

RESUMEN DE LAS PONENCIAS
INTERVENCIÓN DE NICOLÁS FERNÁNDEZ GUIADO
Presidente Nacional de ANPE
Vicepresidente de la Academia Europa

Sevilla 8/11 de Mayo de 2007

Buenos días. Caro Presidente, Valerio Salvatore, queridos Secretario General Helmut Müllers y Director de la Academia, Sr. Vondenhoff, amigos todos, participantes en este Seminario- Coloquio de la Academia Europa de la CESI.

Me ha correspondido presentar el resumen de los trabajos realizados en este seminario sobre “La integración de los jóvenes y de los trabajadores de edad en el mercado laboral”.

Han sido unas jornadas intensas, con un denso programa y amplia participación que deberé sintetizar en 15 minutos, por lo que espero que el resumen refleje el contenido fundamental de lo tratado. No obstante, si un ponente considera que alguna de sus propuestas no ha quedado suficientemente reflejada en mi intervención, ruego nos remitan por correo a ANPE su aportación para la incorporación a este resumen y posterior envío a la Academia Europa.

Día 9 – Sesión de apertura:

Charles Bonissol (Vicepresidente. De la Academia Europa). Domingo Fernández Veiguera (Pte. Nnal. de CSIF y Vicepresidente de la CESI). Consuelo Sánchez Naranjo (Secretaria Gral. para la Admón. Pública de Andalucía). Cándida Martínez López (Consejera de Educ. de la Junta de Andalucía). Helmut Müllers (Secretario Gral. De la CESI)

Con estas intervenciones, se marcaron las líneas fundamentales de estas jornadas.

La involución y renovación demográficas, el impacto de las nuevas tecnologías, la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral y de favorecer las posibilidades de integración laboral a jóvenes y personas de mayor edad han provocado profundas transformaciones que, obviamente, afectan a las actuaciones de las distintas Administraciones y las empresas, impulsándolas a desarrollar técnicas novedosas, y suponen además cambios significativos culturales y sociales.

La formación inicial y a lo largo de la vida es principio vertebrado de la sociedad. No hay final de trayecto formativo. La educación para un período limitado ha dejado de tener vigencia cuando los cambios, que se producen continuamente, obligan al reciclaje y perfeccionamiento continuo y permanente de los conocimientos y las destrezas.

PONENCIA I

Formación e integración de los jóvenes. ¿Una vía de solución a la crisis demográfica? - Joanna Basztura - C.E.

El Programa Leonardo, financiado por la Unión Europea, responde a los desafíos demográficos, a la globalización, que permite a los participantes adquirir las destrezas específicas que las empresas solicitan para su integración laboral.

En el programa participan jóvenes de distintos sectores: Servicios, minería, Industria, Turismo, y sobre todo del ámbito docente (F.P. y titulados superiores – gran mayoría.)

Hay unos fondos adicionales que la U.E. destina a la Formación de Discapacitados.

Esta posibilidad del acceso de los jóvenes a otros países ha dado resultados positivos:

- El acceso a un puesto de trabajo a desempleados.
- La mejora del trabajo o promoción profesional.
- El incremento de los salarios.

A nivel personal e individual hay que constatar la mejora de su autoestima, su capacidad de trabajo en equipo, su tolerancia frente a personas de otras nacionalidades y culturas. Y en definitiva su responsabilidad para enfrentar situaciones nuevas.

PONENCIA II

Christian Palentien.- No asiste por haber sufrido un accidente.

PONENCIA III

La conflictividad en Centros Docentes. Eliseo Moreno, Pte. Sector Enseñanza de CSIF

La violencia no es algo novedoso. Gracias a los medios de comunicación se ha generado una conciencia social sobre el problema.

Este interés social ha venido apoyado en diferentes informes que han detallado el grado de penetración de la violencia en las aulas.

- Informe Reina Sofía 2005
- Informe CSIF- 2006
- Fundación Hogar del Empleado 2005
- Informe del Defensor del Pueblo 2006

Reflejando todos ellos las situaciones de conflictos que se viven en nuestros Centros educativos y que afectan fundamentalmente al profesorado en el ejercicio de su labor educativa y que hoy conocemos como “ El síndrome del profesor quemado”.

Los motivos más generales de la violencia podemos centrarlos en:

- Cambios sociales
- Diferentes sistemas educativos.
- Escolarización universal y ampliación de esta.

La violencia es, al día de hoy, uno de los problemas más preocupantes de la Educación.

PONENCIA IV

Violencia escolar - Ferrán Barri - ANPE

En nuestra sociedad se han producido una serie de cambios que han afectado a los más jóvenes y a su convivencia en la escuela. Entre los que resaltamos:

- La sobreprotección por parte de los padres
- La permisibilidad social excesiva
- La incapacidad que tiene el profesorado para controlar y gestionar los conflictos.
- Una normativa legal que no se corresponde con las necesidades reales de corrección de las mismas.

Estas son algunas de las causas de los problemas que se viven en las aulas y que, como consecuencia, producen el abandono del sistema educativo y el fracaso escolar.

Sólo si se produce la implicación de todos los agentes sociales y si la Administración Educativa es capaz de dotar de recursos humanos y normativos a los centros, además de dignificar la función docente, entonces podremos pensar en lograr combatir estos problemas.

PONENCIA V

Ejemplo Nacional: Polonia- Richard Seidel Sindicalista Polaco.

En Polonia, la violencia en las aulas no se intenta ocultar, aunque a veces se le da más protagonismo e importancia de la que realmente tiene.

La problemática es similar al resto de los países europeos de su entorno respecto a Sociedad-Familia-Escuela.

Algunos problemas específicos del sistema educativo polaco:

- Existencia de “macrocentros” en las grandes ciudades.
- Escolarización en el mismo centro de 6 a 17 años.
- Masificación en las aulas. Ratios muy elevadas.
- Baja remuneración de los profesionales docentes. (200/500 €/mes)

Frente a este problema, El Ministerio de Educación ha realizado estudios al respecto y adoptado las siguientes medidas:

- Presencia policial y de las autoridades municipales en los centros
- Incremento de lo punitivo. Castigos
- Vigilancia de acceso a Internet, medios, etc.

El Sr. Seidel manifiesta una postura crítica sobre el programa ministerial, porque considera que:

- Parte de un mal diagnóstico.
- Programa burocratizado.
- Falta de participación.
- Ausencia de formación específica del profesorado.

PONENCIA VI

Nuestro compromiso con los menores.-Pedro Núñez Morgades- ex defensor del Menor de la C. de Madrid.

El Sr. Núñez Morgades sostiene que:

“Estamos en un momento de eclipse de responsabilidades. No asumimos nuestro compromiso con los menores, por lo que vivimos situaciones de inseguridad graves y extensivas al conjunto europeo.

Los menores se encuentran solos ante múltiples estímulos inadecuados para su formación: TV., Internet, publicidad, consumismo, individualismo

El espacio principal del menor es la familia, que no recibe el apoyo ni las ayudas que sí existen en otros países. La responsabilidad de ser padres va siendo relegada, hemos pasado del autoritarismo a la permisividad, no escuchamos a nuestros propios hijos, los conocemos cada día menos. No somos capaces de transmitirles los valores que les permitan desarrollarse en las mejores condiciones”.

Respecto al problema de la conflictividad escolar:

- Hacer un buen diagnóstico de una realidad de acoso escolar es la manera de alcanzar soluciones y propiciar la integración y reeducación de los afectados. También para problemas de drogodependencia y maltrato.
- Hay un gran reto en cierto rechazo que se produce hacia los menores provenientes de la inmigración, debido a prejuicios culturales y sociales. Son necesarias medidas sociales para facilitar la integración de las distintas culturas, y la necesaria protección del menor de los medios de comunicación en los horarios de audiencia infantil.
- En definitiva, debemos adoptar todas las medidas necesarias que eviten la violencia e incluso el delito en los menores de nuestro país. Estas medidas deben apoyar a los docentes, puesto que muchas de las responsabilidades educativas de la familia han quedado delegadas en ellos.

PONENCIA VII

La integración de los jóvenes en Rumania.- Carmen Ionescu-Confederación democrática de Rumania.

La preocupación por la educación ha llevado al Ministerio, agentes sociales e interlocutores sindicales a reunirse para encontrar soluciones.

Se esperan las ayudas del Fondo Social Europeo (2007-2013) para aplicarlo a mejoras en la educación.

Los problemas más acuciantes que existen en Rumania son:

- Una dura situación económica que ha reducido el número de estudiantes universitarios.
- Fuga de cerebros.
- Descompensación entre los estudios y titulaciones adquiridas y el trabajo real.
- Explotación de los trabajadores con deterioro social.
- Envejecimiento de la población
- Rechazo a estudios de los oficios considerados tradicionales.
- Desempleo oculto, Dificultad de acceder al mundo del trabajo desde el paro.
- La falta de promoción laboral en la mujer en una sociedad muy patriarcal.

Hay un numeroso abandono escolar más acusado en las zonas rurales.

En las conclusiones figuran las siguientes propuestas:

- Renovar La F.P. y orientarla hacia todos los trabajos.

- Transparencia en la información de las necesidades del mercado de trabajo.
- Poder simultanear el estudio y el trabajo
- Creación de redes sociales suficientes según las necesidades .

PONENCIA VIII

“La situación en el empleo de los trabajadores de edad “mayores” en Europa. Kur Berlinger. Agencia Federal Europea para el empleo.

Estrategias de empleo para Europa. Objetivos aprobados en las Conferencias de Lisboa, Estocolmo y Barcelona: En estas conferencias se constata:

- La necesidad de incrementar la edad laboral en 5 años
- Se comprueba que se han alcanzado los objetivos para el 2005, pero resulta problemático alcanzar los objetivos propuestos para 2010.

Por los principales problemas:

- Situación de la involución demográfica.
- Tasas de paro

Características del empleo en los Países europeos:

- Mejora general de las tasas de empleo.
- Altas tasas de empleo de “mayores” en los Países nórdicos.
- Incremento de tasa de trabajo femenino.

Las estrategias para lograr más empleo se concretan en:

- Cambio en la cultura de jubilación anticipada
- Cambios en la formación continua
- Introducción de medidas de flexibilización en el empleo.
- Reducción del modelo de jornada laboral.
- Cultura del modelo de jornada parcial
- Políticas de cambio legislativo.
- Incrementar las políticas de subvención.

PONENCIA IX

Modelos de integración comparados.- Roger Hessel- EIPA-Milán

El objetivo para el año 2020: es un aumento ocupacional de los trabajadores “mayores” en todos los estados europeos por encima del 50%.

En la actualidad los países nórdicos y anglosajones son los que presentan un mayor porcentaje de estos trabajadores (superior ya al 50%), siendo menor el porcentaje en países como Hungría e Irlanda.

Las políticas activas en Europa son de 2 tipos:

- Restrictivas, tienden a...
 - Reducción del acceso a jubilaciones anticipadas
 - Reducción de los beneficios relacionados con la edad.
- Incentivas, dirigidas a...
 - Ajustar las condiciones de trabajo a los mayores
 - Jubilaciones flexibles.
 - Subsidios para desempleados
 - Empleo a tiempo parcial

Como ejemplo de estas políticas está el modelo **danés** conocido como FLEX-SECURITY que proporciona seguridad tanto a empresarios como a trabajadores. No hay seguridad en el puesto de trabajo, pero existe la posibilidad de encontrar un nuevo empleo en un tiempo prudencial (5 a 6 meses.) Mientras tanto el trabajador realiza Formación.

Recordemos que existen Fondos Europeos específicos para los trabajadores “mayores” que permiten dinamizar al sector.

Además, algunos países han regulado medidas para evitar la discriminación de los trabajadores “mayores”.

El esquema actual, en Europa, incorpora el sistema FLEX-SEGURIDAD y tiende a:

- Un incremento de la edad de jubilación- 67 años- incorporando las políticas activas de ocupación para los trabajadores mayores.
- Adopción de Sistemas de Jubilación gradual, que permitan simultanear el trabajo y aprovechar la experiencia de estos trabajadores.

Todo ello, en un contexto de solidaridad, sostenibilidad y tolerancia.

PONENCIA X

Formación Profesional y Mercado de Trabajo.- representante del MEC. Sr. Padilla.

El objetivo que se ha marcado el Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Trabajo es que la Formación Profesional responda a las necesidades del mercado de trabajo. Para ello se han basado en unos datos estadísticos que analizan la transición al mercado laboral de diferentes colectivos de alumnos de la ESO y el Bachillerato.

Es constatable el hecho de que a mayor titulación se perciben mayores retribuciones y mejores tipos de contratos.

Es lamentable que la demanda de los estudios de Formación Profesional en España sea inferior a las de otros países europeos.

Por ello, es necesario potenciarlos dentro del marco normativo español, utilizando las referencias europeas.

Destaca la Ley 5/2002 referida a la Formación Profesional. La considera como un conjunto de acciones formativas que capacitan para el acceso al mundo laboral. Participan las CCAA, los agentes sociales, el Consejo de Formación Profesional, el Consejo Escolar del Estado y el Instituto de las Cualificaciones. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales facilita la adecuación de la FP al mercado de trabajo, la formación y la movilidad de los trabajadores.

Se pretende que los alumnos comprendan la organización del sector productivo, que aprendan por si mismos a trabajar en equipo en condiciones de seguridad y salud, al tiempo que hace realidad la formación a lo largo de toda la vida profesional.

PONENCIA XI

Los límites médicos de la duración del trabajo.- Alfonso José Cruz Jentoft. European Union Gediatric Medicine Society

No existe un límite médico ni biológico para cesar la actividad laboral, pero sí legal.

Determinar los límites no es un efecto colectivo, sino individual. Asimismo, los límites actuales están lejos de los que marcan la capacidad de los individuos.

Salvo en el nacimiento y la muerte no hay brusquedad en los cambios biológicos.

No todos los cambios que se operan en el individuo con la edad son negativos. Cierto es que la incapacidad por enfermedad nos marca un límite laboral, pero esta situación no es exclusiva de las personas mayores. La edad entelentece el proceso intelectual y físico, pero hay que reconocer que el trabajador de más edad proporciona mayor fiabilidad y experiencia, y tiene, además, la capacidad de acomodación a nuevas situaciones si se le proporcionan los medios adecuados de adaptación.

Estudios realizados demuestran que un 85% de los trabajadores de 65 años muestran las condiciones necesarias para mantener la actividad laboral, teniendo además en cuenta que, a partir de esa edad, si el individuo es sano, le quedan 12 ó 13 años más de perfecta actividad laboral.

Por otro lado cabe captar al trabajador de mayor edad, porque puede suceder que no quiera seguir trabajando al no encajar esa situación en su proyecto personal y si, además, lo que se le propone no le resulta suficientemente atractivo.

PONENCIA XII

Formación continua: ¿Instrumento para la integración de los trabajadores de edad? Rob Egberts, Ministerio Holandés de Trabajo y de Asuntos Sociales

Respecto al empleo de personas mayores, los empresarios consideran que existe un desfase entre coste salarial y productividad, es decir, que los trabajadores de mayor edad les cuestan más que lo que producen.

Para corregir esta situación hay que arbitrar medidas que estimulen a los empresarios a modificar sus conceptos a través de subvenciones, normativa adecuada y la información pertinente, invitándoles a que contribuyan en la búsqueda de soluciones.

Un aspecto muy importante es la formación a lo largo de la vida que permite la continua actualización y el fortalecimiento de la teoría del conocimiento.

Hay que reconocer que, de momento, la empresa patrocina actividades de formación dirigidas prioritariamente a los trabajadores jóvenes porque considera que ello representa una mejor inversión.

La disminución de la tasa de natalidad y las mejores expectativas de vida obligan a flexibilizar el mercado laboral. De hecho proponen un cambio cultural. Nos obligan a repensar la carrera profesional y la vida laboral.

Los trabajadores de mayor edad, con su experiencia, deben participar en la formación práctica de los jóvenes. Éstos no están exentos de problemas laborales. Algunos, por déficit de formación no encuentran trabajo. Sin embargo otros, académicamente muy cualificados, trabajan cómo becarios durante años.

REFERENCIA A PONENCIA XIII

Reflexiones sobre el papel de las generaciones.- Jorg Tremmel.- Fundación para los derechos de las generaciones futuras.

El problema actual de los jóvenes, que poseen titulaciones y formación muy amplia de conocimientos es la discriminación laboral frente a las condiciones laborales de los trabajadores de más edad:

- Contratos poco estables.
- Salarios bajos “milleuristas”. Un 30% menos de “los mayores”
- Horarios excesivos. 41-42 horas semanales, frente a las 38,5 horas de “los mayores”.
- Vacaciones mínimas

Estas diferencias no deben llevar a un conflicto generacional sino a tratar de solucionar las condiciones laborales de los jóvenes, estableciendo unos principios básicos basados en “la calidad de vida”, respetando la antigüedad laboral.

Es pues necesario revisar el sentido de reciprocidad entre : Edad – Productividad. Valorar el trabajo en términos de calidad de vida y no sólo economicistas, como se trató en los acuerdos de Lisboa.

Finalizamos con nuestro agradecimiento a los organizadores, entre ellos y de forma especial a Domingo Fernández Veiguela, Presidente de CSIF, que han hecho posible, con brillantez, la realización de este coloquio en el marco incomparable de la ciudad de Sevilla. Y a todos los asistentes participantes, miembros de las instituciones que integran la Confederación Europea de Sindicatos Independientes.

Sirva el éxito de este Seminario – asimismo el de Berlín – para animar a la Academia Europa de la CESI a que prosiga en esta línea, organizando eventos que permitan la convivencia, el intercambio de opiniones y la elaboración de propuestas concretas que traten de dar respuestas a los retos de la sociedad europea del siglo XXI.

Que tengan ustedes un feliz regreso a sus lugares de origen y se lleven un grato y buen recuerdo de su estancia en Sevilla.

Muchas gracias.

Nicolás Fernández Guisado
Presidente Nacional de ANPE
Vicepresidente Academia Europa