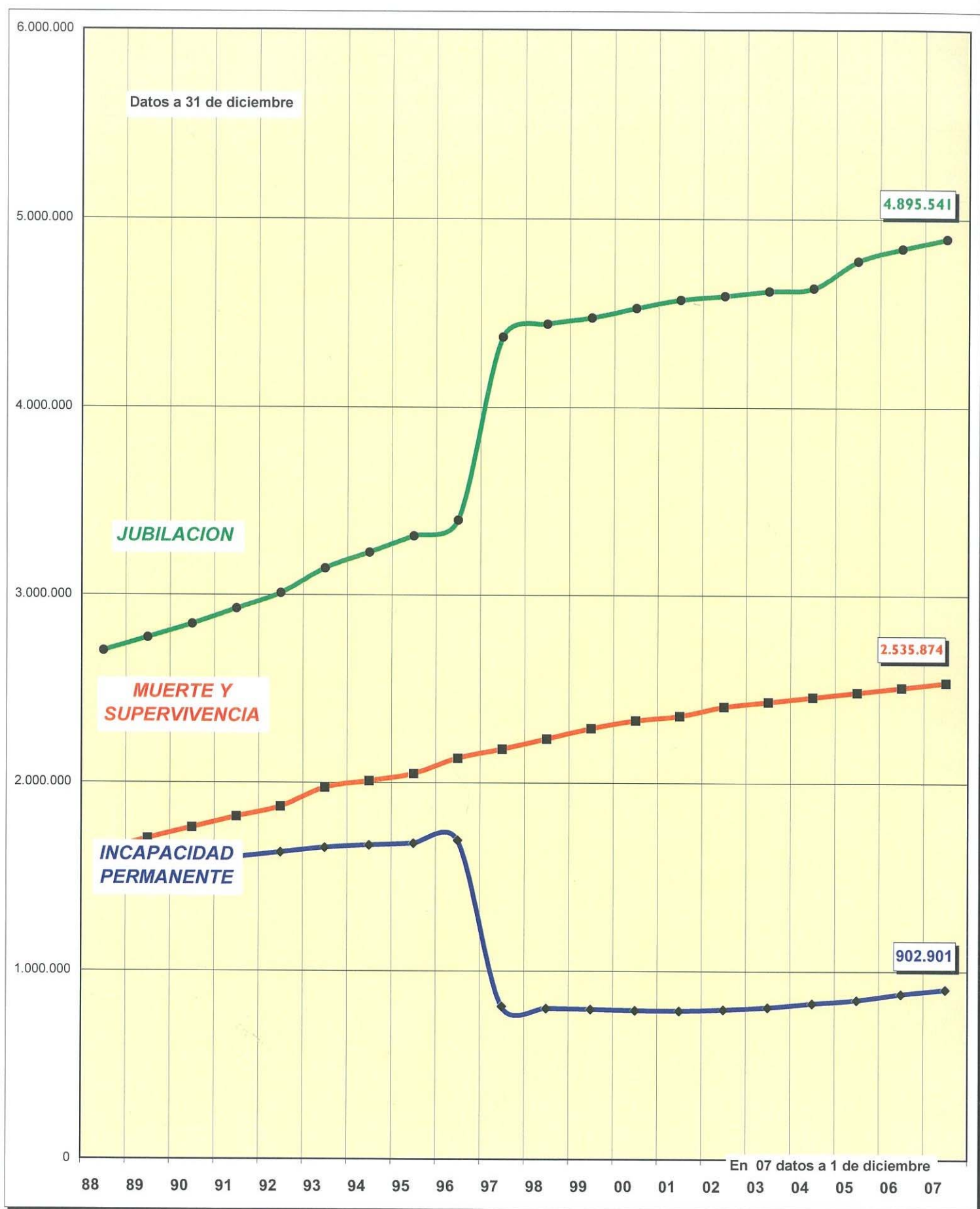


DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

I DE DICIEMBRE DE 2007



EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA

DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	640,45	624,66	397,67	234,12	302,34	549,84
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,13
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
1-12-07	765,46	766,52	500,35	302,68	402,46	678,86

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUDEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,69	5,46	7,46	6,24	7,76	5,87
2004	4,80	4,84	9,21	7,75	9,60	5,77
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
1-12-07 (*)	3,95	5,19	4,54	5,18	6,20	4,96

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
1-12-07	865,98	557,27	439,67	415,67	720,14	1.188,64	418,89	914,37	1.016,26	324,55	765,46

Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24			5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16			4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46			4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68			3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56			3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46			3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98			2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
1-12-07 (*)	3,40	4,65	3,32	4,57	3,61	-0,18	3,67	3,70	0,31	3,96	3,95

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
I-12-07	961,81	557,97	505,98	480,49	948,59	1.601,50	435,62	729,64	1.441,62	322,32	766,52

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó-nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
I-12-07 (*)	4,86	5,36	4,38	4,48	4,27	4,82	4,36	7,20	4,24	3,92	5,19

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	478,81
1-12-07	560,80	381,85	398,35	347,41	498,03	641,25	265,46	630,42	678,77	283,32	500,35

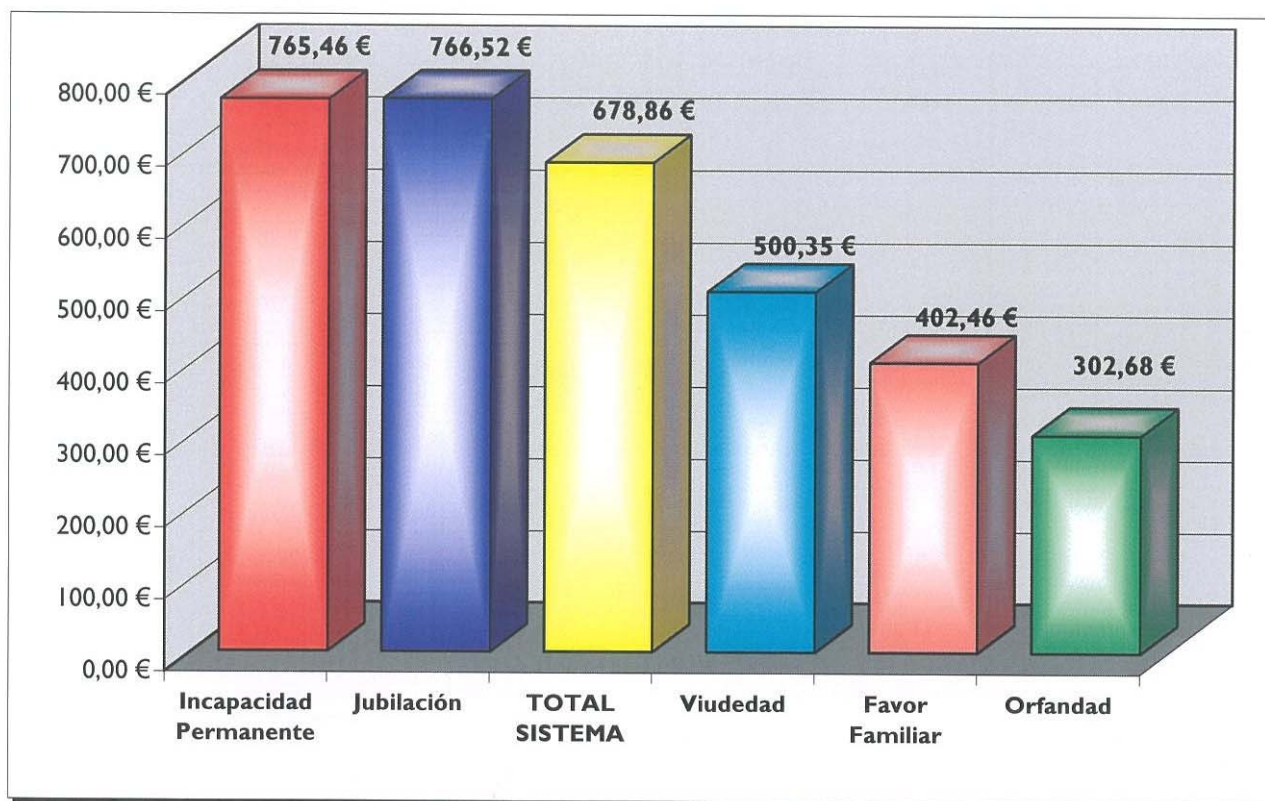
II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	4,88	6,40	6,42	4,74
2006	4,94	5,17	5,42	5,35	5,20	5,53	3,27	4,96	6,19	6,11	5,26
1-12-07 (*)	4,20	4,67	4,76	4,59	4,54	4,84	2,60	4,40	5,29	5,24	4,54

(*) Incremento sobre mismo período de 2006

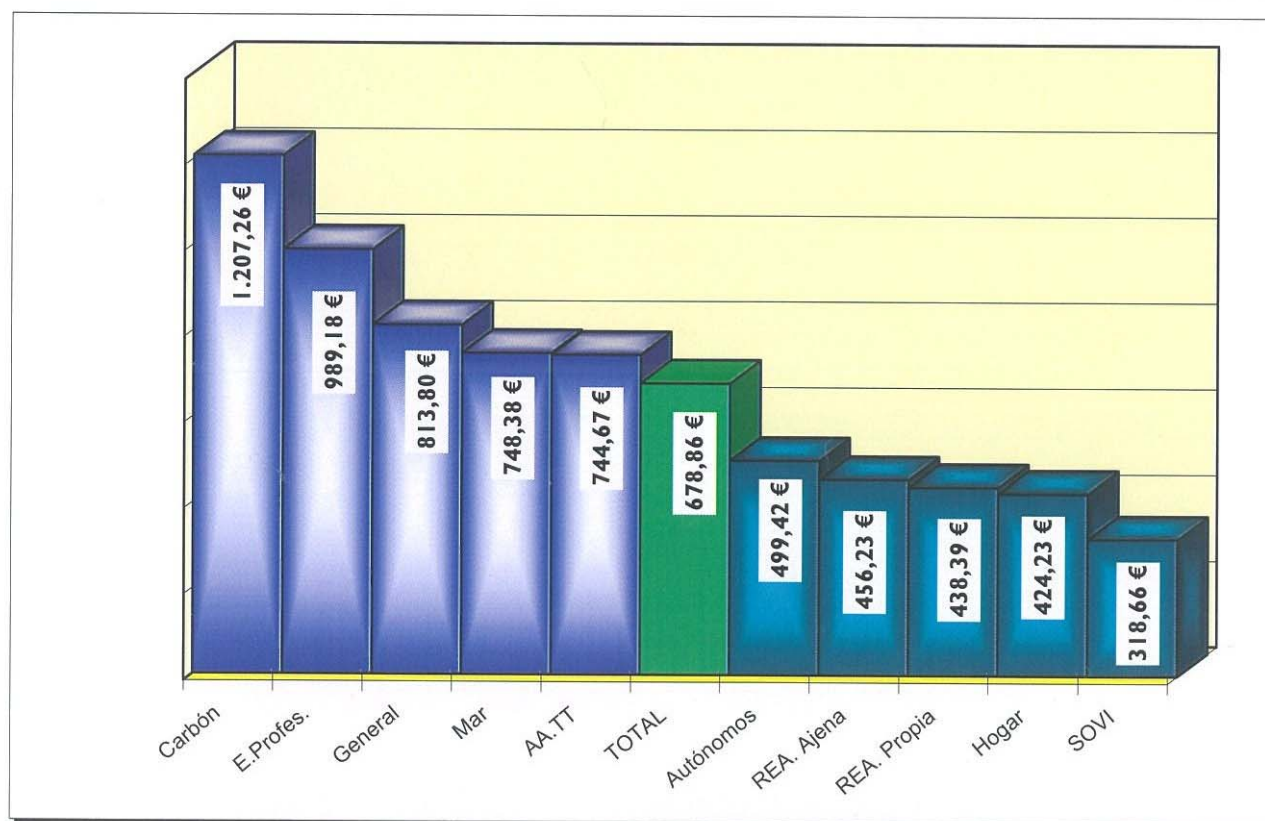
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-dic-07



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-dic-07



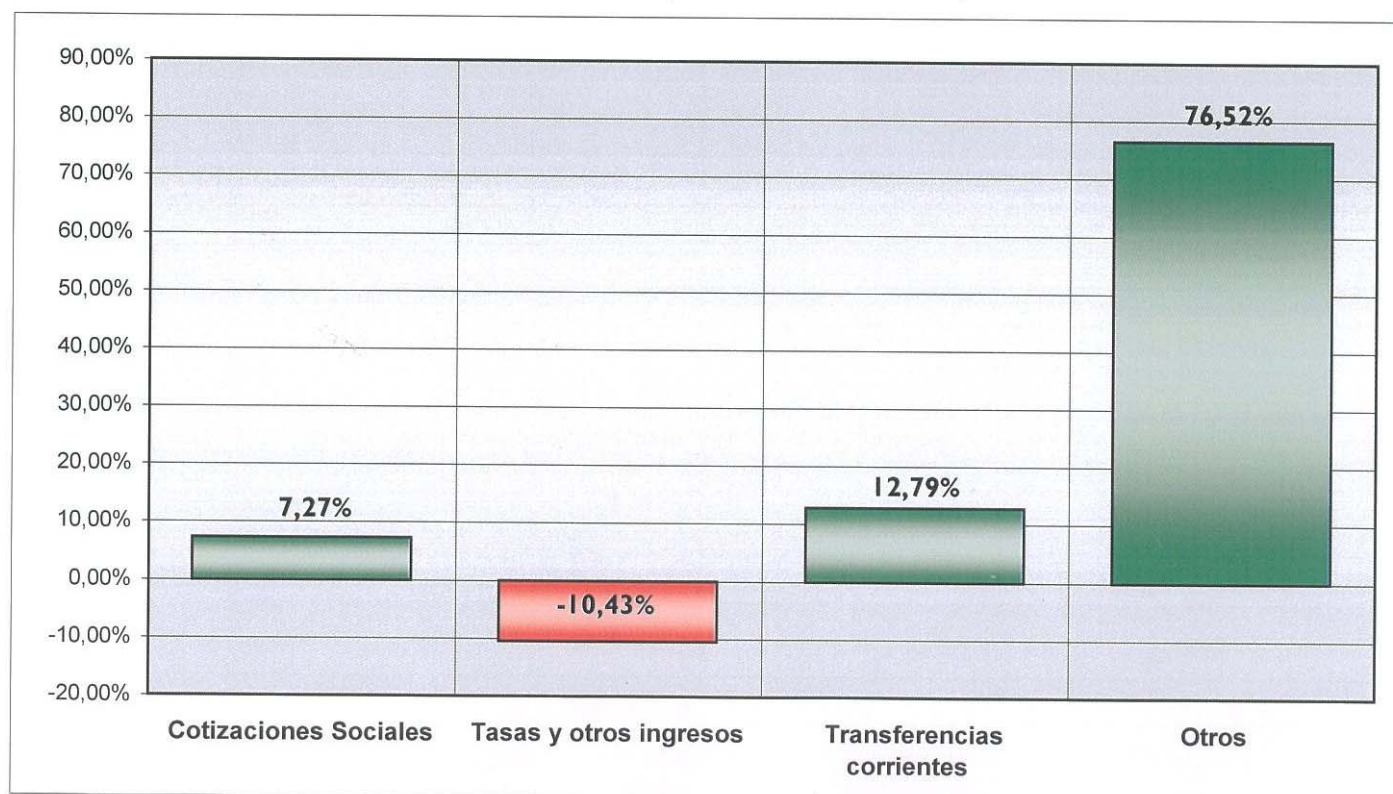
EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO AL MES DE NOVIEMBRE

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA NOVIEMBRE 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	87.002,80	83.915,07	96,45%	7,27%
Tasas y otros ingresos	583,86	661,79	113,35%	-10,43%
Transferencias corrientes	9.235,54	8.567,15	92,76%	12,79%
Otros	2.459,46	2.821,75	114,73%	76,52%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	73,23	5,94	8,11%	11,86%
TOTAL	99.354,89	95.971,70	96,59%	8,86%

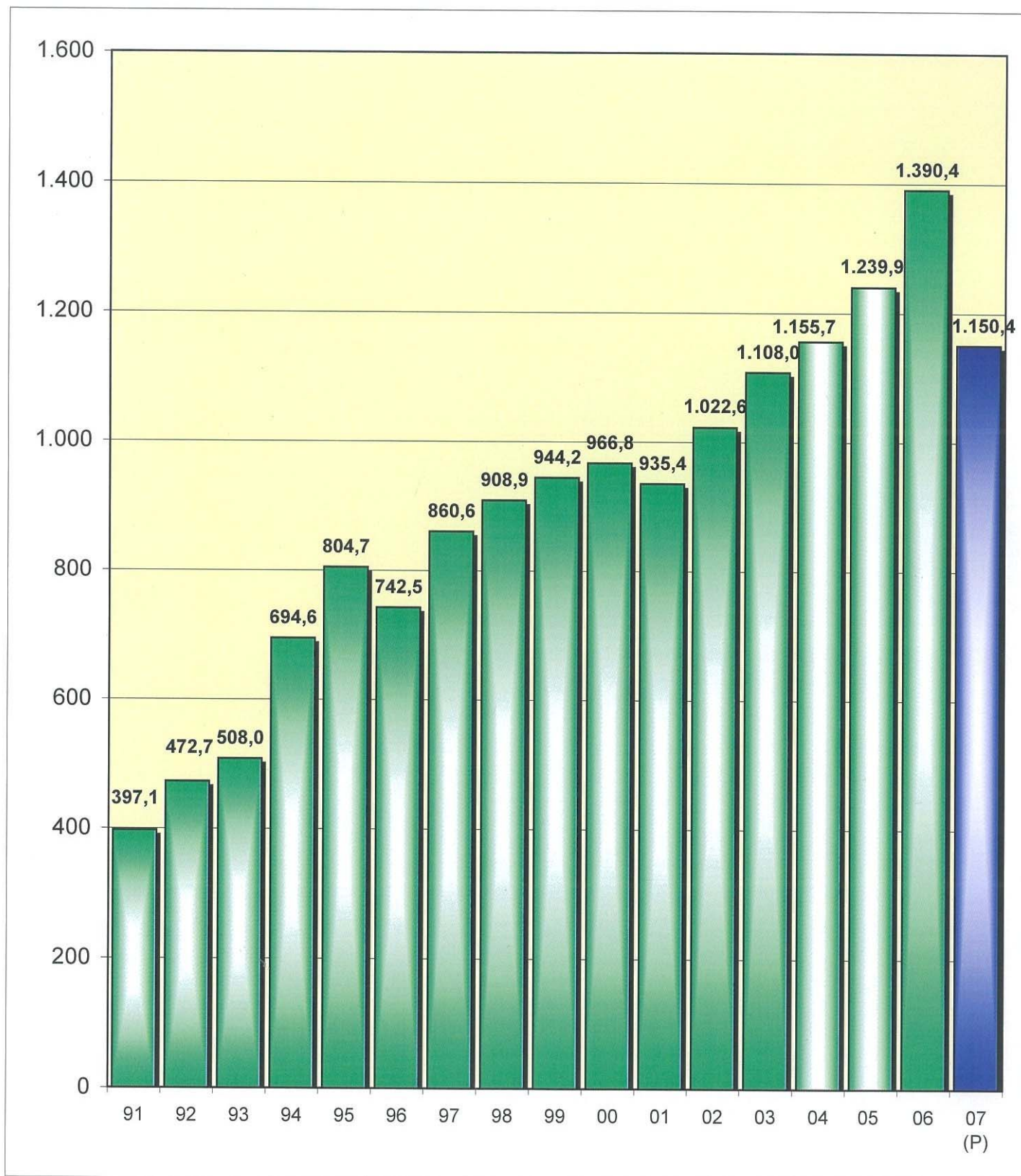
VARIACIÓN INTERANUAL EN %



EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

noviembre-07

En millones de euros



(P) Provisional

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A NOVIEMBRE 2007

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2007	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA NOVIEMBRE 2007	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	90.205,62	75.210,44	83,38%	6,31%
- Pensiones contributivas	80.103,52	66.902,00	83,52%	6,42%
- Pensiones no contributivas	1.971,92	1.815,32	92,06%	2,60%
- Incapacidad temporal	3.813,30	2.799,45	73,41%	-0,90%
- Maternidad	1.691,82	1.409,42	83,31%	11,13%
- P.F. por hijo a cargo	242,24	213,76	88,24%	-6,89%
- P.F. por hijo a cargo discapacitado	693,16	670,87	96,78%	5,72%
Asistencia Sanitaria	295,80	256,65	86,76%	8,54%
Servicios Sociales	746,31	474,67	63,60%	15,35%
- LISMI	75,64	68,64	90,75%	-13,29%
Tesorería e Informática	8.107,16	1.685,68	20,79%	95,96%
- Activos financieros afectos a fondos	6.401,29			
TOTAL	99.354,89	77.627,44	78,13%	7,44%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

