

38

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y FLUJOS MIGRATORIOS: IMPACTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

cuadernos de trabajo

ELABORADO POR

cidec

INICIATIVA PROMOVIDA POR EL

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COFINANCIADO POR EL

EUROPAKO
GIZARTE
FONDOA



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

38

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y FLUJOS MIGRATORIOS: IMPACTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

COLECCIÓN: CUADERNOS DE TRABAJO –FORMACIÓN, EMPLEO, CUALIFICACIONES–

INICIATIVA PROMOVIDA POR EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. GOBIERNO VASCO

COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO

NÚMEROS PUBLICADOS

1. EDUCACIÓN Y TRABAJO PRODUCTIVO
2. CAMBIO TECNOLÓGICO Y REPERCUSIONES EN EL EMPLEO
3. PREVER Y FORMAR
4. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LOS EMPLEOS DEL COMERCIO MINORISTA EN DONOSTIA
5. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DIRIGENTES DE PYMES
6. LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES ANTE EL MERCADO ÚNICO
7. LAS MUJERES Y EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO
8. PARO DE LARGA DURACIÓN EN EUROPA: ESTRATEGIAS Y ACCIONES
9. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO EN FORMACIÓN CONTINUA
10. FORMACIÓN DE FORMADORES: RETOS Y AVANCES
11. GUÍA 1 FORMACIÓN PARA LA PYME: COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS FORMADORES Y ORGANIZADORES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
12. NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL
13. CRECIMIENTO, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO. ESTRATEGIAS EN LA UNIÓN EUROPEA. RETOS Y PERSPECTIVAS PARA EL PAÍS VASCO
14. MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL Y EMPLEO
15. GUÍA 2 FORMACIÓN PARA LA CREACIÓN DE PYMES. COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES PARA PROMOVER EL ESPÍRITU E INICIATIVA EMPRESARIAL Y LOS PROYECTOS DE CREACIÓN DE EMPRESA
16. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DEL TERCIARIO DE OFICINA
17. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LA INDUSTRIA METALMECÁNICA
18. FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO
19. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO
20. LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO
21. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN
22. TELETRABAJO. IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
23. ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PROFESIONAL
24. PERFILES Y COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
25. LOS JUEGOS DE SIMULACIÓN, UNA HERRAMIENTA PARA LA FORMACIÓN
26. INSERCIÓN A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN. INSTRUMENTOS PARA INNOVAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN-INSERCIÓN
27. COMPETENCIAS PROFESIONALES. ENFOQUES Y MODELOS A DEBATE
28. ORGANIZACIÓN Y DISEÑO DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN
29. ESTRATEGIAS REGIONALES Y TERRITORIALES. EL PAPEL DE LAS AGENCIAS DE DESARROLLO
30. VALORIZAR EL CAPITAL HUMANO: RETO CLAVE PARA LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
31. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL
32. REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS Y EFECTOS
33. NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN VERSUS CREACIÓN DE EMPLEO
34. CONSTRUYENDO LA CULTURA DEL CONOCIMIENTO EN LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES
35. GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN LAS ORGANIZACIONES
36. APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA
37. ORIENTACIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO

NÚMERO 38:

EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y FLUJOS MIGRATORIOS: IMPACTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

CIDEC. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales
DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN

Avenida de la Libertad 17-19 Telf: 943 42 52 57 Fax: 943 42 93 31 • E-mail.: info@cidec.net

D.P. 20004

Impresión: Michelena Artes Gráficas S.L.

D.L.: SS-104-91

I.S.S.N.: 1135-0989

P.V.P.: 25

**EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA
Y FLUJOS MIGRATORIOS:
IMPACTOS EN EL MERCADO DE
TRABAJO**

ÍNDICE

	Pág.
PREFACIO.....	7
PRESENTACIÓN.....	9
1. EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA: APROXIMACIÓN DE ESCENARIOS	12
1.1. La Unión Europea: tendencias y proyecciones demográficas	12
1.1.1. Fecundidad	17
1.1.2. Envejecimiento poblacional	18
1.2. La evolución demográfica en la Comunidad Autónoma del País Vasco	23
1.2.1. Situación actual	23
1.2.2. Proyecciones demográficas: Escenarios para el año 2050	27
2. TASAS DE ACTIVIDAD Y EDAD DE JUBILACIÓN:	
TENDENCIAS Y EFECTOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO	34
2.1. Tasas de actividad: evolución reciente y factores de cambio	35
2.1.1. Evolución de las tasas de actividad: Unión Europea	35
2.1.1.1. Tasas de actividad de los diferentes grupos de edad	39
2.1.1.2. Tasas de actividad de hombres y mujeres	42
2.1.2. Situación en la CAPV	44
2.1.3. Factores que influyen en la participación en el mercado de trabajo	48
2.2. Evolución de la edad de jubilación	51
2.3. Tendencias demográficas y tasas de actividad: una proyección	
de su interacción en el mercado de trabajo europeo	54
2.3.1. Tasas máximas de empleo: situación de partida de los diferentes países	56
2.3.2. Proyecciones de empleo: crecimiento previsto y diferencias entre países/segmentos	58
2.3.3. Impacto previsto sobre la población inactiva de reserva	60
2.3.4. Impacto previsto a nivel de Estado y diferencias por Comunidades Autónomas ...	62
3. FLUJOS MIGRATORIOS: LA INFLUENCIA DE LA INMIGRACIÓN	
EN LAS ECONOMÍAS DESARROLLADAS	69
3.1. La inmigración como respuesta a las necesidades	
del mercado de trabajo: la posición europea	69
3.1.1. Situación actual. Efectos de la inmigración en la población de la Unión Europea	70
3.1.2. Proyección de escenarios: cuantificación de las necesidades	72
3.1.3. Posición europea respecto a la inmigración	75
3.2. Situación en España: una aproximación a los efectos a la inmigración	
sobre el mercado de trabajo	78
3.3. La respuesta de las Comunidades Autónomas - Planes de Inmigración	82
3.3.1. La inmigración en el País Vasco: un fenómeno incipiente	84
APÉNDICE: INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA CAPV	87
4. OTROS DESAFÍOS Y PRIORIDADES DE LA UNIÓN EUROPEA	
EN UN MERCADO LABORAL UNIFICADO	94
4.1. Sociedad del Conocimiento: un reto a la capacitación de la población activa	95
4.1.1. Cambios generados por la Sociedad del Conocimiento	96
4.1.2. Caracterización del empleo en la Unión Europea	98
4.1.3. El déficit de trabajadores en Nuevas Tecnologías y el desempleo	102
4.2. Retos y oportunidades de un mercado de trabajo unificado	105
4.2.1. Situación actual de la movilidad profesional y geográfica en la Unión Europea ...	107
4.2.2. Prioridades de la Unión Europea: Plan de Acción de la Comisión	
sobre las capacidades y la movilidad	109
APÉNDICE: PLAN DE ACCIÓN DE LA COMISIÓN SOBRE LAS CAPACIDADES Y LA MOVILIDAD	118
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA E INFORMACIÓN EN LA RED	120

INDICE DE CUADROS

1. Población estimada y proyecciones de población, por variantes de fecundidad según áreas de desarrollo y continentes	13
2. Proyección de la población europea por variantes de fecundidad. 2000-2050	14
3. Proyección de la población de la Unión Europea por sexo. 2000-2050	15
4. Fecundidad estimada en los períodos 1995-2000 y 2045-2050, por variantes de fecundidad y según áreas de desarrollo	17
5. Crecimiento porcentual medio anual de la población, total y por grupos de edad, a nivel mundial, europeo y según áreas de desarrollo. 2000-2050	19
6. Media de edad según áreas de desarrollo y media de edad europea	20
7. Distribución de la población por grupos de edad. 2001-2050. España	21
8. Esperanza de vida al nacer en el mundo, en las diferentes áreas de desarrollo y en Europa. 1995-2000 y 2045-2050	22
9. Esperanza de vida al nacer por sexos. España y UE 1960-1995	22
10. Distribución de la población por grupos de edad en la CAPV y en el Estado. Año 2001	24
11. Edad media de la primera maternidad en la CAPV según el año de referencia	25
12. Serie de nacidos vivos y tasas brutas de natalidad	26
13. Nacimientos y defunciones proyectados para el año 2050 en la CAPV por escenario de proyección	30
14. Proyecciones demográficas por escenario de proyección. I	31
15. Proyecciones demográficas por escenario de proyección. II	32
16. Tasa de actividad de los países de la Unión Europea. 2001	37
17. Tasas de empleo-niveles en 2001 y evolución 1993-2001	38
18. Tasas de actividad-niveles en 2001 y evolución 1993-2001	38
19. Desempleo NAIRU-niveles en 2001 y evolución 1993-2001	39
20. Empleo y tasas de actividad en la UE, por grupos de edad. 1986-2000	40
21. Diferencias en las tasas de actividad de ambos sexos en la UE, por grupos de edad, año 2000	43
22. Tasas de actividad por Comunidades Autónomas. 2002	45
23. Tasas de actividad en la CAPV según Territorio Histórico y sexo	46
24. Estimación de la evolución de las tasas de actividad de la población de 16 y más años de la CAPV	47
25. Población inactiva (15-64 años) de la UE, por sexo y motivos aducidos. Año 2000	49
26. Evolución de las tasas de empleo en el grupo de edad de 55 a 64 años	52
27. Participación de los trabajadores adultos en actividades de formación según sexo, edad y nivel de estudios (2000)	54
28. Estados miembros con mejores tasas de empleo estándar por sexo y grupos de edad	57
29. Estados miembros con mejores tasas de empleo equivalentes a jornadas completas por sexo y grupos de edad	57
30. Tasas de empleo estándar y a jornada completa de la población entre 15 y 64 años por sexo	59
31. Escenario de empleo 1997-2005: empleo estándar. España (en miles)	63
32. Escenario de empleo 1997-2005: equivalente a jornada completa. España (en miles)	63
33. Crecimiento natural y migración neta en la UE	71
34. Número neto de inmigrantes. 1995-2050, por escenario y región	73
35. Población inmigrante por sexo y porcentajes sobre la población total según Comunidades Autónomas	79

36. Inmigrantes de países en desarrollo por continente, por régimen de afiliación a la Seguridad Social, comparados con el número total de afiliados en España.	80
37. Cotizaciones anuales a la Seguridad Social de los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Régimen General, por categorías profesionales	81
38. Emigraciones e inmigraciones en la CAPV	84
39. Nivel educativo de la población en edad laboral en la UE	98
40. Empleo, desempleo y tasas de actividad por niveles educativos en 2001	100
41. Subsectores con un mayor crecimiento en el empleo en la UE, 1995-2001	102
42. Estructura comparativa del empleo en 2001 (% del total de empleo 15-64)	103
43. Movilidad profesional en la UE, 1995-2000	107
44. Población que residía en otra región un año antes (nivel NUTS 2, 1999)	108
45. Personas que abandonan el sistema escolar y no cursan ningún tipo de enseñanza complementaria (18-24 años) en 2000	111

INDICE DE GRÁFICOS

1. Proyecciones de población en España, según la variante media. 2000-2050	16
2. Indicador de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer) 1960-2000	18
3. Población de derecho de la CAPV y de los Territorios Históricos. 1900-2001	24
4. Evolución del índice sintético de fecundidad en la CAPV	25
5. Evolución de la tasa de mortalidad de la CAPV	26
6. Evolución de la esperanza de vida al nacer en la CAPV por sexo	27
7. Tasa de actividad en la Unión Europea. 1986-2000	37
8. Actividad de hombres y mujeres en 1970 y 2000. Unión Europea	42
9. Tasa de actividad femenina en función del número de hijos/as	44
10. Evolución de la tasa de actividad en la CAPV 1985-2002	46
11. Relación entre las tasas de empleo de las personas con 50-59 años y su acceso a la formación en el lugar de trabajo.	53
12. Proporción de activos que han seguido una formación en su lugar de trabajo en las últimas cuatro semanas, por tramos de edad (1997)	53
13. Año en el que la población en edad laboral comienza a decrecer	55
14. Tasas de empleo por sexo y grupos de edad. Escenarios 1997-2005	59
15. Evolución de la capacidad de la mano de obra no explotada	60
16. Escenario de empleo 2005: tasas de empleo equivalentes a jornadas completas	64
17. Capacidad de la mano de obra no explotada según sexo y grupos de edad. 1997-2005	64
18. Tasas de empleo regional comparado con la tasa nacional y la máxima de la UE	65
19. Cambios regionales en la población en edad laboral (15-64 años) entre 1997 y 2010	66
20. Número neto anual medio de inmigrantes entre 2000 y 2050, por cada millón de habitantes en 2000. Escenario IV: Mantenimiento población potencialmente activa.	74
21. Número de residentes extranjeros en España por continente de origen	79
22. Contenido cualificado del empleo en Europa, por tramos de edad. Evolución 1995-2001 ...	99
23. Déficit de Cualificaciones-Empleos TIC	104

PREFACIO

En un mundo caracterizado por la aceleración del cambio, crece la preocupación por proyectar el futuro y analizar los efectos de estas transformaciones, con el fin de aprovechar las oportunidades que nos brindan y tratar de reducir sus impactos negativos, diseñando con anticipación las estrategias de intervención más apropiadas.

La evolución demográfica en los países desarrollados, y especialmente en la Unión Europea, presenta una tendencia clara que las principales instituciones que investigan en este campo vienen confirmando desde hace ya algunos años, y que cabe caracterizar por una prolongación del tiempo de vida y una disminución de las tasas de natalidad, con el consiguiente envejecimiento de la población, acompañado, en el medio plazo, de su reducción.

Dado el previsible mantenimiento de estas tendencias y ante la ausencia de otros factores externos, sólo los flujos migratorios tienen capacidad para afectar de forma significativa en el corto-medio plazo esta evolución que caracteriza a buena parte de los países europeos.

Los efectos más directos de la reducción de la población potencialmente activa sobre el mercado de trabajo son evidentes, aunque la identificación, y especialmente la medición, de todos sus impactos, es una tarea compleja en cuya resolución vienen aplicándose investigadores/as y expertos/as de diferentes organizaciones en los últimos años.

En este Cuaderno se pretende ofrecer una visión de los principales análisis y conclusiones obtenidos en este ámbito, así como una panorámica de las políticas que se están desarrollando en la Unión Europea con el fin de abordar una profunda transformación social cuyos primeros efectos empiezan a visibilizarse actualmente, y que va a incidir de forma especial en nuestro entorno debido a la profundidad que las tendencias demográficas han adquirido en el mismo.

Así pues, el objetivo del Cuaderno es facilitar un espacio de reflexión sobre factores que van a afectar de forma clara al ámbito laboral vasco en el corto-medio plazo, con el fin de generar un debate en torno a políticas y estrategias que activen

y fortalezcan el mercado de trabajo, teniendo en cuenta asimismo que estas estrategias se encuentran estrechamente relacionadas con la construcción de un modelo social determinado: los sistemas de protección social y de pensiones, la integración de las personas inmigrantes..., constituyen elementos clave en la definición de una sociedad, y se encuentran estrechamente relacionados con los retos que plantea la evolución demográfica.

Vitoria-Gasteiz, Abril 2003

Jesús MONREAL ZIA

**Director de Empleo y Formación del
Departamento de Justicia, Empleo
y Seguridad Social del Gobierno Vasco**

PRESENTACIÓN

Los retos que plantea la evolución demográfica trascienden el ámbito del mercado de trabajo, si bien mantienen una relación muy estrecha con el mismo. Conocer los nuevos escenarios en términos de población en edad laboral y flujos migratorios, o el punto en el que se encuentra la construcción de un mercado de trabajo unificado en el contexto de la Unión Europea constituye un punto de partida básico a la hora de planificar actuaciones en el ámbito laboral.

En el contexto de las economías desarrolladas las variables demográficas han mantenido en los últimos años un comportamiento relativamente estable, aun cuando su proyección no se encuentra exenta de cierto margen de incertidumbre, de modo que variaciones en las tasas de natalidad estimadas llevan a escenarios demográficos que en el largo plazo presentan diferencias notables. Las previsiones de los requerimientos del tejido productivo, por su parte, tienden a realizarse sobre horizontes temporales más reducidos, al registrar una variabilidad aún mayor.

A pesar de las limitaciones señaladas, las investigaciones y análisis efectuados dibujan una serie de desafíos suficientemente caracterizados y que demandan una respuesta adaptada a los mismos. Este Cuaderno pretende ofrecer una visión de estos retos, presentando las principales líneas de investigación y debate desarrolladas en relación con la evolución demográfica y el mercado de trabajo.

Se incluye así, en un primer nivel, información de diferentes fuentes que han elaborado posibles escenarios a partir de la previsión del potencial comportamiento de las principales variables demográficas en la CAPV, el Estado y la Unión Europea. Dado que la población en edad laboral es sólo una de las variables que influyen en la población activa, en un segundo nivel se analizan también los efectos y la evolución de las tasas de actividad, incluyendo un breve apunte sobre los impactos derivados de la interacción entre ambas y la evolución de la actividad económica.

El papel que la inmigración puede desempeñar en este campo, las oportunidades y retos que implica para las economías y las sociedades europeas son abordadas en un tercer capítulo, cerrando el Cuaderno un epígrafe dedicado a otros desafíos y prioridades de la Unión Europea en un mercado laboral que tiende a su

unificación, y en el que se enfocan los déficits del mercado de trabajo superando una perspectiva estrictamente cuantitativa y analizando aspectos relacionados con el nivel de capacitación de la fuerza laboral.

Los análisis recogidos en este documento reflejan una Europa inmersa en una profunda transformación demográfica, que afecta de forma desigual a los diferentes territorios, y cuyo impacto en el mercado de trabajo abre nuevos interrogantes que deben ser resueltos mediante la actuación combinada en diferentes ámbitos. El crecimiento de las tasas de actividad, la definición de las políticas de inmigración o la capacitación permanente de la fuerza laboral se constituyen así en objetivos básicos para evitar la transición de unas economías que han sufrido en los últimos años elevadas tasas de desempleo a una situación caracterizada por un déficit de trabajadores y competencias que frene su desarrollo.

Donostia-San Sebastián, Abril 2003

Juan José DE ANDRÉS GILS

Presidente de CIDEA

*1. Evolución demográfica:
aproximación de escenarios*

1. Evolución demográfica: aproximación de escenarios

El escenario demográfico a nivel mundial ha sufrido en los últimos años grandes y profundas transformaciones, caracterizadas, sin duda, por una significativa falta de homogeneidad tanto en el sentido como en los ritmos de evolución alcanzados. Además de una diversidad claramente apreciable entre las áreas más desarrolladas y el resto, existen también notables divergencias entre los propios países desarrollados.

Mientras en los países en vías de desarrollo han aumentado progresivamente tanto las tasas de nacimientos como las tasas de defunciones, en los denominados países desarrollados se ha presenciado una profunda transformación del escenario demográfico, con una drástica disminución de la natalidad y la mortalidad, que ha conducido a gran parte de estos países hacia un proceso de envejecimiento poblacional que previsiblemente seguirá acentuándose en los próximos años.

En este primer capítulo se ofrece una panorámica general sobre los rasgos principales de esta evolución avanzados en las diferentes proyecciones elaboradas por diversas instituciones especialistas en este ámbito. Además de presentar unos breves apuntes sobre el escenario mundial en su conjunto, se ofrece una aproximación al escenario europeo, identificando finalmente las características principales que se prevén en el horizonte de 2050 para la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para ello, se analizan las variables que afectan al número y estructura de la población, teniendo siempre en cuenta de forma específica el segmento conformado por las personas en edad laboral¹, cuya evolución constituye el núcleo central del debate sobre el impacto del cambio demográfico en el mercado de trabajo.

1.1. LA UNIÓN EUROPEA: TENDENCIAS Y PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS

Pese a que se prevé que la población mundial alcanzará los 9.300 millones en el año 2050² –cifra que supone un incremento del 53,9% respecto al año 2000–, el ritmo de crecimiento no se presenta en modo

Mientras en los países en vías de desarrollo han aumentado progresivamente tanto las tasas de nacimientos como las tasas de defunciones, en los denominados países desarrollados se ha presenciado una profunda transformación del escenario demográfico, con una drástica disminución de la natalidad y la mortalidad, que ha conducido a gran parte de estos países hacia un proceso de envejecimiento poblacional que previsiblemente seguirá acentuándose en los próximos años

1, Definido generalmente como personas con edades comprendidas entre 16 y 65 años. Algunas entidades consideran como “edad laboral” la comprendida entre los 20 y los 60 años, dada la reducida participación en el mercado de trabajo de la población comprendida en los tramos inferiores y superiores. En los casos en que se utiliza esta segunda acepción, se señala de forma específica.

2. Previsiones de Naciones Unidas basadas en una hipótesis de fecundidad media. División de Población de Naciones Unidas. ‘World Population Prospects. The 2000 Revision’.

alguno uniforme: los países desarrollados registrarán una reducción de su población a partir del año 2025, mientras que en los países en vías de desarrollo el incremento alcanzará el 67,3%. El crecimiento poblacional de los países en vías de desarrollo, caracterizado como se ha señalado anteriormente por altas tasas de natalidad y mortalidad –adquiriendo especial importancia las consecuencias del SIDA sobre este último aspecto– difiere como se ha señalado de la situación registrada en los países desarrollados, en los que el envejecimiento de la población constituye uno de los temas claves de la actualidad, y que deriva en una importante transición demográfica en estos países.

Cuadro 1

POBLACIÓN ESTIMADA Y PROYECCIONES DE POBLACIÓN, POR VARIANTES DE FECUNDIDAD SEGÚN ÁREAS DE DESARROLLO Y CONTINENTES

	Población estimada (millones)		Población en el 2050 (millones) según hipótesis de fecundidad			
	1950	2000	Baja	Media	Alta	Constante
Mundo	2.519	6.057	7.866	9.322	10.934	13.049
Regiones más desarrolladas	814	1.191	1.075	1.181	1.309	1.162
Regiones menos desarrolladas	1.706	4.865	6.791	8.141	9.625	11.887
• Países menos desarrollados	197	658	1.545	1.830	2.130	3.150
• Otros países poco desarrollados	1.508	4.207	5.246	6.312	7.495	8.738
África	221	794	1.694	2.000	2.320	3.566
Asia	1.399	3.672	4.527	5.428	6.430	7.376
Latinoamérica y Caribe	167	519	657	806	975	1.025
Europa	548	727	556	603	654	580
Norteamérica	172	314	389	438	502	446
Oceanía	13	31	42	47	53	56

Fuente: División de Población de Naciones Unidas

La población europea sigue esta última dinámica, caracterizada por el acusado descenso del crecimiento natural de la población –disminución importante del número de nacimientos, con una ampliación significativa de la esperanza de vida–; por lo tanto, a la vez que se registra un incremento de la población de más edad, la proporción de la población más joven se reduce de forma considerable.

Desde 1960 hasta el año 2002, la población de la Unión Europea ha aumentado de 316 a 380 millones de personas, constatándose en

cualquier caso una significativa disminución del ritmo de crecimiento en los últimos años: este incremento ha variado de un 8,6 por mil anual en los primeros cuatro años (1960-1964) a un 2,8 por mil en el año 2000, lo que conlleva a su vez la reducción del peso demográfico de la UE en el conjunto de los países desarrollados (ha bajado del 34,2% en 1960 a un 31,8% en 2001). Es interesante destacar además que, en este ámbito territorial, el crecimiento poblacional se ha debido en buena parte a la incidencia de la inmigración, siendo el crecimiento natural de la población muy limitado.

Las proyecciones demográficas elaboradas por Naciones Unidas, basadas en tres hipótesis de fecundidad diferenciadas³, proyectan para Europa, en el año 2050, una población que oscila entre los 565 y 705 millones (incluyendo países actualmente no pertenecientes a la Unión Europea). A excepción de la hipótesis basada en una fecundidad elevada, todas las estimaciones prevén un crecimiento negativo que, de acuerdo con la variante de fecundidad media, se estima en torno a un -13,2% para el período 2000-2050.

Cuadro 2

PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN EUROPEA POR VARIANTES DE FECUNDIDAD. 2000-2050

Año	Variante Media	Variante Alta	Variante Baja	Variante de fecundidad constante
2000	727.986	727.986	727.986	727.986
2005	724.722	726.387	722.796	725.886
2010	719.714	724.701	714.054	721.917
2015	713.402	722.585	703.189	715.181
2020	705.410	719.441	690.255	705.331
2025	696.036	715.731	675.182	692.850
2030	685.440	712.213	657.808	678.174
2035	673.638	709.403	637.834	661.220
2040	660.645	707.263	615.278	641.789
2045	646.630	705.740	590.610	620.161
2050	631.938	704.778	564.695	597.088

Fuente: División de Población de Naciones Unidas

3. La "Hipótesis de Fecundidad Alta" no prevé una importante reducción de la fecundidad; la "Hipótesis de Fecundidad Media" prevé una importante reducción de la fecundidad, pero sin ser inferior a los niveles de reemplazo generacional (2.1 hijos/as por mujer); la "Hipótesis de Baja Fecundidad" prevé una fecundidad similar o por debajo de los niveles de reemplazo. La variante de Fecundidad Constante asume una fecundidad constante para el período 2000-2050.

En la población europea, a la vez que se registra un incremento de la población de más edad, la proporción de la población más joven se reduce de forma considerable

Centrando el análisis en los países de la Unión Europea, Eurostat⁴ prevé, en el horizonte del año 2050⁵, una población de 368 millones (crecimiento del -2,4% respecto al 2000); de acuerdo con las previsiones de Naciones Unidas –y tomando como base la variante media– la población conjunta en estos países alcanzaría los 331 millones (es decir, una reducción de aproximadamente el 12% respecto a la situación en el año 2000, con una diferencia de diez puntos porcentuales respecto al modelo de Eurostat).

Cuadro 3

PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA POR SEXO. 2000-2050

AÑO	TOTAL	Hombres	Mujeres
2000	376.960.666	184.463.191	192.497.475
2005	381.812.249	187.257.360	194.554.889
2010	385.382.152	189.305.252	196.076.900
2015	387.343.767	190.537.112	196.806.655
2020	388.232.588	191.176.154	197.056.434
2025	388.253.677	191.299.736	196.953.941
2030	387.236.108	190.840.828	196.395.280
2035	384.887.449	189.669.136	195.218.313
2040	380.776.503	187.629.109	193.147.394
2045	374.948.972	184.781.850	190.167.122
2050	367.729.226	181.312.207	186.417.019

Fuente: Eurostat. Estadísticas demográficas (varios años)

La evolución demográfica del Estado español, al igual que muchos de los países del sur de Europa, presenta similitudes pero también notables diferencias respecto al modelo demográfico característico de los países desarrollados.

4. Instituto Europeo de Estadística.

5. Proyecciones basadas en un marco hipotético de referencia elaborado a partir de ciertos supuestos, que prevén el desarrollo medio de variables como la fecundidad y esperanza de vida, la migración neta y las diferencias regionales. Además de este marco de referencia, describe cuatro modelos: “Bajo”: Baja fertilidad, esperanza de vida, migración neta y altas diferencias regionales; “Alto”: Alta fertilidad, esperanza de vida, migración neta y bajas diferencias regionales; “Rejuvenecido”: Alta fertilidad, baja esperanza de vida y alta migración neta. “Envejecido”: Baja fertilidad, alta esperanza de vida y baja migración neta.

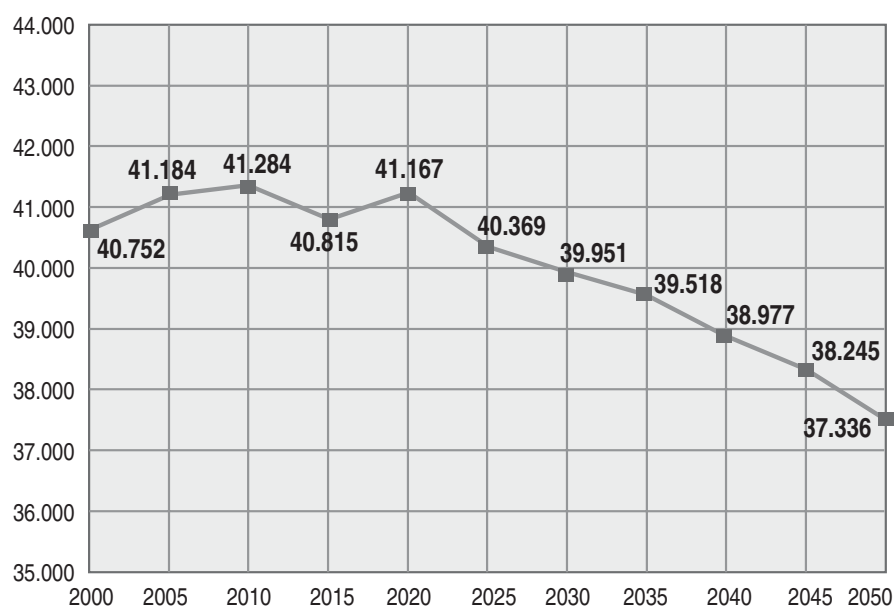
Centrando el análisis en los países de la Unión Europea, Eurostat prevé, en el horizonte del año 2050, una población de 368 millones; de acuerdo con las previsiones de Naciones Unidas la población conjunta en estos países alcanzaría los 331 millones

Atendiendo a diferentes fuentes⁶, en el horizonte del año 2050 las proyecciones sitúan la población española entre 32 y 42 millones de personas, abriendo así una horquilla de 10 millones de diferencia, aunque las hipótesis en principio más probables ubiquen esta población entre los 37 y los 41 millones.

Las hipótesis de crecimiento⁷ se basan, casi en su totalidad, en la llegada de población inmigrante; debido a la influencia del movimiento migratorio, en ciertos países de la Unión Europea, aun siendo el crecimiento natural prácticamente nulo (Italia y Austria), no se registra pérdida de población. España constituye uno de los países en los que se puede atribuir, en gran medida, el crecimiento poblacional a la llegada de población inmigrante y a los efectos de su tasa de fecundidad. El Instituto Nacional de Estadística cifra en algo más de 1,5 millones la población extranjera residente en el Estado⁸: de este colectivo, únicamente el 22,9% lo conforma personas de nacionalidad comunitaria.

Gráfico 1

PROYECCIONES DE POBLACIÓN EN ESPAÑA, SEGÚN LA VARIANTE MEDIA. 2000-2050



Fuente: División de Población de Naciones Unidas

6. Según las proyecciones elaboradas por las Naciones Unidas, se alcanzarían los 37 millones de personas de acuerdo con la variante media de fertilidad, 34 según la variante constante, 32 en la baja, llegando a los 42 millones en la hipótesis alta. La proyección elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) a partir del Censo de Población de 1991 (evaluado y revisado), sitúa en 41 millones de personas la población española en esa fecha.

7. En el avance de los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2001, la población española se cifra en 40.847.371 personas. En la década 1991-2000 la población española aumentó en 1.600.000 personas, suponiendo un crecimiento anual de 4,6 por mil.

8. Según el avance de los resultados del Censo de Población y Viviendas de 2001.

Las hipótesis de crecimiento se basan, casi en su totalidad, en la llegada de población inmigrante; debido a la influencia del movimiento migratorio, en ciertos países de la Unión Europea, aun siendo el crecimiento natural prácticamente nulo (Italia y Austria), no se registra pérdida de población

1.1.1. Fecundidad

De forma coherente con el ritmo de crecimiento de población estimado para los próximos años, las previsiones realizadas en torno a la fecundidad apuntan hacia una reducción mundial moderada de la misma hasta el año 2050; caracterizada por dinámicas diferenciadas según el nivel de desarrollo socioeconómico alcanzado por los países. De esta forma, si bien en el período 1995-2000 el ratio de fecundidad mundial se ha situado en 2,8 hijos/as por mujer, se prevé que durante el período 2045-2050⁹ se reduzca al 2,1; ratio que en los países más avanzados disminuirá a un 1,9 hijos/as por mujer, frente al 2,2 que se registrará en los países menos desarrollados.

Las previsiones realizadas en torno a la fecundidad apuntan hacia una reducción mundial moderada de la misma hasta el año 2050; caracterizada por dinámicas diferenciadas según el nivel de desarrollo socioeconómico alcanzado por los países

Cuadro 4

FECUNDIDAD ESTIMADA EN LOS PERÍODOS 1995-2000 Y 2045-2050, POR VARIANTES DE FECUNDIDAD Y SEGÚN ÁREAS DE DESARROLLO

ÁREAS	1995-2000	FECUNDIDAD TOTAL (media de número de niños por mujer)			
		2045-2050			
		Baja	Media	Alta	Constante
Mundo	2.82	1.68	2.15	2.62	3.87
Regiones más desarrolladas	1.57	1.52	1.92	2.33	1.70
Regiones menos desarrolladas	3.10	1.70	2.17	2.65	4.06
• Países menos desarrollados	5.47	2.02	2.51	3.02	5.90
• Otros países poco desarrollados	2.78	1.58	2.05	2.53	3.43
África	5.27	1.91	2.39	2.88	5.78
Asia	2.70	1.60	2.08	2.56	3.40
Latinoamérica y Caribe	2.69	1.60	2.10	2.59	2.93
Europa	1.41	1.41	1.81	2.20	1.43
Norteamérica	2.00	1.68	2.08	2.48	2.01
Oceanía	2.41	1.61	2.06	2.50	3.11

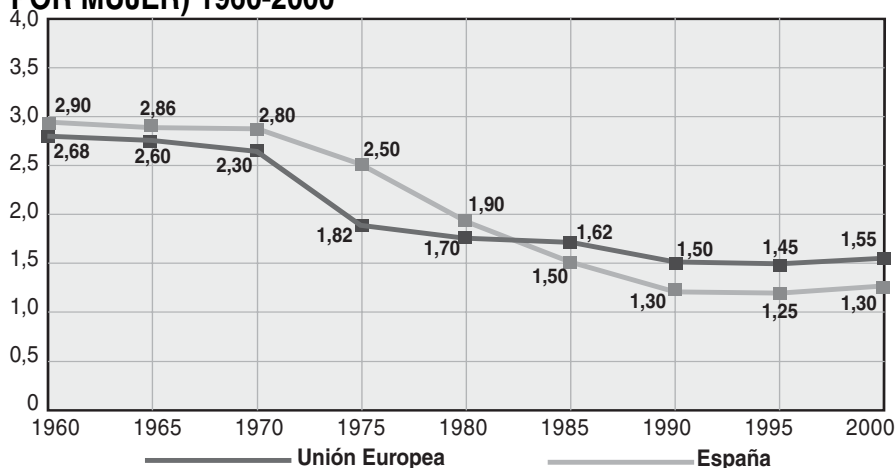
Fuente: División de Población de Naciones Unidas

9. Según las proyecciones elaboradas por Naciones Unidas y basadas en la variante media de fecundidad.

En este panorama global, resulta especialmente significativo el descenso de la fecundidad en la Unión Europea, que ha pasado ya de 2,6 hijos/as por mujer en 1960 a 1,5 en el año 2000. Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, la fecundidad española se sitúa por encima de la media europea hasta 1985; a partir de ese año comienza a registrar niveles inferiores, dando muestras de una mínima recuperación en los últimos años.

Gráfico 2

INDICADOR DE FECUNDIDAD (NÚMERO MEDIO DE HIJOS/AS POR MUJER) 1960-2000



Resulta especialmente significativo el descenso de la fecundidad en la Unión Europea, que ha pasado ya de 2,6 hijos/as por mujer en 1960 a 1,5 en el año 2000.

Fuente: Eurostat. Estadísticas demográficas (varios años). Elaboración: Fundación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras. 2002

Según las proyecciones realizadas por distintos Institutos Estadísticos, el panorama demográfico europeo de 2050 seguirá caracterizado por unos reducidos índices de fecundidad: en todos los escenarios diseñados por Eurostat se prevé que el número medio de hijos/as por mujer en países como Francia, Irlanda, Suecia o Reino Unido se reduzca hasta niveles de entre el 2,1 y el 1,6 (modelo hipotético bajo y envejecido), mientras que en países como Alemania, Italia y España las previsiones apuntan un intervalo aún inferior: entre 1,8 y 1,3 hijos/as por mujer (modelo hipotético alto y rejuvenecido).

Las proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística sitúan también en España el ratio de fecundidad en torno a 1,4 hijos por mujer. Es preciso tener en cuenta además que, en los últimos años, no sólo se ha reducido el número de hijos por mujer, sino que se ha retrasado la edad media de la maternidad del primer hijo. Las proyecciones realizadas por el INE para el año 2050 sitúan en 32,1 años la edad media de la maternidad (en 1991 esta media era de 29,0 años).

1.1.2. Envejecimiento poblacional

El envejecimiento de la población, entendido como fenómeno resultante de la transición de las altas tasas de fecundidad y mortalidad

registradas en épocas anteriores a unos ratios reducidos, constituye uno de los temas clave de estudio –de larga tradición– de la División de Población de las Naciones Unidas, que en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento –y atendiendo a las proyecciones demográficas realizadas– definió el fenómeno de envejecimiento poblacional como un proceso que carece de precedentes (en el año 2050 las personas de edad avanzada superarán por vez primera en la historia a las personas jóvenes); general (porque afecta a nivel mundial a personas de todas las edades, influyendo también en la solidaridad intergeneracional); profundo (incide en el ámbito económico, social, en la salud, en la vivienda...) y finalmente duradero (se prevé que en el año 2050 las personas de edad avanzada –mayores de 60 años– alcancen el 21% del total de la población).

A pesar de esta caracterización general, el proceso de envejecimiento es un fenómeno dispar y obedece a ritmos diferenciados, especialmente apreciables entre las regiones que conforman los países desarrollados y las áreas que corresponden a países en vías de desarrollo. En el año 2000, la población de 60 o más años de las regiones más desarrolladas se situaba en torno al 20%. En el año 2050 se prevé que este colectivo suponga un tercio de la población de los países más desarrollados, y llegue a alcanzar el 20% en los países menos desarrollados.

En el año 2050, la edad media de la población europea se situará en 49,5 años¹⁰ (diferencia de 20 años respecto a la media registrada en 2000).

Cuadro 5

CRECIMIENTO PORCENTUAL MEDIO ANUAL DE LA POBLACIÓN, TOTAL Y POR GRUPOS DE EDAD, A NIVEL MUNDIAL, EUROPEO Y SEGÚN ÁREAS DE DESARROLLO. 2000-2050

Área	Grupos de Edad				Total Población
	0-14	15-59	60+	80+	
Mundo	0.15	0.79	2.35	3.40	0.86
Regiones más desarrolladas	-0.34	-0.42	1.07	2.23	-0.02
Regiones menos desarrolladas	0.21	1.01	2.87	4.22	1.03
Europa	-0.82	-0.84	0.81	2.06	-0.37

Fuente: División de Población de Naciones Unidas

10. 36,2 años a nivel mundial

El proceso de envejecimiento es un fenómeno dispar y obedece a ritmos diferenciados, especialmente apreciables entre las regiones que conforman los países desarrollados y las áreas que corresponden a países en vías de desarrollo

trada en 1950), la mayor proporción de población anciana¹¹ –con respecto a la población total– se espera en el norte de España, sudoeste de Francia, Italia y Alemania. Las Naciones Unidas prevén que España sea en el año 2050 el país con la media de edad más avanzada –55 años– muy similar a la de otros países europeos como Italia, Eslovenia o Austria.

Cuadro 6

MEDIA DE EDAD SEGÚN ÁREAS DE DESARROLLO Y MEDIA DE EDAD EUROPEA

Área	Media edad (años)		
	1950	2000	2050
Total Mundo	23.6	26.5	36.2
Regiones menos desarrolladas	21.4	24.3	35.0
Regiones más desarrolladas	28.6	37.4	46.4
Europa	29.2	37.7	49.5

Fuente: División de Población de Naciones Unidas

En el año 2050, la edad media de la población europea se situará en 49,5 años lo que supone 20 años más que la media registrada en 1950

El cambio en la estructura de edades resulta de especial interés en el estudio de las tasas de dependencia, cuestión que afecta a la relación entre la población más joven y de más edad (población dependiente) y la población en edad laboral¹². Las tasas de dependencia han venido aumentando significativamente en el conjunto de la Unión Europea en los últimos años, y se prevé además que sigan esta misma dinámica en un futuro próximo. El Eurostat estima que en el año 2025 los valores más altos de este ratio se alcancen en países como Finlandia, Suecia, Francia, Bélgica, Países Bajos y Reino Unido. La tasa de dependencia se está viendo especialmente modificada debido al crecimiento de la proporción de personas de 60 o más años, así este grupo ha pasado de suponer el 18,9% de la población en 1985 al 21,4% en 1999; mientras que la proporción de jóvenes ha disminuido en el mismo período, reduciéndose del 27,8% al 23,1%.

11. Previsiones de Eurostat para el año 2025.

12. Para el estudio de la dependencia, el Eurostat clasifica la población en tres grandes grupos de edades: 0-19, 20-59 y 60 años o más; en España, a su vez, se utiliza esta otra clasificación: 0-14, 15-64 y 65 años o más. La tasa de dependencia suma los grupos de edad de ambos extremos y los expresa en porcentajes respecto a la población del grupo intermedio; indica la carga de dependencia que afronta la población potencialmente activa.

De acuerdo con las proyecciones elaboradas por Eurostat¹³, en todos los escenarios diseñados el proceso de envejecimiento de la población mantiene su actual dinámica de intensificación, de forma que el distanciamiento entre los segmentos de población extremos (menores de 20 años y mayores de 60 años) se acentúa: para el año 2050 la proporción de población mayor aumentará considerablemente, llegando a suponer entre el 31,2% y el 34,9% del total.

En España, la distribución actual es similar a la europea: 20,6% de población menor de 20 años frente al 22,1% de mayores de 60 años¹⁴, y se prevé además, en el horizonte de 2050, una situación también parecida: se dibuja así un escenario caracterizado por un importante aumento de la población mayor, algo superior incluso a la media de la Unión Europea, debido tanto al curso que seguirá la fecundidad como a la reducción de la mortalidad y al incremento de la esperanza de vida.

Cuadro 7

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD. 2001-2050. ESPAÑA

	0-19	20-59	60 y más
2001	20,6	57,3	22,1
2050	17,0	45,8	37,2

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001. Avance de Resultados. Proyecciones de población calculadas a partir del Censo de 1991. Evaluación y revisión

Conviene señalar, al mismo tiempo, el envejecimiento que se aprecia en el propio grupo de las personas de edad, con un incremento claro de las personas mayores de 80 años, subgrupo que aumenta en la actualidad a una tasa anual del 3,8%. Las previsiones para el año 2050 describen así un escenario marcadamente envejecido, en el que 19 países cuentan por lo menos con un 10% de población mayor de 80 años¹⁵. Destaca particularmente en España —situada entre estos países— la presencia de población octogenaria y nonagenaria.

Tal y como se ha señalado anteriormente, este proceso de envejecimiento de la población es también fruto del incremento de la esperanza de vida que, tras haber aumentado de forma sustancial en las últimas décadas, todo apunta a que mantendrá en el futuro esta dinámica.

En España se dibuja un escenario caracterizado por un importante aumento de la población mayor, algo superior incluso a la media de la Unión Europea, debido tanto al curso que seguirá la fecundidad como a la reducción de la mortalidad y al incremento de la esperanza de vida

13. Proyecta tres escenarios a partir de hipótesis basadas en diferentes intensidades futuras de la fecundidad: escenarios bajo, base y alto.

14. Según el avance de resultados elaborado a partir del Censo de Población y Vivienda de 2001.

15. Siguiendo los datos de División de Población de Naciones Unidas.

Las proyecciones elaboradas por Naciones Unidas prevén así, en el año 2050, un incremento medio de 11 años en la esperanza de vida global, aumento muy condicionado por la situación socioeconómica del país: mientras se prevé que en Europa alcance los 80,8 años, el umbral de los países menos desarrollados se situará en torno a los 75 años.

Cuadro 8

ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN EL MUNDO, EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE DESARROLLO Y EN EUROPA. 1995-2000 Y 2045-2050

	1995-2000	2045-2050
Mundo	65.0	76.0
Regiones más desarrolladas	74.9	82.1
Regiones menos desarrolladas	62.9	75.0
Europa	73.2	80.8

Fuente: División de Población de Naciones Unidas

Cuadro 9

ESPERANZA DE VIDA AL NACER POR SEXOS. ESPAÑA Y UE 1960-1995

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995
España-Mujeres	73	74	75,2	78	79	80	81	82
España-Hombres	67	68	70	72	73	73,5	74	75
U.E-Mujeres	73,5	74	75,2	76,5	78	78,5	80	81
U.E-Hombres	66,5	67	68,5	70	71,5	72,5	73,5	74,5

Fuente: Eurostat. Estadísticas Demográficas. 2001. Elaboración: Fundación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras. 2002

Las previsiones de la evolución de la esperanza de vida del conjunto de la Unión Europea en el año 2050 difieren en gran medida según los diferentes escenarios dibujados por Eurostat: el incremento que se contempla en el escenario “bajo” de Eurostat se sitúa en torno a los 2 años para los hombres, siendo algo inferior entre las mujeres. No obstante, en el escenario “alto” la esperanza de vida se incrementa de manera considerable, tanto entre los hombres como entre las mujeres: 7 y 5 años respectivamente. La esperanza de vida en España se sitúa, de forma general en todas las hipótesis, cerca de la media de la Unión Europea.

Este proceso de envejecimiento de la población es también fruto del incremento de la esperanza de vida que, tras haber aumentado de forma sustancial en las últimas décadas, todo apunta a que mantendrá en el futuro esta dinámica

1.2. LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

La Comunidad Autónoma del País Vasco no escapa a las profundas transformaciones demográficas que están caracterizando y lo seguirán haciendo, en gran parte, el devenir de los países desarrollados del entorno. Si bien algo más tardío, este fenómeno se presenta con gran intensidad y rapidez en el conjunto de la CAPV, siendo las bajas tasas de fecundidad y natalidad, así como el incremento en la esperanza de vida y los saldos migratorios negativos¹⁶ los principales rasgos de una sociedad involucrada en un claro proceso de envejecimiento.

Este apartado recoge las principales características de la denominada transición demográfica –equilibrio poblacional en base a bajas tasas tanto de mortalidad como de natalidad– que, aún habiendo comenzado años más tarde, está siendo igualmente intensa.

Tal y como apuntan los siete escenarios que se describen en las proyecciones demográficas elaboradas por el EUSTAT¹⁷ (Instituto Vasco de Estadística) para el año 2050, no parece que el marco demográfico vaya a tomar un rumbo diferenciado al hasta ahora descrito: aunque se contempla, para este año, una horquilla poblacional de 1,2 millones de personas entre los escenarios demográficos más extremos: 1.147.022 habitantes (escenario seis) y 2.354.714 (escenario cinco), las pautas de envejecimiento progresivo de la población se mantienen en todos ellos.

1.2.1. Situación actual

En la actualidad, la población de la CAPV asciende a 2.082.587 personas, siendo Araba el único Territorio Histórico que registra un crecimiento positivo desde 1981 (11,1%), territorio que, por otra parte, se incorpora más tarde y de forma más moderada a la expansión poblacional.

La estructura de la población de la Comunidad Autónoma vasca, aunque algo más joven que las poblaciones de su entorno, presenta indicios de adquirir unos comportamientos similares a los registrados en la Unión Europea. Es precisamente la influencia de su actual estructura de edad la que genera unas tasas brutas de mortalidad inferiores a la media de la UE¹⁸.

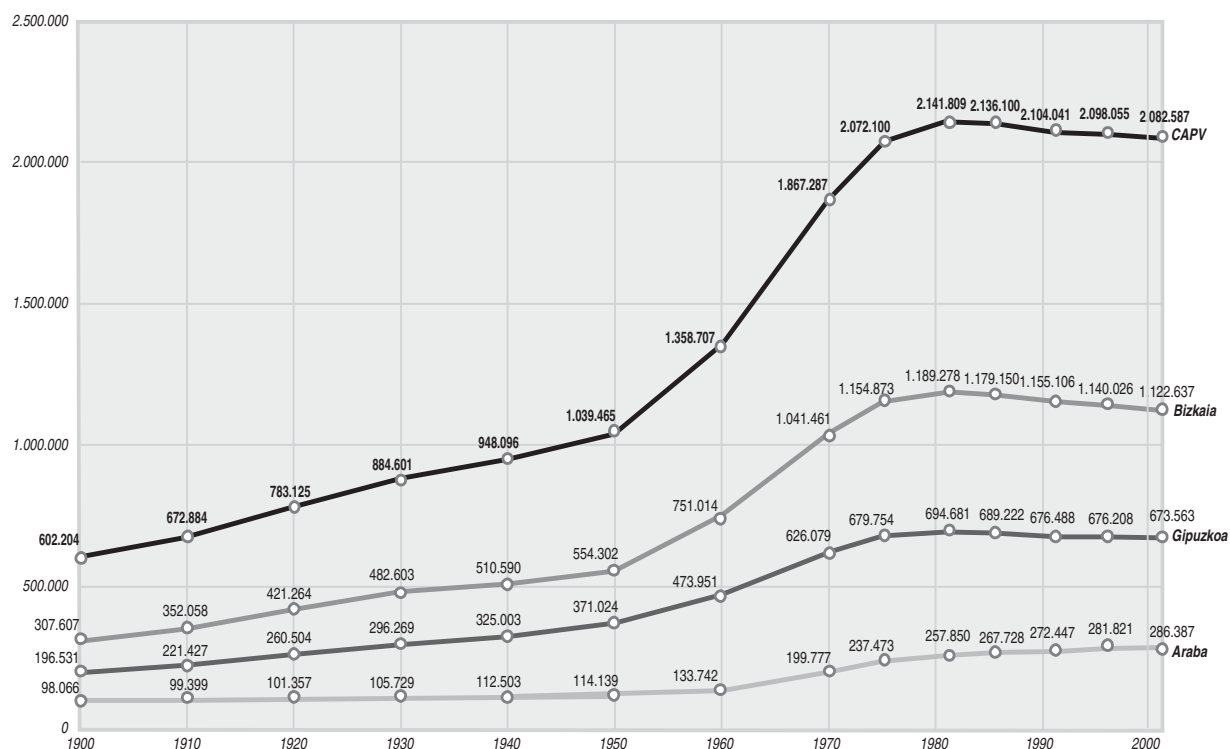
Los fenómenos descritos para los países desarrollados del entorno se presenta con gran intensidad y rapidez en el conjunto de la CAPV, siendo las bajas tasas de fecundidad y natalidad, así como el incremento en la esperanza de vida algunos de los principales rasgos de una sociedad involucrada en un claro proceso de envejecimiento

16. Es a partir del año 2000 cuando el saldo migratorio logra por vez primera valores positivos.

17. Cada uno de estos siete escenarios demográficos diseñados por el Instituto Vasco de Estadística es el resultante prospectivo de ciertas hipótesis de evolución de los fenómenos demográficos implicados en el crecimiento poblacional: mortalidad, fecundidad y migraciones.

18. 8,8 por mil según las tasas provisionales del Eustat modificadas en 2002, frente a tasas que oscilan entre 9,2 y 11,1 por mil entre los países de la Unión Europea (1999).

Gráfico 3

POBLACIÓN DE DERECHO DE LA CAPV Y DE LOS TERRITORIOS HISTÓRICOS. 1900-2001

Fuente: EUSTAT. Censos de Población; Padrones de Habitantes y Estadísticas de Población.

Cuadro 10

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD EN LA CAPV Y EN EL ESTADO. AÑO 2001

	0-19	20-64	65 y más
CAPV	17,0	65,0	17,9
España	20,6	61,9	17,5

Fuente: Censo de Población y vivienda 2001. Avance de Resultados. INE. Censos de Población y Viviendas (CPV01). Datos provisionales. EUSTAT.

En el análisis de la evolución demográfica registrada, resulta de especial interés atender a la evolución de la fecundidad de los últimos años. El descenso producido ha sido, sin lugar a dudas, uno de los más característicos entre los países desarrollados: su Índice Sintético de Fecundidad¹⁹ situado en 2,7 en 1975 –cuando en la Unión Europea se encontraba ya por debajo del nivel de reemplazo– descendiendo hasta alcanzar el 0,9 dos décadas más tarde; se sitúa así en un nivel inferior a la media de UE, disminuyendo, en definitiva, un 65% entre 1976 y 1995.

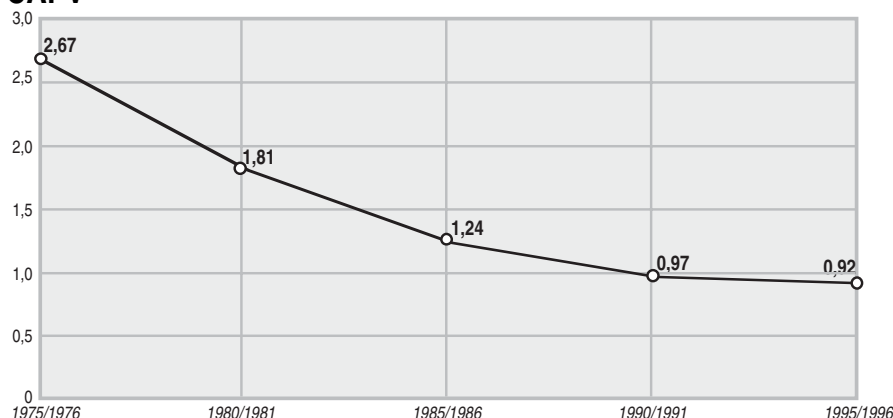
19. El Índice Sintético de Fecundidad (ISF) expresa el número de hijos que tendría una mujer hipotética al final de su vida fecunda, si su comportamiento en cada edad correspondiese con la serie de las tasas específicas de fecundidad por edad.

A pesar de la caída drástica de los índices de fecundidad, cabe señalar la leve recuperación de nacimientos registrados en los últimos años, desde que en 1994-1995 las tasas brutas de natalidad alcanzaran mínimos históricos

Una de las razones por las que el ISF no ha logrado mantenerse ha sido por el propio retraso del calendario de la fecundidad, muy acusado en la CAPV: si en 1975 la edad media de la primera maternidad se situaba en 28,6 años, en 1995 se retrasa hasta los 31,3 años. Existen indicios, por lo tanto, que apuntan a un posible cambio del modelo de fecundidad.

Gráfico 4

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE SINTÉTICO DE FECUNDIDAD EN LA CAPV



Fuente: EUSTAT. Proyecciones de Población (última modificación 22 de marzo de 2002)

Cuadro 11

EDAD MEDIA DE LA PRIMERA MATERNIDAD EN LA CAPV SEGÚN EL AÑO DE REFERENCIA

	1975/76	1980/81	1985/86	1990/91	1995/96
CAPV	28,6	28,6	29,1	30,0	31,3
Araba	28,8	28,4	28,8	29,7	31,1
Bizkaia	28,5	28,5	29,1	29,9	31,3
Gipuzkoa	28,7	28,7	29,3	30,2	31,4

Fuente: EUSTAT. Proyecciones de Población (última modificación 22 de marzo de 2002)

A pesar de la caída drástica de los índices de fecundidad, cabe señalar la leve recuperación de nacimientos registrados en los últimos años, desde que en 1994-1995 las tasas brutas de natalidad alcanzaran mínimos históricos. Este hecho se encuentra probablemente muy condicionado por la propia estructura de la población, en la que destaca el incremento de la proporción de mujeres fecundas por la llegada de las generaciones del baby-boom.

En este sentido, señalar que los nacimientos registrados en 2001 aumentaron un 1,9% respecto al año 2000, siendo Gipuzkoa el Territorio que registró mayor crecimiento. Por otra parte, en 2001 el 74%

Los nacimientos registrados en 2001 aumentaron un 1,9% respecto al año 2000. En 2001 el 74% de las mujeres que tuvieron hijos tenían 30 o más años: el grupo más numeroso lo conforman las mujeres entre 30 y 34 años

Cuadro 12

SERIE DE NACIDOS VIVOS Y TASAS BRUTAS DE NATALIDAD²⁰

	Nacidos	Tasas
1975	39.646	19,1
1980	28.812	13,5
1985	20.970	9,8
1990	16.361	7,8
1995	15.322	7,3
2001	17.641	8,5

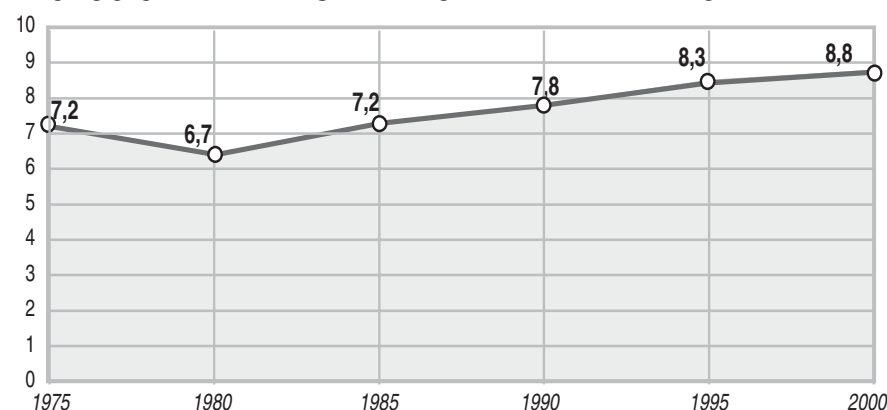
Fuente: EUSTAT. Estadística de Nacimientos. Tasas provisionales (última modificación 7 de marzo de 2003)

de las mujeres que tuvieron hijos tenían 30 o más años (el grupo más numeroso lo conforman las mujeres entre 30 y 34 años).

Si bien cada vez es menos estrecha la relación tradicionalmente establecida entre nupcialidad y fecundidad, conviene señalar igualmente en este breve análisis el descenso sustancial que se aprecia en la Tasa de Nupcialidad, así como el retraso considerable de la edad media de la nupcialidad: la tasa de nupcialidad pasa de 8,4 matrimonios por cada 100 personas en 1976, a 5,1 en 2000; la media de edad se desplaza, a su vez, 4 años en este mismo período, situándose en 30,8 años en 1995.

Aunque tradicionalmente la mortalidad se ha situado en un segundo lugar en las tareas de proyección de población, actualmente comienza a abandonar este puesto para ocupar una posición más importante; la mortalidad concurre de forma similar a la fecundidad en el proceso de envejecimiento de la población.

Gráfico 5

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE MORTALIDAD DE LA CAPV

Fuente: EUSTAT. Estadística de Defunciones (última modificación 28 de junio de 2002)

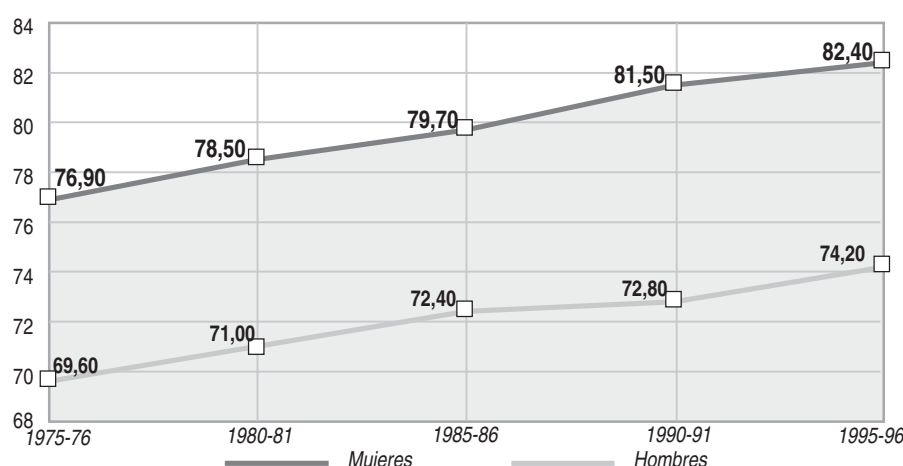
La esperanza de vida al nacimiento en la CAPV se ha venido incrementando tanto entre los hombres como entre las mujeres, siendo la de estas últimas una de las más altas del mundo: entre 1975 y 1995 la esperanza de vida de los hombres ha aumentado en casi 5 años alcanzando una vida media de 74,2 años, mientras que la esperanza de vida de las mujeres ha pasado en este mismo período de 76,9 a 82,4 años

20. La Tasa Bruta de Natalidad refleja el número de nacimientos por cada 1.000 habitantes.

En los últimos años, la esperanza de vida al nacimiento se ha venido incrementando —con un ritmo de crecimiento mayor que en países del entorno— tanto entre los hombres como entre las mujeres, siendo la de estas últimas una de las más altas del mundo: entre 1975 y 1995 la esperanza de vida de los hombres ha aumentado en casi 5 años (alcanzando una vida media de 74,2 años), mientras que la esperanza de vida de las mujeres ha pasado en este mismo período de 76,9 a 82,4 años. Consecuentemente, se puede afirmar que la CAPV se sitúa, en este ámbito, en una posición privilegiada respecto a gran parte de los países desarrollados de su entorno.

Gráfico 6

EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA AL NACER EN LA CAPV POR SEXO



Fuente: EUSTAT Indicadores Demográficos. Elaboración: Fundación de Cajas de Ahorro Vasco-Navarras. 2002

Al igual que en el resto de países desarrollados, se aprecia en la Comunidad Autónoma una sobremortalidad masculina que no parece que vaya a desaparecer en los próximos años (en 1995 la esperanza de vida al nacer de las mujeres superaba en 8,2 años a la de los hombres).

1.2.2. Proyecciones demográficas: Escenarios para el año 2050

Las proyecciones elaboradas por el EUSTAT proponen un total de siete escenarios diferenciados para el año 2050. Estas proyecciones se elaboran mediante la combinación de hipótesis de evolución futura sobre la mortalidad, la fecundidad y las inmigraciones. Son únicamente dos escenarios, entre los siete, los que no pronostican pérdida poblacional en la Comunidad, llegando incluso a proyectarse en los restantes pérdidas de más de la mitad de la población alcanzada en la actualidad.

A continuación se ofrecen los rasgos básicos que caracterizarán a cada uno de estos escenarios:

Al igual que en el resto de países desarrollados, se aprecia en la Comunidad Autónoma una sobremortalidad masculina que no parece que vaya a desaparecer en los próximos años: en 1995 la esperanza de vida al nacer de las mujeres superaba en 8,2 años a la de los hombres

Escenario Uno

En el primer escenario –caracterizado por una fecundidad moderadamente creciente, un incremento muy escaso de la esperanza de vida y un saldo migratorio prácticamente nulo– la población proyectada para el año 2050 se reduce –en 667.471 habitantes– hasta alcanzar 1.431.644 habitantes. Este decrecimiento poblacional responde a la evolución del saldo negativo del movimiento vegetativo (diferencia de 638.102 habitantes entre los nacimientos y las defunciones habidas) siendo especialmente acusado en Bizkaia. En este escenario, por lo tanto, la estructura de la población se ve sometida a un proceso de envejecimiento.

Escenario Dos

La pérdida poblacional prevista en el segundo escenario es algo más moderada que en el primero (246.000 personas), llegando a los 1.853.120 habitantes. Las hipótesis de partida prevén una ampliación de la esperanza de vida, un suave ascenso de la fecundidad –que no logra compensar los niveles de mortalidad– así como un saldo migratorio positivo debido a la recuperación de las inmigraciones. La evolución decreciente de la población se debe, por lo tanto, al saldo vegetativo negativo. El proceso de envejecimiento estará originado, por un lado, por la pérdida de población menor de 20 años, y por otro, por la casi duplicación de la población mayor de 65 años.

Escenario Tres

La población proyectada para el año 2050 –2.044.672 habitantes– prevé una pérdida poblacional aún menor (54.000 habitantes) que los escenarios precedentes. Se parte de una mejoría en el comportamiento de la mortalidad, por lo que finalmente se traduce en un saldo vegetativo no tan desfavorable como en el anterior escenario. Sin embargo, y a medida que el saldo migratorio se torna positivo, el decrecimiento de la población se debe –prácticamente en exclusiva– al saldo vegetativo negativo; los nacimientos se reducen de forma sustancial en la medida que la presencia de las mujeres en edades fecundas decrece, y a consecuencia de la prolongación de la esperanza de vida el número de defunciones progresa. La estructura de la población se caracterizará por la preponderancia de la población mayor frente a una progresiva pérdida de población joven.

Escenario Cuatro

Este escenario, a diferencia de los anteriores, prevé un aumento de la población para el año 2050, alcanzando los 2.312.907 habitantes. Se espera que la fecundidad siga una dinámica creciente hasta el final del horizonte proyectado, a la vez que como consecuencia de la recu-

Las proyecciones elaboradas por el EUSTAT proponen un total de siete escenarios diferenciados para el año 2050. Estas proyecciones se elaboran mediante la combinación de hipótesis de evolución futura sobre la mortalidad, la fecundidad y las inmigraciones

peración de la inmigración, el saldo migratorio se torne positivo desde comienzos de siglo. Al mismo tiempo, en la medida en que la incidencia de la mortalidad es menor que en los otros escenarios proyectados, el saldo vegetativo se vuelve también algo más favorable (aun así es negativo: 103.539 habitantes menos). Por lo que se refiere a la estructura de la población, la recuperación de la fecundidad posibilita un moderado crecimiento de la población menor de 20 años.

Escenario Cinco

Este escenario es otro de los que pronostica un aumento poblacional, alcanzando en el año 2050 los 2.354.714 habitantes. Puesto que el saldo natural sería prácticamente nulo, el saldo migratorio se convertiría en el factor compensatorio. En términos generales se puede definir como el escenario más optimista, ya que se basa en una importante recuperación de la fecundidad, un saldo migratorio no nulo y un notable incremento de la esperanza de vida. Pese al incremento de la fecundidad, se observa un proceso de envejecimiento muy marcado, donde además aumente de forma significativa el volumen de la población de más edad (mayores de 80 años).

Escenario Seis

El escenario seis rompe con las previsiones optimistas del anterior escenario y contempla un incremento de la esperanza de vida, un descenso de la fecundidad así como un saldo migratorio que se volvería nulo a comienzos de siglo y continuaría así hasta el final del horizonte proyectado. La población de la CAPV se reducirá hasta alcanzar 1.147.022 habitantes; resultado de un saldo natural y migratorio negativo: 929.039 personas y 23.000 personas respectivamente. El análisis de la estructura de edad permite descubrir una población inmersa en un agudo proceso de envejecimiento.

Escenario Siete

El último de los escenarios diseñados contempla para el año 2050 una población de 1.373.504 habitantes; una pérdida de población que se debe principalmente al descenso de la fecundidad, al incremento de la esperanza de vida y al saldo migratorio nulo a partir de 2010. El escaso número de nacimientos, no compensado por la dinámica de la mortalidad, tendrá como resultado un saldo natural negativo. El envejecimiento demográfico de este escenario contempla una doble vertiente –tanto en la base como en la cúspide– ya que mientras que la presencia de la población menor de 20 años se reduce de forma significativa, 6 de cada 10 personas residentes en la CAPV tendrían en el año 2050 más de 65 años.

Tal y como se ha apuntado anteriormente sólo dos de los siete escenarios contemplan un aumento poblacional para el año 2050, pudiendo alcanzarse, según los escenarios más pesimistas, una reducción de casi un millón de personas

Cuadro 13

NACIMIENTOS Y DEFUNCIONES PROYECTADOS PARA EL AÑO 2050 EN LA CAPV POR ESCENARIO DE PROYECCIÓN

	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Población	1.431.644	1.853.120	2.044.672	2.312.907	2.354.714	1.147.022	1.373.504
Nacimientos	51.567	60.293	60.753	120.532	120.069	12.731	12.779
Defunciones	153.408	155.751	118.571	118.736	97.805	152.057	96.135

Fuente: EUSTAT. Proyecciones de población (última modificación 22 de marzo de 2002)

Se pueden observar entre estos siete escenarios diferencias significativas, más acusadas en el caso de los nacimientos (entre 12.731 y 120.532 nacimientos) que en el de las defunciones (96.135 y 155.751) por lo que se deduce que será la fecundidad la que determinará las diferencias en el tamaño poblacional de cada escenario, adquiriendo gran protagonismo en las tendencias demográficas a largo plazo.

Tal y como se ha apuntado anteriormente sólo dos de los siete escenarios contemplan un aumento poblacional para el año 2050, pudiendo alcanzarse, según los escenarios más pesimistas, una reducción de casi un millón de personas (una pérdida poblacional de más del 40%). Por lo que se deduce que en la CAPV, de no producirse alteraciones significativas en la tendencia demográfica, la recuperación de población se presentaría como alternativa cuanto menos complicada: además de la recuperación de la fecundidad y la continuidad de la tendencia descendente de la mortalidad, los saldos migratorios habrían de tornarse positivos para conseguir una evolución favorable de la población.

En líneas generales se puede decir, por lo tanto, que las proyecciones apuntan hacia un contexto futuro donde prosiguen en gran medida las actuales tendencias demográficas: la recuperación de la fecundidad se hace más bien difícil y a su vez, la esperanza de vida se sigue prolongando. No hay indicios de que la mortalidad vaya a dejar de ocupar una situación privilegiada –con su trayectoria descendente– ni de que el saldo migratorio abandone una dinámica limitada²¹. Por lo tanto, sin la influencia de otros factores externos, cabe esperar una profundización del actual proceso de envejecimiento en el que la Comunidad Autónoma del País Vasco se halla ya inmersa.

En líneas generales se puede decir, por lo tanto, que las proyecciones apuntan hacia un contexto futuro donde prosiguen en gran medida las actuales tendencias demográficas: la recuperación de la fecundidad se hace más bien difícil y a su vez, la esperanza de vida se sigue prolongando

21. En el tercer capítulo de este Cuaderno se ofrece una panorámica más detallada de la situación de la inmigración en la CAPV, y de los primeros indicios de cierta recuperación de población derivados fundamentalmente de la inmigración procedente de terceros países.

Cuadro 14

PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS POR ESCENARIO DE PROYECCIÓN. I

SITUACIÓN AÑO 2010							
Escenario	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Población Total	2.039.126	2.078.126	2.070.992	2.077.384	2.075.320	2.008.390	1.991.093
Población por Grupos de Edad							
• 0-19	336.242	331.291	332.543	338.935	338.280	292.549	291.965
• 20-64	1.280.876	1.316.346	1.327.386	1.327.386	1.320.418	1.286.982	1.285.242
• >65	422.008	430.489	411.063	411.063	416.622	428.859	413.886
Población anciana							
• 65-74	204.630	203.974	200.219	200.219	199.866	206.218	202.275
• 75-84	162.084	164.328	156.104	156.104	154.958	164.045	154.538
• >85	55.294	62.188	54.740	54.740	61.798	58.596	57.073
Esperanza de vida							
Hombres	77,2	77,2	77	77	76,9	77,2	76,9
Mujeres	86	86	84,4	84,4	84,8	86	84,8
Otros indicadores/variables							
Tasa Bruta de Natalidad	9,2	8,1	8,2	8,9	22,2	15,5	15,6
Tasa Bruta de Mortalidad	10	9,2	10	9,9	25,3	23,2	25,6
Índice Sintético de Fecundidad	1,07	1,01	1,01	1,11	1,11	0,78	0,78
Emigraciones*	16.882	17.802	19.078	19.107	19.107	16.164	16.121
Tasa Bruta de Emigración ‰	8,3	8,6	9,2	9,2	9,2	8	8
Inmigraciones*	16.494	21.588	24.347	24.347	24.347	16.492	16.492

* Las cifras de emigraciones e inmigraciones se han calculado como media de un período de cinco años.

Fuente: EUSTAT. Proyecciones de población. (última modificación 22 de marzo de 2002)

Cuadro 15

PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS POR ESCENARIO DE PROYECCIÓN. II

SITUACIÓN AÑO 2050							
Escenario	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis	Siete
Población Total	1.431.644	1.853.120	2.044.672	2.312.907	2.354.714	1.147.022	1.373.504
Población por Grupos de Edad							
• 0-19	206.670	263.864	265.640	456.354	454.518	66.868	67.052
• 20-64	670.209	995.995	1.024.768	1.102.289	1.093.765	501.054	513.785
• >65	554.765	593.261	754.264	754.264	806.431	579.101	792.668
Población anciana							
• 65-74	232.988	254.721	284.491	284.491	275.525	233.583	252.065
• 75-84	218.263	222.710	281.787	281.787	265.768	227.285	271.181
• >85	103.514	115.830	187.986	187.986	265.138	118.232	269.421
Esperanza de vida							
Hombres	77,2	77,2	88,2	88,2	92,5	77,2	92,5
Mujeres	86,0	86,0	92,0	92,0	97,7	86,0	97,7
Otros indicadores/variables							
Tasa Bruta de Natalidad	7,0	6,4	5,9	10,5	25,8	5,2	4,5
Tasa Bruta de Mortalidad	20,7	16,6	11,6	10,4	21,0	62,5	34,0
Índice Sintético de Fecundidad	1,25	1,07	1,07	1,99	1,99	0,53	0,53
Emigraciones*	-	17.275	17.343	17.343	16.691	-	-
Tasa Bruta de Emigración ‰	-	9,3	8,5	7,5	7,1	-	-
Inmigraciones*	-	120.000	120.000	120.000	120.000	-	-

* Las cifras de emigraciones e inmigraciones se han calculado como media de un período de cinco años.

Fuente: EUSTAT. Proyecciones de población. (última modificación 22 de marzo de 2002)

2. Tasas de actividad y edad de jubilación: tendencias y efectos sobre el mercado de trabajo

2. Tasas de actividad y edad de jubilación: tendencias y efectos sobre el mercado de trabajo

Las proyecciones demográficas relacionadas con el mercado de trabajo tienen en cuenta la incidencia de los movimientos naturales de la población, así como los movimientos migratorios, con el fin de establecer el número de personas en edad laboral que pueden incorporarse a un empleo en los próximos años.

Las nuevas entradas producidas por el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo (o de la población inmigrante) constituyen el primer nivel en la evolución del volumen total de la población activa en cada momento; pero dado que no todas las personas en edad de trabajar se incorporan o buscan incorporarse al mundo laboral, la tasa de actividad²² constituye también un factor significativo en este análisis.

Igualmente relevante resulta la edad a la que los efectivos abandonan el mercado de trabajo, cuya variación incide directamente no sólo en el número de personas que componen la oferta laboral en una economía, sino que genera una serie de efectos sobre los sistemas de pensiones y protección social que han venido protagonizado gran parte de los debates sobre el envejecimiento de la población en los países desarrollados. A pesar de su relevancia socioeconómica, los efectos de la evolución demográfica sobre el Estado de Bienestar, y más concretamente, sobre los sistemas de pensiones, no son abordados en este Cuaderno, al situarse fuera de su objetivo central.

Se presentan así en este capítulo la evolución y el impacto de estos factores sobre la población activa, tanto en el marco europeo, como en el entorno del Estado y la CAPV, cerrando el mismo una simulación realizada por la Comisión Europea sobre la situación del mercado de trabajo en los países de la Unión en el año 2005²³ simulación que dibuja un escenario de reducción de población en edad laboral combinado con previsiones de crecimiento económico que conducen, ya en este horizonte próximo, a un déficit de trabajadores en determinadas áreas de la Unión.

La edad a la que los efectivos abandonan el mercado de trabajo incide directamente no sólo en el número de personas que componen la oferta laboral en una economía, sino que genera una serie de efectos sobre los sistemas de pensiones y protección social que han venido protagonizado gran parte de los debates sobre el envejecimiento de la población en los países desarrollados

22. Proporción de personas paradas y ocupadas en relación con la población total en edad laboral.

23. La simulación sobre población potencialmente activa supera este período, pero la cuantificación del empleo previsto se limita a este horizonte.

2.1. TASAS DE ACTIVIDAD: EVOLUCIÓN RECIENTE Y FACTORES DE CAMBIO

La evolución reciente de las tasas de actividad en la Unión Europea presenta una significativa variación en los diferentes países que la componen, diversidad que deriva fundamentalmente de dos elementos principales: la variabilidad de la tasa de participación en el mercado de trabajo de determinados segmentos de edad y las diferencias entre países en cuanto a la proporción de mujeres que se incorporan al mercado laboral.

En este apartado se presentan la evolución y tendencias registradas en los países de la Unión (con una mención específica a la CAPV), tanto en el conjunto de la población como desagregadas por grupos de edad y sexo, incluyendo igualmente una panorámica sobre los factores que explican el posicionamiento de la población inactiva en relación con el mercado laboral.

2.1.1. Evolución de las tasas de actividad: Unión Europea

La importancia que en los últimos años ha alcanzado la evolución de las tasas de actividad se enmarca fundamentalmente en el proceso de reducción previsible de la oferta laboral en el mercado de trabajo, pero se encuentra también directamente relacionada con los cambios registrados en la tasa de empleo.

En épocas anteriores, se han registrado en diversas economías europeas fuertes niveles de incorporación de jóvenes al mercado de trabajo junto con elevadas tasas de desempleo²⁴. Por ejemplo, en el caso español, los analistas explicaban una inferior tasa de actividad con relación a otras economías de nuestro entorno parcialmente por el efecto desincentivador del desempleo, que hacía que las personas con menos probabilidades de encontrar un empleo (mujeres, personas con niveles educativos inferiores...) se situaran fuera del mercado de trabajo, en ocasiones en la economía sumergida.

En un marco caracterizado por un previsible “déficit demográfico”, los Estados miembros de la Unión Europea se han planteado una serie de objetivos –en los Consejos tanto de Lisboa como de Estocolmo²⁵– relacionados con el incremento de las tasas de empleo en los próximos años; se pretende alcanzar, en el año 2010, el empleo

Los Estados miembros de la Unión Europea se han planteado una serie de objetivos relacionados con el incremento de las tasas de empleo en los próximos años: se pretende alcanzar, en el año 2010, el empleo del 70% del conjunto de la población en edad laboral, superar el 60% de empleo femenino y conseguir que el empleo alcance al menos al 50% de las personas de más edad (55-64 años)

24. A partir de 1994, el incremento en las tasas de actividad se ha asociado a un declive en el desempleo estructural en Francia, Italia, España, Suecia, Reino Unido, Países Bajos, Portugal y Finlandia.

25. El Consejo de Lisboa se centró en la búsqueda del pleno empleo, con un incremento tanto en el número como en la calidad de los empleos y una atención especial al empleo femenino; el de Estocolmo añadió a estos objetivos las tasas de empleo de la población entre los 55 y los 64 años.

del 70% del conjunto de la población en edad laboral, superar el 60% de empleo femenino y conseguir que el empleo alcance al menos al 50% de las personas de más edad (55-64 años). En cifras absolutas, esto supone la creación de más de 16 millones de empleos, de los cuales 11 millones serían ocupados por mujeres y 5 millones por trabajadores/as de más edad.

Dadas las expectativas demográficas, y en ausencia de una inmigración significativa, el cumplimiento de estos objetivos supondrá conseguir que buena parte de la población inactiva se incorpore al mercado laboral.

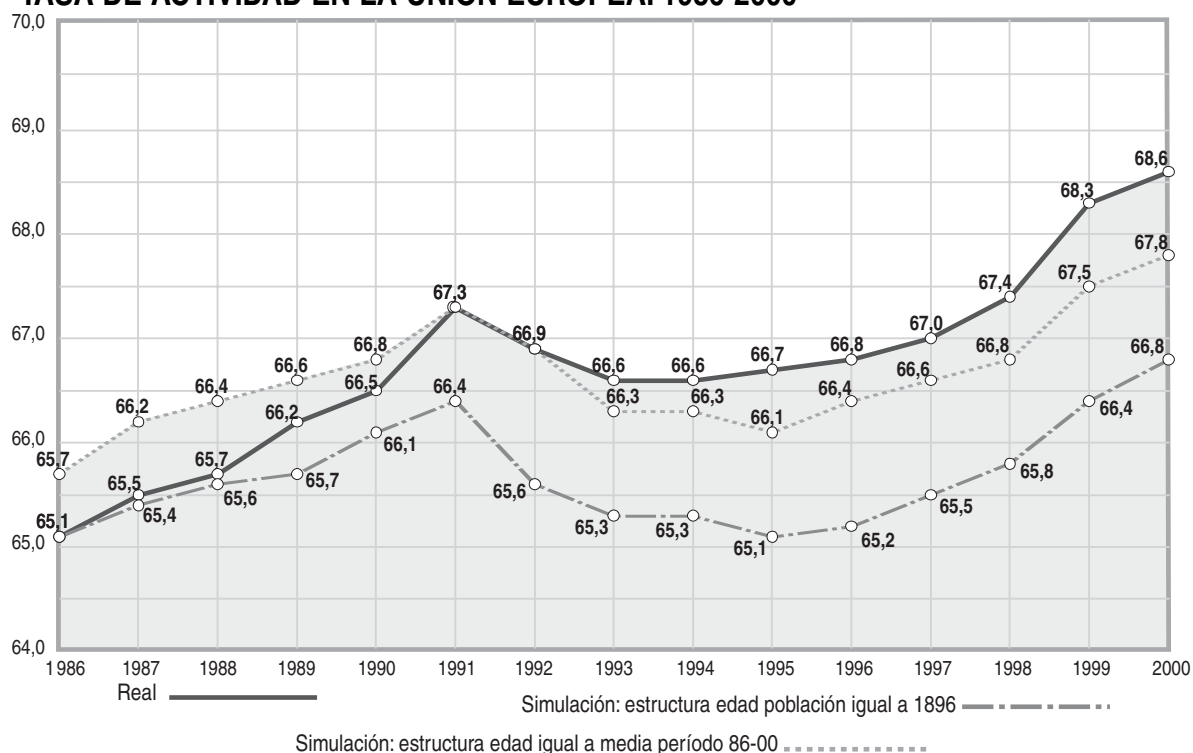
Lógicamente, estos objetivos, además de los correspondientes cambios en las tasas de actividad de los diferentes colectivos, exigirán un comportamiento del mercado de trabajo que demande estos empleos. Aunque en los últimos años un contexto económico de crecimiento continuado ha supuesto la mejora de las tasas de empleo, en períodos anteriores la relación entre desarrollo económico y empleo no ha sido tan favorable a este último indicador, y las expectativas de crecimiento sostenido para el período próximo empiezan a resultar menos evidentes tras los últimos acontecimientos registrados a nivel mundial, con una reducción continua de las estimaciones de crecimiento económico proyectadas para los diferentes países de la UE.

En este contexto de significativos desafíos, la Comisión Europea se plantea el incremento de las tasas de actividad mediante actuaciones que faciliten el cambio de factores culturales y psicosociales que afectan tanto a trabajadores/as como a empresarios/as, situando la formación de los/as trabajadores/as en una posición fundamental en esta transformación.

El gráfico que se presenta en la página siguiente muestra la evolución que ha seguido la tasa de actividad en el conjunto de la Unión Europea en el período 1986-2000. Ofrece, además, la evolución que habría registrado la tasa de actividad bajo dos supuestos diferenciados que se analizan más adelante con mayor detenimiento: en el primer caso se asume el mantenimiento de la estructura de edad de la población existente en 1986, y en la segunda hipótesis, una estructura de edad fija en los niveles medios del período 1986-2000. Conviene señalar que, tras el descenso sufrido en la primera década de los noventa, la tendencia de la tasa de actividad ha sido fundamentalmente ascendente, especialmente en los años finales de la década.

La Comisión Europea se plantea el incremento de las tasas de actividad mediante actuaciones que faciliten el cambio de factores culturales y psicosociales que afectan tanto a trabajadores/as como a empresarios/as, situando la formación de los/as trabajadores/as en una posición fundamental en esta transformación

Gráfico 7

TASA DE ACTIVIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA. 1986-2000

Fuente: *El Empleo en Europa*, 2002. Comisión Europea.

Tal y como se aprecia en el siguiente cuadro, la media de la tasa de actividad de la Unión Europea se sitúa en el 69%, siendo superada por países como Dinamarca, Finlandia o Países Bajos; mientras Italia, Grecia o Bélgica concentran las tasas de actividad más reducidas.

Cuadro 16

TASA DE ACTIVIDAD DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA. 2001

	Total	Hombres	Mujeres
Unión Europea	69,0	78,0	60,1
Bélgica	63,6	72,7	54,5
Dinamarca	79,2	83,3	75,0
Alemania	71,3	78,8	63,7
Grecia	62,1	76,2	48,8
España	64,5	77,8	51,4
Francia	68,6	75,1	62,3
Irlanda	67,6	79,0	56,0
Italia	60,3	73,7	47,1

Tras el descenso sufrido en la primera década de los noventa, la tendencia de la tasa de actividad ha sido fundamentalmente ascendente, especialmente en los años finales de la década

TASA DE ACTIVIDAD DE LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA. 2001

(Viene de la página anterior)

	Total	Hombres	Mujeres
Luxemburgo	64,2	76,1	52,0
Países Bajos	75,7	84,2	66,9
Austria	70,7	79,0	62,3
Portugal	71,7	79,3	64,5
Finlandia	77,1	79,6	74,7
Suecia	75,3	77,2	73,4
Reino Unido	75,2	82,5	67,7

Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la Población Activa.

Los siguientes cuadros clasifican los países europeos en función de su situación en 2001 y de la evolución de los niveles de empleo, tasas de actividad y desempleo estructural en el período 1993-2001.

Cuadro 17

TASAS DE EMPLEO – NIVELES EN 2001 Y EVOLUCIÓN 1993-2001

Mejora 1993-2001	N I V E L E S			
	Muy lejos del objetivo UE	Sustancialmente inferior al objetivo	Inferior al objetivo	Superior al objetivo
Baja			Portugal, Austria	
Media	Grecia, Italia	Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo	Finlandia	Dinamarca, Suecia, Reino Unido
Alta	España	Irlanda		Países Bajos

Fuente: El Empleo en Europa, 2002. Comisión Europea.

Cuadro 18

TASAS DE ACTIVIDAD – NIVELES EN 2001 Y EVOLUCIÓN 1993-2001

Mejora 1993-2001	N I V E L E S			
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto
Baja			Reino Unido	Suecia, Dinamarca
Media	Italia, Bélgica, Grecia	Francia	Austria, Alemania, Portugal, Finlandia	
Alta	España	Irlanda, Luxemburgo		Países Bajos

Fuente: El Empleo en Europa, 2002. Comisión Europea.

Cuadro 19

DESEMPLEO NAIRU²⁶ – NIVELES EN 2001 Y EVOLUCIÓN 1993-2001

Mejora 1993-2001	N I V E L E S			
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto
Baja	Luxemburgo, Austria	Alemania	Grecia, Italia	
Media	Países Bajos, Portugal, Reino Unido	Bélgica, Finlandia, Suecia	Francia	
Alta	Dinamarca	Irlanda		España

Fuente: El Empleo en Europa, 2002. Comisión Europea.

De acuerdo con este análisis, cabe destacar la posición favorable de países como Dinamarca, Suecia, Países Bajos o Reino Unido con tasas de empleo superiores a los objetivos fijados por la Comisión Europea, y una tendencia claramente favorable en los últimos años, frente a países como Grecia, Italia o España, que se sitúan muy lejos del objetivo fijado por la UE. Destaca en este análisis la situación de España: partiendo de la situación más desfavorable en relación con el desempleo, y compartiendo con otros países, básicamente del Sur de Europa, una posición negativa con respecto a las tasas de empleo y de actividad, registra en los últimos años niveles de evolución positiva muy elevados, aunque se mantiene todavía alejada de los objetivos fijados.

2.1.1.1. Tasas de actividad de los diferentes grupos de edad

Dado que los diversos grupos de edad presentan tasas de actividad diferentes, la tendencia hacia una fuerza laboral de más edad y experiencia afecta tanto a su nivel como a su evolución. Algunos expertos señalan que los cambios que se están registrando actualmente en el mercado de trabajo se deben a un ajuste automático pero transitorio originado por este motivo, y que las tasas de cada grupo de edad no están variando: el simple crecimiento del grupo de edad con una tasa de actividad superior estaría así generando el incremento en el empleo observado en los años más recientes.

La Comisión Europea ha realizado una interesante proyección de los efectos demográficos recientes, estimando cuáles hubieran sido las tasas de empleo, de actividad y desempleo en la Unión Europea

España, partiendo de la situación más desfavorable en relación con el desempleo, y compartiendo con otros países, básicamente del Sur de Europa, una posición negativa con respecto a las tasas de empleo y de actividad, registra en los últimos años niveles de evolución positiva muy elevados, aunque se mantiene todavía alejada de los objetivos fijados

26. El concepto NAIRU, Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment, indica la tasa de desempleo cuya inflación no es acelerada ni decelerada. Se denomina también como “Tasa natural de desempleo”.

si se hubiera mantenido inalterable la composición por edades²⁷ de la población a lo largo del período 1986-2000.

Esta simulación permite, por ejemplo, establecer que, mientras la tasa de empleo real se elevó un 3,4% durante el período 1986-1991, en caso de haberse mantenido constante la estructura etaria de la población, este incremento hubiera sido únicamente de 0,8%. A partir de 1994, y tras una fuerte reducción del empleo, la tasa empezó a elevarse, haciéndolo de forma más rápida a partir de 1997. Durante este tiempo, la tasa de empleo creció aproximadamente cuatro puntos porcentuales: únicamente el 11% de este incremento se debió a cambios en la estructura de edad de la población.

Respecto a la tasa de actividad, y de acuerdo con esta simulación, el envejecimiento de la población explica nuevamente en mayor medida los incrementos registrados en la segunda mitad de la década de los ochenta, frente a sus efectos en la evolución seguida recientemente, lo que permite avanzar que la importancia de los cambios en

Dado que los diversos grupos de edad presentan tasas de actividad diferentes, la tendencia hacia una fuerza laboral de más edad y experiencia afecta tanto a su nivel como a su evolución

Cuadro 20

EMPLEO Y TASAS DE ACTIVIDAD EN LA UE, POR GRUPOS DE EDAD. 1986-2000

Años	Tasas de empleo – UE			Tasas de actividad - UE		
	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
1986	43,0	69,7	37,2	55,4	76,1	39,9
1990	45,4	73,1	37,3	54,3	78,5	39,6
1993	38,9	72,6	35,2	79,2	79,8	38,3
1995	36,8	72,8	35,3	46,8	80,3	38,4
1996	35,9	73,0	35,5	46,0	80,7	38,9
1997	36,0	73,3	35,9	45,8	80,9	39,6
1998	37,3	74,0	35,9	46,4	81,3	39,5
1999	38,3	75,1	36,4	47,0	81,9	39,8
2000	39,6	76,1	36,9	47,3	82,2	40,0

Fuente: Eurostat, QLFD.

Nota: dado que Austria, Finlandia y Suecia sólo presentan datos desde 1995, las cifras agregadas han excluido a estos países al objeto de mantener la comparabilidad.

27. Esta simulación requiere suponer constantes las tasas de actividad, empleo y desempleo de cada grupo de edad, lo cual no es necesariamente cierto, pero facilita una visión de interés de la potencial importancia de la relación entre las características demográficas y el empleo. En el análisis general de la tasa de actividad se ha reflejado ya esta simulación, a nivel global para toda la Unión Europea

la estructura poblacional sobre el comportamiento actual del mercado de trabajo es bastante limitada, y serían así otros factores los que explicarían la tendencia positiva registrada en los últimos años.

De forma sintética, cabe señalar los principales rasgos²⁸ de la evolución de las tasas de actividad de los diferentes grupos de edad.

Jóvenes (de 15 a 24 años)

Las tasas de actividad de los jóvenes de 15 a 24 años han sufrido a lo largo de los últimos 14 años (aunque no de forma regular) una reducción significativa, superior a la de sus tasas de empleo.

En primer lugar, puede considerarse que esta reducción se debe al nivel de estudios alcanzado, progresivamente en aumento en los últimos años. Aunque los estudios pueden combinarse con empleos de diverso tipo, el nivel de aceptación de esta combinación de vida laboral y estudios varía en función de los países.

A principios de los años noventa se produjo una disminución significativa de la participación de los jóvenes en el mercado laboral, debido básicamente a un mayor acceso de este segmento a la enseñanza y la formación, sin embargo, desde mediados de esta década, se ha ido produciendo una mayor incorporación de los jóvenes –especialmente hombres– al mercado laboral, vinculada principalmente a una mayor combinación del trabajo a tiempo parcial y los estudios²⁹.

Dentro de este grupo cabe diferenciar dos subgrupos: los jóvenes de 15 a 19 años, con unas tasas de actividad claramente inferiores debido fundamentalmente a una mayor vinculación con la enseñanza/formación; y el segmento de 20 a 24 años, entre quienes la población inactiva desciende prácticamente a niveles similares a los registrados en 1970 (34%).

Grupo intermedio (de 25 a 49 años)

Es el grupo que presenta las tasas de actividad y empleo más elevadas en todo el período, aunque si el análisis abarca una duración superior (desde 1970), resulta ser el grupo en el que la variación ha sido más significativa, llegando en el año 2000 a estar en el mercado de trabajo más del 80% de la población total de este grupo de edad.

En este grupo se registra una considerable divergencia entre las tasas de hombres y mujeres, si bien la participación de las mujeres de este segmento en el mercado laboral sigue creciendo desde 1995.

Las tasas de actividad de los jóvenes de 15 a 24 años han sufrido a lo largo de los últimos 14 años (aunque no de forma regular) una reducción significativa, superior a la de sus tasas de empleo

En el grupo de edad entre 25 y 49 años se registra una considerable divergencia entre las tasas de hombres y mujeres, si bien la participación de las mujeres de este segmento en el mercado laboral sigue creciendo desde 1995

28. Identificados en el Informe de la Comisión “Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida “activa”. 2002.

29. Casi la mitad de los trabajadores jóvenes señalaban en 1995 que ocupaban un empleo a tiempo parcial por estar cursando otros estudios/seguir algún tipo de formación, habiéndose elevado esta proporción al 61% en el año 2000.

Grupo de más edad (de 50 a 65 años)

Aunque en los últimos años (desde 1986) las variaciones en la tasa de actividad de este grupo han sido limitadas, analizando la tendencia desde 1970 se observa una clara reducción, anticipándose cada vez más el momento en el que esta tasa empieza a descender (anteriormente se percibía una reducción a partir de los 60 años).

Las tasas de actividad masculinas comienzan a reducirse a partir de los 50 años, debido en gran parte a la disminución del empleo industrial de los últimos años; los procesos de regulación de empleo han afectado en mayor medida a los grupos de más edad, muchas veces con una experiencia laboral prácticamente reducida a un único puesto de trabajo, y mayores dificultades de adaptabilidad a un entorno económico en cambio permanente.

La participación femenina empieza a descender a partir de los 45 años, aproximadamente, aunque lo hace de forma más lenta. Las tasas de actividad de las mujeres más cualificadas descienden a partir de los 50 años, pero lo hacen con mayor rapidez.

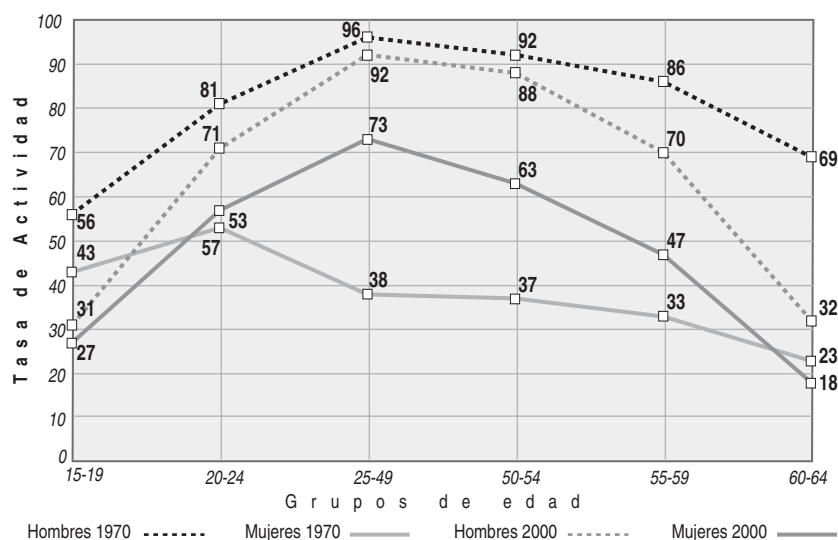
2.1.1.2. Tasas de actividad de hombres y mujeres

El sexo es un factor todavía diferenciador en el comportamiento de la población en el mercado de trabajo: hombres y mujeres acceden de forma diferente al mismo, además de presentar también tasas de empleo y desempleo desiguales.

El siguiente gráfico permite observar que, pese a un acercamiento registrado en los últimos años, sólo en los niveles de edad inferiores se observa un mayor equilibrio entre las tasas de actividad de ambos géneros.

Gráfico 8

ACTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN 1970 Y 2000. UNIÓN EUROPEA



Fuente: Encuesta de Población Activa. Eurostat. Datos de la OIT para 1970. COM (2002).

Las tasas de actividad masculinas comienzan a reducirse a partir de los 50 años, debido en gran parte a la disminución del empleo industrial de los últimos años; la participación femenina empieza a descender a partir de los 45 años, aunque lo hace de forma más lenta

En el cuadro que se presenta a continuación se recogen las diferencias en las tasas de participación de hombres y mujeres por países y grupos de edad, según datos del año 2000. Se observa que las mayores divergencias se producen en los países del sur de Europa, encabezados por Italia y Grecia –con la excepción de Portugal–, mientras que las desigualdades se reducen considerablemente en los países escandinavos, y en particular en Suecia y Finlandia.

También permite apreciar que es entre los 30 y los 60 años cuando las diferencias son más manifiestas, y que se agudizan especialmente entre los 50 y los 60 años.

Cuadro 21

DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE AMBOS SEXOS EN LA UE, POR GRUPOS DE EDAD, AÑO 2000.

País	Grupos de Edad y Total (15-64)										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOTAL 15-64
Austria	11,7	7,2	8,6	15,5	17,2	18,8	17,5	24,2	37,8	9,2	17,5
Bélgica	2,8	9,7	9,6	14,0	17,3	18,4	24,4	30,9	28,9	11,6	17,2
Alemania	7,3	6,8	13,2	19,0	18,2	15,4	14,9	18,7	20,5	16,9	15,8
Dinamarca	2,8	10,2	9,5	10,4	5,8	2,3	7,4	6,9	15,3	15,7	8,2
España	6,0	8,4	11,3	25,3	30,2	32,7	39,6	47,5	47,5	26,7	26,4
Finlandia	-2,8	8,9	13,7	13,9	6,7	2,8	0,1	1,6	-2,6	5,5	5,3
Francia	7,5	7,6	13,2	17,4	16,0	14,7	16,0	17,4	12,3	0,8	12,8
Grecia	2,6	11,8	20,9	26,1	30,5	33,6	40,3	45,3	40,7	24,7	27,4
Irlanda	8,0	11,4	10,1	23,9	29,5	31,2	33,0	38,8	38,9	34,2	23,4
Italia	4,9	12,0	18,3	29,3	31,7	36,5	40,0	41,4	29,2	22,8	27,6
Luxemb.	3,9	10,4	9,8	25,1	33,7	31,8	37,5	40,0	37,1	4,0	24,7
P. Bajos	1,4	3,8	12,7	18,2	20,8	21,4	21,8	30,4	31,1	15,4	18,3
Portugal	7,0	12,3	8,4	13,5	12,2	17,2	19,0	26,3	24,8	18,1	15,2
Suecia	-4,9	7,1	4,5	5,6	3,7	1,6	3,6	3,2	7,1	6,8	3,8
Reino U.	1,9	13,6	17,3	19,6	18,3	13,8	10,8	13,5	17,1	24,4	15,2
UE - 15	5,1	9,6	14,1	20,5	20,9	20,4	21,7	25,3	24,5	17,5	18,3

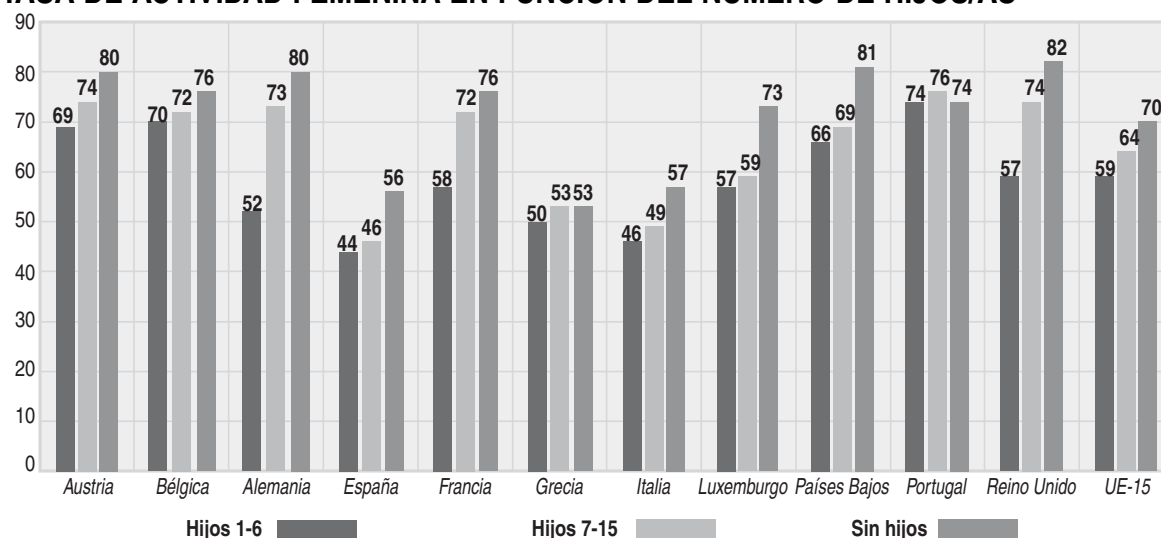
Fuente: Eurostat. Encuesta de la Población Activa.

Nota: se refiere a la diferencia, expresada en puntos porcentuales entre las tasas de actividad de hombres y mujeres en cada grupo de edad. Cuando es negativa, significa que la tasa de actividad femenina es superior a la masculina en ese grupo de edad/país.

El análisis del comportamiento laboral de las mujeres en función de sus responsabilidades familiares permite obtener una primera panorámica de las razones de esta divergencia. Así, en el siguiente gráfico se incluyen las diferentes tasas de actividad femenina por países, en función de la edad de los hijos/as.

Gráfico 9

TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE HIJOS/AS



Fuente: Encuesta de la Población Activa. Eurostat. COM (2002).

De acuerdo con estos datos, en los países esencialmente meridionales las tasas de actividad femeninas son reducidas, con independencia de la edad de los hijos, mientras que en Alemania y Reino Unido la diferencia entre edad preescolar y escolar de los hijos hace que esta tasa varíe sustancialmente (en torno a 20 puntos porcentuales). La importancia de la existencia de servicios asistenciales y de guardería suficientes a la hora de favorecer que las personas con cargas familiares (mujeres en su mayor parte) puedan acceder al mercado laboral se pone de manifiesto en el diferente comportamiento laboral de las mujeres en países con niveles elevados de acceso a estos servicios, aunque no sean las únicas razones que explican este comportamiento diverso³⁰.

2.1.2. Situación en la CAPV

La Comunidad Autónoma del País Vasco presenta, en el año 2002, una tasa de actividad que la sitúa por encima de la alcanzada en el conjunto del Estado, siendo la mayor participación de las mujeres la característica que marca especialmente la diferencia, ya que la tasa

En los países esencialmente meridionales las tasas de actividad femeninas son reducidas, con independencia de la edad de los hijos, mientras que en Alemania y Reino Unido la diferencia entre edad preescolar y escolar de los hijos hace que esta tasa varíe sustancialmente

30. Por ejemplo, en Portugal se dan tasas de actividad muy elevadas, sin que exista una red de servicios especialmente avanzada.

de actividad de los hombres es ligeramente inferior. Por otro lado, se puede apreciar que la tasa de actividad de la CAPV se sitúa en niveles similares a la registrada en Comunidades como Navarra o Murcia, y es superada, a su vez, por las tasas de actividad de Baleares, Cataluña, Canarias, Comunidad Valenciana o Madrid.

Debe destacarse, en primer término, la existencia de divergencias en las definiciones utilizadas por los diferentes Institutos estadísticos sobre

Cuadro 22

TASAS DE ACTIVIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2002

	Total	Hombres	Mujeres
Total	54,30	67,00	42,32
Andalucía	52,48	66,85	38,86
Aragón	51,47	64,84	38,64
Asturias	45,46	57,72	34,38
Baleares	59,16	70,65	48,05
Canarias	57,28	69,12	45,59
Cantabria	51,53	65,59	38,37
Castilla y León	49,46	62,13	37,25
Castilla La Mancha	50,84	65,88	36,14
Cataluña	58,16	69,76	47,20
C. Valenciana	56,78	69,44	44,79
Extremadura	50,43	64,42	36,88
Galicia	52,01	62,85	42,11
Madrid	56,32	68,67	45,11
Murcia	55,29	69,44	41,61
Navarra	54,98	66,46	43,76
País Vasco	55,21	66,14	44,92
Rioja	51,76	65,55	38,31
Ceuta	45,25,	62,46	26,44
Melilla	47,01	64,53	28,55

Fuente: INE. EPA 2002.

La Comunidad Autónoma del País Vasco presenta, en el año 2002, una tasa de actividad que la sitúa por encima de la alcanzada en el conjunto del Estado, siendo la mayor participación de las mujeres la característica que marca especialmente la diferencia, ya que la tasa de actividad de los hombres es ligeramente inferior

la tasa de actividad, que dificulta claramente su comparabilidad: tanto el INE como el EUSTAT calculan este ratio considerando la relación entre población activa (ocupados y parados) y población de 16 y más años; mientras que el EUROSTAT lo hace sobre la población de entre 16 y 65 años. Dada la menor participación en el mercado de trabajo de las personas de más edad (máxime si son mayores de 65 años), las tasas proporcionadas por el INE y el EUSTAT resultan claramente inferiores a las fijadas por el instituto europeo. En cualquier caso, también se registran algunas diferencias entre estas últimas, como se recoge en el siguiente cuadro, aunque las variaciones son bastante reducidas.

Cuadro 23

TASAS DE ACTIVIDAD EN LA CAPV SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO Y SEXO

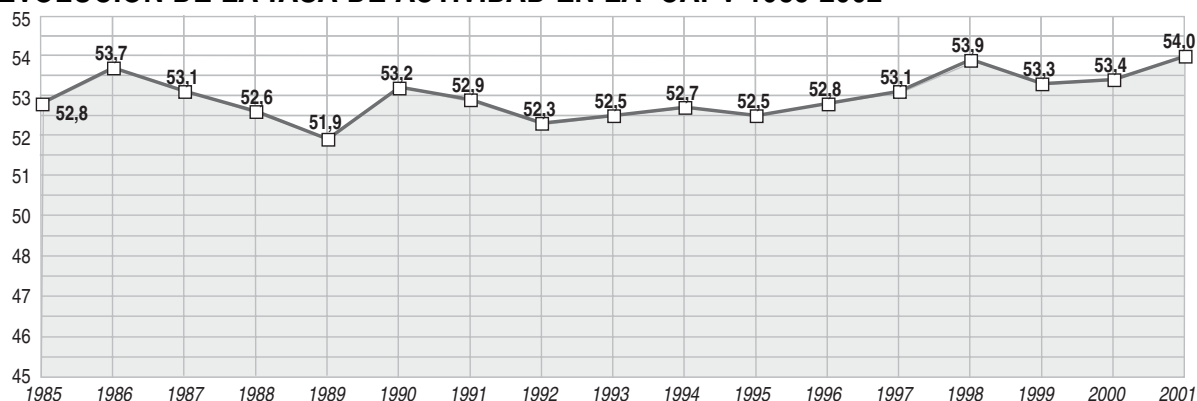
	INE	EUSTAT
Total	55,2	54,5
Araba	59,1	59,8
Gipuzkoa	57,2	56,2
Bizkaia	53,1	52,3
Hombres	66,1	65,9
Mujeres	44,9	43,9

Fuente: INE. EPA 2002. Eustat: Encuesta de Población en Relación con la Actividad 2002

Atendiendo a los datos ofrecidos por el EUSTAT, la expresión gráfica de la evolución de la tasa de actividad de la CAPV desde 1985 hasta la actualidad dibuja una línea con una tendencia ligeramente creciente, aunque presenta también ciertos retrocesos.

Gráfico 10

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD EN LA CAPV 1985-2002



Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 2002. Estimación de resultados aplicando la nueva definición de población parada (reglamento CE1897/2000).

Por otro lado, se puede apreciar que la tasa de actividad de la CAPV se sitúa en niveles similares a la registrada en Comunidades como Navarra o Murcia, y es superada, a su vez, por las tasas de actividad de Baleares, Cataluña, Canarias, Comunidad Valenciana o Madrid

En el cuadro que se presenta a continuación se puede apreciar la evolución de la tasa de actividad de la CAPV estimada a partir de la nueva definición de la población parada³¹, desglosada por Territorios Históricos, sexo y grupos de edad. Como se ha señalado ya, la población de referencia de estas tasas la constituye el conjunto de población mayor de 16 años –incluyendo a quienes cuentan con más de 65 años–, por lo que si se utilizara el criterio europeo aumentaría de forma considerable: por ejemplo, la tasa de actividad de 1996 –50,8%– se elevaría hasta alcanzar el 64,82%.

Cuadro 24

ESTIMACIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS DE LA CAPV

Años	Total	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Hombres	Mujeres	16-24	25-44	45 y más
1993	50,4	52,3	49,8	50,7	65,0	36,4	39,3	80,7	30,4
1994	50,9	54,6	49,2	52,3	64,0	38,5	39,7	82,5	30,1
1995	51,4	57,2	49,1	52,9	63,9	39,5	39,8	82,8	30,5
1996	50,8	57,0	49,6	50,6	63,3	39,1	37,5	82,7	31,1
1997	51,9	57,2	50,4	52,2	64,0	40,4	38,0	84,2	31,7
1998	52,6	58,9	50,3	53,9	65,6	40,4	40,2	84,9	31,9
1999	52,6	58,2	50,2	54,2	64,8	41,0	41,6	84,8	31,2
2000	52,3	57,5	50,4	53,4	65,0	40,4	42,9	84,2	31,0
2001	52,6	58,1	50,6	53,6	65,2	40,7	38,8	85,1	32,0

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 2002. Estimación de resultados aplicando la nueva definición de población parada (reglamento CE1897/2000).

Por Territorios Históricos, la evolución de la tasa de actividad ha sido especialmente elevada en Araba, situándose en el extremo inferior Bizkaia, donde el incremento no ha llegado al 2% en el período analizado. El crecimiento ha sido generado fundamentalmente por la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres vascas, así como de la población de más de 25 años: entre el segmento más joven se

31. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define como población parada a aquellas personas que no tienen empleo asalariado o empleo independiente, están buscando actualmente empleo y están disponibles para trabajar. Desde 2002, y siguiendo el Reglamento de la Comisión Europea 1897/2000, cambia la definición y se considera población parada a aquellas personas que además de cumplir las condiciones anteriores, han realizado durante las cuatro semanas anteriores alguna gestión de búsqueda de empleo considerada activa en el Reglamento. Al cambiar la definición de población parada, la definición de la tasa de actividad se ve también alterada, dado que una parte de las personas anteriormente consideradas paradas (población activa) pasan a considerarse inactivas.

registra una reducción significativa en el año 2001 que modifica la tendencia creciente registrada en el trienio anterior.

2.1.3. Factores que influyen en la participación en el mercado de trabajo

Se ha señalado ya el diferente comportamiento en relación con la actividad laboral que tienen diferentes grupos de población, citándose en algunos casos, de forma somera, algunas razones de estas diferencias (aumento de los años de estudio, planes de jubilación anticipada, cuidado de los/as hijos/as...).

Una política dirigida a incrementar las tasas de actividad debe por tanto basarse en los motivos que explican estas diferencias, para elaborar las políticas adecuadas que faciliten el acceso al mercado de trabajo de los segmentos más alejados del mismo. Con este fin, las investigaciones sobre la población en edad laboral y su relación con el mercado de trabajo han empezado a recoger información más detallada respecto al posicionamiento en relación con el empleo de las personas inactivas con edades comprendidas entre 16 y 65 años.

Un rápido análisis de las razones que han expresado los ciudadanos europeos inactivos para no incorporarse al mercado laboral (según la Encuesta a la Población Activa realizada el año 2000), permite destacar los principales motivos aducidos:

- Encontrarse realizando **cursos formativos o en procesos educativos**: 27,1% del total de inactivos
- **Responsabilidades familiares o personales** que dificultan/impiden trabajar: el 19,4% de la población inactiva cita las responsabilidades familiares como razón fundamental de su falta de búsqueda de empleo
- **Jubilación**: el 15,7% de las personas inactivas en la UE se encuentran jubiladas
- **Enfermedad o discapacidad**: el 8,8% de los inactivos padecen algún tipo de discapacidad o enfermedad

Sin embargo, esta situación varía si analizamos estas razones a la luz de la variable sexo. Así, entre las mujeres las responsabilidades familiares suponen un impedimento para una de cada tres inactivas (el porcentaje de mujeres en esta situación que desearían trabajar es del 14,5%), mientras que entre los hombres este motivo es residual (0,4% de los hombres inactivos).

Por el contrario, la Educación-formación afecta en mayor proporción a los hombres (37,7% de inactivos frente al 21,4% de muje-

La realización de cursos formativos y procesos educativos, las responsabilidades familiares o personales, la jubilación y la enfermedad o discapacidad constituyen las principales razones de los/as ciudadanos/as europeos/as para no incorporarse al mercado laboral

res inactivas), al igual que la Enfermedad-discapacidad (12,8% frente a 6,7%) o la Jubilación (23,1% frente a 11,7%). Las diferencias porcentuales en relación con estos últimos motivos se deben básicamente a las desiguales tasas de inactividad de hombres y mujeres, ya que en términos absolutos, el número de hombres y mujeres que señalan estas razones es bastante similar.

A pesar de su carácter limitado en términos cuantitativos (2%), es de interés destacar igualmente que existe un porcentaje de ciudadanos/as de la UE que no buscan empleo por considerar que no hay puestos de trabajo disponibles (trabajadores desanimados). Este factor tiene un impacto superior entre las mujeres que entre los hombres (las mujeres duplican la cifra de desanimados masculinos), y constituyen el seg-

Cuadro 25

POBLACIÓN INACTIVA (15-64 AÑOS) DE LA UE, POR SEXO Y MOTIVOS ADUCIDOS. AÑO 2000

	En busca de empleo (busc. pasivos)	No está buscando empleo por:														Cifra total de inactivos	Desean trabajar (incl. Busc. Pasivos)
		Enfermedad o discapac. Propia		Responsabilida- des personales o familiares		Educación o for- mación		Jubilación		Creencia no hay puestos disponibles (desanimados)		Otros motivos		No señalan motivos			
		Todos	Desean trabajar	Todos	Desean Trabajar	Todos	Desean Trabajar	Todos	Desean Trabajar	Todos	Desean trabajar	Todos	Desean Trabajar	Todos	Desean Trabajar		
Total (miles)	3.105	6.783	21,0%	14.938	14,8%	20.882	8,5%	12.103	2,2%	1.523	45,4%	6.930	12,9%	10.747	4,7%	77.047	10.912
Hombres (miles)	1.260	3.461	23,0%	373	29,2%	10.223	8,4%	6279	2,6%	493	36,1%	1.358	24,5%	3.665	5,1%	27.132	3.898
Mujeres (miles)	1.845	3.323	18,9%	14565	14,5%	10.658	8,6%	5824	1,7%	1.030	49,8%	5.572	10,1%	7.082	4,6%	49.915	7.014
% del total de inactivos	4,0%	8,8%	1,8%	19,4%	2,9%	27,1%	2,3%	15,7%	0,3%	2,0%	0,9%	9,0%	1,2%	13,9%	0,7%	100%	14,1%
% de hom- bres inactivos	4,6%	12,8%	2,9%	1,4%	0,4%	37,7%	3,2%	23,1%	0,6%	1,8%	0,7%	5,0%	1,2%	13,5%	0,7%	100%	14,3%
% de mujeres inactivas	3,7%	6,7%	1,3%	29,2%	4,2%	21,4%	1,8%	11,7%	0,2%	2,1%	1,0%	11,2%	1,1%	14,2%	0,6%	100%	14,0%
% de perso- nas en edad de trabajar	1,3%	2,7%	0,6%	6,0%	0,9%	8,4%	0,7%	4,9%	0,1%	0,6%	0,3%	2,8%	0,4%	4,3%	0,2%	31,1%	4,4%
% de hom- bres en edad de trabajar	1,0%	2,8%	0,6%	0,1%	0,1%	8,3%	0,7%	5,1%	0,1%	0,4%	0,1%	1,1%	0,3%	3,0%	0,2%	21,9%	3,1%
% de mujeres en edad de trabajar	1,5%	2,7%	0,6%	1,7%	1,7%	8,6%	0,7%	4,7%	0,1%	0,8%	0,4%	4,5%	0,5%	5,7%	0,3%	40,2%	5,6%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Eurostat. COM (2002).9 final

mento en el que el deseo de trabajar es superior (en el caso de las mujeres, la mitad de este colectivo desearía encontrar un empleo).

En función del estudio realizado sobre esta encuesta, la Comisión ha identificado algunos factores clave con una incidencia superior en las tasas de actividad de la población europea, factores que deberán ser abordados por los mercados laborales nacionales si se pretenden cumplir los objetivos establecidos:

- **La oferta de empleos atractivos:** para favorecer la incorporación de un número superior de personas al mercado laboral, éstas deben percibir que existen puestos de trabajo disponibles, y que las condiciones laborales son apropiadas (niveles salariales, horarios...)
- Estrechamente ligado con lo anterior, se considera que la existencia de determinadas **prestaciones asistenciales y/o de desempleo**, puede favorecer una falta de interés por el acercamiento al mercado de trabajo de las personas receptoras. Es este un tema complejo, dado que los estudios realizados en este ámbito señalan que aquellas personas que en principio pueden acceder a empleos más atractivos en el futuro—generalmente hombres en edad intermedia o personas con mayores niveles de cualificación— son menos sensibles a los “efectos desincentivadores” de estas prestaciones. Si los empleos disponibles se consideran poco atractivos (bajos salarios, precariedad, dificultad de combinar la vida familiar...), el efecto de las prestaciones (unido en ocasiones a trabajos desarrollados en la economía sumergida) puede favorecer la falta de incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo.
- **Cualificaciones:** la formación constituye un factor fundamental en el acceso de las personas al mercado de trabajo, así como en su permanencia en el mismo: distintos niveles educativos presentan tasas de actividad y empleo claramente diferenciadas, aspecto que resulta todavía más marcado entre las mujeres.
- **Otros factores:** dependiendo de las circunstancias personales, otros factores como el acceso a transportes públicos, a servicios de orientación y empleo... son significativos para el acercamiento de determinados segmentos de población al mercado de trabajo. Las responsabilidades familiares, que siguen afectando en su mayor parte a las mujeres, son también un impedimento relevante si no existen adecuados servicios de guardería, escolares... y dado el envejecimiento progresivo de la población, también cada vez en mayor medida los servicios para el cuidado de personas mayores —Servi-

A pesar de su carácter limitado en términos cuantitativos (2%), es de interés destacar igualmente que existe un porcentaje de ciudadanos de la UE que no buscan empleo por considerar que no hay puestos de trabajo disponibles

cios de Ayuda a Domicilio, Centros de Día...— suponen un factor determinante a la hora de facilitar su acceso/permanencia en el mercado de trabajo.

2.2. EVOLUCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

El segundo elemento a tener en cuenta a la hora de establecer la población activa es la edad de jubilación. Se ha apuntado ya la reducción en la tasa de actividad de las personas con más edad, que ha seguido una tendencia descendente en buena parte de los países europeos.

Si en la incorporación de los jóvenes la educación/formación juega un papel fundamental a la hora de explicar las diferentes tasas de actividad registradas en las últimas décadas, los sistemas de jubilación tienen una incidencia directa en la participación de las personas mayores en el mercado laboral.

En una situación de elevadas tasas de desempleo (especialmente juvenil en muchos países europeos), los gobiernos han fomentado políticas de incentivos a empresas y trabajadores para recurrir a la jubilación anticipada como fórmula para favorecer procesos de reconversión y reorganización de actividades, reduciéndose cada vez más la edad de jubilación, en principio establecida de forma general en torno a los 65 años.

Se ha producido así una situación en la que los trabajadores de más edad eran invitados a abandonar el mercado de trabajo y dejar su lugar a los jóvenes, generándose una auténtica cultura de salida anticipada del mercado de trabajo.

Aunque esta evolución se ha producido también en otras zonas del mundo, a nivel europeo esta tendencia ha supuesto alcanzar tasas de actividad muy reducidas en el grupo de edad de 55 a 64 años (ver cuadro página siguiente).

Los cambios demográficos registrados, y especialmente el incremento de la esperanza de vida, están llevando a los gobiernos a revisar estas políticas, basándose fundamentalmente en dos factores principales:

- **La mejora de las condiciones físicas y psíquicas de las personas con más edad.** Estas mejoras han ido generando incluso la diferenciación entre las llamadas tercera y cuarta edad; según el criterio de la Unión Europea, tanto desde la perspectiva legal como de servicios sociales, conviene establecer esta diferencia, entendiendo que la tercera edad abarca desde los 65 hasta los 80 años, y la cuarta edad desde los 80 años en adelante. Se han realizado así estudios sobre la forma en la que ha ido variando la noción de vejez, llegando a teorizarse sobre la relatividad del concepto de edad, y cómo el umbral fijado en los 65 años en un momento en el que la esperan-

Se ha producido una situación en la que los trabajadores de más edad eran invitados a abandonar el mercado de trabajo y dejar su lugar a los jóvenes, generándose una auténtica cultura de salida anticipada del mercado de trabajo

Cuadro 26

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO EN EL GRUPO DE EDAD DE 55 A 64 AÑOS

PAÍSES	1971	1975	1985	1989	1991	1993	1995	1997	1998	1999
Austria		47,7				40,8	40,5	39,6	41,6	
Bélgica		43,1	36,3	33,9	32,8	34,5	32,2	32,1	35,1	
Dinamarca			63,4	64,9	60,9	60,6	63,2	61,0	58,5	59,9
Finlandia			48,7	45,2	44,2	43,3	36,1	37,8	38,3	40,1
Francia	73,0	61,7	46,7	43,3	42,0	40,3	38,7	38,4	37,9	38,9
Alemania ³²	77,1	66,7	53,6	51,7	49,9	48,0	48,0	47,9	47,6	48,0
Irlanda		82,4	76,1	64,7	59,9	60,2	59,1	57,8	59,6	61,7
Italia			53,6	49,6	51,5	47,3	42,3	41,5	41,5	40,8
P. Bajos	79,3	69,9	44,2	44,2	41,8	40,5	41,0	43,0	46,2	48,8
Portugal	82,1	77,1	64,9	63,9	66,5	59,9	59,1	58,1	63,4	62,1
España	82,7	76,7	59,1	56,7	56,2	51,6	48,0	50,5	52,1	52,4
Suecia	82,8	80,7	73,2	73,9	73,7	65,9	64,4	64,7	65,8	67,1
R. Unido	82,9	82,0	59,4	61,6	61,5	55,9	56,0	58,6	58,3	59,4
UE 15			54,3					47,7	47,9	48,3
Canadá	78,8	76,3	64,3	61,9	57,3	55,0	54,0	55,1	54,7	59,9
Japón	85,3	83,2	78,9	79,52	82,0	82,1	80,8	80,9	79,8	79,5
Australia			56,0	58,9	54,5	50,7	55,3	54,3	56,3	57,0
EE.UU.	77,3	71,4	64,4	64,3	63,9	63,1	63,6	65,5	66,2	66,1

Fuente: Age et travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites. Conseil d'orientation des retraites. La Documentation Française. París, 2001

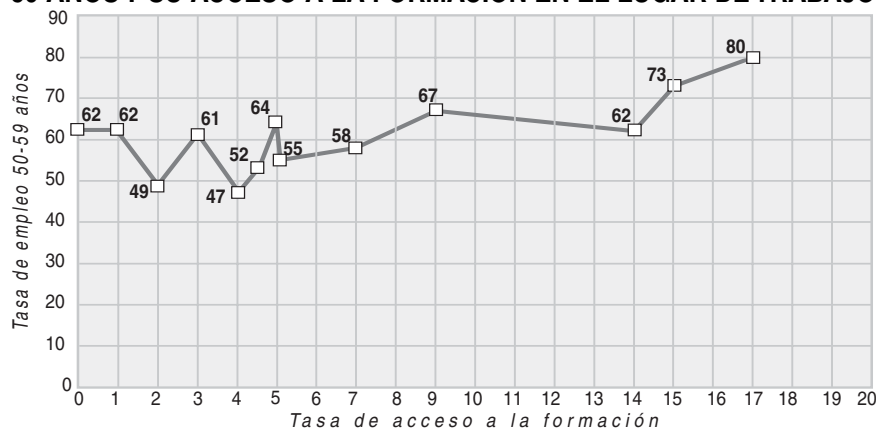
za de vida era bastante más reducida, puede variar acompañando una nueva realidad: el crecimiento de la duración de las edades intermedias, en las que las personas no son obviamente jóvenes, pero tampoco puede considerarse que han entrado en la vejez.

- **La formación de los trabajadores.** Se ha convertido en lugar común destacar la importancia de la formación continua de los trabajadores, en una sociedad en la que la mayor parte de los efectivos laborales del futuro se encuentran ya en un mercado de trabajo en rápida evolución, convirtiéndose en un factor fundamental para la competitividad de las economías y la empleabilidad de los trabaja-

32. Alemania reunificada desde 1989.

Gráfico 11

RELACIÓN ENTRE LAS TASAS DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON 50-59 AÑOS Y SU ACCESO A LA FORMACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



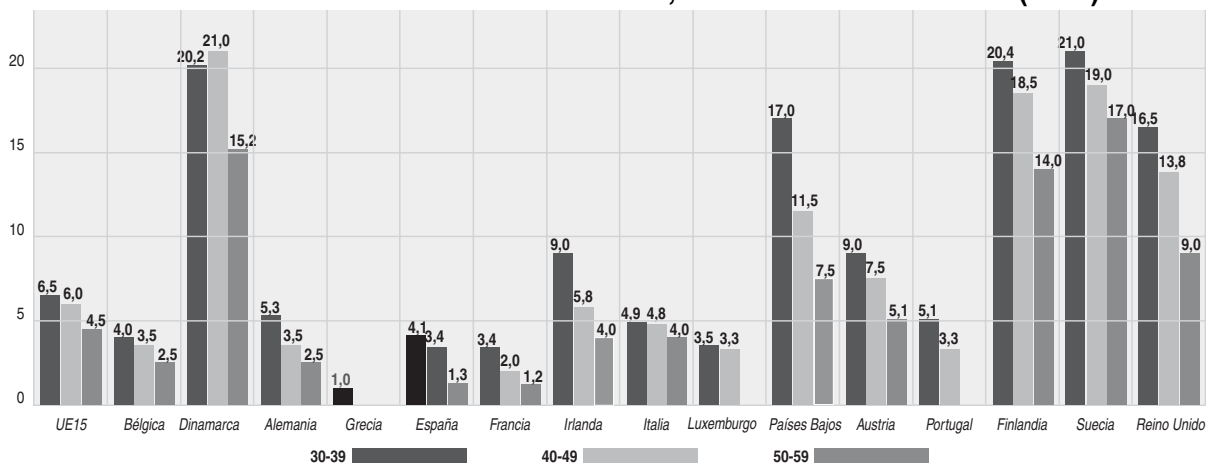
Fuente: Age et travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites. Conseil d'orientation des retraites. La Documentation Française. 2001

dores. En el contexto de un objetivo de reversión de la anticipación de la edad de jubilación³³, resulta de gran interés destacar la fuerte correlación existente entre los niveles de empleo de los trabajadores de más de cincuenta años y los esfuerzos de formación y recualificación que las empresas realizan con estos empleados.

Esto supone que el objetivo de incrementar el mantenimiento en la vida laboral del grupo de mayor edad, va a requerir modificar en gran medida las políticas de formación de las empresas que –con la excepción de algunos países– dedican pocos esfuerzos formativos a este colectivo.

Gráfico 12

PROPORCIÓN DE ACTIVOS QUE HAN SEGUIDO UNA FORMACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO EN LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, POR TRAMOS DE EDAD (1997)



Fuente: Eurostat. COM (2002)72

33. En algunos casos llega a hablarse de una prolongación de la edad de jubilación, junto con la revisión en diversos países de los años de cotización necesarios para la jubilación, la contemplación de toda la vida activa para la determinación de las pensiones y el planteamiento de otras medidas, algunas de carácter incentivador, para la prolongación de la vida activa.

El mantenimiento en la vida laboral del grupo de mayor edad va a requerir modificar en gran medida las políticas de formación de las empresas, que dedican sus esfuerzos formativos de forma mucho más reducida a este colectivo

Si bien de forma general en toda la Unión Europea la participación en acciones formativas es claramente inferior entre los trabajadores de más de 55 años, Grecia, Portugal, España e Italia, pero también Francia y Alemania se sitúan en valores prácticamente residuales en este campo, mientras que Dinamarca, Suecia o Reino Unido presentan ratios claramente más favorables.

Cuadro 27

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ADULTOS EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN SEGÚN SEXO, EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (2000)

Países	Total	Hombres	Mujeres	Trabajadores de más edad (55-64)	Nivel de estudios medio y bajo	Nivel de estudios alto
Bélgica	6,8	7,6	6,0	2,2	4,25	13,67
Alemania	5,0	5,4	4,7	1,0	4,59	7,13
Dinamarca	20,8	17,8	23,8	11,0	17,32	30,73
España	4,9	4,4	5,4	0,8	2,70	12,82
Finlandia	19,6	17,7	21,5	8,3	14,75	30,10
Francia	2,8	2,6	3,1	0,4	1,72	6,91
Grecia	1,1	1,1	1,1	0,0	0,87	2,03
Irlanda	-	-	-	-	-	-
Italia	5,2	5,0	5,3	1,2	4,82	9,72
Luxemburgo	4,8	5,7	3,9	0,8	3,45	11,42
Países Bajos	15,6	16,4	14,7	6,4	12,12	18,88
Portugal	3,3	3,2	3,4	0,3	2,85	10,51
Suecia	18,6	16,6	20,7	10,8	14,78	27,64
Reino Unido	20,3	17,9	22,7	10,3	16,56	34,74
UE-15	8,0	7,6	8,4	2,9	6,10	15,37

Fuente: Encuesta sobre la Población Activa. INE.

Si bien de forma general en toda la Unión Europea la participación en acciones formativas es claramente inferior entre los trabajadores de más de 55 años, Grecia, Portugal, España e Italia, pero también Francia y Alemania se sitúan en valores prácticamente residuales en este campo

2.3. TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS Y TASAS DE ACTIVIDAD: UNA PROYECCIÓN DE SU INTERACCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO EUROPEO

Todas las transformaciones demográficas acaecidas durante los últimos años, así como las previstas para las próximas décadas tienen y tendrán un gran impacto en la propia estructura del mercado de trabajo. No obstante, no se debe considerar que éste sea un impacto unidireccional, ya que también los cambios en el marco laboral generan su propia respuesta sobre las variables demográficas.

El desarrollo global de la economía tiene gran incidencia en el escenario del mercado de trabajo, pero para los próximos años el envejecimiento de la población va a condicionar, sin lugar a dudas, la propia composición de las fuerzas del trabajo, constituyéndose en un factor de cambio relevante.

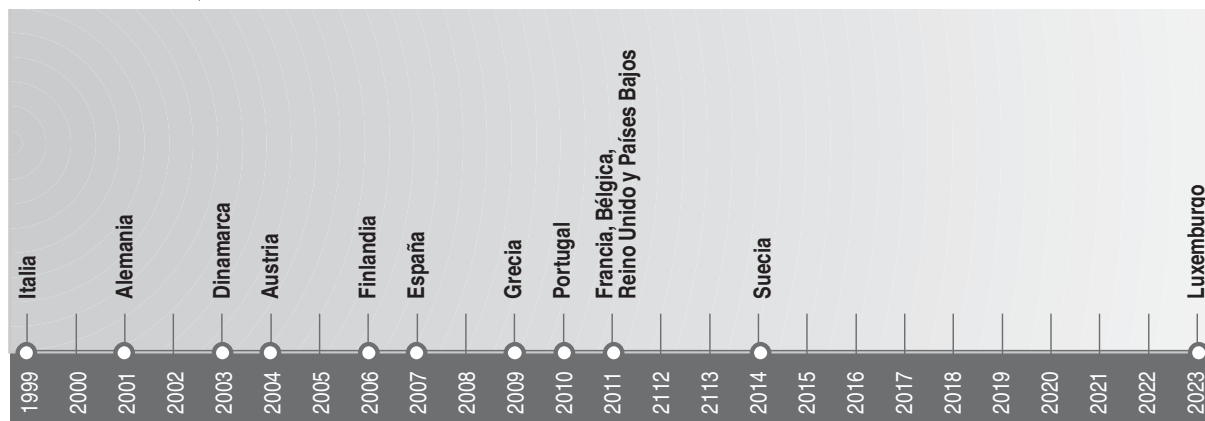
En el ámbito europeo el crecimiento de la población en edad de trabajar, que hasta ahora había sido progresivo, se ha visto interrumpido, y se espera que en adelante este decrecimiento se acentúe.

En esta línea, las previsiones realizadas por la Comisión Europea para el Estado sitúan en el año 2007 el umbral de inicio del decrecimiento de la población en edad laboral, constituyendo junto a Italia, Alemania, Dinamarca, Austria y Finlandia los países europeos donde antes se presenta esta tendencia.

El desarrollo global de la economía tiene gran incidencia en el escenario del mercado de trabajo, pero para los próximos años el envejecimiento de la población va a condicionar, sin lugar a dudas, la propia composición de las fuerzas del trabajo

Gráfico 13

AÑO EN EL QUE LA POBLACIÓN EN EDAD LABORAL COMIENZA A DECRECER



Fuente: Hacia una Europa para todas las edades – Promoción de la Prosperidad y Solidaridad Intergeneracional COM (1999) 221.

En este apartado, se trata la incidencia de los cambios demográficos y de las diferencias regionales sobre la estructura del mercado de trabajo, a partir del informe elaborado por la Comisión Europea, *El Mercado Laboral a la luz de los cambios demográficos*.

Este informe recoge una simulación basada tanto en proyecciones demográficas (Eurostat, 1997) como económicas (DG II), y se desarrolla a partir de una perspectiva comparativa entre las tasas de empleo de diferentes grupos de sexo y edad de los Estados miembros, así como del análisis de las diferencias regionales de estos Estados sobre la base de informaciones correspondientes a 1997.

Por lo tanto, además de la evolución demográfica, se atiende también, hasta el escenario de 2005, al crecimiento específico estimado de la economía, y al comportamiento en relación con la actividad de la población de los diferentes países, en función de las variables sexo y edad. La limitación en cuanto al horizonte proyectado se debe a la

dificultad de controlar un modelo complejo, en el que los diferentes escenarios se vuelven cada vez más inciertos conforme se amplía el período de proyección³⁴.

Este ejercicio de simulación establece una situación de referencia para el análisis del comportamiento de los diferentes grupos de edad y sexo en cuanto a tasas de actividad y empleo. A partir de la selección de los tres países europeos que presentan unas tasas superiores en relación con estas variables, establece una media respecto a sus tasas de empleo y actividad, que denomina como tasas “máximas” y se constituyen en referente a alcanzar por el resto de países.

En este sentido, se otorga especial importancia al concepto identificado como ‘mano de obra no explotada’³⁵ –población inactiva que se sitúa entre el nivel actual de empleo del país o zona de análisis, y la tasa “máxima” lograda ya en algunos países–, considerándola como margen de reserva que viene a constituir un potencial de adaptación de algunos países a los requerimientos del tejido productivo, al menos durante el período más próximo.

A lo largo de este apartado se desarrollan las principales características de esta prospectiva y sus resultados más significativos; cabe entenderlo como un ejercicio ilustrativo que permite una aproximación más concreta a los efectos demográficos sobre el mercado de trabajo. Facilita, a su vez, la tarea de dibujar escenarios diferentes a nivel estatal y regional en cuanto a la potencial “escasez” de personas en el mercado de trabajo, contribuyendo así a identificar las prioridades en este ámbito.

2.3.1. Tasas máximas de empleo: situación de partida de los diferentes países

Los cuadros que se presentan a continuación incluyen una visualización de las hipótesis de partida del ejercicio; permiten identificar las tasas máximas de empleo estándar y de empleo a jornada completa por cada grupo de edad y sexo, que se extraen a partir de las tres tasas de empleo más elevadas alcanzadas entre los Estados de la Unión Europea.

A partir de estos escenarios descritos, y siguiendo las aportaciones realizadas por la Comisión Europea, se podría señalar el nivel de

En el ámbito europeo el crecimiento de la población en edad de trabajar, que hasta ahora había sido progresivo, se ha visto interrumpido, y se espera que en adelante este decrecimiento se acentúe

34. De hecho, las tasas de actividad y empleo ya alcanzadas en el 2001 permiten afirmar que las estimaciones realizadas por este modelo son algo modestas, y que el crecimiento económico de estos últimos años está suponiendo un incremento del empleo algo superior al fijado en el modelo.

35. Se ha mantenido la traducción literal. En ocasiones se denomina también “población inactiva de reserva”. A lo largo de la proyección realizada, se entiende que, dado que algunos países europeos han alcanzado ya esas tasas máximas, se trata de un segmento de la población inactiva que podría acceder al mercado de trabajo sin excesivas dificultades –aunque se proponen algunas líneas de actuación genéricas para conseguirlo–.

Cuadro 28

ESTADOS MIEMBROS CON MEJORES TASAS DE EMPLEO ESTÁNDAR POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD

	Hombre			Mujer		
	15-29	30-49	50-64	15-29	30-49	50-64
Primera posición	Dinamarca	Luxemburgo	Portugal	Dinamarca	Dinamarca	Suecia
Segunda posición	Países Bajos	Países Bajos	Dinamarca	Países Bajos	Suecia	Dinamarca
Tercera posición	Reino Unido	Austria	Suecia	Austria	Finlandia	Portugal
Media de las tres mejores tasas	70,6	91,8	74,8	62,7	79,1	59,1

Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

Cuadro 29

ESTADOS MIEMBROS CON MEJORES TASAS DE EMPLEO EQUIVALENTES A JORNADAS COMPLETAS POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD

	Hombre			Mujer		
	15-29	30-49	50-64	15-29	30-49	50-64
Primera posición	Dinamarca	Luxemburgo	Portugal	Austria	Finlandia	Suecia
Segunda posición	Austria	Austria	Dinamarca	Luxemburgo	Portugal	Finlandia
Tercera posición	Reino Unido	Bélgica	Grecia	Dinamarca	Dinamarca	Dinamarca
Media de las tres mejores tasas	62,3	90,2	71,8	52,5	69,9	48,6

Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

empleo femenino como el factor distintivo más destacado entre los Estados miembros. Si bien el nivel de empleo masculino es similar en las edades intermedias, también entre las personas más jóvenes y mayores de este sexo se registra una diversidad importante en los diferentes países de la Unión.

Los Estados escandinavos –y especialmente Dinamarca– conforman los países con tasas de empleo más elevadas, mientras que los Estados mediterráneos –España, Italia y Grecia– registran las tasas de empleo más reducidas. En un nivel intermedio se situarían los Países Bajos, Reino Unido, Austria y Portugal. Las tasas de empleo más limitadas se deben principalmente tanto al nivel moderado de empleo entre las mujeres como a la incorporación tardía al mercado de trabajo por parte de la población más joven.

A partir de estos escenarios descritos, y siguiendo las aportaciones realizadas por la Comisión Europea, se podría señalar el nivel de empleo femenino como el factor distintivo más destacado entre los Estados miembros

Por otro lado, el empleo a jornada partida resulta especialmente significativo entre los grupos de edad más jóvenes y mayores, así como entre las mujeres en general. En países como Dinamarca, Países Bajos o Reino Unido es más usual que la población más joven, próxima a incorporarse en el mundo laboral, compatibilice los estudios con algún trabajo. Entre la población mayor, y sobre todo en los Estados escandinavos, el empleo a media jornada tiende a establecerse como fase intermedia entre el trabajo a jornada completa y la retirada del mercado laboral.

La creación de empleo que se proyecta en el modelo de simulación obedece a ritmos irregulares, que varían principalmente en base a cuestiones como el estado inicial del empleo, la tasa de creación de empleo o los cambios demográficos que tienen lugar en los diferentes grupos de edad y sexo. Cabe subrayar especialmente la importancia de esta última cuestión, ya que a medida que las generaciones del *baby boom* alcanzan los últimos años de la edad activa y la fecundidad continua su ritmo actual decreciente, la población más joven se reduce de forma significativa.

Analizando los escenarios demográficos y de empleo proyectados, se prevé en el horizonte de 2005 la elevación de las tasas de empleo en todos los Estados miembros, aunque no de igual manera.

2.3.2. Proyecciones de empleo: crecimiento previsto y diferencias entre países/segmentos

La tasa de empleo proyectada en este modelo para el año 2005 en el conjunto de la Unión Europea supone un crecimiento de 4 puntos porcentuales respecto a 1997, alcanzando así una tasa del 63,2%³⁶. Pese a que las tasas de empleo suben ligeramente tanto entre la población femenina como en la masculina, las diferencias entre las tasas de empleo de ambos segmentos se mantienen constantes, siendo la tasa de empleo de los hombres superior en 18 puntos a la de las mujeres.

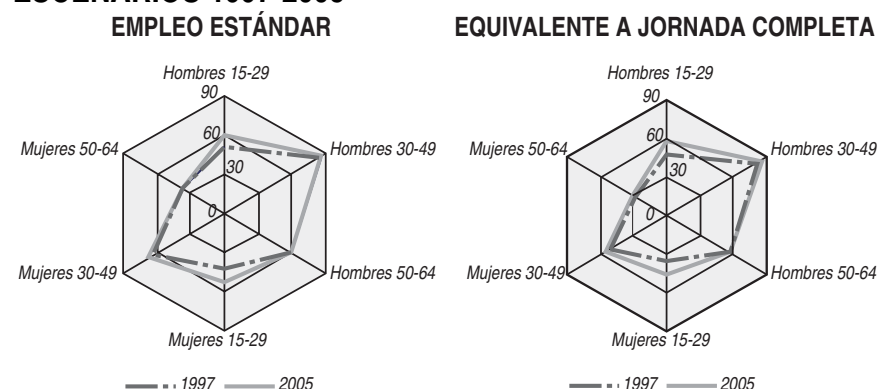
Como reflejan los gráficos presentados, a nivel de la Unión Europea se prevé, en el año 2005, un crecimiento de las tasas de empleo de hombres y mujeres en los segmentos de edad más jóvenes (de 15 a 29 años) y de edades intermedias (30 a 49 años), mientras que las personas de

El empleo a jornada partida resulta especialmente significativo entre los grupos de edad más jóvenes y mayores, así como entre las mujeres en general

36. Atendiendo a los datos que ofrece EUROSTAT, la tasa de actividad de la UE en el 2001 alcanzaba ya el 63,8%. Este dato viene a confirmar, tal como se ha avanzado anteriormente, el carácter moderado de las estimaciones de crecimiento ofrecidas por el modelo presentado por la Comisión Europea, lo que apunta a una profundización de las tensiones en el mercado de trabajo previstas en la simulación.

Gráfico 14

TASAS DE EMPLEO POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD. ESCENARIOS 1997-2005



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

ambos sexos con edades comprendidas entre los 50 y los 64 años mantendrían prácticamente igual sus tasas de actividad en ese año³⁷.

Se prevé igualmente que el grupo de edad de entre 30 y 49 años mantenga una mayor disparidad en las tasas de empleo de hombres y mujeres (86,6% y 66,6% respectivamente).

Cuadro 30

TASAS DE EMPLEO ESTÁNDAR Y A JORNADA COMPLETA DE LA POBLACIÓN ENTRE 15 Y 64 AÑOS POR SEXO

	1997	2005
Empleo Estándar		
Hombres	68,2	71,9
Mujeres	50,0	54,4
Total	59,2	63,2
<i>Tasa de Crecimiento anual de empleo: 1,0%</i>		
Empleo Jornada Completa		
Hombres	64,8	70,2
Mujeres	40,8	45,5
Total	52,9	57,9
<i>Tasa de Crecimiento anual de empleo: 1,3%</i>		

Fuente: El Mercado Laboral Europeo a la luz de la Evolución Demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Unión Europea. 1997.

Centrando el análisis en las tasas de empleo a jornada completa, se observa que en éstas, las diferencias en función del sexo son mayores (las tasas de empleo de los hombres superan en 24 puntos a las tasas

Centrando el análisis en las tasas de empleo a jornada completa, se observa que en éstas, las diferencias en función del sexo son mayores: las tasas de empleo de los hombres superan en 24 puntos a las tasas de empleo de las mujeres

37. La evolución registrada desde 1997 hasta el año 2000 en estos segmentos confirma básicamente esta hipótesis de partida.

de empleo de las mujeres). El segmento de población compuesto por personas de entre 30 y 49 años concentra –tanto en la situación de partida como en el año 2005– las tasas de empleo más elevadas, así como también las mayores diferencias entre hombres y mujeres.

2.3.3. Impacto previsto sobre la población inactiva de reserva

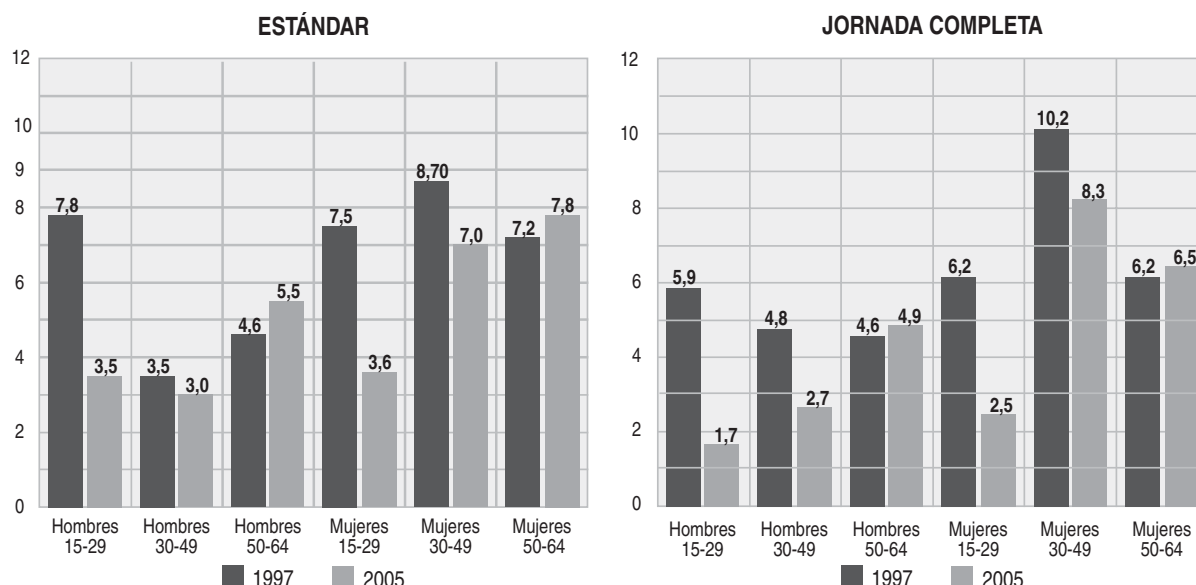
Esta evolución supone que *la mano de obra no explotada* desciende de manera significativa en el período de estudio (40 millones en 1997; 30 millones en 2005). Tal y como se puede apreciar en los siguientes gráficos, esta *mano de obra no explotada* corresponde claramente en mayor medida al colectivo de mujeres.

Se aprecia, sin embargo, tanto en los hombres como en las mujeres, que la reducción de esta *población inactiva de reserva* se producirá, al

La reducción de esta población inactiva de reserva se producirá, al menos en los años más próximos, entre los segmentos de edad más jóvenes, mientras que crece, tanto entre los hombres como entre las mujeres, el grupo de edad de más de 50 años

Gráfico 15

EVOLUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE LA MANO DE OBRA NO EXPLOTADA



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

menos en los años más próximos, entre los segmentos de edad más jóvenes, mientras que crece, tanto entre los hombres como entre las mujeres, el grupo de edad de más de 50 años; es decir, la principal “reserva” de población inactiva en el año 2005 la constituirán, en el ámbito de la UE, las mujeres (casi dos tercios del total) y los hombres y mujeres de más de 50 años (un 43% del total), mientras que las personas de menos de 30 años (hombres y mujeres) pasan de constituir el 30% de esta reserva potencial a suponer únicamente el 16% de la misma.

A su vez, al analizar sintéticamente el impacto de los cambios previstos en los diferentes Estados miembros, se pueden clasificar los

países de la Unión en función de su situación en relación con el “margen” de mano de obra no explotada o población inactiva cuyo acceso al mercado de trabajo se considera más viable (*capacidad de mano de obra no explotada*):

- En países como Dinamarca, se aprecian **reservas prácticamente nulas** en todos los grupos de sexo y edad (salvo en mujeres de entre 54 y 60 años), es decir, en este país la población potencialmente activa estaría prácticamente al límite de su participación en el año 2005: si el mercado de trabajo siguiera creciendo, debería probablemente recurrir a trabajadores de fuera del país para poder hacer frente a dicho crecimiento.
- En Reino Unido o Portugal la situación de empleo es bastante similar, pero presentan **algunas reservas residuales** entre los grupos de edad más jóvenes y mayores.
- Austria, Países Bajos o Luxemburgo –Alemania en menor medida– se caracterizan por incrementar en el período proyectado la incorporación al mercado laboral de gente joven; continúan, sin embargo, con **importantes reservas** –y especialmente entre el colectivo de mujeres– **de gente mayor**.
- En Suecia se registra la situación contraria: únicamente cuenta con **reservas de población joven**.
- Las **reservas** de Finlandia, Francia y Bélgica las conforman mayoritariamente **tanto trabajadores más jóvenes como de más edad**.
- En países como Irlanda, Italia o España se aprecia una reducción en las reservas de población inactiva, aunque sigue siendo **significativa entre la población femenina, particularmente entre la de edad más avanzada**.
- La situación de Grecia es similar, aunque cuenta con **mayor reserva de población joven**.

Además de las diferencias entre Estados, cabe señalar también las diferencias regionales que se aprecian entre algunos de éstos: mientras Suecia y Austria cuentan, a nivel regional, con niveles elevados de homogeneidad; en Países Bajos, Alemania, Finlandia, Bélgica o Reino Unido se aprecian mayores diferencias. Son, sin embargo, España e Italia los Estados que destacan por su mayor heterogeneidad.

Siguiendo las consideraciones realizadas por la Comisión Europea, las diferencias regionales que se aprecian en los diferentes

La principal “reserva” de población inactiva en el año 2005 la constituirán, en el ámbito de la UE, las mujeres (casi dos tercios del total) y los hombres y mujeres de más de 50 años (un 43% del total), mientras que las personas de menos de 30 años (hombres y mujeres) pasan de constituir el 30% de esta reserva potencial a suponer únicamente el 16% de la misma

Estados expresadas gráficamente se corresponderían con el siguiente esquema:

Estados con una homogeneidad regional más acusada	Austria, Países Bajos y Suecia
Estados con una homogeneidad regional intermedia	Alemania, Reino Unido, Finlandia y Bélgica
Estados con una mayor desigualdad regional. Es particularmente acusada en Italia y España donde la población de importantes áreas cuenta con unas tasas de empleo relativamente bajas	Francia, Portugal, Grecia, España e Italia

2.3.4. Impacto previsto a nivel de Estado y diferencias por Comunidades Autónomas

De acuerdo con las proyecciones realizadas en el modelo, la tasa de empleo estándar, situada en el 47,0% en 1997 (12 puntos porcentuales por debajo de la Unión Europea) alcanzaría el 58,5%³⁸ en 2005 reduciendo de forma considerable su diferencia respecto al conjunto de la Unión Europea (63,2%). Este aumento se debe principalmente al incremento en las tasas de empleo de la población femenina (del 33,1% al 47,1%), especialmente acusada entre la población más joven (entre 15 y 29 años).

La tasa de empleo –equivalencia a jornada completa– prevista para el 2005 alcanza también niveles similares a los registrados en la Unión Europea, situándose en el 56,4%; y al igual que en el conjunto de la Unión, la tasa de empleo de los hombres resulta mucho más elevada.

En el horizonte de 2005, y en relación con la situación de la Unión Europea, la principal diferencia se produce en el grupo de mayor edad entre los hombres, segmento en el que la tasa de empleo es significativamente más elevada en España (68,8%) que en la Unión Europea en su conjunto (57,3%).

La tasa de empleo –equivalencia a jornada completa– prevista para el 2005 alcanza también niveles similares a los registrados en la Unión Europea, situándose en el 56,4%; y al igual que en el conjunto de la Unión, la tasa de empleo de los hombres resulta mucho más elevada

38. Conviene apuntar que en el 2001 la tasa de empleo se situaba ya en el 57,7%.

Cuadro 31

ESCENARIO DE EMPLEO 1997-2005: EMPLEO ESTÁNDAR. ESPAÑA (EN MILES)

	1997				2005				Tasa de empleo máxima
	Población	Empleo	Tasa de Empleo (%)	Mano de obra no explotada	Población	Empleo	Tasa de Empleo (%)	Mano de obra no explotada	
Hombre									
15-29	4.872	1.979	40,6	1.459	4.055	2.309	56,9	552	70,6
30-49	5.520	4.272	77,4	797	6.206	4.983	80,3	715	91,8
50-64	3.029	1.917	63,3	347	3.244	2.236	68,9	189	74,8
Mujer									
15-29	4.681	1.304	27,8	1.633	3.884	1.856	47,8	581	62,7
30-49	5.501	2.362	42,9	1.987	6.127	3.362	54,9	1482	79,1
50-64	3.225	775	24,0	1.130	3.420	1.104	32,3	917	59,1
Hombre 15-64	13.421	8.168	60,9	2.603	13.504	9.528	70,6	1.456	-
Mujer 15-64	13.408	4.441	33,1	4.750	13.431	6.321	47,1	2.980	-
Total 15-64	26.829	12.609	47,0	7.513	26.935	15.849	58,8	4.353	75,0

Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

Cuadro 32

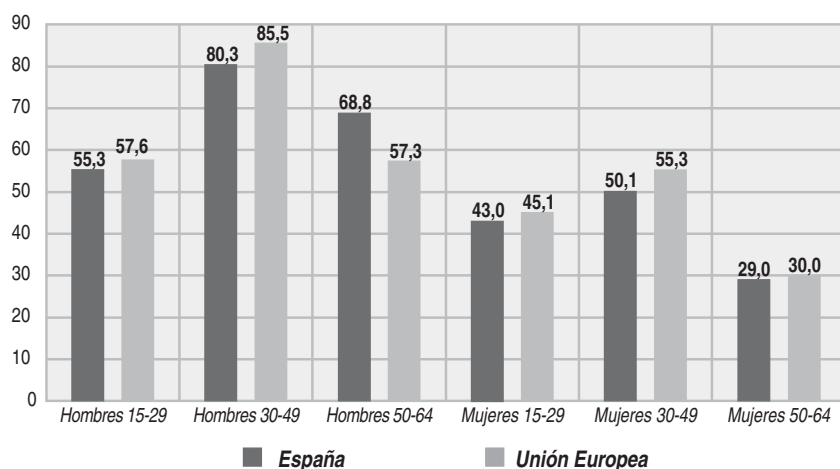
ESCENARIO DE EMPLEO 1997-2005: EQUIVALENTE A JORNADA COMPLETA. ESPAÑA (EN MILES)

	1997				2005				Tasa de empleo máxima
	Población	Empleo	Tasa de Empleo (%)	Mano de obra no explotada	Población	Empleo	Tasa de Empleo (%)	Mano de obra no explotada	
Hombre									
15-29	4.872	1.906	30,1	1.131	4.055	2.244	55,3	284	70,6
30-49	5.520	4.230	76,6	747	6.206	4.981	80,3	614	91,8
50-64	3.029	1.895	62,6	281	3.244	2.231	68,8	99	74,8
Mujer									
15-29	4.681	1.182	25,3	1.274	3.884	1.672	43,0	366	62,7
30-49	5.501	2.170	39,5	1.674	6.127	3.069	50,1	1.212	79,1
50-64	3.225	703	21,8	864	3.420	993	29,0	667	59,1
Hombre 15-64	13.421	8.030	59,8	2.160	13.504	9.456	70,0	997	-
Mujer 15-64	13.408	4.055	30,2	3.812	13.431	5.735	42,7	2.245	-
Total 15-64	26.829	12.055	45,0	5.354	26.935	15.191	56,4	2.317	65,0

Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

Gráfico 16

ESCENARIO DE EMPLEO 2005: TASAS DE EMPLEO EQUIVALENTES A JORNADAS COMPLETAS



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

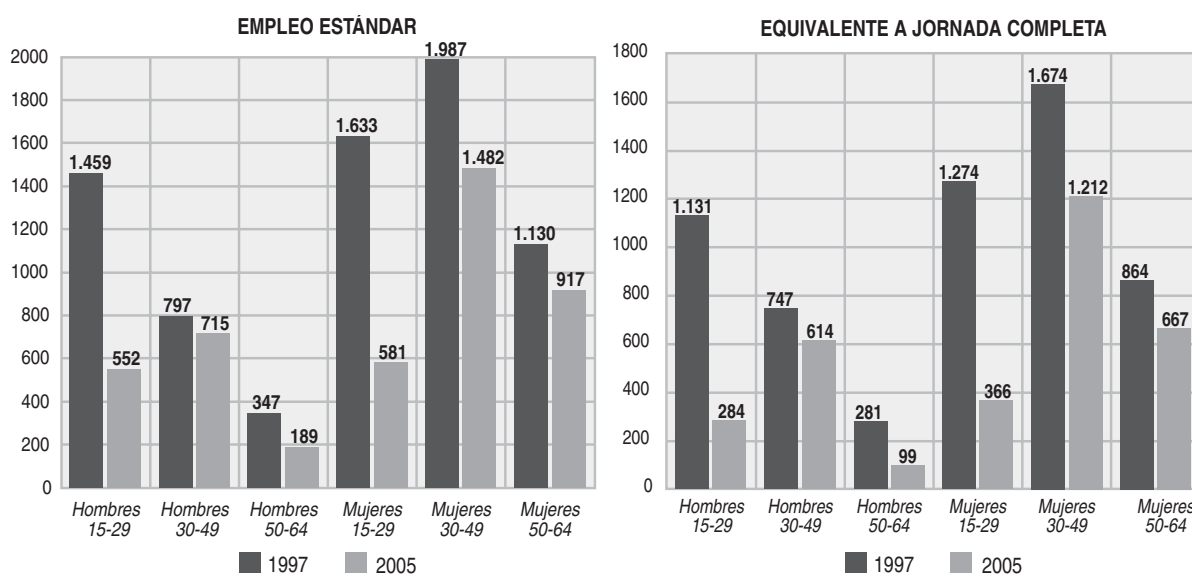
Tanto a nivel de empleo estándar como en su equivalente en jornadas completas, el escenario proyectado presenta una muy fuerte reducción de la mano de obra no explotada, o reserva, como la denomina el estudio de la Comisión: en el último caso, se reduce algo más de la mitad respecto a la existente en 1997.

Siguiendo la tónica general de la Unión Europea, tanto en el empleo estándar como en el empleo a jornada completa, las reservas de población inactiva resultarán mucho más relevantes entre las

Tanto a nivel de empleo estándar como en su equivalente en jornadas completas, el escenario proyectado presenta una muy fuerte reducción de la mano de obra no explotada, o reserva

Gráfico 17

CAPACIDAD DE LA MANO DE OBRA NO EXPLOTADA SEGÚN SEXO Y GRUPOS DE EDAD. 1997-2005



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

mujeres (constituirán dos tercios del total), siendo las diferencias entre hombres y mujeres especialmente destacables en el grupo de edad intermedio. La reserva de población con edad inferior a los 30 años pasará de suponer el 45% del total a contabilizar un 28% en el año 2005.

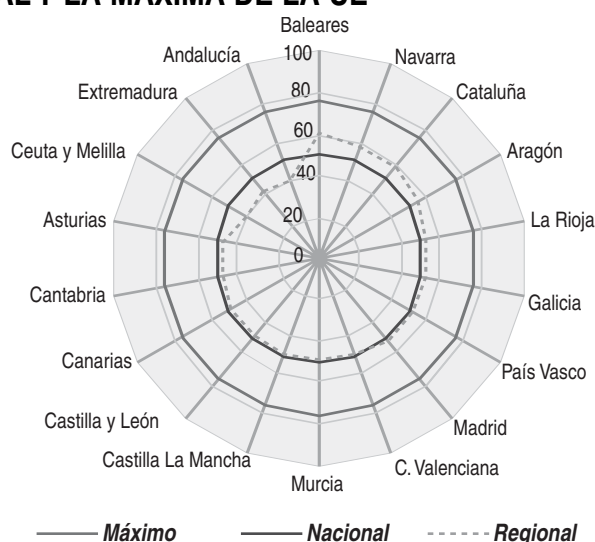
Por otro lado, y tal y como se ha apuntado anteriormente, los Estados de la Unión Europea no presentan pautas territoriales homogéneas; España constituye uno de los Estados en el que las diferencias regionales son más relevantes: en 1997, Cantabria, Asturias, Ceuta y Melilla, Extremadura y sobre todo Andalucía (en torno al 40%) eran las Comunidades Autónomas cuyas tasas de empleo se situaban en niveles inferiores a la media del Estado (47%); en el extremo opuesto, Navarra, Cataluña, Aragón o la Rioja superaban la media alcanzada por el conjunto del Estado, siendo Baleares la Comunidad más distanciada, con una tasa que rondaba el 60%.

En el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la tasa de empleo correspondiente a 1997 se situaba en niveles muy similares a la del conjunto del Estado, mostrando un escenario semejante al registrado en Comunidades como Madrid, Murcia, Castilla La Mancha, Castilla y León, Canarias o la Comunidad Valenciana. Como se puede observar, todas ellas se encuentran muy alejadas de las tasas “máximas”, obtenidas como media de las tasas registradas en los tres países europeos con mejores niveles de empleo en los diferentes segmentos de edad.

En el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la tasa de empleo correspondiente a 1997 se situaba en niveles muy similares a la del conjunto del Estado

Gráfico 18

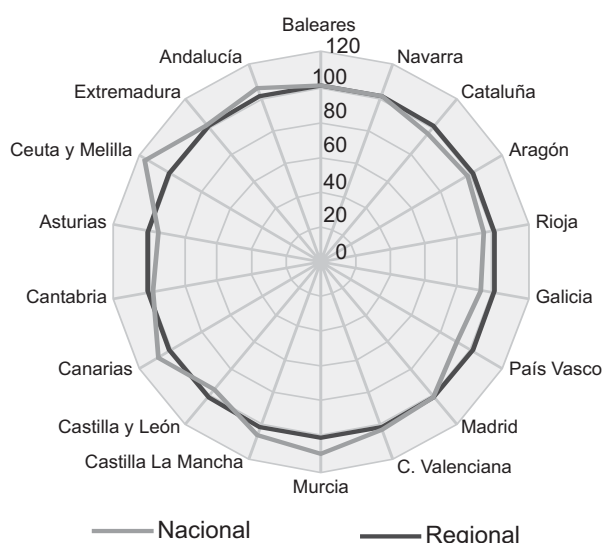
TASAS DE EMPLEO REGIONAL COMPARADO CON LA TASA NACIONAL Y LA MÁXIMA DE LA UE



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

Gráfico 19

CAMBIOS REGIONALES EN LA POBLACIÓN EN EDAD LABORAL (15-64 AÑOS) ENTRE 1997 Y 2010



Fuente: El mercado laboral europeo a la luz de la evolución demográfica. Empleo y Asuntos Sociales. Comisión Europea. 1997.

Las previsiones realizadas por la Comisión Europea, apuntan para el período 1997-2010, un crecimiento de población en edad trabajar muy dispar en las diferentes regiones españolas. En concreto, la **Comunidad Autónoma del País Vasco** constituye una de las regiones que **presenciaría no sólo un crecimiento negativo sino, además, el más importante** comparado con el resto de las Comunidades Autónomas. Tal y como se puede apreciar en el gráfico 18, regiones como Ceuta y Melilla, Canarias, Murcia, Andalucía, Baleares, Castilla La Mancha o la Comunidad Valenciana presentan el caso contrario: en estas zonas se incrementa el tamaño de la población potencialmente activa.

Es decir, tanto a nivel de la CAPV como en el Estado español en general, se prevé en los próximos años una reducción de los niveles de desempleo, y un incremento del empleo que supondrá, también, una elevación de las tasas de actividad de la mayoría de los segmentos de población. Dados los actuales niveles de desempleo, estas proyecciones son básicamente positivas para el mercado laboral, y tendrán igualmente efectos positivos en otros ámbitos (incremento de las cotizaciones a la seguridad social...).

Sin embargo, la previsión de decrecimiento de la población potencialmente activa a partir del año 2007 para el conjunto de España, y la significativa reducción de la población de 16 a 65 años prevista en la CAPV ya para el año 2010 (inferior casi en un 10% respecto a la

Tanto a nivel de la CAPV como en el Estado español en general, se prevé en los próximos años una reducción de los niveles de desempleo, y un incremento del empleo que supondrá, también, una elevación de las tasas de actividad de la mayoría de los segmentos de población

población en edad laboral del año 1997), plantean un escenario claro cara al futuro más próximo, al margen de las reservas que puedan realizarse sobre la precisión de los modelos de simulación utilizados o la dispersión de las proyecciones demográficas a largo plazo efectuadas por diferentes entidades.

Para que este escenario dibujado se traduzca en una situación que limite realmente el crecimiento del mercado laboral deben sin embargo cumplirse dos condiciones: que el tejido económico siga demandando un mayor número de empleos, y que estas potenciales necesidades no sean cubiertas por trabajadores/as de otras áreas, bien de la Unión Europea (procedentes de aquellos países/zonas en las que todavía en los próximos años no se prevé una reducción de la población en edad laboral) o bien de terceros países.

Esto supone introducir dos factores que serán abordados en los siguientes capítulos: la movilidad geográfica de los/as ciudadanos/as de la Unión Europea y la inmigración, así como un tercer elemento, la capacidad de generación de empleo de las economías europeas, aspecto que incide de forma fundamental en este análisis y supone un desafío a todos los actores económicos europeos.

Para que este escenario dibujado se traduzca en una situación que limite realmente el crecimiento del mercado laboral deben cumplirse dos condiciones: que el tejido económico siga demandando un mayor número de empleos, y que estas potenciales necesidades no sean cubiertas por trabajadores/as de otras áreas

*3. Flujos migratorios: la influencia
de la inmigración en las economías
desarrolladas*

3. Flujos migratorios: la influencia de la inmigración en las economías desarrolladas

Las proyecciones demográficas identificadas en capítulos anteriores se basan en estimaciones sobre la evolución de las tasas de fecundidad y mortalidad, teniendo también en cuenta una variable claramente más volátil: los flujos migratorios.

Es precisamente este carácter variable o flexible de la inmigración³⁹, el que ha llevado en los últimos años a hablar de “políticas de inmigración” relacionadas con el mercado de trabajo, dando lugar a debates que han traspasado el mundo de los teóricos o expertos en economía y población para introducirse en las agendas políticas de la mayoría de los países europeos.

En este capítulo se incluye en primer lugar un análisis de la inmigración y el mercado de trabajo en Europa, en base a las proyecciones realizadas sobre la evolución de las necesidades de la población, la situación actual de la inmigración y el posicionamiento político respecto a este fenómeno. El recorrido sobre los ámbitos del Estado y la CAPV permite una presentación sobre la situación actual de la inmigración en estos mercados de trabajo, realizando algunas consideraciones sobre su número y composición y las aportaciones que realizan a las economías en las que se asienta.

3.1. LA INMIGRACIÓN COMO RESPUESTA A LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO: LA POSICIÓN EUROPEA

El fenómeno de la inmigración tiene diferentes lecturas, y aunque son muchas las razones que llevan a las personas a desplazarse a otros países, la inmigración por motivos económicos es una de las más importantes. Las elevadas tasas de natalidad de los países en vías de desarrollo unidas a fuertes crisis económicas que han golpeado en los últimos años a importantes zonas del planeta originan en todo el mundo flujos migratorios significativos⁴⁰, que afectan de forma desigual a diferentes áreas y países.

Las consecuencias para los países de origen de la inmigración son de distinto signo: si por una parte el movimiento migratorio supone generalmente una fuente de ingresos que puede llegar a ser funda-

Aunque son muchas las razones que llevan a las personas a desplazarse a otros países, la inmigración por motivos económicos es una de las más importantes

39. Las tasas de fecundidad y mortalidad también varían, pero lo hacen de forma más estable, siendo por tanto menos sensibles a corto plazo.

40. A pesar de que, de acuerdo con la OIT, en el año 2000 únicamente el 2% de la población vivía en un país diferente al de su nacimiento, estos movimientos tienen una importancia relativa significativa en determinados países, tanto de origen como de acogida.

mental para el país, también genera una pérdida de recursos humanos que, en buena parte de los casos, corresponde a personas con un mayor espíritu emprendedor o incluso a población altamente cualificada, y que puede llevar a estos países a perder un capital humano muy importante en su desarrollo.

Este Cuaderno, reconociendo las diferentes dimensiones de la inmigración y cómo afecta este fenómeno a las diferentes partes implicadas –y en especial a sus protagonistas, las personas inmigrantes–, pretende sin embargo centrarse, dado sus objetivos, en los aspectos más directamente relacionados con el mercado de trabajo de los países de acogida, en sus efectos sobre el mismo, y en la potencial capacidad de la inmigración para cubrir los requerimientos de unas economías en crecimiento que se enfrentan en un futuro próximo a una reducción de sus efectivos potenciales.

La primera característica que cabe destacar del análisis de la inmigración bajo este aspecto es el debate que genera su impacto, que abarca desde la metodología utilizada en las proyecciones demográficas y económicas –cuestionando la cuantificación de las necesidades previstas– hasta los efectos que generan en los países de acogida.

En esta línea, la divulgación de estudios prospectivos demográficos de diferentes entidades y la difusión de las estimaciones respecto a las necesidades de mano de obra que no serían cubiertas en el medio/largo plazo salvo con la entrada de un número elevado de inmigrantes, ha dado lugar a un significativo debate sobre la idoneidad de este recurso, al mismo tiempo que sobre la fiabilidad de las proyecciones⁴¹.

3.1.1. Situación actual. Efectos de la inmigración en la población de la Unión Europea

Antes de avanzar en el debate sobre la inmigración como respuesta a los requerimientos de población activa en el futuro, resulta de interés obtener una breve panorámica sobre cuáles están siendo actualmente sus efectos.

De acuerdo con las informaciones proporcionadas por Eurostat, el crecimiento de población registrado en la UE en el año 2000 (aproximadamente un millón de personas) se debió en su mayor parte al flujo neto de migrantes internacionales (680.000).

De acuerdo con las informaciones proporcionadas por Eurostat, el crecimiento de población registrado en la UE en el año 2000 se debió en su mayor parte al flujo neto de migrantes internacionales

41. En este sentido, han sido muchas las voces que se han alzado frente a algunas estimaciones recientemente difundidas a través de los medios de comunicación y que, de forma descontextualizada y sin especificar convenientemente las hipótesis en las que se basan los escenarios proyectados, avanzan cifras espectaculares sobre el número de inmigrantes que requieren las economías europeas. También se objeta, entre otros aspectos, la necesidad de contar con el máximo volumen de población potencialmente activa –base de algunas de las proyecciones realizadas–, dadas las elevadas tasas de desempleo registradas recientemente en muchos países de la UE, y debido a la incertidumbre que presenta el mantenimiento del crecimiento del empleo de las economías europeas.

En cifras absolutas, la inmigración ese año fue más elevada en Italia, seguida del Reino Unido y Alemania: la inmigración de estos tres países supuso más del 60% del total de la UE. En términos relativos, sin embargo, la inmigración neta fue superior en Luxemburgo, situándose a continuación Irlanda, mientras que las tasas fueron inferiores en Finlandia, España y Francia.

Cuadro 33

CRECIMIENTO NATURAL Y MIGRACIÓN NETA EN LA UE

	Crecimiento natural	Migración neta	Incremento Total	Población	Migración neta	Incremento total
Países	En miles				Por cada mil habitantes	
Unión Europea – 15	372,4	680,4	1.052,8	377.509,9	1,8	2,8
Bélgica	10,9	12,1	23,1	10.262,2	1,2	2,3
Dinamarca	9,0	10,1	19,2	5.349,2	1,9	3,6
Alemania	-76,2	105,3	29,1	82.192,6	1,3	0,4
Grecia	-2,0	23,9	21,9	10.564,7	2,3	2,1
España	27,2	20,8	48,0	39.489,6	0,5	1,2
Francia	240,6	55,0	295,6	59.521,3	0,9	5,0
Irlanda	23,1	20,0	43,1	3.819,7	5,3	11,4
Italia	-17,2	181,3	164,1	57.844,0	3,1	2,8
Luxemburgo	2,0	3,6	5,6	441,3	8,3	12,9
Países Bajos	66,1	53,1	119,2	15.983,1	3,3	7,5
Austria	1,5	17,3	18,8	8.121,3	2,1	2,3
Portugal	14,3	11,0	25,3	10.022,8	1,1	2,5
Finlandia	7,4	2,4	9,8	5.181,1	0,5	1,9
Suecia	-3,0	24,4	21,4	8.882,8	2,8	2,4
Reino Unido	68,7	140,0	208,7	59.832,1	2,3	3,5

Fuente: Eurostat. Statistics in Focus. 2002.

La revisión realizada por Eurostat respecto a las tendencias migratorias en la UE revelan una falta de pautas uniformes en la última década. Así, países que registraron una fuerte disminución de la inmigración (en términos relativos) en la segunda mitad de los años 90, como Austria, Suecia, Grecia y Francia,

han seguido una cierta recuperación en el 2000. Por otra parte, el saldo negativo registrado a principios de la década anterior en Irlanda y Portugal ha sufrido un relevante cambio de signo en los últimos años.

Debe destacarse que los datos anteriormente señalados se refieren a los flujos de inmigración correspondientes a personas originarias tanto de otros países de la Unión Europea como de terceros países. Si el análisis se centra en los flujos extracomunitarios, los principales países receptores son Italia (el 71% de la inmigración es no comunitaria), Austria (65%), Alemania (57%) y Suecia (56%).

3.1.2. Proyección de escenarios: cuantificación de las necesidades

La División de Población de la ONU ha elaborado un informe sobre las migraciones y la reducción de población⁴², en el que se realizan una serie de estimaciones, basadas en las proyecciones demográficas, que establecen diversos escenarios de inmigración, en función de diferentes objetivos de población.

Así, dibuja cinco escenarios: en el primero cuantifica el número de inmigrantes que establece la variante media de los escenarios de proyección de población ya presentados en el primer capítulo del Cuaderno: vendría a señalar una hipótesis probable, a partir de comportamientos registrados en el pasado.

El segundo escenario se basa en la hipótesis de inmigración cero. Se utiliza como base comparativa para las restantes hipótesis.

En los restantes escenarios la inmigración se utiliza como “factor variable” para cumplir determinados objetivos de población establecidos: mantenimiento del volumen de población total (Escenario III), mantenimiento de la población en edad laboral (Escenario IV) o mantenimiento del ratio población en edad laboral/mayores de 65 años (Escenario V), en su valor superior desde 1.995.

De acuerdo con estas estimaciones, el objetivo de mantener el volumen de población en edad laboral en su nivel más elevado de los últimos años supondría la entrada de más de 79 millones de personas extranjeras en la UE en este período. Este número se elevaría a 700 millones si el objetivo es mantener constante el ratio de dependencia 15-64/mayores de 65 años –es decir, serían claramente mayoritarios entre la población europea–.

El objetivo de mantener el volumen de población en edad laboral en su nivel más elevado de los últimos años supondría la entrada de más de 79 millones de personas extranjeras en la UE en este período

42. Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?. ONU. 2002

Cuadro 34

NÚMERO NETO DE INMIGRANTES. 1995-2050, POR ESCENARIO Y REGIÓN

Escenarios	I	II	III	IV	V
Valores Absolutos Total Período (en miles)					
Europa	23 530	0	100 137	161 346	1 386 151
Unión Europea	16 361	0	47 456	79 605	700 506
Valores Anuales Medios (en miles)					
Europa	428	0	1 821	2 934	25 203
Unión Europea	297	0	863	1 447	12 736

Escenario I: Variante media de la Revisión de 1998

Escenario II: Variante media de la Revisión de 1998, corregida asumiendo nivel de migración Cero desde 1995 (sirve como escenario comparativo).

Escenario III: Considera la migración requerida para mantener el tamaño de la población total al nivel más alto en ausencia de migración desde 1995.

Escenario IV: Considera la migración requerida para mantener el tamaño de la población en edad laboral (15-64 años).

Escenario V: Considera la migración requerida para mantener el ratio de población en edad laboral/población mayor de 65 años.

Fuente: División de Población de Naciones Unidas. Migraciones de Reemplazo. 2000

El gráfico de la página siguiente revela la intensidad (por millones de habitantes en el año 2000) del flujo anual de inmigrantes que deberían recibir diferentes países para mantener el volumen de su población en edad laboral en el nivel máximo. Destaca claramente la posición de Italia y Alemania, que requerirían entre 6.000 y 6.500 inmigrantes al año por cada millón de habitantes, a lo largo de todo el período.

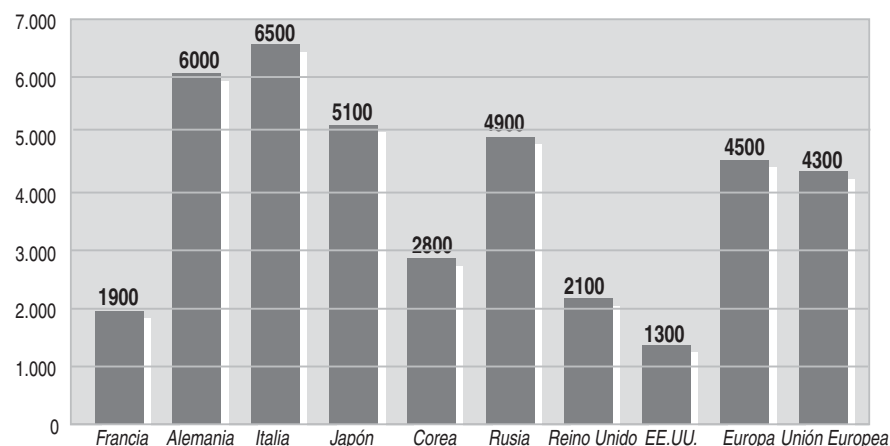
A pesar de que se ha achacado a estas proyecciones servir de base a un alarmismo injustificado, o fomentar la idea de que son necesarios unos flujos migratorios de gran envergadura, que transformarían en profundidad en unos años las sociedades europeas⁴³, el informe de la ONU viene a advertir de una serie de tendencias demográficas que, se afirma, son irreversibles.

43 En la hipótesis máxima (Escenario V), la población inmigrante supondría, al final del período de análisis el 57% del total, pero además la población europea se habría triplicado respecto a la población de 1995.

A pesar de que se ha achacado a estas proyecciones servir de base a un alarmismo injustificado, o fomentar la idea de que son necesarios unos flujos migratorios de gran envergadura, que transformarían en profundidad en unos años las sociedades europeas, el informe de la ONU viene a advertir de una serie de tendencias demográficas que, se afirma, son irreversibles

Gráfico 20

NÚMERO NETO ANUAL MEDIO DE INMIGRANTES ENTRE 2000 Y 2050, POR CADA MILLÓN DE HABITANTES EN 2000. ESCENARIO IV: MANTENIMIENTO POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA



Fuente: División de Población de Naciones Unidas. Migraciones de Reemplazo. 2000

La disminución y envejecimiento de la población en la mayoría de los países desarrollados se considera una tendencia consolidada, y se identifica la inmigración internacional como única variable capaz de reducirla en el corto y medio plazo, tras analizar distintos escenarios de incremento de las tasas de fecundidad y estimar prácticamente seguro el mantenimiento y mejora de la esperanza de vida en estos países. El análisis de otras posibilidades que afectan al mercado de trabajo lleva a destacar por ejemplo, que en ausencia de inmigración, en estos países sería necesario desplazar la edad de jubilación a los 75 años para mantener cocientes de dependencia potencial similares a los actuales.

En esta línea, el informe destaca el reconocimiento de la importancia de la inmigración en el crecimiento de la población en países que tradicionalmente han acogido una población significativa de inmigrantes, como es el caso de Estados Unidos; aunque, de acuerdo con diferentes estudios realizados⁴⁴, señala que el impacto estimado de la inmigración en las estructuras de edad de los países de acogida –uno de los elementos principales de debate en Europa– es limitado.

Así pues, y tras el planteamiento de los diferentes escenarios, que tienen un carácter básicamente ilustrativo, se establece que la entrada de inmigrantes únicamente reducirá parcialmente los efectos de una población que disminuye y envejece, salvo que los flujos alcancen niveles muy elevados, y abre un interrogante respecto a la forma en la que las sociedades de acogida pueden recibir proporciones significati-

La disminución y envejecimiento de la población en la mayoría de los países desarrollados se considera una tendencia consolidada, y se identifica la inmigración internacional como única variable capaz de reducirla en el corto y medio plazo

44. Entre los que se citan: Lesthaeghe and others (1988), Le Bras (1991), Coleman (1995) en Europa, o Coale –1986–, Espenshade –1994– y Day –1996– entre las investigaciones sobre Estados Unidos.

vas de inmigrantes, así como sobre las implicaciones sociales y políticas de estos flujos.

3.1.3. Posición europea respecto a la inmigración

A pesar de estas “llamadas de atención” sobre la evolución demográfica, en la mayoría de los países europeos la respuesta reciente a la presión migratoria se ha traducido en un endurecimiento de las condiciones de entrada, contribuyendo a la creación de una imagen de “fortaleza europea”, donde países con un nivel de vida que puede calificarse como elevado, se defienden del asedio de la población de países en los que se combina una situación económica difícil con una demografía en rápido crecimiento⁴⁵.

Esta evolución de control de los flujos que se ha seguido en los últimos años a nivel de los países, se está combinando con el diseño de una política europea que pretende un enfoque global y común de la inmigración, basada en cinco ejes principales⁴⁶, que incluyen la apertura de nuevos canales para la inmigración legal, la colaboración con los países de origen, la lucha contra la inmigración ilegal, el trato justo y las políticas de integración de los ciudadanos extracomunitarios y la admisión por razones humanitarias.

También se reconoce en esta política la necesidad de efectuar una revisión a largo plazo de las necesidades de la Unión Europea en su conjunto y realizar una estimación de la capacidad de absorción de los recursos.

Esta posición ambivalente, que oscila entre la necesidad y el temor de un crecimiento descontrolado de la inmigración, ha supuesto que en el ámbito europeo la creciente aparición de referencias a la inmigración en documentos sobre políticas diversas, como la Estrategia de Empleo Europea, las políticas sobre envejecimiento y sistemas de pensiones o las políticas económicas se realicen desde un posicionamiento cauteloso, señalando las potenciales contribuciones de la inmigración a la población europea, pero advirtiendo al mismo tiempo de sus limitaciones⁴⁷.

Cuando se aborda la inmigración como posible respuesta a necesidades de los países de acogida, se destacan obviamente los efectos positivos de la inmigración, en primer término los impactos inmedia-

Esta posición ambivalente, que oscila entre la necesidad y el temor de un crecimiento descontrolado de la inmigración, ha supuesto que en el ámbito europeo la creciente aparición de referencias a la inmigración en documentos sobre políticas diversas

45. Así, diversas proyecciones apuntan a que, mientras que tras la Segunda Guerra Mundial, España tenía una población tres veces superior a la de Marruecos, en el año 2050 la población marroquí podría superar en un 50% a la española.

46. Hacia una política europea de inmigración y un régimen común en materia de asilo. Rinaldo Bentempi. CIE.

47. Por ejemplo, el informe sobre la Situación Social de 2002 concluye que “la inmigración puede contribuir a cubrir ciertos déficits específicos del mercado de trabajo europeo, pero en ningún caso puede detener o revertir el proceso de envejecimiento en Europa”.

Cuando se aborda la inmigración como posible respuesta a necesidades de los países de acogida, se destacan obviamente los efectos positivos de la inmigración, en primer término los impactos inmediatos en el mercado de trabajo, así como los indirectos relacionados con el aumento de la natalidad o el rejuvenecimiento de las estructuras de edad

- **La composición de los flujos.** El debate se centra aquí en el nivel de selectividad que es posible ejercer al gestionar la inmigración. En este sentido, algunos teóricos y expertos señalan la conveniencia de utilizar inmigrantes que puedan proporcionar las cualificaciones necesarias en los mercados de trabajo, mientras que otros avanzan que la escasez de cualificaciones está relacionada fundamentalmente con el corto plazo, frente a una inmigración (especialmente de los países menos desarrollados) que tiende a ser permanente. También se destaca que la inmigración no puede utilizarse como un medio poco costoso de evadir las consecuencias de decisiones políticas relativas a los mercados de trabajo, las pensiones o las políticas sociales. Además del nivel de cualificaciones, para maximizar los efectos positivos sobre la estructura de edad de la población, la inmigración debería ser lo más joven posible, política que se considera muy difícil de implementar. Sobre este aspecto, la selectividad de la inmigración, subyace en primer término la dificultad de combinar los intereses de las economías europeas (especialmente en la demanda de trabajadores inmigrantes cualificados) con los de los propios inmigrantes y sus países de origen.

48. Entre ellos, *Demographic changes and the consequences for Europe's future. Is immigration an option?*. October 2002, del Migration Policy Group.

en el que por una parte se encuentran los trabajadores nacionales, y por otra los trabajadores inmigrantes –dispuestos a aceptar condiciones laborales (salarios, precariedad...) que se consideran no aceptables por la fuerza laboral interna–, se halla bastante extendida, especialmente en su vertiente de segmentación parcial –competencia del segmento menos cualificado a nivel interno de un país con la mano de obra extranjera–. Los diferentes estudios realizados hasta la fecha señalan una significativa dispersión de los resultados: los efectos del impacto de la inmigración dependerían básicamente de otros factores, como la estructura productiva y las características tanto de la población autóctona como de la mano de obra inmigrante.

- Necesidad de **mantener unos niveles de población** determinados. En el debate sobre los niveles de inmigración necesarios en las economías europeas, aunque de forma menos frecuente, tienden a destacarse aspectos positivos de la reducción de población que, generalmente, son ignorados en las proyecciones demográficas, como la reducción del consumo de recursos, la mejora del entorno y consecuentemente de la calidad de vida, o la disminución de la competencia por el acceso a una vivienda, a la enseñanza o incluso al mercado de trabajo.
- Los **otros efectos de la inmigración** en las sociedades de acogida. Existe un cuerpo de expertos/as que han destacado los costes económicos indirectos y los efectos sociales, culturales y políticos de la inmigración. Se incluirían en este apartado los aspectos relativos a la cohesión social y a los cambios de adaptación necesarios en las sociedades de acogida. Lógicamente, también estos aspectos tienen una vertiente positiva que es destacada por diferentes estudios, que abarcan desde el enriquecimiento cultural a través de la diversidad a los propios efectos positivos sobre el consumo de la población inmigrante en las sociedades de acogida.
- La permanencia del **efecto de la inmigración en el envejecimiento**. Desde esta perspectiva, las migraciones de sustitución⁴⁹ no son una solución a largo plazo, dado que los inmigrantes también envejecen. La inmigración actual en Europa tiene una estructura etaria relativamente joven (la media de edad de los inmigrantes es de 30 años). También las mujeres inmigrantes presentan ratios de fecundidad relativamente

En Europa también se produce un significativo debate respecto al impacto global de la inmigración y, como señalan diversos estudios, se suscitan dudas sobre la efectividad de la inmigración como solución a los cambios demográficos

49. También llamadas Migraciones de Reemplazo (Replacement Migration)

altos, que pueden facilitar el crecimiento de las tasas en los países de acogida, si bien diferentes estudios señalan que una vez integrados⁵⁰ en el país, estas tasas tienden a reducirse, acercándose a las de dichos países.

En resumen, la posición europea parece inclinarse por un reconocimiento respecto a la necesidad de unos ciertos niveles de inmigración, todavía no determinados, que respondan a las necesidades de las economías de la UE, así como por un enfoque global de la inmigración, que tenga en cuenta todas sus dimensiones. Es decir, la inmigración sería una solución parcial a los problemas demográficos y de recursos humanos previsibles en el medio plazo, pero no parece que por el momento se prevea una política de apertura de las fronteras que permita una significativa afluencia de personas procedentes de terceros países.

3.2. SITUACIÓN EN ESPAÑA: UNA APROXIMACIÓN A LOS EFECTOS A LA INMIGRACIÓN SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Tras un pasado relativamente cercano que definía España como país de emigrantes, el Estado se convirtió, a partir de mediados de los años 80, en un país de acogida. En esta evolución, en marzo de 2003 los extranjeros con permiso de residencia alcanzaban la cifra de 1.244.000, es decir, el 3,1% de la población total del país. Las cifras recientes del Censo elevan estos datos a 1,5 millones, lo que supone que la población inmigrante constituye el 3,85% de la población total⁵¹.

Aunque todavía se sitúa en términos relativamente reducidos en comparación con otras sociedades de nuestro entorno, en los últimos años el crecimiento ha sido muy significativo, llegando a destacarse como el país europeo que ha recibido una mayor afluencia de inmigrantes en el año 2001.

Además, se están produciendo también cambios en las características de la inmigración, que no constituye de ningún modo un colectivo homogéneo. En general, cabe destacar que:

- Aumenta de forma significativa la población procedente de países latinoamericanos, en particular procedentes de Ecuador y Colombia.

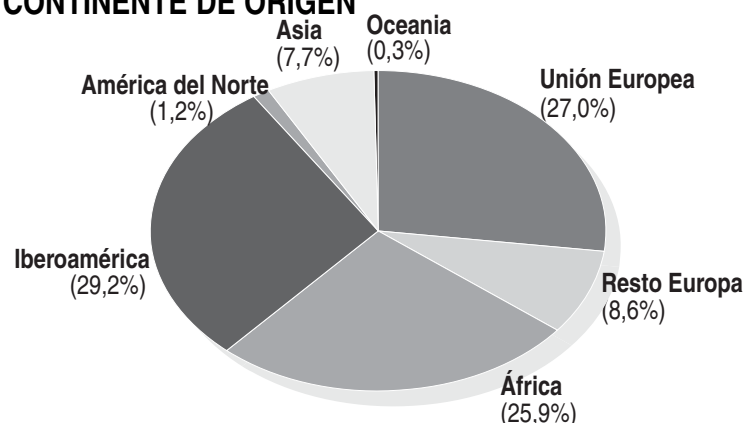
50. Cuando la inmigración corresponde a trabajos temporales, la inseguridad puede hacer que ésta disminuya.

51. Es sabida la dificultad de cuantificar la inmigración “irregular”, que hace que las estimaciones varíen de forma acusada según las fuentes de información empleadas. Algunos autores apuntan a que el número de solicitudes de regularización registradas en el último proceso abierto en el Estado pueden ayudar a considerar esta cifra de 1,5 millones como bastante aproximada a la realidad.

La posición europea parece inclinarse por un reconocimiento respecto a la necesidad de unos ciertos niveles de inmigración, todavía no determinados, que respondan a las necesidades de las economías de la UE, así como por un enfoque global de la inmigración, que tenga en cuenta todas sus dimensiones

Gráfico 21

NÚMERO DE RESIDENTES EXTRANJEROS EN ESPAÑA POR CONTINENTE DE ORIGEN



Fuente: Ministerio de Interior, Marzo 2002

Cuadro 35

POBLACIÓN INMIGRANTE POR SEXO Y PORCENTAJES SOBRE LA POBLACIÓN TOTAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOAS

Comunidades Autónomas	Ambos sexos	Hombre	Mujer	%TOTAL INMIGR	Población	Inmig/ población
Andalucía	178.130	94.801	83.329	11,33	7.357.558	2,41
Aragón	38.314	21.649	16.665	2,44	1.204.215	3,18
Asturias (Principado de)	13.254	5.954	7.300	0,84	1.062.998	1,25
Balears (Illes)	68.826	34.770	34.056	4,38	841.669	8,18
Canarias	97.950	49.187	48.763	6,23	1.694.477	5,78
Cantabria	8.661	4.007	4.654	0,55	535.131	1,62
Castilla y León	37.674	18.117	19.557	2,40	2.456.474	1,53
Castilla La Mancha	40.668	22.733	17.935	2,59	1.760.516	2,31
Cataluña	310.307	167.173	143.134	19,74	6.343.110	4,89
Comunidad Valenciana	217.673	116.270	101.403	13,85	4.162.776	5,23
Extremadura	11.271	6.455	4.816	0,72	1.058.503	1,06
Galicia	35.152	16.071	19.081	2,24	2.695.880	1,30
Madrid (Comunidad de)	366.099	177.131	188.968	23,29	5.423.384	6,75
Murcia (Región de)	69.556	42.767	26.789	4,42	1.197.646	5,81
Navarra (Cdad. Foral)	24.274	13.503	10.771	1,54	555.829	4,37
País Vasco	31.168	15.391	15.777	1,98	2.082.587	1,50
La Rioja	12.865	7.447	5.418	0,82	276.702	4,65
Ceuta y Melilla	10.175	4.566	5.609	0,65	137.916	7,38
TOTAL	1.572.017	817.992	754.025	100,0	40.847.371	3,85

Fuente: INE: Censo de Población y Viviendas. 2001

La inmigración en España, aunque todavía se sitúa en términos relativamente reducidos en comparación con otras sociedades de nuestro entorno, en los últimos años ha seguido un crecimiento muy significativo, llegando a destacarse como el país europeo que ha recibido una mayor afluencia de inmigrantes en el año 2001

• Las mujeres⁵² empiezan a constituir un segmento importante de la inmigración, todavía inferior a los hombres (45% frente a 55%), parcialmente como consecuencia de la inmigración procedente de los países latinoamericanos.

Como se observa en el cuadro 35 (página anterior), y de acuerdo con los datos del último censo, las comunidades con un mayor número de inmigrantes son, por este orden, Madrid –donde reside casi uno de cada cuatro inmigrantes–, Cataluña y Valencia, situándose en cuarto lugar Andalucía. Al analizar el impacto que esta inmigración tiene en la población de cada comunidad, se observa sin embargo que son Baleares y Ceuta y Melilla las que se sitúan en cabeza, seguidas por Madrid, Murcia y Canarias.

La mayoría de la población inmigrante se encuentra en edad laboral, y las cifras sobre su participación en el mercado de trabajo⁵³ son claramente relevantes: en el año 2002 suponían ya casi el 5% del conjunto de trabajadores del país, lo que revela una tasa de actividad superior a la nacional.

Este hecho se refleja igualmente en las afiliaciones a la Seguridad Social de la población inmigrante, cuya distribución en el siguiente cuadro indica la participación de la inmigración en los diferentes regímenes.

Cuadro 36

INMIGRANTES DE PAÍSES EN DESARROLLO POR CONTINENTE, POR RÉGIMEN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMPARADOS CON EL NÚMERO TOTAL DE AFILIADOS EN ESPAÑA

	General	Autónomos	Agr. Ajena	Agr. Propia	EH FI	EH Di	Mar	Carbón	TOTAL
Total inmigrantes económicos	424.060	35.400	86.576	488	59.501	13.862	2.451	399	622.737
Total afiliados en España	12.232.640	2.665.524	818.961	302.151	127.723	50.119	61.927	14.967	16.274.012
% inmigrantes	3,4	1,3	10,5	0,1	46,5	27,6	3,9	2,6	3,8

Fuente: Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras. 2002

Resulta también de interés conocer las cotizaciones anuales a la Seguridad Social de los trabajadores extranjeros, que revelan no sólo el volumen total de contribución de la inmigración a la Seguridad Social, sino también señalan una distribución de las categorías profesionales, aunque debe tenerse en cuenta el peso probable de los

La mayoría de la población inmigrante se encuentra en edad laboral, y las cifras sobre su participación en el mercado de trabajo son claramente relevantes: en el año 2002 suponían ya casi el 5% del conjunto de trabajadores del país

52. Este hecho puede tener consecuencias relevantes (aunque por el momento modestas) también en las tasas de fertilidad –según datos recientes– las madres extranjeras dan a luz al 8% de los niños nacidos en el Estado.

53. Los datos sobre las aportaciones de los inmigrantes a la Seguridad Social en España proceden en su mayor parte del informe elaborado por la Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras “La evolución demográfica: impacto en el sistema económico y social”.

Cuadro 37

COTIZACIONES ANUALES A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN RÉGIMEN GENERAL, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categorías profesionales	Nº Afiliaciones	%	Total Año
Ingenieros/Licenciados	21.152	3,8	424.368.345,6
Ing. Técnicos/Ayudantes	8.267	1,5	159.356.345,4
Jefes Administrativos	11.719	2,1	220.033.300,2
Ayudantes no titulados	8.823	1,6	163.626.064,2
Oficiales Administrativos	31.400	5,6	582.325.560,0
Subalternos	14.624	2,6	271.207.929,6
Aux. Administrativos	47.769	8,5	885.895.212,6
Oficiales 1º y 2º	112.364	20,1	2.083.835.325,6
Oficiales 3ª y Espec.	111.356	19,9	2.065.141.562,4
Peones y Asimilados	191.289	34,2	3.547.531.020,6
Menores de 18 años	1.107	0,2	20.529.757,8
TOTAL	559.870	100	10.423.950.724,0

Fuente: Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.2002

empleados extranjeros de multinacionales⁵⁴, o de procedencia de otros países más desarrollados en las categorías superiores.

Así pues, cabe señalar que los efectos positivos de la inmigración en la economía estatal se están empezando a notar ya, al igual que su impacto –por el momento reducido– en la población y estructura demográfica.

Determinar el número de inmigrantes que requiere la economía española, no ya en el corto plazo⁵⁵, sino en un futuro menos próximo es un ejercicio difícil, cuyos intentos teóricos hasta el momento han ofrecido resultados poco definidos, por la dificultad que entraña

Así pues, cabe señalar que los efectos positivos de la inmigración en la economía estatal se están empezando a notar ya, al igual que su impacto –por el momento reducido– en la población y estructura demográfica

54. Incluso en el supuesto de que todas las cotizaciones de las tres categorías superiores correspondieran a estos extranjeros, todavía se situaría el total por encima de los nueve mil seiscientos millones de euros.

55. Aunque también en este horizonte temporal se están registrando problemas para la determinación de los cupos.

tener en cuenta todos los factores que influyen en el proceso y prever su variación a medio/largo plazo: comportamiento de la economía, niveles de empleo y salariales, incrementos de productividad, segmentación de los mercados, flujos internos en la UE, impacto sobre la demanda de los propios inmigrantes, efectos de la agrupación familiar, políticas sociales...

En cualquier caso, la mayoría de los estudios realizados en este ámbito avanza la necesidad de abordar la inmigración en nuestra sociedad como una oportunidad para paliar los efectos negativos del envejecimiento y de la reducción de los efectivos laborales.

3.3. LA RESPUESTA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS - PLANES DE INMIGRACIÓN

Se han señalado ya las diferentes líneas directrices de la política europea de inmigración, que pretenden un enfoque global del fenómeno en el que se tengan en cuenta las diferentes dimensiones de la inmigración.

Las Comunidades Autónomas en España, careciendo de competencias directas en materia de control de flujos⁵⁶, han diseñado Planes de Inmigración que buscan, básicamente, facilitar la integración de las personas extranjeras en las sociedades de acogida, incluyendo también, generalmente, aspectos relacionados con la cooperación con los países de origen.

Las Comunidades Autónomas en las que la inmigración tiene una mayor tradición, o en las que el crecimiento del número de inmigrantes ha sido superior en los últimos años, han marcado la pauta en el inicio de una serie de desarrollos en este campo⁵⁷ que incluyen generalmente los siguientes ámbitos, estructurados de formas diversas:

- Acceso sanitario
- Acceso a los recursos sociales y la vivienda
- Atención jurídica
- Formación y empleo
- Educación
- Participación socio-cultural

56. Si bien las Comunidades Autónomas tienen la posibilidad de realizar propuestas directas en relación con el contingente anual de trabajadores extranjeros, de acuerdo con las características de los respectivos mercados laborales, este es un dispositivo que, hasta el momento se ha revelado poco eficaz por causas diversas.

57. Acompañados en ocasiones de ciertas críticas que señalan un escaso respaldo presupuestario a las acciones previstas en los Planes.

En cualquier caso, la mayoría de los estudios realizados en este ámbito avanza la necesidad de abordar la inmigración en nuestra sociedad como una oportunidad para paliar los efectos negativos del envejecimiento y de la reducción de los efectivos laborales

- Sensibilización de la población autóctona
- Cooperación con los países de origen

Dado el objetivo del estudio, nos centraremos en este capítulo en los aspectos más directamente relacionados con el mercado de trabajo: el empleo y la formación de la población inmigrante.

La mayoría de los Planes de Inmigración a nivel de Comunidades Autónomas parten del reconocimiento de una situación de inferioridad en el mercado laboral de las personas inmigrantes que hace referencia a aspectos diversos:

- La **situación jurídica** de la persona inmigrante: base fundamental para su acceso al mercado de trabajo normalizado. El significativo número de inmigrantes que se incorporan a la economía sumergida⁵⁸ y sufren condiciones al margen de la normativa laboral (contratos, salario, jornadas...) se encuentra estrechamente relacionado con su situación irregular, que les hace aceptar estas condiciones.
- El **acceso a los servicios de empleo**: se parte de una situación de desconocimiento de la población inmigrante respecto a los mecanismos puestos a disposición de los ciudadanos en cada Comunidad Autónoma, siendo el idioma uno de los obstáculos más significativos a tener en cuenta en este ámbito.
- El **nivel de cualificación** de la población inmigrante y el tipo de empleos al que acceden. En este punto, además del nivel formativo de partida, se sitúa nuevamente el idioma como obstáculo básico, pero también el problema del reconocimiento y homologación de la educación/formación seguida en los países de origen.
- **Otras condiciones restrictivas**: normalmente relacionadas con las cargas familiares y condicionantes culturales, por ejemplo, en relación con el empleo femenino.

El reconocimiento de esta situación de desventaja da lugar a una serie de actuaciones y programas específicos⁵⁹ que, inducidos por las necesidades de insertar de forma global al colectivo inmigrante, buscan al mismo tiempo optimizar unos recursos que, en diversas Comu-

Las Comunidades Autónomas en España, careciendo de competencias directas en materia de control de flujos, han diseñado Planes de Inmigración que buscan, básicamente, facilitar la integración de las personas extranjeras en las sociedades de acogida

58. Algunos estudios señalan que de los empleos sumergidos detectados por las inspecciones de Trabajo el 15% correspondían a inmigrantes, cifras que superan claramente su porcentaje en la fuerza laboral, aunque tampoco proporcionan unas estimaciones fiables.

59. Así por ejemplo, el Plan Navarro de Empleo 2002-2004 estima que de los 14.000 empleos a crear en el trienio, 5.500 serán ocupados por personas extranjeras (39%). También establece programas específicos de formación para inmigrantes, a los que destina algo más de dos millones de

nidades Autónomas, son claramente significativos para la economía regional en su conjunto.

3.3.1. La inmigración en el País Vasco: un fenómeno incipiente

En el País Vasco la población inmigrante extranjera supone un porcentaje muy reducido de la población total, lejos de las cifras que se registran en otros países de nuestro entorno e incluso de otras Comunidades Autónomas en las que, entre otras razones, la estructura de sus mercados de trabajo o su proximidad geográfica a áreas de fuerte emigración, ha conllevado la llegada de un mayor número de inmigrantes. En este sentido, y de acuerdo a la información proporcionada por el Censo de Población 2001, la inmigración en la CAPV situaba a esta comunidad entre las últimas del Estado en cuanto a población inmigrante/población total, sólo ligeramente por delante de Extremadura, Asturias y Galicia, y en valores muy próximos a Castilla y León o Cantabria.

En el País Vasco la población inmigrante extranjera supone un porcentaje muy reducido de la población total, lejos de las cifras que se registran en otros países de nuestro entorno e incluso de otras Comunidades Autónomas

Cuadro 38

EMIGRACIONES E INMIGRACIONES EN LA CAPV

AÑO	Emigración		Inmigraciones		Saldo migratorio
	TOTAL	Índice de variación (1988=100)	TOTAL	Índice de variación (1988=100)	TOTAL
1988	18.103	100	8.014	100	-10.089
1989	17.633	97	10.120	126	-7.513
1990	15.711	87	10.930	136	-4.841
1991	14.751	81	12.140	151	-2.611
1992	13.668	76	9.006	112	-4.662
1993	14.096	78	9.554	119	-4.542
1994	16.179	89	10.809	135	-5.370
1995	16.130	89	11.316	141	-4.814
1996	14.356	79	11.299	141	-3.057
1997	14.234	79	12.496	156	-1.738
1998	16.585	92	14.372	179	-2.213
1999	17.291	96	16.103	201	-1.188
2000	17.462	96	20.022	250	2.560

Fuente: EUSTAT. Elaboración: Egailan, S.A.

Hasta fechas muy recientes, la inmigración de carácter económico era prácticamente residual en el País Vasco, y los saldos de los flujos migratorios, teniendo en cuenta los movimientos de la población tanto de otras Comunidades Autónomas como de origen extranjero, eran negativos.

En el año 2000, estos saldos migratorios alcanzan por primera vez en los últimos años⁶⁰ un valor positivo, gracias a la entrada de inmigrantes extranjeros, poniendo así fin a la pérdida de población que se venía registrando en la CAPV (Ver cuadro 38, página anterior).

Al analizar la inmigración extranjera, se observa que el incremento de los últimos años, siendo inferior al registrado en el resto del Estado –de acuerdo con los datos del Censo 2001 la población extranjera supone un 1,5% del total de la CAPV, frente al 3,85 que alcanza en el conjunto del Estado–, muestra una tendencia claramente creciente, así como un cierto cambio en su composición, que empieza a modificar sus principales características diferenciadoras:

- Pierde peso la población extranjera de procedencia comunitaria, elevándose el número de personas originarias de otros países
- La población procedente de latinoamérica continúa creciendo
- La inmigración originaria del continente africano empieza a visibilizarse, si bien en términos muy limitados y concentrada, fundamentalmente, en el territorio alavés, donde el empleo temporal agrario alcanza una mayor relevancia.

Así pues, aunque las cifras absolutas son reducidas⁶¹, tanto la importancia del crecimiento registrado como el mantenimiento probable de las causas que originan estos movimientos migratorios, sumados a las necesidades de un mercado de trabajo en recuperación, sitúan a la inmigración en la agenda política vasca, y están llevando al desarrollo de intervenciones que buscan aprender de las experiencias registradas en otros países y regiones, con un doble objetivo: hacer extensible el concepto de ciudadanía a todos/as los/as residentes en el País Vasco, independientemente de su origen, y proponer medidas preventivas que impidan el desarrollo de actitudes xenófobas entre la población vasca.

Para ello, desde la recientemente creada Dirección de Inmigración⁶² se está trabajando con las diferentes administraciones e insti-

En el año 2000, estos saldos migratorios alcanzan por primera vez en los últimos años un valor positivo, gracias a la entrada de inmigrantes extranjeros, poniendo así fin a la pérdida de población que se venía registrando en la CAPV

60. Las referencias corresponden a la evolución de los últimos años. Hasta 1981, y especialmente en las décadas de los 50 y 60, la incidencia de los movimientos de entrada de personas provenientes de otras Comunidades del Estado contribuyó de forma significativa al incremento de la población del País Vasco.

61. El saldo neto en 2000 se elevaba a 6.362 personas, y el Censo establece una población inmigrante de 31.168 personas.

62. Perteneciente al Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales.

tuciones competentes para desarrollar los diferentes campos de actuación del Plan de Inmigración.

En particular, en el ámbito del empleo y del mercado de trabajo se ha colaborado con el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y la Sociedad Pública Egailan, dependiente del mismo Departamento, fundamentalmente en dos líneas:

- El **Observatorio del Mercado de Trabajo**: en esta línea de intervenciones, se ha realizado un diagnóstico por parte de Egailan sobre la población inmigrante en la CAPV⁶³, en el que se analizan las demandas de empleo de la población inmigrante, su nivel de cualificaciones, etc. Este trabajo inicial dará paso a un seguimiento permanente, con la utilización de diferentes fuentes de información, de forma que se facilite la adopción de actuaciones en materia de formación y empleo, de cualificación del colectivo inmigrante en función de sus perfiles y de la demanda, actual y previsible, del tejido económico vasco.
- El **acceso a los servicios de empleo**: el Servicio Vasco de Empleo se adaptará para atender adecuadamente al colectivo inmigrante, a través de diferentes actuaciones (relacionadas con las barreras lingüísticas, colaboración con los servicios de acogida, formación del personal de orientación, etc.).

Asimismo, se realizarán intervenciones en el ámbito de la sensibilización de los empresarios/as y se fomentará la contratación de personas inmigrantes, diseñándose programas de inserción laboral específicamente adaptados a este colectivo.

Tanto la importancia del crecimiento registrado como el mantenimiento probable de las causas que originan estos movimientos migratorios, sumados a las necesidades de un mercado de trabajo en recuperación, sitúan a la inmigración en la agenda política vasca

63. Inmigración y Mercado de Trabajo, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales (2003), algunas de cuyas principales conclusiones se incluyen en el apéndice de este capítulo.

Apéndice: Inmigración y mercado de trabajo en la CAPV

En este apéndice se realiza una breve presentación de algunos aspectos recogidos en el informe Inmigración y Mercado de Trabajo, publicado en 2003 por el Departamento de Vivien- da y Asuntos Sociales del Gobierno y elaborado por el Observatorio del Mercado de Trabajo de EGAILAN, S.A.

Los textos incluidos se han extraído íntegramente del citado informe, que abarcan una variedad de datos de carácter estadístico, además de los resultados de una prospección cualitativa a los diferentes actores del mercado de trabajo y las entidades más directamente relacionadas con la inmigración, seleccionando con carácter ilustrativo los más directamente relacionados con el contenido del Cuaderno.

Marco general (evolución del fenómeno en la CAPV)

El fenómeno de la inmigración extranjera ha sido posterior en la Comunidad Autónoma Vasca que en otras zonas del Estado, como resultado de un conjunto de características de su actividad económica, entre las que destaca la cantidad y la calidad de la ocupación.

Con dos crisis estructurales muy desestabilizadoras en las décadas de los 70 y 90, que expulsaron del sistema productivo a un número importante de la población activa autóctona, nuestra comunidad no ha estado en condiciones de recibir inmigrantes durante muchos años, dejando de ser un lugar atractivo para inmigrantes que hasta entonces procedían casi en exclusividad de otros territorios del Estado español. Además, el tipo de empleo, muy industrial y cualificado, no ha representado en los últimos años una alternativa laboral para las personas extranjeras procedentes de zonas que, por su deteriorada situación económica, se conocen como “tercer mundo”.

Los buenos resultados económicos de los últimos cinco años, con un crecimiento infatigable del empleo en la construcción y un crecimiento menos espectacular pero sostenido en el sector servicios, no ha ido paralelo a un incremento de mano de obra disponible y presenta hoy día grandes dificultades de reemplazo generacional en algunos empleos; empleos que han perdido atractivo para la población autóctona, que los rechaza, bien por la dureza de los mismos,

El fenómeno de la inmigración extranjera ha sido posterior en la Comunidad Autónoma Vasca que en otras zonas del Estado, como resultado de un conjunto de características de su actividad económica, entre las que destaca la cantidad y la calidad de la ocupación

por las condiciones económicas o de otro tipo y hasta por su escaso prestigio o reconocimiento social.

Estas características de la actividad productiva vasca, con escasísima prevalencia del sector primario, tradicionalmente una vía de acceso a la ocupación de los inmigrantes muy dimensionada en el litoral mediterráneo, unido a aspectos quizá menos relevantes como el clima, ha trasladado el fenómeno de la inmigración a la CAPV con unos años de retraso con relación al conjunto del Estado.

La coyuntura de bonanza económica de los últimos años ha abierto el mercado laboral vasco a dos tipologías de extranjeros extracomunitarios, por un lado la inmigración del tercer mundo, norte de África, sudamericanos, subsaharianos... Y por otra, aquellos que proceden de la desmantelada Europa del este, de China... profesionales diferentes, con potenciales y carencias desde el punto de vista laboral diversos.

Un fenómeno reciente con un perfil bien delimitado...

La inmigración en la Comunidad del País Vasco está muy bien delimitada en cuanto a los lugares de procedencia. Tres son las áreas que nos envían el mayor número de personas: Unión Europea, África e Iberoamérica, destacando los procedentes de Portugal, Marruecos y Colombia respectivamente.

La estructura de la población que nos llega es muy diferente atendiendo a los lugares de procedencia, fundamentalmente en cuanto a la variable sexo. No obstante, en el cómputo general de inmigrantes las diferencias se equilibran teniendo ambos sexos un reparto porcentual muy semejante.

En cuanto a los lugares de destino se detectan preferencias claras. La capital alavesa es uno de los destinos más valorados por los inmigrantes. Se observa una inclinación por zonas urbanas, destacando las tres capitales de nuestra Comunidad. Gipuzkoa recibe principalmente inmigrantes del primer mundo, y Álava es el Territorio Histórico que acoge una proporción mayor de personas venidas de economías dependientes.

Nos llegan personas en edades de máximo rendimiento laboral, con muy poca dimensión de población en edades pasivas: personas mayores de 65 años y niños.

En cuanto a su nivel de instrucción, exceptuando los provenientes de la Unión Europea, destacan por su escaso nivel de estudios, siendo mayoría los que han cursado como mucho hasta estudios primarios.

La inmigración en la Comunidad del País Vasco está muy bien delimitada en cuanto a los lugares de procedencia. Tres son las áreas que nos envían el mayor número de personas: Unión Europea, África e Iberoamérica

El porcentaje de inmigrantes respecto a la población total es todavía muy pequeño en relación al de otras Comunidades Autónomas y al de la mayoría de los Estados de la Unión Europea.

Si tenemos en cuenta que en los próximos ocho años la población autóctona en edades comprendidas entre los 20 y los 34 años descenderá cerca de un 25%, nos encontramos ante un inminente déficit generacional que deja espacio para aportaciones externas.

La llegada de inmigrantes, entonces, aparece como complementaria de la estructura poblacional autóctona que tiene dificultades en el relevo generacional en la población activa y una proporción de personas por encima de los 65 años cada vez más abultada.

...que libera tensiones en nuestro mercado laboral

Nuestra economía tiene serias dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo por las condiciones de los mismos o por falta de recambio generacional.

Los trabajadores inmigrantes están abocados a desempeñar empleos que no son atractivos para la población autóctona por cualquiera de las siguientes causas:

- Económicas: sueldos bajos y alto nivel de rotación laboral (inestabilidad)
- Sociales: prestigio social, horarios extensos, trabajo en fin de semana, nocturno...
- Ambientales: dureza, intemperie, postural...

El fenómeno inmigratorio ejerce un papel de equilibrio en la marcha del mercado de trabajo en los periodos de expansión. Responde a las necesidades del mercado de trabajo con más dificultades para abastecerse de fuerza de trabajo, permitiendo al empleo autóctono orientarse hacia los empleos más dinámicos y valorados socialmente.

Estos trabajadores, en concreto los extracomunitarios, tienen mayor capacidad de movilización geográfica, ya que su nivel de necesidad es mayor, tienen menos ataduras sociales y una estructura más joven.

Constituyen un colchón que sirve para amortiguar las tensiones del mercado laboral en las actividades con puntas estacionales de productividad.

Integran la parte más débil del mercado laboral, ante un retroceso de éste son los primeros en perder el puesto de trabajo.

**El fenómeno
inmigratorio ejerce un
papel de equilibrio en
la marcha del mercado
de trabajo en los
periodos de expansión**

En épocas de crecimiento económico, tienen un nivel de rotación elevado en los puestos más duros del abanico ocupacional, el sector primario suele hacer de puerta de entrada desde el que moverse a otras ocupaciones de los demás sectores menos duras y/o mejor pagadas.

Sectores que consumen más fuerza de trabajo extranjera

Agricultura: Su mayor problemática se centra en cubrir los puestos en las puntas de producción que por motivos climatológicos y/o cultivo presentan como rasgos más destacados la urgencia en la realización de las labores y la concentración de éstas en unos pocos días. También empiezan a tener problemas en puestos estructurales, cualificados y dotados de cierta estabilidad.

Forestal: Sector caracterizado por la dureza de las tareas, con grandes dificultades de reemplazo generacional y de fidelización de trabajadores está abocado a contratar mano de obra extranjera. Los sistemas de trabajo y los requerimientos de destreza y capacidad física hacen que sean pocos los trabajadores capaces de llevar adelante esta actividad, causando una selección natural de trabajadores por lugar de origen.

Pesca de bajura y de altura: Trabajos de gran dureza por las condiciones físicas y sociales en las que se desarrollan. Se evidencian dificultades para cubrir tanto los puestos no cualificados (marineros) como los cualificados (máquinas y puente). La pesca de altura tiene ya la plantilla de marineros cubierta con personal extranjero (destacan los senegaleses). Bajura refiere cada vez más problemas en todos los puestos del escalafón laboral.

En todo el sector primario se conjugan dos factores que dificultan en gran medida la consolidación de trabajadores extranjeros: la convivencia en grandes grupos a la que se ven abocados por las condiciones del trabajo, factor específico de este sector, y la dureza del trabajo. Ello provoca que el sector primario se convierta en puerta de entrada al mercado laboral y a la integración social desde el que se accede posteriormente a puestos de trabajo menos duros.

Siderometalurgia, fundiciones: Los inmigrantes trabajan en la fundición como peones en trabajos que no requieren especialización, por ejemplo la sección de rebaba. La vía de acceso al sector suele ser la contratación temporal a través de ETTs. El sector describe un ligero receso en los últimos meses y ve el futuro con preocupación. Consideran muy difícil que pueda funcionar el sistema del contingente ya

El fenómeno inmigratorio responde a las necesidades del mercado de trabajo con más dificultades para abastecerse de fuerza de trabajo, permitiendo al empleo autóctono orientarse hacia los empleos más dinámicos y valorados socialmente

que las previsiones de producción se pueden realizar con una temporalización de 5 a 6 meses como máximo.

Construcciones metálicas: Aducen problemas para contratación de mano de obra especializada, en concreto soldadores de semiautomática, si bien no pueden hacer previsiones ni a medio ni largo plazo, siendo sus necesidades inmediatas. La mano de obra inmigrante suele abordar labores de peonaje. Señalan a los profesionales venidos de los restos de la extinta Unión Soviética como unos excelentes trabajadores muy bien cualificados.

Construcción: Las asociaciones sectoriales y las constructoras refieren dificultad de cobertura en los empleos de oficiales de albañilería (de primera), oficial de encofrado, gruístas, peones de la construcción. Falta relevo generacional, los buenos oficiales se están jubilando o están próximos a la jubilación. Sector con falta de consideración social y condiciones físico ambientales muy duras es refugio tradicional de empleo en épocas de recesión. Ha conocido un crecimiento espectacular en los últimos años: el empleo asociado a esta actividad ha crecido un 100% en los últimos 16 años (2001-1985). En el 2001 ocupaba en la CAPV a 75.000 personas según la Encuesta de Población en Relación a la Actividad, PRA, elaborada por Eustat. Sector de acogida de inmigrantes portugueses, marroquíes, colombianos, ecuatorianos y argelinos principalmente (registro de contratos del INEM, 1er semestre de 2002).

Hostelería: Las asociaciones sectoriales y los hoteles describen dificultad de cobertura de los empleos de camareros, camareros de sala y camareras de piso. En los hoteles las dificultades estriban en completar plantillas discontinuas, no se está hablando de empleo o jornada completa, sino de refuerzos sistemáticos para acontecimientos coyunturales (boda, estacionalidad...). La microempresa (bares, restaurantes pequeños...) tiene dificultades para contratar mano de obra a tiempo completo, en casi todo el escalafón profesional, con mayor incidencia en camareros y auxiliares de cocina. Se da la paradoja que el empresario entra en contacto en muchas ocasiones con personas que cubrirían sus necesidades laborales, pero no puede formalizar la relación laboral por la rigidez de la legislación actual.

Servicios de limpieza: Se trata de cubrir puestos no atractivos por las bajas remuneraciones y/o por la gran dureza de las tareas. Sector sometido a un fuerte ritmo de rotación se utiliza de refugio a falta de un trabajo mejor. Existe una especialización de tareas por sexo: los hombres abordan limpiezas industriales que implican mayor fortaleza

En épocas de crecimiento económico, tienen un nivel de rotación elevado en los puestos más duros del abanico ocupacional, el sector primario suele hacer de puerta de entrada desde el que moverse a otras ocupaciones de los demás sectores menos duras y/o mejor pagadas

física y mayor exposición a toxicidad y las mujeres se especializan más en limpiezas de mantenimiento. Sector supeditado a los avatares de los concursos públicos que intuye el futuro con gran incertidumbre.

Servicio doméstico: Sector tradicional de acogida de la inmigración femenina, con una alta incidencia de empleo irregular. Es un empleo de primera acogida a abandonar por otro trabajo más atractivo en cuanto hay oportunidad. Las mujeres sudamericanas tienen mayor encaje por idioma y las de los países del este por afinidad cultural (nivel de desempeño de las tareas). Las actividades más frecuentes consisten en el cuidado de personas mayores, niños y actividades de limpieza. Existen problemas de rechazo hacia algunos colectivos por razones de rasgos étnicos y o culturales, en concreto no se contrata a subsaharianas y existe cierto recelo hacia las musulmanas. Se dan problemas de degradación de la situación de regularidad por no constar el trabajo en las instancias administrativas correspondientes (Seguridad Social).

Prostitución: Actividad que, según algunos cálculos, desempeñarían unas 1500 mujeres extranjeras (entre el 80% y el 90% del total de prostitutas en nuestra comunidad son extranjeras). Se suele utilizar como vía acceso rápido a unos ingresos que permitan capitalizarse para tener capacidad de poner en marcha algún negocio en los lugares de origen y acceso a una vivienda.

El servicio doméstico es un sector tradicional de acogida de la inmigración femenina

*4. Otros desafíos y prioridades
de la Unión Europea en un mercado
laboral unificado*

4. Otros desafíos y prioridades de la Unión Europea en un mercado laboral unificado

Los diferentes capítulos del Cuaderno han abordado con cierto detalle la evolución demográfica de los últimos años en la Unión Europea y sus proyecciones en el futuro próximo, incluyendo aquellos aspectos más directamente relacionados con el mercado de trabajo, y en particular, la previsible reducción del número de personas en edad laboral y el envejecimiento progresivo de la población europea.

Ante estos escenarios, la Unión Europea ha decidido adoptar un conjunto de medidas tendentes a preservar una población activa compatible con un crecimiento económico sostenido, a través de una serie de actuaciones de diversa tipología y alcance, entre las que se encuentran:

- Políticas de ayuda a las familias y, especialmente, actuaciones para favorecer la conciliación entre vida laboral y familiar
- Fomento de servicios complementarios que facilitan el acceso al trabajo: cuidado de niños y personas dependientes, transporte público, etc.
- Acercamiento de los servicios asistenciales a los servicios de empleo, con el fin de evitar la cronificación en el ámbito pres- tacional y asistencial de sus usuarios
- Medidas tendentes a prolongar la vida activa
- Desarrollo de una política común sobre inmigración

Todas estas actuaciones sitúan el acento en la vertiente cuantitati- va de la oferta del mercado de trabajo; y las proyecciones realizadas tienden a identificar, para cada país, una situación que es el resulta- do básicamente de la prolongación de unas tendencias propias de un mercado, si no cerrado⁶⁴, si caracterizado por una escasa movilidad interna.

Sin embargo, los objetivos fijados en el Consejo de Lisboa –crea- ción de más y mejores empleos, fortalecimiento de la cohesión social y creación de una economía del conocimiento dinámica–, apuntan la necesidad de centrar los esfuerzos de la Unión en dos ámbitos bási- cos que no han sido abordados hasta el momento: el fortalecimiento

Las proyecciones realizadas tienden a identificar, para cada país, una situación que es el resultado básicamente de la prolongación de unas tendencias propias de un mercado, si no cerrado, si caracterizado por una escasa movilidad interna

64. Algunas proyecciones tienen en cuenta los flujos migratorios, aunque considerándolos suje- tos a restricciones.

de las capacidades y la movilidad geográfica y ocupacional de la población europea.

4.1. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO: UN RETO A LA CAPACITACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA

La incidencia de la evolución previsible de las variables demográficas en el Mercado de Trabajo, a pesar de ser muy significativa y tener importantes repercusiones, se ha centrado así en un sólo factor de la oferta, el número de los efectivos laborales potenciales, dejando en principio de lado sus cualificaciones y competencias.

Por otra parte, las estimaciones sobre la demanda se abordan igualmente desde escenarios de crecimiento global, presentando una falta de concreción respecto a sectores, actividades o empleos que serán más demandados en los períodos de análisis, por lo que las proyecciones sobre necesidades de población activa se han limitado hasta el momento al número de trabajadores, destacando únicamente los potenciales desajustes entre oferta y demanda a nivel global.

Los importantes cambios que la Sociedad del Conocimiento está generando en los empleos actuales, así como la rápida evolución que se prevé en los próximos años, sitúan el desafío de la adaptación de la población activa a los requerimientos de la economía en un plano que supera el mero déficit cuantitativo provocado por la evolución demográfica.

En los últimos años han sido relativamente frecuentes los estudios⁶⁵ relacionados con el déficit de profesionales en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación, incluso en un período en el que la población en edad laboral se encontraba en crecimiento. Normalmente estas proyecciones se han realizado a corto o medio plazo, o incluso se han basado en la realización de constataciones a posteriori, a través del registro de demandas de empleo no cubiertas en estos ámbitos.

En este apartado se ofrece una panorámica de esta vertiente cualitativa de la evolución del mercado de trabajo a través de una visión general de las implicaciones de la Sociedad del Conocimiento en el tejido productivo y un análisis básico de la estructura de cualificaciones de la población en edad laboral y la evolución cualitativa reciente del empleo en Europa.

Los importantes cambios que la Sociedad del Conocimiento está generando en los empleos actuales, así como la rápida evolución que se prevé en los próximos años, sitúan el desafío de la adaptación de la población activa a los requerimientos de la economía en un plano que supera el mero déficit cuantitativo provocado por la evolución demográfica

65. Ver Cuaderno de Trabajo 33. Capítulo 2 “Escasez de Profesionales en la Sociedad de la Información y el Conocimiento”.

4.1.1. Cambios generados por la Sociedad del Conocimiento

La velocidad de los cambios en el mundo actual se ha convertido en un hecho que afecta a todas las vertientes de la sociedad. En este marco, el mercado de trabajo presenta también una naturaleza cambiante, que dificulta los intentos de caracterización a medio/largo plazo, y por tanto, la identificación de las medidas a adoptar para mejorar su funcionamiento.

Aunque resulta difícil predecir con rigor las mutaciones que van a registrar los empleos y las cualificaciones en los próximos años, los cambios que se están produciendo obedecen fundamentalmente a una serie de factores y tendencias, que pueden sintetizarse de la siguiente forma:

- **Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.** El impacto de la Tecnología en los diferentes ámbitos laborales es un hecho constatado, cuyo rápido crecimiento hace afirmar a los expertos que nos encontramos únicamente en la fase inicial de un fenómeno que se desarrollará de forma exponencial en un futuro próximo. Sus efectos en la creación de nuevos empleos (y en la eliminación/modificación de los tradicionales) están generando una auténtica transformación en el mercado laboral, y constituyen la base de numerosos cambios en la organización del trabajo, la deslocalización de la producción, o el surgimiento de nuevas ofertas de productos y servicios. De acuerdo con la OIT, “las TIC cambian la lógica de la forma de organización del trabajo en el mundo industrial”.
- **Nuevas formas de organización del trabajo.** Posibilitadas o impulsadas por el desarrollo tecnológico, aparecen nuevas formas de organización del trabajo, entre las que destaca el trabajo en equipos. Según vienen señalando desde hace algún tiempo diferentes expertos, el trabajo en equipos es un componente básico de las nuevas formas de trabajo. Como ya señalaba hace más de una década Charles Handy⁶⁶, la orientación hacia el conocimiento es sólo uno de los aspectos del nuevo mundo del trabajo, destacando la importancia de una nueva organización del trabajo alrededor de los equipos (que vendría a superar la organización en línea de las personas impuesta por las cadenas de montaje o las empresas burocráticas). Estos equipos de trabajo pueden estar situados en lugares diferentes, y

La velocidad de los cambios en el mundo actual se ha convertido en un hecho que afecta a todas las vertientes de la sociedad. En este marco, el mercado de trabajo presenta también una naturaleza cambiante, que dificulta los intentos de caracterización a medio/largo plazo, y por tanto, la identificación de las medidas a adoptar para mejorar su funcionamiento

66. Futuro del Trabajo Humano, 1991.

pertenecer a diversas empresas, llevando a una creciente difusión de las organizaciones dispersas. En esta línea, también Grantham destaca la evolución registrada en las organizaciones, que han pasado de la coordinación –organización de actividades en serie, sin necesidad de una visión compartida–, a la cooperación –compartir propósitos y conocimiento–, para entrar en una fase de colaboración, en la que además de compartir valores y propósitos se introduce la capacidad de intercambiar roles, y se genera un sentido de comunidad.

- **Dinamismo de las PYME y de los proyectos de emprendedores.** Los nuevos empleos son, en gran medida, generados por pequeñas y medianas empresas. Incluso las grandes empresas adoptan la fórmula de la creación de pequeñas empresas en las áreas de las nuevas tecnologías. El surgimiento de start-up, en las que el capital es compartido por las personas que participan en el proyecto es un nuevo modelo que está atrayendo al capital en los países desarrollados.
- **Creciente importancia del sector servicios.** El sector terciario adquiere cada vez más importancia, especialmente en los países con un nivel de bienestar más elevado. Se produce en este ámbito una doble tendencia: por una parte, las actividades centradas en el conocimiento están desplazando a las que se basan en la mano de obra y en la habilidad; pero una buena parte de los nuevos empleos procederán igualmente del subsector de los servicios personales, derivado de procesos como el envejecimiento, la necesidad de reforzar la atención a personas dependientes para favorecer el empleo de las mujeres –todavía principales cuidadoras también en las sociedades más desarrolladas–, etc.
- **Desarrollo sostenible.** La importancia creciente de la conservación del medio ambiente como factor inherente al desarrollo sostenible supondrá, a nivel del mercado de trabajo, la probable destrucción de empleos en las actividades y empresas contaminantes, pero al mismo tiempo generará la necesidad de contar con profesionales expertos en los diferentes ámbitos del medio ambiente, apareciendo también nuevas formas de consumo que favorecerán la creación de nuevos empleos.
- **Valorización del conocimiento.** La demanda de lo que se ha venido a denominar trabajadores del conocimiento es cada vez mayor, generándose una significativa divergencia entre oferta y demanda. Surge así un trabajador cuya actividad se basa en la manipulación

La demanda de lo que se ha venido a denominar trabajadores del conocimiento es cada vez mayor, generándose una significativa divergencia entre oferta y demanda. Surge así un trabajador cuya actividad se basa en la manipulación del saber en distintos grados, lo que exige un mayor nivel educativo y formación continua a lo largo de la vida activa

del saber en distintos grados, lo que exige un mayor nivel educativo y formación continua a lo largo de la vida activa.

4.1.2. Caracterización del empleo en la Unión Europea

La población de la Unión Europea en edad laboral (entre 15 y 64 años) presenta en el año 2001 una estructura por nivel educativo que se caracteriza por una distribución bastante equilibrada entre los niveles medio (42,6%) y bajo (38,5%), contando algo menos de dos de cada diez europeos con una titulación superior.

Esta distribución media enmascara sin embargo situaciones diversas, como refleja el siguiente cuadro, entre las que destacan la elevada proporción de las personas incluidas en el nivel inferior en Portugal (seguido de España e Italia, aunque en niveles menos llamativos); mientras que en el extremo superior, en países como Finlandia, Sue-

Cuadro 39

NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN EN EDAD LABORAL EN LA UE

	Nivel Educativo Población 15-64 años		
	Bajo	Medio	Alto
Bélgica	42,4	33,4	24,3
Dinamarca	27,4	50,2	22,4
Alemania	24,6	55,5	20,0
Grecia	48,0	37,7	14,3
España	58,8	20,2	21,0
Francia	39,1	40,2	20,7
Irlanda	40,7	38,8	20,4
Italia	57,1	34,4	8,5
Luxemburgo	43,3	40,7	16,0
Holanda	36,6	42,7	20,7
Austria	27,3	60,2	12,5
Portugal	78,5	13,8	7,7
Finlandia	31,0	41,8	27,1
Suecia	26,3	46,8	26,8
Reino Unido	18,3	56,1	25,7
Unión Europea	38,5	42,6	18,9

Fuente: Eurostat, Encuesta Población Activa. Año 2001. Empleo en Europa.

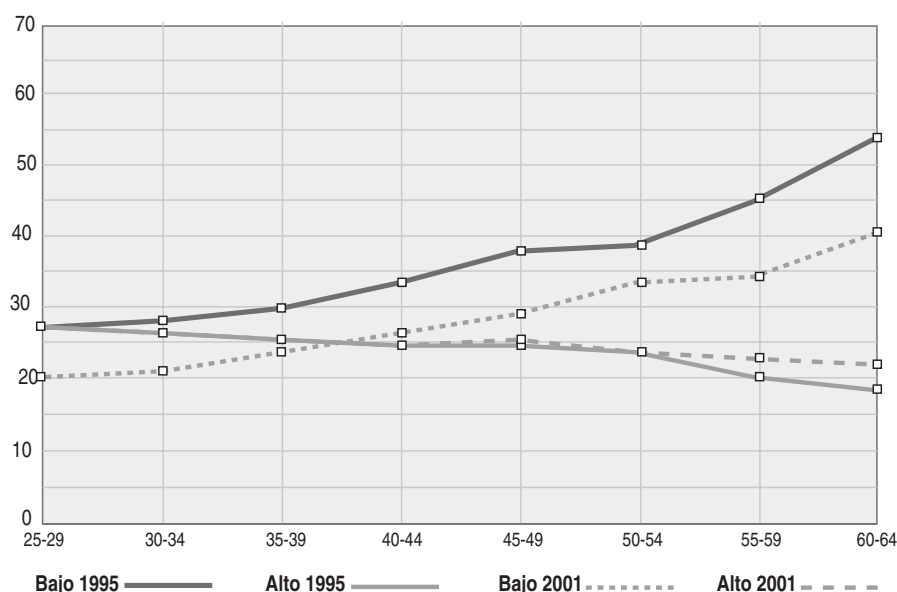
La población de la Unión Europea en edad laboral (entre 15 y 64 años) presenta en el año 2001 una estructura por nivel educativo que se caracteriza por una distribución bastante equilibrada entre los niveles medio (42,6%) y bajo (38,5%)

cia o Reino Unido, al menos uno de cada cuatro ciudadanos de este grupo de edad han seguido estudios universitarios. En el Estado español, se observa que la población con estudios medios es la más reducida de todos los países europeos –con la excepción de Portugal–. No sucede sin embargo lo mismo con los estudios superiores, cuyo porcentaje es ligeramente superior a la media de la UE.

Los aprendizajes que se pueden extraer en este campo del comportamiento reciente de la economía son señalados en el último informe de “Empleo en Europa⁶⁷”, que destaca que el contenido cualificado del empleo en la Unión Europea está creciendo en todos los grupos de edad, lo que tendrá una influencia en las futuras pautas de empleo y cualificaciones, jugando asimismo un importante papel en la determinación de dinámicas sectoriales y disparidades regionales.

Gráfico 22

CONTENIDO CUALIFICADO DEL EMPLEO EN EUROPA, POR TRAMOS DE EDAD. EVOLUCIÓN 1995-2001



Actualmente el personal altamente cualificado supone el 24% del empleo total, mientras que los trabajadores sin cualificación constituyen el 29% de la fuerza laboral a nivel de la UE

Fuente: Eurostat, Encuesta Población Activa

Actualmente el personal altamente cualificado supone el 24% del empleo total, mientras que los trabajadores sin cualificación constituyen el 29% de la fuerza laboral a nivel de la UE. Esto supone, dada la distribución de las cualificaciones en la población en edad laboral (con un claro predominio de personas con niveles educativos inferior y medio), que las tasas de empleo son marcadamente superiores en el primer colectivo.

Como se refleja en estas estadísticas, la tasa de empleo es generalmente más elevada cuanto mayor es el nivel educativo: en el ámbito

67. Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 2002.

de la Unión Europea, la tasa de empleo de las personas más cualificadas (estudios superiores) se situaba en torno al 83% (año 2001), un 70% de las personas con estudios secundarios estaban empleados en este período, mientras que únicamente el 50% de aquéllos con un nivel educativo inferior se encontraban empleados.

Aunque no existe una relación inversa entre las tasas de empleo de las personas altamente cualificadas y de las escasamente cualificadas (por ejemplo, en Dinamarca, Países Bajos y Portugal las tasas son elevadas en ambas categorías), en algunos

Cuadro 40

EMPLEO, DESEMPLEO Y TASAS DE ACTIVIDAD POR NIVELES EDUCATIVOS EN 2001

	Total Población			Alto			Medio			Bajo		
	T.E.	T.D.	T.A.	T.E.	T.D.	T.A.	T.E.	T.D.	T.A.	T.E.	T.D.	T.A.
Bélgica	59,7	6,2	63,6	83,6	3,1	86,3	66,2	5,0	69,7	40,8	10,9	45,8
Dinamarca	75,9	4,2	79,2	87,2	3,3	90,2	80,0	3,7	83,1	59,1	6,4	63
Alemania	65,7	7,8	71,3	83,2	4,2	86,9	69,9	8,1	76,1	44,9	11,7	50,8
Grecia	55,6	10,4	62,1	79,0	7,4	85,3	56,2	13,4	64,8	48,2	9,0	53,0
España	56,1	13,0	64,5	76,1	10,2	84,7	54,6	13,5	63,1	51,2	14,3	59,8
Francia	62,7	8,6	68,6	79,5	4,9	83,6	69,7	7,6	75,4	46,6	13,3	53,7
Irlanda	65,1	3,7	67,6	85,6	1,6	87,0	70,9	3,0	73,1	49,0	6,5	52,4
Italia	54,5	9,7	60,3	81,4	5,6	86,2	64,5	9,2	71,0	44,5	11,2	50,0
Luxemburgo	63,0	1,9	64,2	83,7		85,0	69,5		70,6	51,0		52,3
Países Bajos	74,1	2,1	75,7	86,8	1,6	88,3	79,8	1,7	81,1	61,0	3,1	62,9
Austria	67,8	4,0	70,7	86,2	1,9	87,9	73,3	3,6	76,1	47,2	7,1	50,8
Portugal	68,8	4,1	71,7	89,9	2,7	92,4	62,9	4,4	65,8	67,7	4,3	70,8
Finlandia	69,1	10,4	77,1	85,5	4,3	89,3	73,2	10,6	81,9	49,4	17,8	60,1
Suecia	71,1	5,5	75,3	82,7	3,0	85,3	77,5	5,7	82,2	55,7	8,4	60,8
Reino Unido	71,6	4,7	75,2	87,8	2,2	89,8	77,3	4,9	81,3	52,1	9,2	57,4
Unión Europea	63,8	7,6	69,0	82,8	4,5	86,7	70,2	7,2	75,7	49,0	10,8	55,0
T.E.: Tasa de Empleo; T.D.: Tasa de Desempleo; T.A: Tasa de Actividad												

Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa

países como Bélgica, Italia, Alemania, Francia y Austria se registran tasas de empleo muy bajas en los niveles de cualificación inferiores, mientras que las tasas de las personas cualificadas son elevadas.

Además de constatar esta situación actual, resulta de interés destacar la evolución del impacto de los cambios en la estructura de cualificaciones de la población europea en los últimos años sobre el empleo, las tasas de actividad y el desempleo.

Desde 1996 (fecha en la que se registran los primeros datos comparables), la proporción de personas en edad laboral con bajas cualificaciones se ha reducido significativamente —en algo más de ocho puntos porcentuales—, mientras crecía en esa proporción la población con educación secundaria o superior.

Los efectos potenciales de los cambios en la composición de las cualificaciones combinados con unas tasas de actividad y empleo más elevadas entre la población activa con mayor nivel educativo pueden explicar el incremento en ambas tasas registrado en los años noventa. Así por ejemplo, algunos estudios a nivel europeo han realizado la contraposición de un escenario en el que la estructura de cualificaciones no hubiera cambiado, frente a la evolución real de los niveles educativos, de forma que se observen los efectos positivos de la elevación de las cualificaciones en el comportamiento del mercado de trabajo.

Con la única excepción de Portugal, la elevación del nivel educativo habría supuesto el incremento general de la tasa de empleo, así como de la tasa de actividad, en la mayoría de los Estados miembros, aunque en Alemania y Países Bajos el efecto registrado es mínimo.

Como señala el ya citado informe de la Comisión⁶⁸, destacar el impacto de los niveles educativos en el comportamiento del mercado laboral supone subestimar el papel de otras intervenciones, en un entorno caracterizado por un cambio tecnológico permanente en el que el proceso de “descualificación” u obsolescencia es incesante y afecta especialmente a la población más vulnerable.

El desafío se sitúa así en conseguir que el incremento de empleos de alta cualificación suponga una mejora de las oportunidades de empleo también para los trabajadores menos cualificados, por lo

Destacar el impacto de los niveles educativos en el comportamiento del mercado laboral supone subestimar el papel de otras intervenciones, en un entorno caracterizado por un cambio tecnológico permanente en el que el proceso de “descualificación” u obsolescencia es incesante

68. Empleo en Europa, 2002

que debe ir asociada a medidas que refuercen su empleabilidad y adaptabilidad, fundamentalmente a través de estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

En cuanto a los sectores con un mayor nivel de crecimiento, y desde una perspectiva que abarca el período 1995-2001, el sector servicios se muestra claramente como el más activo en la generación neta de empleos, con un estancamiento del sector industrial y una cierta contracción del empleo en agricultura.

Cuadro 41

SUBSECTORES CON UN MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO EN LA UE, 1995-2001

	Creación empleo (miles)	Tasa de crecimiento anual (variación %)	Cuota de creación de empleo(%)
Sector Servicios	2.536	5,2	22
Salud y trabajo social	2.059	2,4	18
Ordenadores y actividades relacionadas	1.166	13,6	10
Educación	964	1,6	8
Subtotal sobre 4 sectores	6.725	3,3	58
Total creación de empleo neto	11.698	1,3	100

Fuente: Eurostat, Encuesta de la Población Activa

En el período 1995-2001, los nuevos empleos se concentraron básicamente en los sectores de servicios de alta tecnología (20%) e intensivos en conocimiento (70%). En estos sectores, el crecimiento registrado ha afectado a empleos en todos los niveles de cualificación.

El cuadro 42 (página siguiente) ofrece una visión de la estructura comparada del empleo en 2001 en los diferentes países de la Unión Europea, en la que destaca la superior importancia que adquiere el sector de las altas tecnologías en los países del Norte (con Alemania y Suecia en las posiciones predominantes), y su significativa diferencia respecto a países como Grecia, Luxemburgo o Portugal, situándose igualmente España por debajo de la media europea.

4.1.3. El déficit de trabajadores en Nuevas Tecnologías y el desempleo

La revolución de las TIC presenta oportunidades para muchas personas, pero no todos los desempleados en Europa pueden actualmente

El sector servicios se muestra claramente como el más activo en la generación neta de empleos, con un estancamiento del sector industrial y una cierta contracción del empleo en agricultura

Cuadro 42

ESTRUCTURA COMPARATIVA DEL EMPLEO EN 2001 (% DEL TOTAL DE EMPLEO 15-64)

	Alta tecnología manufacturera	Sector servicios alta tecnología	Total sectores alta tecnología	Servicios de conocimiento intensivo
Bélgica	6,6	4,1	10,7	38,2
Dinamarca	7,0	5,0	12,0	42,9
Alemania	11,3	3,2	14,5	31,0
Grecia	2,3	1,7	4,0	23,2
España	5,5	2,6	8,1	25,0
Francia	7,2	4,4	11,3	35,1
Irlanda	7,4	4,2	11,6	32,3
Italia	7,5	3,1	10,6	27,0
Luxemburgo	1,2	3,1	4,3	35,9
Holanda	4,6	4,4	9,0	42,3
Austria	6,5	3,1	9,6	29,4
Portugal	3,8	1,5	5,3	20,1
Finlandia	7,5	4,4	11,9	39,3
Suecia	8,1	5,2	13,3	45,9
Reino Unido	7,3	4,8	12,1	40,4
Unión Europea	7,7	3,7	11,3	33,1

Fuente: Eurostat

aprovecharlas, dado que las “competencias requeridas para los nuevos empleos difieren de forma sustancial de las que poseen los trabajadores desempleados”⁶⁹.

Un nuevo peligro de la persistencia de la escasez de cualificaciones, destacado también en algunos informes de la OIT, radica en la posibilidad de que se incremente la deslocalización de las empresas, que busquen su ubicación en mercados laborales donde perfiles como analistas de sistemas, programadores y técnicos son más abundantes, ampliando la brecha digital entre las regiones con mayor o menor nivel de desarrollo tecnológico.

Un nuevo peligro de la persistencia de la escasez de cualificaciones radica en la posibilidad de que se incremente la deslocalización de las empresas, que busquen su ubicación en mercados laborales donde perfiles como analistas de sistemas, programadores y técnicos son más abundantes

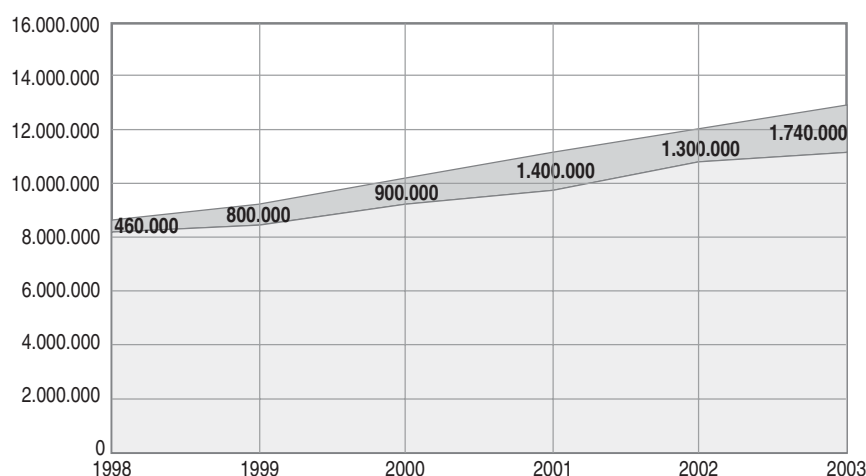
69. OIT

Además, se señala que, actualmente, en los países con un mayor nivel de desarrollo, “cerca de la mitad de los trabajadores están en empleos en los que la actividad principal consiste en el tratamiento de información”. Incluso en la fabricación de productos físicos, como maquinaria o automóviles, los procesos implican una proporción cada vez mayor de conocimiento.

Un estudio de International Data Corporation estimaba en el año 2000 que la demanda de experiencia y cualificaciones en Tecnologías de la Información conllevaría, en el año 2003, un déficit de cualificaciones equivalente a 1,7 millones de empleos en la Unión Europea. Para 2004, se mantiene esta tendencia, con previsiones que identifican un incremento anual medio de la divergencia entre oferta y demanda en torno al 46%.

Gráfico 23

DÉFICIT DE CUALIFICACIONES-EMPLEOS TIC



Fuente: International Data Corporation.

Así pues, cabe concluir que, en un escenario de cambio y fuerte desarrollo tecnológico, las oportunidades de una nueva economía requieren de niveles significativos de formación inicial, y fundamentalmente, de un reciclaje permanente de la población activa, en el que las Nuevas Tecnologías juegan un papel muy relevante.

Los recientes déficits registrados en los países más desarrollados en cuanto a profesionales TIC, a los que se ha intentado dar solución a través de la apertura de los mercados laborales a profesionales cualificados⁷⁰ sitúan el reto en la formación y desarrollo continuo de la

En un escenario de cambio y fuerte desarrollo tecnológico, las oportunidades de una nueva economía requieren de niveles significativos de formación inicial, y fundamentalmente, de un reciclaje permanente de la población activa, en el que las Nuevas Tecnologías juegan un papel muy relevante

70. Generándose un importante debate en el ámbito sindical, por entenderse que, en países con todavía significativos niveles de desempleo –por ejemplo, Alemania– deben dedicarse los esfuerzos a la recualificación en estos ámbitos de los trabajadores desempleados, en lugar de “importar” las soluciones.

población activa europea, con el fin de aprovechar al máximo las posibilidades de generación de empleo de la nueva economía.

4.2. RETOS Y OPORTUNIDADES DE UN MERCADO DE TRABAJO UNIFICADO

El establecimiento de un mercado laboral unificado en la Unión Europea puede modificar las previsiones sobre el comportamiento de los mercados nacionales, facilitando en principio un mejor ajuste entre la oferta y la demanda, al favorecer que las áreas con un mayor potencial de población activa⁷¹ ayuden a reducir la escasez de trabajadores estimada en las zonas donde un previsible crecimiento en términos de empleo se combina con unas tasas de participación actuales elevadas.

Así, la creación de un mercado unificado (o de los llamados “nuevos mercados de trabajo europeos”) supone una posibilidad de reducción de los desequilibrios geográficos y sectoriales, y una oportunidad de crecimiento económico y mejora de la competitividad europea.

Sin embargo, diversos estudios⁷² confirman la existencia de factores que obstaculizan la creación de este mercado, entre los que destacan:

• Obstáculos lingüísticos

En la Unión Europea se hablan una diversidad de idiomas y dialectos, y sólo la mitad de la población habla otro idioma europeo además del suyo propio. La lengua extranjera más frecuentemente enseñada en los sistemas educativos es el inglés (el 41% de los niños/as en enseñanza primaria y el 93% en secundaria), seguida por el francés (un 33% –alumnos de secundaria– aprende este idioma) y el alemán (15%).

Así pues, las barreras lingüísticas siguen subsistiendo, aunque la mejora en estas competencias de los ciudadanos europeos, especialmente entre las generaciones más jóvenes es clara, con un incremento del bilingüismo en el trabajo.

• Obstáculos socio-laborales/condiciones de vida

Existen también otros obstáculos relacionados con la movilidad de la unidad familiar: si los dos miembros de la pareja trabajan, ambos

El establecimiento de un mercado laboral unificado en la Unión Europea puede modificar las previsiones sobre el comportamiento de los mercados nacionales, facilitando en principio un mejor ajuste entre la oferta y la demanda

71. Aunque, como se ha señalado ya, la tendencia a largo plazo en la mayoría de los países es a una reducción de la población, los ritmos y tiempos en los que irá manifestando esta tendencia son dispares.

72. En Junio de 2001 la Comisión Europea estableció el Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre Cualificaciones y Movilidad (High Level Task Force on Skills and Mobility) con los objetivos de identificar los principales factores y características de los nuevos mercados europeos, así como las principales barreras al desarrollo de estos mercados y avanzar medidas necesarias para garantizar mercados abiertos a todos.

deben estar en condiciones de encontrar un empleo adecuado en el nuevo destino. También la vivienda supone un factor condicionante en un potencial traslado, especialmente en algunos mercados inmobiliarios, muy rígidos, con una oferta escasa... Los cambios de sistemas de enseñanza para los hijos de quienes se trasladan suponen también un freno a esta movilidad.

Otros factores psicológicos y culturales, como las dificultades de recrear los círculos de amistades, la comprensión de un nuevo entorno, la integración de los diferentes miembros de la familia... constituyen también aspectos que limitan la movilidad.

• **Obstáculos legales y administrativos de carácter económico**

La compatibilización y coordinación de los sistemas fiscales y de prestaciones se considera un factor básico a la hora de garantizar una movilidad efectiva. La complejidad, incompatibilidad y falta de transparencia en este ámbito frenan la posibilidad de un traslado.

En muchos casos, los trabajadores y los empresarios no pueden acogerse a deducciones fiscales para las cotizaciones abonadas a instituciones ubicadas en otro Estado miembro, y se produce, entre otras barreras, una falta de transferibilidad de las pensiones complementarias y privadas, la dificultad de acceder a las prestaciones por desempleo en otros países, etc.

• **Competencias y cualificaciones**

El reconocimiento de las cualificaciones profesionales obtenidas en otros Estados miembros constituye un obstáculo significativo a la movilidad geográfica. Los problemas afectan también a las profesiones no reguladas, en las que a pesar de no existir trabas jurídicas, siguen generándose problemas de aceptación por parte de los empleadores respecto a las cualificaciones obtenidas en otros países.

También la falta de reconocimiento de competencias adquiridas al margen de los sistemas formales de enseñanza y formación suponen un obstáculo a la movilidad geográfica y profesional, que está siendo abordado por la mayoría de los sistemas educativo-formativos, aunque con niveles de desarrollo bastante limitados en algunos países.

• **Accesibilidad y transparencia de la información económica y social**

Las dificultades de acceso a la información sobre los mercados de trabajo por parte de individuos, empresas y profesionales suponen en reto básico para la mejora de la movilidad. Se han dado algunos pasos significativos a nivel de intermediación laboral (EURES), pero los obstáculos per-

La creación de un mercado unificado (o de los llamados “nuevos mercados de trabajo europeos”) supone una posibilidad de reducción de los desequilibrios geográficos y sectoriales, y una oportunidad de crecimiento económico y mejora de la competitividad europea. Sin embargo, diversos estudios confirman la existencia de factores que obstaculizan la creación de este mercado

manecen. También la falta de transparencia en relación con las condiciones laborales o la información sobre otros aspectos igualmente relevantes suponen serios condicionantes a la creación de estos mercados abiertos.

4.2.1. Situación actual de la movilidad profesional y geográfica en la Unión Europea

Como señalan diversos estudios realizados por la Comisión Europea, en la Unión Europea los niveles de movilidad tanto geográfica como ocupacional son muy reducidos si se comparan con las pautas de comportamiento registradas en otros países.

En relación con la movilidad profesional, los cambios acelerados de las economías establecen cada vez una relación más estrecha entre la capacidad de actualizar conocimientos y adquirir nuevas capacidades

En la Unión Europea los niveles de movilidad tanto geográfica como ocupacional son muy reducidos

Cuadro 43

MOVILIDAD PROFESIONAL EN LA UE, 1995-2000

	Porcentaje de asalariados por duración del empleo actual, 1995			Porcentaje de asalariados por duración del empleo actual, 2000		
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Más de 2 años	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Más de 2 años
Austria	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Bélgica	10,2%	7,6%	82,3%	13,7%	9,3%	77,0%
Alemania	14,5%	9,6%	75,9%	14,9%	10,5%	74,6%
Dinamarca	22,7%	11,3%	66,0%	23,2%	13,3%	63,5%
España	28,3%	5,6%	66,1%	20,9%	10,2%	68,9%
Finlandia	16,4%	6,3%	77,4%	21,7%	8,7%	69,6%
Francia	13,7%	7,9%	78,4%	15,9%	9,7%	74,5%
Grecia	8,7%	6,6%	84,7%	9,6%	6,1%	84,3%
Irlanda	14,4%	10,0%	75,6%	21,9%	12,8%	65,3%
Italia	6,8%	6,7%	86,5%	11,2%	7,8%	81,0%
Luxemburgo	10,0%	8,1%	81,9%	11,6%	8,6%	79,8%
Países Bajos	13,3%	8,9%	77,8%	20,5%	10,7%	68,8%
Portugal	11,0%	8,2%	80,7%	14,7%	9,2%	76,2%
Suecia	14,3%	7,8%	77,9%	15,9%	9,6%	74,5%
Reino Unido	18,0%	10,6%	71,3%	19,5%	12,3%	68,3%
UE – 15	14,8%	8,5%	76,7%	16,4%	10,1%	73,57%

Fuente: Eurostat. Encuesta sobre la Población Activa. COM 2002 - 72

con la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas: se estima que el 80% de las capacidades que poseen actualmente los trabajadores quedarán obsoletas en 10 años. Los europeos presentan una tendencia inferior a cambiar de empleo con frecuencia: en el año 2000, únicamente el 16,4% de los trabajadores había permanecido en su empresa durante menos de un año⁷³ (los trabajadores estadounidenses prácticamente duplican esta proporción).

También en relación con la movilidad geográfica los ciudadanos europeos se sitúan en niveles inferiores. Así, únicamente un 0,1% de

**Los europeos
presentan una baja
tendencia a cambiar de
empleo con frecuencia**

Cuadro 44

**POBLACIÓN QUE RESIDÍA EN OTRA REGIÓN UN AÑO ANTES
(NIVEL NUTS 2, 1999)**

PAÍSES	TOTAL	EMPLEADOS
Austria	5,2%	4,4%
Bélgica	1,1%	0,4%
Alemania	0,9%	1,1%
Dinamarca	s.d.	s.d.
España	0,1%	0,1%
Grecia	0,2%	0,2%
Finlandia	1,2%	1,3%
Francia	1,5%	1,5%
Irlanda (1997)	0,9%	1,0%
Italia	0,9%	1,2%
Luxemburgo	s.d.	s.d.
Países Bajos	1,3%	1,7%
Portugal	1,0%	0,9%
Suecia	1,7%	1,3%
Reino Unido	1,9%	2,3%
Unión Europea	1,2%	1,4%

Fuente: Eurostat. Encuesta sobre la Población Activa. COM 2002-72

73. Se trata de un indicador indirecto: los cambios de empleo no significan necesariamente un incremento de las competencias (horizontales, en su propia ocupación o nivel de cualificación, o verticales) de los trabajadores: puede deberse a una precarización del empleo, especialmente en niveles de cualificación inferiores, con escasas aportaciones en la empleabilidad del trabajador, aunque sí tienden a suponer una mayor acumulación de experiencias diferentes y la posibilidad de incrementar la transferibilidad de las competencias adquiridas.

la población europea trasladó su residencia a otro Estado miembro durante el año 2001. Aunque la movilidad entre regiones es algo superior –un 1,4% de los trabajadores de la UE cambiaron su residencia a otra región–, sigue siendo reducida, estimándose que la movilidad de los ciudadanos europeos es aproximadamente la mitad de la registrada entre los ciudadanos estadounidenses⁷⁴. Además, las razones laborales suponen únicamente una pequeña proporción de estos desplazamientos (el 15% de los casos).

4.2.2. Prioridades de la Unión Europea: Plan de Acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad

Ante los reducidos niveles de movilidad geográfica y profesional registrados en la Unión Europea, y considerando los nuevos retos a los que se enfrentan los mercados de trabajo, tanto de carácter cuantitativo –reducción de la población potencialmente activa– como cualitativos –cualificación de la fuerza laboral ante los desafíos de la Sociedad del Conocimiento–, la Comisión Europea ha establecido un Plan de Acción sobre las Capacidades y la Movilidad, Profesional y Geográfica.

En dicho Plan, que se espera implantar a lo largo de los próximos años (la acción prevista a más largo plazo alcanza el horizonte de 2010), se prevé implicar a diferentes actores, políticos, económicos y sociales, en todos los niveles.

Dada la importancia que las propuestas de dicho Plan tienen para el futuro de los ámbitos formativo y laboral en todos los Estados miembros, se incluyen a continuación, de forma resumida, los principales ejes del mismo. Las prioridades de actuación en él establecidas van a afectar de forma sustantiva a los diferentes participantes en el mercado de trabajo: administraciones, en sus diferentes niveles y ámbitos de actuación, organizaciones sindicales y empresariales, empresas y trabajadores, entidades educativas/formativas, etc.

Siguiendo las pautas establecidas por la Comisión, los objetivos y acciones principales del Plan se estructuran en dos vertientes⁷⁵ diferenciadas: movilidad profesional y capacitación y movilidad geográfica, aunque en algunos puntos se produce una convergencia de ambas.

Algunas de las líneas de actuación propuestas en el Plan, se encontraban ya definidas con anterioridad al mismo en diferentes iniciati-

Ante los reducidos niveles de movilidad geográfica y profesional registrados en la Unión Europea, la Comisión Europea ha establecido un Plan de Acción sobre las Capacidades y la Movilidad, Profesional y Geográfica

74. En relación con el cambio de Estado. Respecto al cambio de Región (en Estados Unidos equiparado a Condado), la diferencia es aún superior: por cada traslado europeo se registran cuatro traslados en Estados Unidos. High Level Task Force on Skills and Mobility. Final Report. 2001.

75. El tercer ámbito de actuación del Plan, “Información y Transparencia” se recoge de forma sintética en el cuadro resumen que cierra el capítulo.

vas y estrategias diseñadas tanto a nivel europeo como en otros ámbitos de intervención. La principal innovación radica así en el establecimiento de plazos y objetivos, el diseño de algunas actuaciones específicas para conseguirlos y el papel de supervisión y colaboración asignado a la Comisión en su implementación.

Capacitación y movilidad profesional

Las dificultades de adaptación de la población activa a las demandas del mercado laboral pretenden abordarse desde el fortalecimiento de la movilidad profesional y la capacitación. En este ámbito, se presentan a continuación los objetivos establecidos por la Unión Europea, destacando aquellas actuaciones en principio más novedosas o definidas en el Plan.

a) Asegurar que los sistemas de educación y formación estén en condiciones de dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo en una economía y una sociedad cada vez más basadas en el conocimiento.

Los objetivos en este campo siguen líneas de actuación previamente establecidas, incidiendo en la empleabilidad a largo plazo y el aprendizaje continuo de todos los ciudadanos a través del libre acceso a la adquisición de capacidades clave –especialmente lectura, escritura y cálculo elemental–, así como al desarrollo en ámbitos como matemáticas, ciencia y tecnología, idiomas, “aprender a aprender”, concienciación cultural, capacidades sociales y personales, espíritu de empresa y cultura tecnológica (incluidas capacidades en TIC, e-learning, etc.).

La Comisión, en estrecha cooperación con los Estados miembros, examinará los enfoques adoptados a escala nacional para asegurar la calidad del aprendizaje electrónico y del aprendizaje basado en las TIC, en particular programas informáticos de carácter didáctico, con vistas a la creación de sellos europeos de calidad, en aras de una mejor protección de los consumidores.

Los déficits de capacidades actuales y futuras en los sectores con un mayor nivel tecnológico deberán abordarse a través de estímulos a los jóvenes para incrementar su interés y rendimiento en matemáticas, ciencia y tecnología, especialmente entre las jóvenes –debido a su inferior presencia en el estudio de estas áreas–. Se pretende mejorar la docencia en estos campos, de forma que resulte más atractiva. Las personas que trabajan en el ámbito de la orientación y la información profesional deben recibir una forma-

Las dificultades de adaptación de la población activa a las demandas del mercado laboral pretenden abordarse desde el fortalecimiento de la movilidad profesional y la capacitación

ción adecuada para conocer mejor y promover las carreras y estudios relacionados con las ciencias, la ingeniería y las TIC.

La Comisión definirá, en cooperación con los Estados miembros, indicadores y objetivos de cara a la mejora en estos campos, establecerá un calendario para su consecución y realizará un seguimiento de los avances registrados en este sentido.

Con el fin de reducir el riesgo de desempleo, que afecta de forma desproporcionada a los trabajadores con un nivel inferior de cualificaciones, se considera necesario aumentar, al menos, el número de personas que cursan estudios de enseñanza secundaria. El porcentaje medio de los tres países de la UE con un mayor nivel

Los déficits de capacidades actuales y futuras en los sectores con un mayor nivel tecnológico deberán abordarse a través de estímulos a los jóvenes para incrementar su interés y rendimiento en matemáticas, ciencia y tecnología, especialmente entre las jóvenes

Cuadro 45

PERSONAS QUE ABANDONAN EL SISTEMA ESCOLAR Y NO CURSAN NINGÚN TIPO DE ENSEÑANZA COMPLEMENTARIA (18-24 AÑOS) EN 2000

Países	Hombres	Mujeres	Total
Austria	..	..	..
Bélgica	14,8	10,2	12,5
Alemania	14,6	15,2	14,9
Dinamarca	13,4	9,9	11,7
España	33,7	22,4	28,1
Finlandia	12,5	7,2	9,8
Francia	14,8	11,8	13,7
Grecia	21,8	12,9	17,4
Irlanda	..	..	..
Italia	32,4	25,6	29,0
Luxemburgo	15,9	17,6	16,8
Países Bajos	17,5	15,9	16,7
Portugal	50,6	35,6	43,1
Suecia	9,2	6,2	7,7
Reino Unido	6,5	7,1	6,8
Unión Europea	20,7	16,4	18,5

Fuente: Eurostat. Encuesta de la Población Activa. 2000.

en este campo se sitúa en un 77%, lo que podría considerarse como un objetivo para los restantes países. Un campo significativo de actuación en este ámbito es la reducción del número de jóvenes que abandonan el sistema escolar sin haber obtenido cualificaciones formales.

Los Estados miembros deben reducir a la mitad (a más tardar en 2010, en relación con las cifras de 2000) el número de personas de entre 18 y 24 años que sólo han concluido el primer ciclo de la enseñanza secundaria –o ni siquiera eso– y que no prosiguen ninguna forma de educación o formación.

Los centros de enseñanza y otros proveedores de aprendizaje deben aproximarse a las empresas, al mercado de trabajo en sentido amplio, a los servicios de información y orientación y la sociedad en general, especialmente a través de acciones transnacionales a favor de la movilidad en la enseñanza y la formación profesional.

La Comisión establecerá una red de organismos consultivos sectoriales y educativos con vistas a reforzar la cooperación entre el mundo del trabajo y el conjunto de los sistemas educativos. Esta red debería crearse, a más tardar, en 2004. Los Estados miembros deben evaluar sus políticas y sus prácticas por lo que respecta a la prestación de servicios de información, orientación y asesoramiento, en aras de la transparencia y la coherencia.

b) Introducir y consolidar estrategias eficaces de desarrollo de las competencias de los trabajadores.

Se plantea el reto de identificar las futuras necesidades en materia de formación continua, siendo así mismo necesario incrementar y mejorar la calidad de las acciones de formación continua en las empresas y los organismos de investigación.

Se deben elevar los niveles de participación en la formación continua, ofreciendo a todos los ciudadanos, y en particular a los poco cualificados o escasamente remunerados, a los trabajadores con discapacidad o pertenecientes a grupos desfavorecidos o minorías, acceso a la formación a lo largo de toda su vida laboral. En particular, se señala la necesidad de reforzar los esfuerzos dirigidos a la formación de los trabajadores de más edad y de las mujeres, atendiendo a las dificultades que generan sus responsabilidades en materia de cuidado de la familia. Las empresas han de reforzar su capacidad para transformarse en organizaciones de aprendizaje,

Se deben elevar los niveles de participación en la formación continua, ofreciendo a todos los ciudadanos, y en particular a los poco cualificados o escasamente remunerados, a los trabajadores con discapacidad o pertenecientes a grupos desfavorecidos o minorías, acceso a la formación a lo largo de toda su vida laboral

hacer el mejor uso posible de las soluciones que ofrecen las TIC y el aprendizaje electrónico, ofrecer el mayor acceso posible a los conocimientos de vanguardia y elaborar planes de desarrollo de competencias a escala individual y de las empresas.

A más tardar en 2004, los Estados miembros y los interlocutores sociales emprenderán iniciativas conjuntas encaminadas a promover el mantenimiento de los trabajadores en el empleo, haciendo especial hincapié en el acceso a la formación dentro de la empresa, aspecto que deberá supervisarse por medio de estadísticas e indicadores comparables. Estos deberían incluir objetivos y medidas específicos para los trabajadores de más edad, a fin de determinar la forma de alcanzar, a más tardar en 2010, la tasa de empleo del 50% fijada como objetivo para esta categoría de trabajadores.

Se insta a los interlocutores sociales a que reconozcan la necesidad de que cada empleado disponga de un plan individual de desarrollo de competencias basado en una evaluación de sus propias competencias y conforme a los planes generales establecidos a nivel de la empresa, y a que tengan plenamente en cuenta las necesidades y las circunstancias específicas de las PYME.

Los Estados deben introducir incentivos destinados tanto a los/as empresarios/as (desgravaciones fiscales, reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, premios a los ejemplos de mejores prácticas...) como a los/as asalariados/as (cuentas o bonos de aprendizaje...).

Deben aprovecharse los servicios de información, orientación y asesoramiento existentes en los sectores de la educación, la formación y el empleo, a fin de facilitar orientación en el trabajo para apoyar los planes de desarrollo de competencias de empresas y trabajadores.

Se propone la concesión de premios a nivel europeo en materia de aprendizaje permanente, con el fin de recompensar a los empleadores que adopten estrategias de capacitación innovadoras.

La Comisión fomentará la cooperación de las autoridades competentes en los Estados miembros con los interlocutores sociales, de cara a la definición de capacidades en TIC y e-business. Apoyará la elaboración, el mantenimiento y la promoción de normas europeas, así como de regímenes de validación, acreditación y reconocimiento, a más tardar en 2005. Los Estados miembros deberían integrar en sus sistemas estas normas y estos regímenes de capacidades en TIC y e-business y cumplir las normas europeas.

Deben aprovecharse los servicios de información, orientación y asesoramiento existentes en los sectores de la educación, la formación y el empleo, a fin de facilitar orientación en el trabajo para apoyar los planes de desarrollo de competencias de empresas y trabajadores

c) *Reducir los obstáculos al reconocimiento del aprendizaje, sea cual fuere la forma en la que se ha adquirido, y promover la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones en toda Europa.*

Se plantea la necesidad de elaborar un marco europeo que permita determinar, evaluar y reconocer el aprendizaje, formal y no formal, así como la experiencia laboral, facilitando la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones, a fin de favorecer la movilidad entre sectores y ocupaciones. En este marco se avanzan funciones del Foro europeo sobre la transparencia de las cualificaciones, gestionado por la Comisión y el CEDEFOP⁷⁶.

Los Estados miembros, en cooperación con la Comisión y, en su caso, con los interlocutores sociales, deben comprometerse conjuntamente a poner a punto y proseguir el desarrollo, a más tardar en 2003, de instrumentos tales como el Sistema europeo de transferencia de créditos, los suplementos de diplomas y certificados, Europass, la cartera europea de competencias y el modelo europeo de CV. La Comisión, en cooperación con los Estados miembros, diseñará, a más tardar en 2003, un sistema “modular” de acumulación de cualificaciones, que permitirá a los ciudadanos combinar la educación y la formación adquiridas en centros o países diferentes.

d) *Redoblar esfuerzos en las regiones y los Estados miembros menos avanzados.*

Tanto las disparidades actualmente registradas en los países miembros, acentuadas a partir de la incorporación de los nuevos Estados, como el potencial efecto negativo de la Sociedad del Conocimiento (brecha digital) en algunos países/regiones, requiere redoblar los esfuerzos de inversión en capital humano y TIC en las áreas menos avanzadas en este campo.

...La Comisión instará a los Estados miembros a perseguir este objetivo (recursos para invertir en capital humano en las zonas menos avanzadas) en el momento de la evaluación intermedia de la aplicación de los programas de los Fondos Estructurales en 2003.

Movilidad geográfica

La combinación de unas tasas de crecimiento significativas en el ámbito del empleo junto con las hipótesis demográficas ya señaladas

Se plantea la necesidad de elaborar un marco europeo que permita determinar, evaluar y reconocer el aprendizaje, formal y no formal, así como la experiencia laboral, facilitando la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones, a fin de favorecer la movilidad entre sectores y ocupaciones

76. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

previamente se traducen en una mayor presión en determinados mercados de trabajo.

Así, el sur del Reino Unido, Dinamarca, Suecia, el centro de Portugal, los Países Bajos y diferentes regiones Alemania y el norte de Italia presentarán los principales problemas en relación con la población activa.

Esta situación pone de manifiesto la conveniencia de mejorar la movilidad geográfica a nivel europeo, incluso al margen del objetivo de garantizar la libertad de movimientos en la Unión. Con este fin, el Plan de acción establece los siguientes objetivos y actuaciones:

a) Suprimir los obstáculos administrativos y jurídicos subsistentes

Se plantea una aplicación más rigurosa de las disposiciones relativas a la libre circulación de los trabajadores y a la coordinación de los regímenes de Seguridad Social de los Estados miembros, con el fin de asegurar el acceso no discriminatorio al empleo y el cálculo y la transferencia de las prestaciones, urgiéndose a la resolución de los problemas que se plantean en el ámbito de la prohibición de discriminación por motivos de nacionalidad en el ámbito de las ventajas fiscales y sociales.

Se considera igualmente necesario modernizar y simplificar la coordinación de los regímenes de seguridad social. En este sentido se preconiza la introducción de una tarjeta sanitaria europea que, en formato electrónico, sustituya a todos los formularios en papel, y facilite el acceso a la atención sanitaria de primera necesidad en un Estado miembro distinto de aquél en el que se está asegurado. Se plantea asimismo el avance de la transferibilidad de los derechos complementarios de pensión de los trabajadores migrantes.

En relación con el sistema comunitario de reconocimiento en el ámbito de las profesiones reguladas se considera necesario introducir mejoras significativas, de forma que resulte más fácil de gestionar, y sea más claro, rápido y accesible para sus usuarios, favoreciendo así las posibilidades de empleo y la prestación de servicios.

Las instituciones comunitarias y los Estados miembros deben proceder a la consolidación general de los regímenes existentes de reconocimiento profesional en las profesiones reguladas, a fin de establecer un sistema más uniforme, transparente y flexible, con modificaciones destinadas, en particular, a ofrecer condiciones de reconocimiento automático más claras y actualiza-

Se plantea una aplicación más rigurosa de las disposiciones relativas a la libre circulación de los trabajadores y a la coordinación de los regímenes de Seguridad Social de los Estados miembros, con el fin de asegurar el acceso no discriminatorio al empleo y el cálculo y la transferencia de las prestaciones

das. Para ello, en 2003 se adoptarán propuestas que deberán aplicarse en 2005.

Con el fin de mejorar las oportunidades movilidad geográfica deben adoptarse las medidas oportunas para superar obstáculos como los diferentes sistemas fiscales y de prestaciones o el coste de traslado (elevados costes de transacciones en el mercado de la vivienda).

b) Desarrollar capacidades lingüísticas e interculturales

El objetivo es conseguir que todos los alumnos aprendan, además de su lengua materna, al menos dos lenguas europeas. Los trabajadores que se encuentran actualmente en el mercado laboral deberán tener la posibilidad de mejorar sus capacidades lingüísticas adecuadas a su vida laboral en el marco del aprendizaje permanente.

Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para que, al concluir la enseñanza obligatoria (16 o 18 años, según los países) los alumnos tengan la oportunidad de manejarse en al menos dos lenguas europeas además de su lengua materna. En 2005 como muy tarde, ... deberán haber elaborado una estrategia y un calendario para lograr este objetivo. Se invita a los interlocutores sociales a que aseguren, en su caso, una formación lingüística adecuada para los trabajadores, en el marco de sus planes de desarrollo de competencias.

Todos los cursos de enseñanza superior y complementaria deberán incluir una dimensión europea que permita a estudiantes y personas en formación trabajar con estudiantes, profesores/as y material didáctico procedentes de centros asociados de otros países europeos, debiendo poder cursar una parte relevante de sus estudios (se establece como ejemplo un tercio de los mismos) en otro Estado miembro.

c) Favorecer el reconocimiento de las cualificaciones, promoviendo para ello una mayor transparencia en los sistemas de educación y formación

El reconocimiento en la Unión Europea de las cualificaciones en las profesiones no reguladas requiere un nuevo planteamiento y es fundamental para conseguir una mayor movilidad geográfica (además de profesional), tanto entre los Estados miembros como dentro de cada Estado.

El reconocimiento en la Unión Europea de las cualificaciones en las profesiones no reguladas requiere un nuevo planteamiento y es fundamental para conseguir una mayor movilidad geográfica (además de profesional), tanto entre los Estados miembros como dentro de cada Estado

... Además, la Comisión, en cooperación con los Estados miembros y los centros de enseñanza superior, apoyará activamente el “proceso de Bolonia”, que se centra en la enseñanza universitaria. La experiencia acumulada en el marco de este proceso se utilizará como punto de partida para promover una más estrecha colaboración en otras áreas, tales como la educación y la formación profesionales.

Se considera que el ámbito de aplicación de las disposiciones de los convenios colectivos relativas a las cualificaciones no debería limitarse a cualificaciones particulares de carácter local, regional o nacional, y debería contribuir a la igualdad de trato de los trabajadores con cualificaciones equivalentes procedentes de otras localidades, regiones o Estados miembros.

d) Desarrollar una política de inmigración de ámbito comunitario

Ante las actuales tendencias demográficas y de empleo, es de esperar que en los próximos años se acentúe en muchos Estados miembros la dependencia de las capacidades y la mano de obra de terceros países. La necesidad de adoptar una política común de inmigración debe compaginarse con el respeto a los acuerdos y compromisos bilaterales y multilaterales existentes, y tener en cuenta las necesidades específicas de los países en vías de desarrollo. Se considera que podría inspirarse en la experiencia extraída de prácticas nacionales en cuanto a la agilización del acceso de trabajadores de terceros países cuya necesidad esté justificada. Se establece asimismo que será necesario garantizar el principio de que los trabajadores autorizados a trabajar en la UE disfruten de derechos comparables a los de los ciudadanos comunitarios, y proporcionados a la duración de su estancia. Por ejemplo, los nacionales de terceros países que sean titulares de un permiso de residencia deberán tener los mismos derechos al reconocimiento de sus cualificaciones que los ciudadanos de la Unión.

La necesidad de adoptar una política común de inmigración debe compaginarse con el respeto a los acuerdos y compromisos bilaterales y multilaterales existentes, y tener en cuenta las necesidades específicas de los países en vías de desarrollo

Apéndice:
Plan de Acción de la Comisión sobre
las Capacidades y la Movilidad

RESUMEN DE ACCIONES, ORGANISMOS RESPONSABLES Y FECHAS LÍMITES DE APLICACIÓN

ACCIONES		ORGANISMOS RESPONSABLES Y FECHAS LÍMITE
Movilidad profesional y capacitación		
1	Adquisición de capacidades clave	Estados miembros, Comisión
2	Capacidades matemáticas, científicas y tecnológicas + carreras para científicos	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales, comunidad científica (2006)
3	Promoción de la educación postsecundaria + reducción del número de trabajadores no cualificados	Estados miembros, Comisión (2010)
4	Vínculos más estrechos entre la educación y la industria + orientación profesional	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2004)
5	Aprendizaje permanente y formación continua	Estados miembros, interlocutores sociales (2004)
6	Premios de la UE	Comisión
7	Definición de capacidades en TIC	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2005)
8	Seguimiento de las capacidades en TIC y e-business	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2002)
9	Reconocimiento del aprendizaje no formal y formal	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2003)
10	Transferibilidad de las cualificaciones	Estados miembros, interlocutores sociales (2003)
11	Inversiones en regiones menos avanzadas	Estados miembros, interlocutores sociales, Comisión (2003)
Movilidad geográfica		
12	Libre circulación	Estados miembros, Parlamento Europeo, Consejo, Comisión (2002)
13	Seguridad Social. Tarjeta sanitaria	Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2003 y 2004)
14	Pensiones complementarias	Estados miembros, interlocutores sociales, Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2002)
15	Reconocimiento profesional de profesiones reguladas	Estados miembros, Consejo, Parlamento Europeo (2003 y 2005)
16	Mercado interior de servicios	Estados miembros, Comisión
17	Sistemas fiscales y de prestaciones y vivienda	Estados miembros
18	Capacidades lingüísticas	Estados miembros, Comisión (2005)
19	Promoción del aprendizaje en otros Estados miembros	Estados miembros
20	Reconocimiento de cualificaciones educativas	Estados miembros, Comisión, interlocutores sociales (2003)
21	Cualificaciones en convenios colectivos	Interlocutores sociales
22	Política de inmigración	Consejo, Parlamento Europeo, Comisión (2003)
Información y transparencia		
23	Sitio centralizado de información sobre la movilidad + información sobre las cualificaciones	Estados miembros, Comisión (2003 y 2005)
24	Integración de EURES + clasificación de las ocupaciones	Estados miembros, Comisión (2002 y 2004)
25	Campaña de información sobre la movilidad	Estados miembros, Comisión (2003)
Supervisión y seguimiento		
	Evaluación comparativa y aplicación	Comisión- informe anual de primavera

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA E INFORMACIÓN EN LA RED

El Empleo en Europa 2002. Tendencias y perspectivas recientes. Comisión Europea

Plan de Acción de la Comisión para la Capacitación y la Movilidad. Comisión Europea. COM (2002) 72

Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa. 2002. Comisión Europea. COM 2002. 9 final.

Hacia una Europa para todas las edades. Promoción de la Prosperidad y Solidaridad Intergeneracional. Comisión Europea. COM (1999) 221

Nuevos mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles para todos. Comisión de las Comunidades Europeas. COM (2001) 116 final

The European Labour Market in the light of demographic change. Comisión Europea. 1997.

World Population Prospects: The 2002 Revision. Highlights Population Database. World Population Division. United Nations

World Population Ageing 1950-2050. Population Division, United Nations

Censos de Población y Viviendas; Padrones de habitantes y Estadística de Población. (Última modificación 25 de Noviembre de 2002). EUSTAT

Estadística de Movimientos Migratorios. EUSTAT. 2000

Proyecciones de Población. EUSTAT. 2002

Encuesta de Población en Relación con la Actividad. EUSTAT. 8 de Julio de 2002

Estadística de Defunciones. EUSTAT. (Última modificación 28 de Junio de 2002)

Indicadores Demográficos. EUSTAT. 1999

Encuesta sobre la Población Activa. EUROSTAT. Varios años

Statistics in Focus. EUROSTAT. 2002

Censo de Población y Vivienda 2001. Avance de resultados. Instituto Nacional de Estadística. INE

Encuesta Población Activa. INE. Varios años.

Age et Travail. Un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites. Conseil d'orientation des retraites. La Documentation Française. Paris 2001

Replacement Migration: Is it a Solution to Declining and Ageing Populations? División de Población de las Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. 2000

Inmigración y Mercado de Trabajo. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. 2003

Claves demográficas de la CAPV. Javier San Vicente Alfambra. 2003. *La población europea: análisis y perspectivas de futuro.* Juan Antonio Fernández Cordon. Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras

El trabajo de los Inmigrantes en España. Repercusiones Socio-económicas para el Estado Español. Juan Antonio Segura Lucas. CEPALM

II Congreso sobre la Inmigración en España. *España y las Migraciones Internacionales en el cambio de siglo*. 2000

Hacia una política europea de inmigración y un régimen común en materia de asilo. Rinaldo Bon-tempi

Políticas Sociales y Estado de Bienestar en España: Las migraciones. Informe 2002.

Les caractéristiques démographiques des populations immigrées. Ediciones del Consejo de Europa. 2002

Anuario de Migraciones 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Pushing up the retirement age. Social Agenda. Issue N.1. 2002. Comisión Europea

Demographic changes and the consequences for Europe's future. Is immigration an option? Jan Niessen and Yongmi Schibel. Migration Policy Group. 2002

The social and economic dimension of migration in Europe. Françoise Orban-Ferauge, University of Namur. 2001

Futuro del Trabajo Humano. Charles Handy. 1991

Proyecciones de Población. Margarita Cantalapiedra Malaguilla Revista Fuentes Estadísticas. Fuentes Españolas - Revista N°55 – Junio de 2001

Proyecciones demográficas de Unión Europea de Eurostat. Harri Crujisen Revista Fuentes Estadísticas. Fuentes Españolas - Revista N°55 – Junio de 2001.

The IT Skills Shortage in Europe. Tim Conway. Director, Industry Affairs. CSSA

Evolución reciente y perspectivas de la fecundidad en España. M. Cantalapiedra Malaguilla, E. Panizo Gil. Revista Pediatría de Atención Primaria. Volumen IV. Número 13. Enero/Marzo 2002

La Evolución Demográfica: Impacto en el Sistema Económico y Social. XXI Cursos de Verano. XIV Cursos Europeos. Donostia-San Sebastián. 2/5 de Septiembre 2002

Mercados de trabajo: Los inmigrantes económicos, Carrasco Carpio, Concepción (1999). IMSER-SO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Observatorio Permanente de la Inmigración, n° 4, Madrid.

Indicadores de la Inmigración y el Asilo en España, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. MTAS.OPI (2000):

ALGUNAS DIRECCIONES DE INTERNET

Institutos de Estadística

EUSTAT:

www.eustat.es

INE:

www.ine.es

www.ine.es/censo2001/pobcen01menu.htm

EUROSTAT:

www.europa.eu.int/comm/eurostat/

Organismos internacionales

EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DE COMISIÓN EUROPEA

www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_fr.htm

DIVISIÓN DE POBLACIÓN DE NACIONES UNIDAS

www.un.org/esa/population/unpop.htm

DIVISIÓN DE ESTADÍSTICA NACIONES UNIDAS

<http://unstats.un.org/unsd/demographic/migration/index.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

www.ilo.org/public/spanish

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

www.ocde.org/home

Otros

FEDERACIÓN DE CAJAS DE AHORROS VASCO-NAVARRAS

www.fcavn.es

LANBIDE

www.lanbide.net/descargas/egailancas/publicaciones/Contrataciones/contra02.PDF

IMERSO

www.imersomigracion.upco.es

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

www.mtas.es/migraciones/default.htm

REVISTA FUENTES ESTADÍSTICAS

www.fuentesestadisticas.com

REVISTA PEDIATRÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA

www.dinarte.es/pap

LA CAIXA: ANUARIO ECONÓMICO DE ESPAÑA-SERVICIO DE ESTUDIOS

www.anuarisoc.lacaixa.comunicacions.co

UNIVERSIDAD DE COMILLAS

www3.upco.es/pagnew/iem

NEXOS

www.nodo50.org/nexos/biblioteca.htm

CENTRO DE ESTUDIOS DE MIGRACIÓN

www.cmsny.org

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE MIGRACIÓN

www.iom.int