

Las implicaciones sociales de la inestabilidad del mercado laboral

Introducción

En el presente informe se analizan las posibles consecuencias de la inestabilidad del mercado laboral, en particular, la incorporación inestable de los trabajadores al mercado laboral y la precariedad laboral. Se analizan las tendencias recientes en relación con la precariedad del mercado laboral, prestando especial atención a las formas específicas de trabajo atípico y a los grupos sociales con mayores probabilidades de participar en estas formas de trabajo, en el contexto de una economía que sigue siendo volátil tras la pandemia. A continuación, se presentan las consecuencias relacionadas con el bienestar, la exclusión social y la calidad de la sociedad, como la confianza de los trabajadores en otras personas y la percepción de equidad en relación con su trato en el lugar de trabajo, la satisfacción con las instituciones y la participación en la política. Por último, el informe destaca medidas importantes adoptadas por los responsables políticos nacionales y de la UE para abordar la inestabilidad del mercado laboral.

Contexto político

El empleo seguro y adaptable es uno de los principios fundamentales del pilar europeo de derechos sociales, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de condiciones de trabajo independientemente de la duración de los contratos laborales, permitiendo al mismo tiempo la suficiente flexibilidad para que los empleadores puedan adaptarse a los cambios económicos y fomentando el emprendimiento. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el cuadro de indicadores sociales revisado incluyen indicadores relacionados con el empleo temporal y la transición hacia tipos de contratos más seguros. Mientras tanto, la recomendación de la Comisión Europea sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 requiere apoyo empresarial, así como oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales, y la mejora de los servicios de empleo, con el fin de ayudar a lograr estabilidad para empleados y empleadores.

La Autoridad Laboral Europea, creada en 2019 con el fin de aplicar y hacer cumplir las normas de movilidad laboral de la UE y, de este modo, proteger a los trabajadores móviles, también tiene por objeto ayudar a los Estados miembros a luchar contra el trabajo no declarado. Varios países han adoptado últimamente medidas para fomentar la formalización del trabajo informal.

La Comisión se ha comprometido, en fechas recientes, a evaluar el uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la posible necesidad de una Directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

En 2021, la Comisión propuso una Directiva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas que, desde el 12 de junio de 2023, ha sido objeto de negociaciones interinstitucionales. En ella se establece un conjunto de criterios para verificar la situación en el empleo; si se cumplen dos de ellos, se considera que el trabajador tiene una relación laboral y, por tanto, disfruta de los derechos de un empleado. Se espera que la Directiva aumente la transparencia, especialmente en lo que respecta a las plataformas digitales.

Conclusiones principales

- El porcentaje de trabajadores con contratos temporales disminuyó durante la pandemia, debido a la destrucción de empleo en los sectores afectados por los cierres de los lugares de trabajo. Aunque con la reapertura se observó un ligero aumento de la utilización de este tipo de trabajo, el porcentaje de contratos con una duración de seis meses o menos ha seguido disminuyendo.
- El trabajo temporal suele ser involuntario y, en la mayoría de los casos, es asumido por jóvenes, hombres y no nacionales. Si bien los contratos temporales son más habituales entre las personas con niveles de educación más bajos, también son comunes entre los profesionales de la educación y la salud.
- Los trabajadores temporales suelen trabajar muchas horas y tienen la percepción de estar subempleados, por lo que es muy probable que busquen otros trabajos.

- El nivel de trabajo a tiempo parcial involuntario ha ido disminuyendo de forma continuada desde los años de la Gran Recesión. El motivo principal que aducen las personas para trabajar a tiempo parcial son las responsabilidades de cuidado, teniendo las mujeres casi tres veces más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres, diferencia que se agrava entre las personas que tienen hijos y las que no.
- En varios Estados miembros de la región mediterránea, las personas suelen trabajar a tiempo parcial porque no encuentran trabajo a tiempo completo, y las personas que trabajan a tiempo parcial suelen tener contratos temporales.
- El tipo de contrato no se asocia a índices de bienestar una vez que se controlan otras variables, con una excepción: los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal muestran una menor satisfacción vital.
- La percepción de precariedad laboral (pensar que es probable que se pierda el empleo en un plazo de seis meses) está asociada a una menor satisfacción vital, peor salud y bienestar mental, y a una mayor probabilidad de sentirse excluido de la sociedad.
- La asociación entre la exclusión social y la precariedad laboral es similar a la relación entre la exclusión social y el desempleo, lo que sugiere que la amenaza del desempleo es suficiente para que los trabajadores se sientan excluidos de la sociedad.
- Las personas con contratos no fijos muestran menos confianza en las demás y son menos propensas a pensar que las demás personas son justas. Las personas que creen que su trabajo es precario confían mucho menos en las demás.
- El grado de satisfacción con las autoridades es menor entre los desempleados y los que sienten que están en riesgo de desempleo, aunque no se ha detectado relación alguna con el tipo de contrato.
- Los trabajadores con contrato no fijo y los trabajadores sin contrato formal están menos satisfechos con el funcionamiento de la democracia en su país, al igual que las personas en situación de precariedad laboral.
- Aun excluyendo del análisis a los no nacionales sin derecho a voto (que están sobrerrepresentados en estas categorías), es menos probable que las personas con contratos no fijos o sin contrato formal y las personas desempleadas voten en las elecciones. También es menos probable que participen en manifestaciones, lo que es un indicador de desafección.

Indicadores políticos

- Las medidas permanentes y posteriores a la pandemia adoptadas por los gobiernos para aumentar la seguridad laboral de los trabajadores atípicos son cada vez más comunes y podrían fomentarse en otros Estados miembros.
- El subempleo también puede referirse a un desajuste de capacidades, en lugar de simplemente a trabajar menos horas de las que se desea. Algunos países han tomado medidas para mejorar y centralizar la formación y la orientación profesional a fin de ayudar a adecuar los puestos de trabajo a los trabajadores en todas las etapas de su carrera.
- La formalización de contratos informales y puestos de trabajo con muy pocas horas laborales ofrece a los trabajadores un mayor acceso a las prestaciones, así como mayor seguridad laboral y de ingresos. Esta es otra medida que debería promoverse en más Estados miembros, especialmente entre aquellos con una alta prevalencia de trabajadores en empleo informal o subempleo.
- Considerar el trabajo informal desde el punto de vista de la seguridad, en lugar de tener en cuenta únicamente la pérdida de ingresos fiscales, puede ser beneficioso. Algunos países han transferido la responsabilidad de pagar los impuestos perdidos del trabajador al empleador, eliminando así un obstáculo a la denuncia del trabajo informal y avanzando hacia su formalización.
- Los responsables políticos deben ser conscientes de que en los países con mucha inmigración, el peligro de ser deportado puede considerarse un obstáculo para denunciar el trabajo informal y las condiciones laborales precarias.
- Si bien la política de la UE tiene por objeto fomentar el espíritu empresarial, la disminución general del trabajo por cuenta propia y de la probabilidad de que las personas pongan en marcha una nueva actividad empresarial son motivo de preocupación y podrían estar relacionadas con la precariedad de los ingresos y horas de trabajo.
- Encontrar el equilibrio entre evitar las consecuencias sociales negativas de una incorporación inestable al mercado laboral y fomentar el espíritu empresarial, así como permitir la flexibilidad en las empresas, sigue siendo un reto tanto para la política de la UE como para las políticas nacionales.

Más información

El informe *Social implications of labour market instability* (Las implicaciones sociales de la inestabilidad del mercado laboral) está disponible en <https://eurofound.link/ef23011>

Directora de investigación: Eszter Sandor

information@eurofound.europa.eu