

ANUARIO 2011



Condiciones de vida y de trabajo en Europa



Eurofound



Anuario 2011 de Eurofound: Condiciones de vida y de trabajo en Europa

Al final de esta publicación figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2012

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2010.

La solicitud de los derechos de traducción o reproducción debe dirigirse al Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es un organismo descentralizado de la Unión Europea, creado para prestar asistencia en la elaboración de las futuras políticas relacionadas con asuntos laborales y sociales. Para más información, consulte el sitio web de Eurofound: www.eurofound.europa.eu

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlanda
Teléfono: (+353 1) 204 31 00
Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56
Correo electrónico: postmaster@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) se creó para contribuir a la planificación y diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

Fundada en 1975 por el Consejo Europeo, tiene su sede en Dublín, Irlanda.

Resultados de la investigación

Prefacio		v
Capítulo 1	El empleo en 2011: más calidad de los puestos de trabajo, pero no más cantidad	1
Capítulo 2	¿Constituyen un lujo unas condiciones dignas de trabajo?	15
Capítulo 3	Tiempos duros en la mesa de negociación	23
Capítulo 4	Juventud y edad	31
Capítulo 5	La búsqueda de comunidades activas e integradoras	41
Fuentes de datos de EUROFOUND en 2011		53

Prefacio

En 2011, la economía ha podido deparar noticias más halagüeñas para algunos Estados miembros de la Unión Europea, pero son muchos los ciudadanos que siguen mirando con incertidumbre al futuro, preguntándose si podrán mantener su nivel de vida actual. El tercer *Anuario* de Eurofound es espejo de esta realidad. A la vez que presenta las principales conclusiones de nuestra investigación, el *Anuario* hilvana los hitos que conforman el tapiz esencial en el devenir vital y laboral de los ciudadanos europeos y de sus familias. Las tres encuestas paneuropeas realizadas hasta ahora brindan un amplio espectro de informaciones sobre las condiciones laborales cotidianas de los trabajadores europeos, las condiciones y calidad de vida de los ciudadanos, y las prácticas prevalecientes en los lugares de trabajo de las empresas europeas. Las tres encuestas se han llevado a cabo a intervalos regulares y repetidos, lo que ha permitido inferir ciertas tendencias. Ello nos permite responder a cuestiones tales como ¿cabe entender como un lujo el disfrute de unas condiciones dignas de trabajo en un periodo de estrecheces económicas? o ¿evolucionamos hacia unas comunidades activas e integradoras? Una supervisión atenta de la evolución del mercado laboral ha permitido deducir otras conclusiones interesantes, como por ejemplo: el hecho de que en Europa ha mejorado la calidad de los puestos de trabajo, pero ha menguado la cantidad. En cualquier caso, la investigación llevada a cabo por Eurofound en 2011 no solo ha detectado problemas. También hemos analizado procesos que se han traducido en soluciones innovadoras - como las negociaciones entre los interlocutores sociales a diversos niveles-, y hemos estudiado los resultados de este diálogo, no siempre sencillo.

El *Anuario* 2011 no puede brindar sino una imagen parcial del amplio espectro de actividades desarrolladas por Eurofound durante el pasado ejercicio. No obstante, confiamos en que haya concitado la suficiente atención como para despertar mayor interés en nuestras actividades, y le invitamos a visitar nuestro sitio web en la dirección www.eurofound.europa.eu.

Juan Menéndez-Valdés
Director

Erika Mezger
Directora adjunta

EUROFOUND en 2011

Plantilla compuesta por **105** miembros.

Presupuesto: **20 381 000** euros.

Llevamos a cabo internamente **855** publicaciones
y
810 se tradujeron al menos a otra lengua.

Distribuimos **73 952** publicaciones.

Intervenimos en **167** actos en toda Europa.

Nuestra labor se citó, al menos, en **873** artículos profesionales publicados.

Nuestro sitio web recibió **2 021 489** visitas a lo largo del año.
Con **118 576** descargas de nuestras publicaciones.

Los miembros de nuestra plantilla adquirieron **13 276** tazas de café
en la cantina para lograr todos estos resultados.

El empleo en 2011: mayor calidad de los puestos de trabajo, pero no más cantidad 1

El empleo en 2011: más calidad de los puestos de trabajo, pero no más cantidad

La recesión experimentada durante el periodo 2008-2009 perturbó el crecimiento del empleo en Europa, y 2011 no se caracterizó por transmitir unos síntomas definidos de regreso a la normalidad. La recuperación, de hecho, fue vacilante, y durante el ejercicio se hizo necesario revisar a la baja las previsiones de crecimiento, dando pábulo a las inquietudes suscitadas por la cohesión de la zona euro. El incremento del empleo apenas se tradujo en un millón de personas más entre el primer trimestre de 2010 y el primer trimestre de 2011. Sin embargo, durante el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2011 la destrucción de empleo se cifró en más de cinco millones y medio de puestos de trabajo, según la Encuesta europea de población activa. A finales de 2011, la tasa de desempleo en la UE había alcanzado el 10 %.

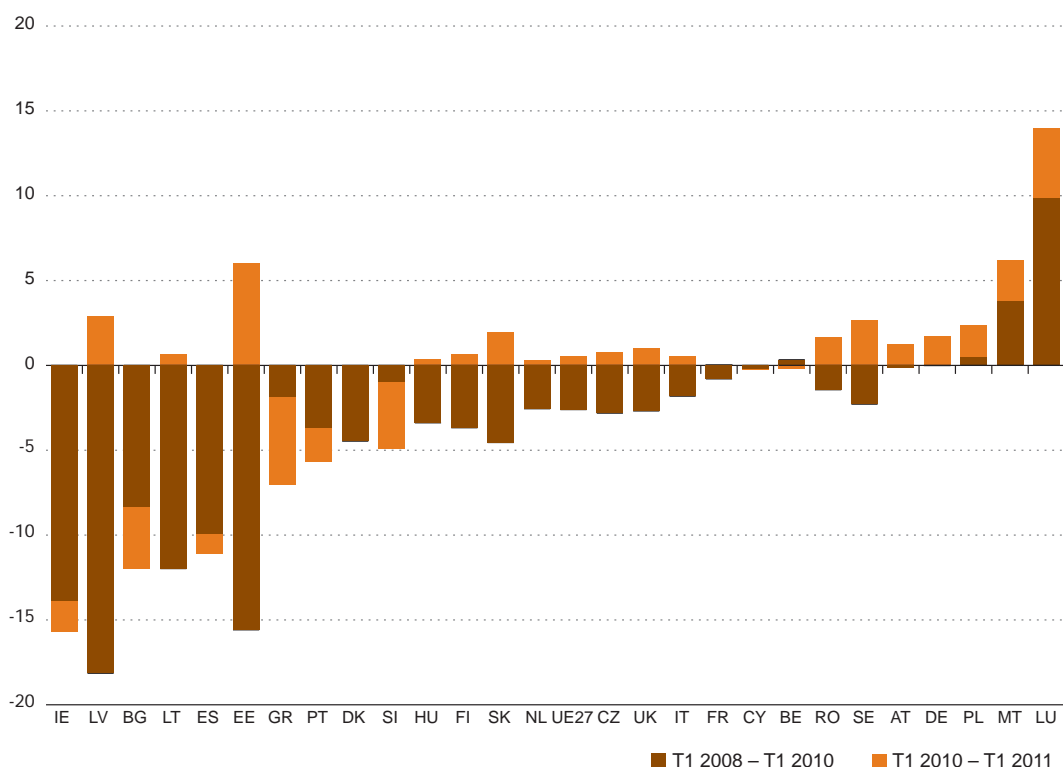
La investigación desarrollada por Eurofound sobre las actuales tendencias del empleo ha venido a poner de manifiesto que las pérdidas de empleo castigan especialmente a los puestos de remuneración media a baja dentro de los sectores de la construcción, la manufactura y el comercio minorista, mientras que los puestos de nueva creación tienden a concentrarse en las ocupaciones más cualificadas y mejor remuneradas, dentro de aquellos servicios que requieren de conocimientos especializados. Esta evolución significa que, en la actualidad, Europa genera proporcionalmente mayor volumen de puestos de trabajo de valor añadido, es decir «mejores empleos» (al menos por lo que a la remuneración se refiere), conforme a lo previsto en la Estrategia de Lisboa, pero no genera el suficiente número como para absorber al gran contingente de personas que han perdido su empleo a consecuencia de la crisis que ha azotado a los sectores tradicionales.

Gran parte de la labor desarrollada por Eurofound durante el ejercicio 2011 giró en torno a esta dualidad: «más calidad de los puestos de trabajo, pero no más cantidad», y se analizó tanto la cantidad, como la calidad del empleo creado y destruido.

Tendencias del empleo país por país

El informe «*Public instruments to support restructuring in Europe*» (Instrumentos públicos para sostener la reestructuración en Europa), efectúa un recorrido en profundidad por las tendencias del mercado laboral en todos los Estados miembros y en todos los sectores. Una de las características distintivas de la crisis económica es su efecto diferenciador país por país y sector por sector, una pauta que, a tenor del informe, siguió enquistada en los mercados de trabajo durante el período de recuperación. Durante los cinco trimestres transcurridos desde el inicio de 2010, el empleo aumentó en 19 Estados miembros, y disminuyó en ocho.

Figura 1: Evolución del empleo país por país durante la recesión y en el período posterior (en %)



Desde la recesión hasta el período post-recesión han asomado tendencias divergentes:

- algunos países, como Alemania, Luxemburgo o Polonia, no se han resentido sino ligeramente de los efectos de la recesión, y han conocido un incremento del empleo. Aplicar sistemas de flexibilidad de la jornada laboral contribuyó significativamente a una mayor elasticidad del mercado laboral en muchos de estos Estados miembros;
- la mayoría de los países experimentaron una notable destrucción de empleo durante la recesión, e incrementos marginales en la estela la crisis;
- los Estados bálticos, afectados por pérdidas de empleo especialmente acusadas, dieron signos de recuperación; el mercado laboral de Estonia, en particular, experimentó un fuerte repunte después de la recesión;
- varios países han seguido encajando la pérdida de puestos de trabajo durante la fase de recuperación, en particular los que se han visto confrontados con la crisis de la deuda soberana, como Irlanda, Grecia, Portugal y España. El potencial de crecimiento de empleo en muchos de estos Estados miembros se ha visto coartado por la deficiente situación de sus finanzas públicas.

Llamativo ha sido el caso danés porque, contrariamente a otros Estados miembros de la Europa septentrional, en Dinamarca el empleo experimentó una pérdida acusada durante la crisis, y ha seguido deteriorándose durante el período posterior. El modelo danés de flexiseguridad dio prioridad a un ajuste del mercado laboral basado en el recorte de plantillas, como respuesta a una menor demanda de los planes de reducción de jornada aplicados en otros países. Por el lado positivo de la balanza, las tasas de empleo en Dinamarca se han mantenido a niveles elevados, y el paquete de flexiseguridad debe velar por unos mayores niveles de incremento del empleo, una vez que vuelva a despuntar la producción.

Tendencias del empleo por sector

Por lo que se refiere a las tendencias sector por sector, el informe confirma la contracción del empleo en el sector manufacturero y en el sector de la construcción. Se estima que, en conjunto, ambos sectores registraron pérdidas superiores a los 6,4 millones de puestos de trabajo entre 2008 y 2011, la contribución más significativa a la pérdida de empleo durante dicho período. La contracción del empleo en el sector de la construcción fue de un 14 %, y las pérdidas se concentraron principalmente en los países afectados por el estallido de la burbuja inmobiliaria. En España, se destruyeron casi la mitad de los puestos de trabajo en dicho sector, en el Reino Unido se perdieron uno de cada cinco empleos, mientras en Irlanda se destruía una proporción sorprendente: tres de cada cinco puestos de trabajo.

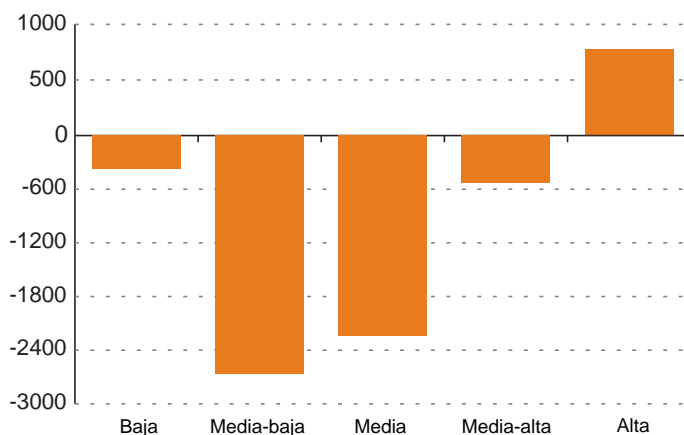
La destrucción del empleo a largo plazo en la industria manufacturera se aceleró durante la recesión, hasta alcanzar una proporción del 10 % durante el período comprendido entre 2008 y 2011. Todos los Estados miembros sufrieron pérdidas de empleo en el sector manufacturero y, en 2011, este sector daba empleo a menos de uno de cada seis puestos de trabajo en la UE. Sin embargo, el empleo en numerosos subsectores manufactureros repuntó tras la recesión, especialmente en el sector de la alta tecnología, como la informática y la electrónica, y el sector de los equipos de transporte, pero también en otros que incorporan tradicionalmente un menor componente tecnológico, como es el caso del procesado de alimentos. Los subsectores en procesos de descenso a largo plazo, como el textil y la confección, o el de la madera y los productos del papel, siguieron experimentando destrucciones de empleo durante el período de recuperación.

El sostén principal del empleo durante la fase de recesión y de recuperación fueron los sectores cuya financiación corre fundamentalmente a cargo del Estado. Concretamente, en la sanidad se elevó en un 7 %, y en la educación en un 4 % durante los primeros trimestres de 2008 y 2011. No obstante, este incremento se frenó, y la tendencia se invirtió, cuando empezaron a acusarse los efectos de ulteriores medidas públicas de austeridad. Síntoma de un clima cambiante, el empleo en el entorno de la Administración pública sufrió una caída marginal del 1 %.

Las moderadas pérdidas de empleo en el sector financiero y el sector asegurador fueron reabsorbidas durante la recuperación, mientras que los servicios de alojamiento y restauración registraron un crecimiento marginal del empleo durante ambos períodos.

Cambios estructurales – La contracción intermedia

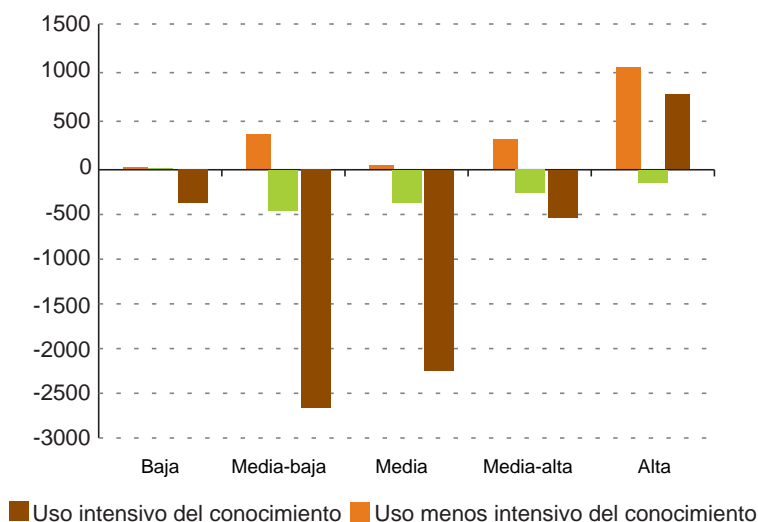
Figura 2: Destrucción y creación de empleo en cinco categorías de remuneración; 2ºT 2008 – 2ºT 2010



Paralelamente al análisis de las tendencias registradas por las tasas de empleo, Eurofound investigó la posible destrucción por efectos de la recesión de determinados tipos de puestos de trabajo, o si dicho factor no había afectado desproporcionadamente. Los investigadores analizaron las variaciones experimentados por el empleo entre mediados de 2008 y mediados de 2010 en cinco categorías caracterizadas por remuneraciones semejantes, clasificadas de menor a mayor, reflejando a grandes rasgos la distribución de los puestos de trabajo, desde los de baja cualificación, a los de elevada cualificación. Los resultados de dicho ejercicio, publicados en el informe «Cambios en la estructura laboral en Europa durante la gran recesión», ponen de relieve la evolución acusadamente desigual del empleo en las diferentes categorías (figura 2).

Los puestos de trabajo mejor remunerados resistieron los efectos de la recesión, y el empleo creció en esta categoría. Por el contrario, descendió en todas las demás, sobre todo en las de remuneración media, o media-baja.

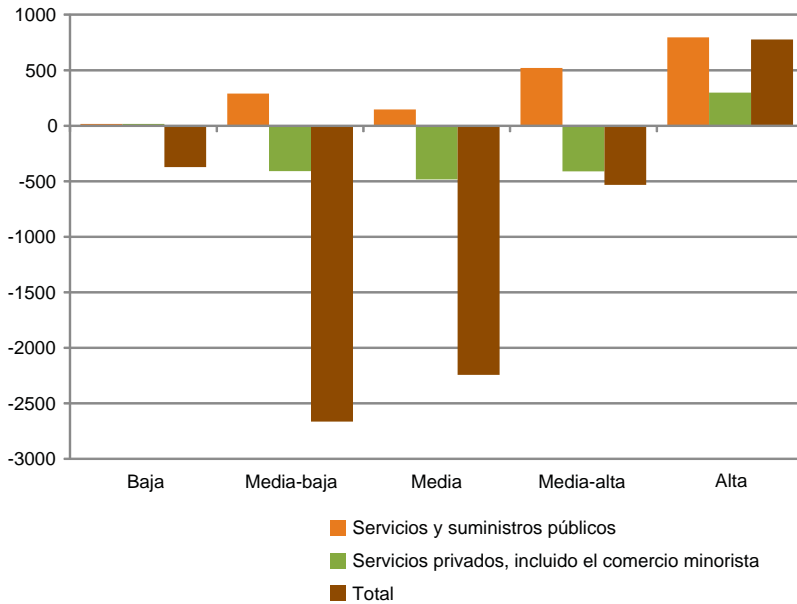
Figura 3: Variación del empleo en aquellos servicios con un uso intensivo del conocimiento en cinco categorías de remuneración; 2ºT 2008 - 2ºT 2010



Crecimiento en los puestos de trabajo mejor remunerados

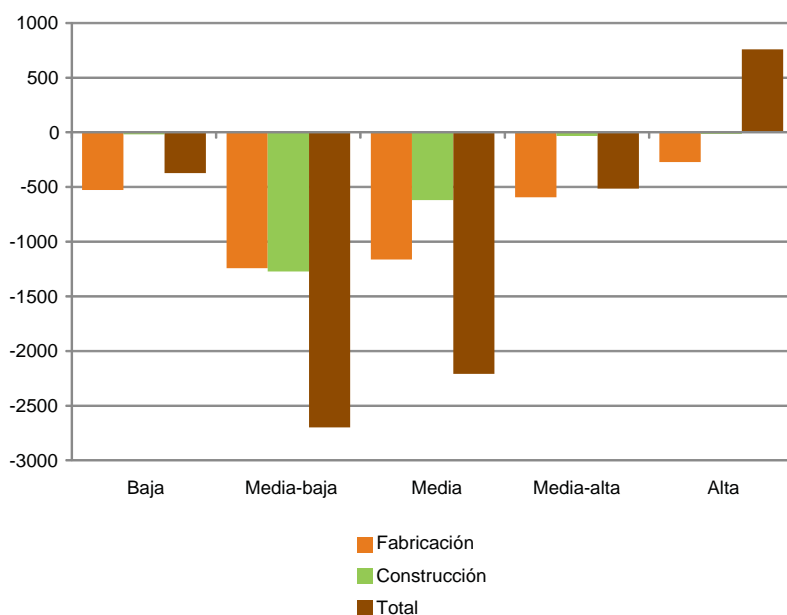
El incremento del número de puestos de trabajo mejor remunerados fue resultado del incremento del empleo en el sector de los servicios caracterizados por un uso intensivo del conocimiento, y en especial, la educación, la sanidad y los servicios empresariales (figura 3). De hecho, la recesión apenas tuvo incidencia sobre dichos servicios, registrándose incrementos del empleo en todas las categorías salariales. En el lado opuesto, los servicios con un uso menos intensivo del conocimiento sufrieron pérdidas de empleo generalizadas. El comercio minorista contribuyó más que ningún otro sector a estos descensos, especialmente en las categorías menos retribuidas, aunque también se registraron pérdidas notables en los servicios postales, almacenes, transporte y servicios personales.

Figura 4: Variación del empleo en servicios de los sectores público y privado en cinco categorías de remuneración; 2ºT 2008 - 2ºT 2010



Analizadas las categorías salariales dentro de los sectores público y privado (figura 4), el informe concluyó que los incrementos de empleo en las franjas mejor remuneradas correspondía principalmente a los servicios cuya financiación corre fundamentalmente a cargo del Estado (en particular, educación y sanidad), si bien se constataban incrementos dentro de todas las categorías ligadas al sector público. En el sector privado, solo la franja mejor remunerada se beneficiaba de un incremento del empleo, mientras que en los puestos encuadrados dentro de las categorías intermedias se constaba un acusado descenso.

Figura 5: Variación del empleo dentro de los sectores manufacturero, de la construcción y en el conjunto de los sectores desglosados por cinco categorías de remuneración; 2ºT 2008 - 2ºT 2010



Destrucción de empleo en las categorías intermedias

La drástica pérdida de empleo en las categorías intermedias puede atribuirse en gran parte a la destrucción de puestos de trabajo en el sector de la construcción y en el sector manufacturero. En el sector de la construcción, los más afectados fueron los trabajadores con ingresos situados en la franja intermedia o media-baja, mientras que la destrucción de empleo en el sector manufacturero afectó a todo el espectro retributivo, pero con particular intensidad a las dos categorías señaladas (figura 5).

Dentro del sector manufacturero, los más vulnerables fueron aquellos subsectores caracterizados por un escaso componente técnico añadido, y en los que el empleo se nutre básicamente de personal en las franjas de baja remuneración. No obstante, también se destruyó empleo en ámbitos caracterizados por un componente técnico elevado y en los que el personal empleado ocupa la franja de retribución intermedia, especialmente en sectores de capital intensivo, como la metalurgia, la automoción o la maquinaria.

Pautas en los distintos Estados miembros

La investigación hizo aflorar tres pautas principales dentro de la variación del empleo en los Estados miembros:

- modernización, con incremento sesgado del empleo a favor de la franja superior de la distribución salarial. Constatada en Alemania, Luxemburgo, Suecia y Eslovaquia;
- polarización, con incremento en las franjas inferior y superior de la distribución salarial, pero una contracción en las franjas intermedias. Constatada en Bulgaria, Chipre, España, Francia, Grecia, Irlanda, Letonia, Portugal, Eslovenia y el Reino Unido;
- deterioro, con mayor destrucción de empleo en los puestos mejor retribuidos, e incremento o descensos moderados en empleo menos remunerado. Constatada en Dinamarca, la República Checa, Hungría, Italia y Lituania.

Reducción de la brecha entre ambos géneros

El mayor impacto de la crisis sobre los sectores predominantemente masculinos contribuyó a suturar la brecha de género en el mercado laboral. El porcentaje más elevado (80 %) de trabajadores afectados por la destrucción de empleo eran hombres, en puestos adscritos a las franjas de remuneración media y media-baja. Por contraposición, la continuada expansión del trabajo cualificado en la sanidad y la educación contribuyó a una generación de empleo en la franja superior de la que proporcionalmente se beneficiaron más las mujeres que los hombres. En el caso de las mujeres, la destrucción de empleo se concentró exclusivamente en los puestos de remuneración media a media-baja, y en ocupaciones tales como vendedoras en el sector del comercio minorista, o trabajadoras manuales en el sector textil, la confección o la agricultura.

Variaciones de la situación laboral

El informe presenta una visión caleidoscópica de los cambios intervenidos en la situación laboral. Fue evidente la pérdida neta de empleo temporal, pero principalmente a causa de la evolución del sector de la construcción en España. A excepción de España, los contratos temporales aumentaron, y con especial celeridad a partir de 2009. El trabajo a tiempo parcial también se extendió a todas las franjas salariales, con particular incidencia en las categorías superiores y las inferiores. El incremento del número de puestos de trabajo a tiempo parcial registró una distribución homogénea entre hombres y mujeres. La principal fuente de generación de empleo de nueva creación y a tiempo parcial en el caso de los varones fue el empleo dentro de la escala salarial inferior en la agricultura, el sector de alimentación y bebidas, la construcción y los servicios en el entorno. Más de dos tercios del incremento del trabajo femenino a tiempo parcial fue absorbido por el empleo dentro de la escala salarial superior en la educación, la sanidad y los servicios profesionales.

La tendencia a un incremento del trabajo a tiempo parcial fue especialmente obvia en los Países Bajos, donde ya con anterioridad a la crisis el trabajo a tiempo parcial suponía una proporción considerable. Esta tendencia se intensificó durante la recesión, con la pérdida de casi 200 000 puestos de trabajo a tiempo completo, y la incorporación de 100 000 nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, principalmente sesgados hacia las categorías mejor remuneradas. En 2011, el trabajo a tiempo parcial constituía casi la mitad del empleo en los Países Bajos.

Tendencias recientes en materia de reestructuración

El *Observatorio Europeo de la Reestructuración* (ERM) constituye un registro indicativo (por oposición a representativo) de las tendencias más recientes en materia de reestructuración a gran escala dentro de la UE y Noruega, sobre la base de los información empresarial notificada en los principales medios de comunicación impresos y de radiodifusión de cada país. Desde mediados de 2009, y de acuerdo con los datos del ERM, el nivel de reestructuración ha iniciado un descenso, pero las pérdidas de puestos de trabajo notificadas siguen superando a las de creación de empleo.

Los datos más llamativos registrados por el ERM se refieren al rápido incremento de las pérdidas de puestos de trabajo comunicadas por la Administración pública entre 2010 y mediados de 2011, dentro de un sector que, como se ha dicho anteriormente, había constituido un pilar del empleo durante la recesión. La administración pública agrupaba más del 30 % de los despidos anunciados, reemplazando al sector manufacturero a la cabeza de los sectores que registraban mayor destrucción de empleo, como consecuencia de las medidas adoptadas por los gobiernos de aquellos países que atraviesan por dificultades fiscales de mayor calibre, que aplicaron programas de austeridad y que procuraron atajar una deuda pública creciente. Los recortes se concentraron fundamentalmente en cuatro países: Polonia, el Reino Unido, Rumanía y los Países Bajos.

El ERM señaló que las pérdidas de puestos de trabajo en el sector manufacturero se redujeron durante el primer semestre de 2011, y confirmó el crecimiento del empleo en ciertos subsectores, especialmente en las industrias de alta tecnología. En la industria del automóvil, por ejemplo, el número de puestos de trabajo creados (44 000) fue superior al número de puestos de trabajo destruidos (30 000). Las pérdidas en el comercio minorista fueron moderadas, pero el empleo en sector de la construcción siguió en descenso. Los despidos en los sectores del transporte y las comunicaciones experimentaron un fuerte incremento, y la reestructuración de La Poste en Francia fue responsable en gran parte de tal evolución. Sin embargo, se generó empleo en la categoría general de servicios empresariales, que abarca las TI y la informática, la consultoría de gestión y los servicios de publicidad y jurídicos.

Perspectivas sombrías

De acuerdo con los estudios de Eurofound sobre la evolución del mercado laboral, las perspectivas para el crecimiento de empleo a finales de 2011 eran sombrías. La economía europea siguió mostrándose en conjunto débil, frustrada la esperanza de creación de empleo en el sector privado. El sector financiado con cargo a fondos públicos no puede seguir siendo entendido como fuente de estabilidad. Los grandes paquetes de estímulo público permitieron proteger el empleo a corto plazo, pero estas ayudas fueron suprimidas o recortadas en 2011. Es factible que, a lo largo de 2012, estos recortes afecten al empleo en el sector público, objeto ya de un redimensionamiento a la baja en numerosos Estados miembros. También es posible que se vean afectados determinados ámbitos del sector de los servicios financieros que han sido receptores de ayudas estatales. Por otro lado, la flexibilidad negociada e incentivada de la jornada laboral, que jugó un importante papel en la atenuación de las pérdidas de empleo durante la recesión, podría haber generado barreras que podrían desalentar la creación de puestos de trabajo en la fase de recuperación.

Reforzar las tendencias a largo plazo

La recesión parece haber acelerado las tendencias existentes dentro del mercado de trabajo en general. Ha intensificado el proceso de desplazamiento del empleo desde el sector primario (agricultura, pesca e industrias extractivas) y el sector secundario (manufactura), hacia los servicios. En 2008, los servicios representaban el 69 % del empleo total en la UE, el 71 % en 2010. El cambio ha estado también dictado en gran medida por las cualificaciones, se ha cebado menos (al menos durante el período considerado) con los trabajadores más cualificados, y en cambio ha laminado las posibilidades laborales para los trabajadores en el extremo menos cualificado del espectro.

¿Una recuperación huérfana de empleo?

El muy anhelado impulso que recibiría la creación de empleo después de la recesión no se ha materializado. El coeficiente proporcional que se produjo durante la crisis entre despidos estructurales y despidos cíclicos, según la investigación de Eurofound, es uno de los principales factores que podría explicarlo. Las pérdidas cíclicas de empleo son respuestas a caídas de la demanda, y tienden a ser temporales: una vez reanudado el crecimiento económico, o bien se vuelve a contratar a los trabajadores, o bien estos encuentran empleos equivalentes en empresas similares. Los cambios estructurales, por su parte, equivalen a transformaciones de empresas o sectores, dentro de un proceso que supone la destrucción permanente del empleo y apenas deja margen a los trabajadores para reincorporarse a su ocupación anterior. La reabsorción laboral de estos trabajadores es un proceso más dilatado y complejo que su reincorporación a puestos anteriores.

Los economistas norteamericanos Erica Groshen y Simon Potter sostienen que la preponderancia de los cambios estructurales dentro del mercado laboral ha dilatado la creación de empleo después las recesiones de estos últimos años. Durante la recesión de 2008 y 2009, dos tercios de los trabajadores de la UE desarrollaban su actividad en un sector marcado por pérdidas de empleo estructurales. Estos puestos de trabajo son más proclives a sufrir una destrucción permanente, y la creación de empleo en este contexto representa un proceso lento, con perspectivas más arriesgadas para los empresarios, lo que contribuiría a explicar los motivos de que la recuperación, hasta la fecha, no haya venido acompañada de la creación de puestos de trabajo.

Foco sectorial: educación y formación

Se ha intensificado la atención prestada al sector de la educación y la formación, en tanto que vector clave para una economía europea basada en el conocimiento. En 2008, la iniciativa de la Comisión Europea «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos» instó al sector a adquirir mayor visión de futuro, a priorizar las labores de apoyo y empuje al crecimiento sostenible, y a adecuar en mayor medida sus contenidos a las necesidades de la economía europea en el futuro y a un contexto de mayor competencia global. En el informe *Servicios de educación y formación: adelantarse a los problemas*, Eurofound intentó documentar empíricamente que los cambios en el sector educativo de la UE influirán en las perspectivas de empleo presentes y futuras, en las destrezas y en las condiciones de trabajo de profesores y formadores.

Más proveedores en el sector privado

La evolución que ha seguido el modelo educativo tradicional se aparta del predominio y la visión estatales, a medida que aumenta la demanda de cualificaciones portátiles y acceden al mercado educativo nuevos agentes procedentes del sector privado. Pese a la escasa información disponible sobre el alcance de la formación dispensada por el sector privado, las cifras del Reino Unido dan cuenta de que hasta 2008 el número de docentes privados había experimentado una rápida progresión, síntoma de la inexorable comercialización de la enseñanza, especialmente si persisten los recortes del gasto público. Si bien el efecto de la comercialización de la enseñanza es impredecible, cabe suponer que

el sector privado pueda ofrecer mejores perspectivas profesionales, y atraiga a los mejores profesores, apartándolos de las instituciones educativas públicas.

La medida en que seguirán valorándose las cualificaciones formales constituye otro ámbito de incertidumbre: puede que en el futuro las distintas partes interesadas evalúen el aprendizaje de un modo mucho más fragmentado y dependiente del contexto.

Mejorar las cualificaciones

Mayor es el grado de certidumbre respecto a la insuficiencia de las actuales cualificaciones docentes para atender a las necesidades de los nuevos tipos de alumnos en el marco de la nueva economía. El sector debe estar en condiciones de proporcionar las competencias que requiere una economía basada en el conocimiento, especialmente en el ámbito de las TIC. Se generalizará la oferta de aprendizaje permanente dirigida a los trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional. A medida que la globalización vaya consolidándose, los trabajadores poco cualificados, así como aquellos cuyas destrezas hayan quedado obsoletas, deberán actualizar sus competencias para poder reincorporarse al mercado laboral. De la misma forma, un número creciente de migrantes requerirán nuevas cualificaciones que faciliten su integración en los países de acogida. Es cuestionable la capacidad del sector docente en la actualidad para hacer frente a estos desafíos. Hasta el día de hoy, las oportunidades de que dispone el profesorado para desarrollar y actualizar sistemáticamente sus destrezas y competencias profesionales son escasas, y la participación en iniciativas de desarrollo profesional continuo oscila entre el 20 y el 30 % en el conjunto de la UE.

Cambio en las expectativas de los alumnos

Los modelos de aprendizaje también varían. Los alumnos demandan cada vez métodos docentes más flexibles, que les permitan aprender en horarios adaptados a su ritmo personal de actividades. De los profesores se espera que adopten nuevas tecnologías y nuevos planteamientos didácticos, como el aprendizaje electrónico y a distancia, o los entornos educativos virtuales basados en el empleo de TIC. Los modelos de enseñanza pasivos, como las clases tradicionales, encuentran cada vez peor acogida, al tiempo que a los profesores se les exige ejercer cada vez más como tutores y también que desarrollen sólidas destrezas en el ámbito de la comunicación. Por ejemplo, en la Universidad Aalto de Finlandia, se emplea cada vez menos el modelo tradicional de conferencia en el aula, y cada vez se recurre más a los procesos de aprendizaje asociativos. Los alumnos se desentienden cada vez más de los títulos obtenidos simplemente por asistir a un curso y buscan una rentabilidad inmediata a lo aprendido.

Apoyo a la reestructuración

Medidas de apoyo a la reestructuración

La pérdida de puestos de trabajo provocadas por las reestructuraciones empresariales comportan costes sociales significativos, lo que justifica apoyar a las empresas que atraviesan tales procesos con el fin de minimizar o evitar sus efectos más dolorosos. La reestructuración supone un episodio excepcional en el devenir de las empresas, y la mayoría carecen de la experiencia y de los conocimientos técnicos específicos para llevar adelante el proceso. En respuesta a tales necesidades, gobiernos, empresarios y sindicatos de toda Europa han abogado por la adopción de diversas medidas orientadas a apoyar a las empresas y a los trabajadores afectados por las reestructuraciones. Eurofound ha recabado y recogido en una nueva base de datos información relativa a tales instrumentos de apoyo (véase el cuadro).

En el informe Instrumentos públicos de apoyo a la reestructuración en Europa de Eurofound, se incluye información de referencia sobre tales medidas, se describen los principales agentes encargados de su aplicación y financiación, y se detallan aspectos determinados de procesos de reestructuración concretos. Aún cuando no se hubieran diseñado específicamente para procesos de reestructuración, muchas de estas medidas han proporcionado la flexibilidad necesaria

para su adaptación caso por caso, con el fin de contrarrestar de manera específica las consecuencias «penosas» de la reestructuración, sobre todo en el caso de grandes empresas, en las que los despidos hubieran repercutido muy gravemente sobre la economía de determinadas regiones. En relación con la mayoría de los instrumentos que figuran en la base de datos, poco sabemos sobre su eficacia real, es decir, sobre si han contribuido, y en qué medida, a alcanzar unos resultados beneficiosos o, al menos, aceptables, tanto para la empresa, como para sus empleados.

Base de datos del ERM sobre instrumentos de ayuda a la reestructuración

Eurofound puso en servicio la base de datos del ERM sobre instrumentos de ayuda a la reestructuración en 2011. Su objetivo era documentar un conjunto de medidas públicas pertinentes y beneficiosas para la anticipación y la gestión del cambio. La base contiene diversos ejemplos de lo que está haciéndose y puede hacerse, y en este sentido sirve como repositorio de ideas para los responsables de la toma de decisiones en materia de procesos de reestructuración tanto desde el sector público como desde el privado. Los instrumentos consignados son medidas de alcance general, y excluyen las herramientas de apoyo temporales y específicas dictadas por la recesión. Hasta la fecha se han consignado casi 400 ejemplos ilustrativos, y la base de datos se actualiza regularmente.

Partes interesadas

La mayoría de los instrumentos de ayuda a la reestructuración se han facilitado gracias a la cooperación de diversos agentes. Los gobiernos nacionales intervienen en el 80 % de las medidas registradas en la base de datos, sobre todo en calidad de financiadores, pero también como artífices de la normativa en la que se fundamentan los instrumentos, o bien en funciones de apoyo técnico especializado. Los interlocutores sociales intervienen en la negociación y el diseño de las medidas, así como en la ejecución y la administración de los instrumentos de ayuda. También son partes interesadas los servicios públicos de empleo, diversas agencias de la Administración pública (en particular, órganos de la seguridad social y oficinas de estadística), proveedores de servicios educativos, servicios de consultoría e investigación, e instituciones financieras.

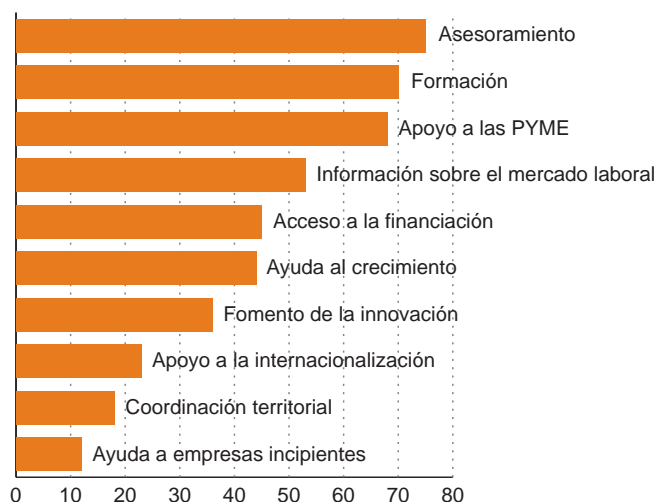
Fuentes de financiación

Para el 70 % de los instrumentos analizados, la financiación corre íntegra o parcialmente a cargo de las Administraciones nacionales, el 17 % se cofinancian con cargo a fondos de la UE, mientras que los empresarios financian un 13 %. Los interlocutores sociales, bien conjuntamente o por separado, financian hasta el 10 % de los instrumentos, y en torno al 5 % no requieren una financiación específica. Combinar fuentes de las Administraciones nacionales y fuentes europeas es una práctica muy extendida y, en ocasiones, se cuenta también con fondos adicionales (aportaciones, por ejemplo, de gobiernos regionales o locales, de interlocutores sociales, o de empresas).

Instrumentos de apoyo a los cambios previstos

Los instrumentos descritos en la base de datos del ERM constituyen en dos terceras partes medidas de apoyo a futuros procesos de reestructuración (véase la figura 6). Tales medidas contribuyen al logro de objetivos a largo plazo para el desarrollo de las economías regionales y al mantenimiento de la competitividad, la sostenibilidad y la adaptabilidad empresarial al nuevo marco contextual. Dentro de esta categoría predominan las medidas de prestación de servicios de asesoramiento y consultoría a las empresas para su ampliación y diversificación, como es el caso de la formulación de estrategias de innovación, internacionalización o crecimiento. Un número comparativamente elevado de instrumentos se centra en las pequeñas y medianas empresas (PYME).

Figura 6: 10 principales instrumentos de ayuda para afrontar futuros cambios (n°)



Las medidas de fomento de la formación en el ámbito empresarial, con el fin de atender la necesidad de destrezas de las empresas en el futuro, juegan también un papel destacado. Entre dichas medidas figuran las destinadas a financiar la formación de los empleados, con objeto de adaptar sus destrezas a los cambios en el mercado laboral, los incentivos fiscales destinados a favorecer el desarrollo de cualificaciones entre empresas y trabajadores, y la atribución a los empleados del derecho a participar en la formación, así como la obligación para el empresario de autorizar dicha formación en horario laboral.

Ejemplo: asesoramiento

El programa finlandés Globaali tiene por objeto la internacionalización de las PYME. El programa evalúa el potencial de cada empresa para operar en mercados mundiales, así como los motivos para dicha expansión, sus perspectivas de crecimiento, y su competitividad en los mercados internacionales. El programa elabora a continuación un modelo de internacionalización destinado a la empresa en cuestión, con el fin de extraer el máximo rendimiento en el mercado objetivo, y esboza los ámbitos de inversión y desarrollo, las actuaciones que deben emprenderse, el personal esencial que habrá de hacerse cargo del proceso, y los planes y recursos financieros requeridos. Globaali ha permitido a más de 700 empresas equiparse más eficazmente de cara a la internacionalización.

Ejemplo: formación

En Italia, los fondos intersectoriales asignan recursos a la formación profesional permanente en determinados sectores económicos, o en ocupaciones específicas dentro de los diversos sectores. Los fondos financian total o parcialmente los planes de formación de determinados trabajadores a título particular, o bien de la plantilla en general de una empresa. Los empresarios deben destinar el 0,3 % de sus cotizaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social a la formación de los trabajadores. El fondo sufragará el coste total de los proyectos desarrollados en zonas deprimidas, y la mitad del coste en zonas menos desfavorecidas. En 2009 y 2010, los fondos de formación profesional intersectoriales aprobaron 9 800 planes de formación, con la participación de aproximadamente 1,3 millones de empleados de más de 32 500 empresas.

Otras medidas importantes incluyen la prestación de:

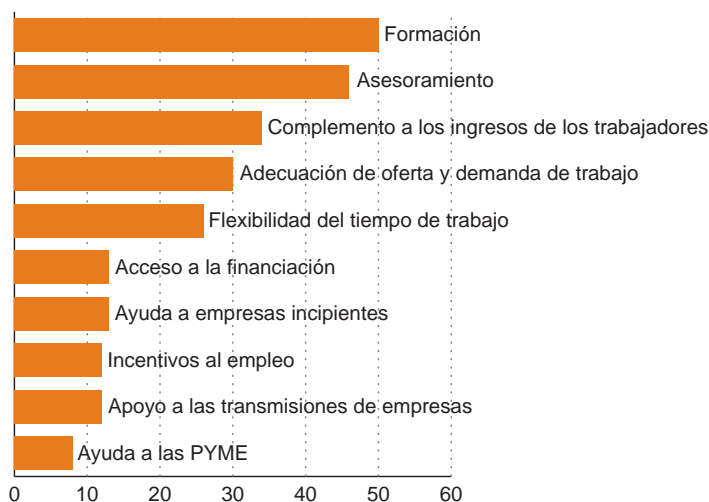
- información sobre las tendencias económicas y los mercados laborales, como orientación para la toma de decisiones dentro de las empresas así como a nivel decisorio;
- acceso a la financiación, bajo la forma de ayudas o subsidios, créditos en condiciones favorables, o garantías, que se vinculan a fases específicas del ciclo vital de la empresa (como las fases de crecimiento, innovación, diversificación o internacionalización), o a la creación de empleo.

Instrumentos para gestionar la reestructuración en curso

En torno a un tercio de los instrumentos están concebidos con el fin de gestionar los efectos de las reestructuraciones en curso (figura 7). Predominan en esta categoría las medidas de formación de las plantillas, específicamente orientadas a los empleados afectados por la reducción de la jornada laboral, o despedidos como consecuencia de un proceso de reestructuración. En este sentido, dichas medidas se combinan a menudo con otros tipos de ayudas, como las de ingresos complementarios, o los servicios de adecuación de los trabajadores a las vacantes existentes, o se centran en ámbitos específicos, como las competencias para la creación de empresas.

Las medidas de asesoramiento tienden a concentrarse en los trabajadores amenazados o envueltos en procesos de regulación de empleo. A menudo, estos servicios de asesoramiento trascienden el tipo de actividades habituales de los servicios públicos de empleo dirigidas a los desempleados, y agilizan o facilitan el acceso a las ayudas, por ejemplo, mediante el establecimiento de puntos de contacto en las instalaciones de la empresa afectada. En el caso de las empresas, se las asesora para gestionar mejor el proceso de reestructuración, y de consulta con los miembros de sus plantillas. La asistencia puede centrarse en cuestiones específicas (como el acceso a la financiación, o las transmisiones de la propiedad empresarial), u operativas (como las subvenciones a los salarios u otros incentivos al empleo).

Figura 7: 10 principales instrumentos para la gestión de los cambios en curso (n°)



También son importantes los instrumentos que facilitan la combinación de los complementos de los ingresos y la flexibilidad de los horarios laborales, en particular las medidas que permiten a los empresarios reducir temporalmente las jornadas de trabajo y compensar (parcialmente) a los miembros de la plantilla afectados por una disminución relativa de los ingresos.

Ejemplo: flexibilidad del tiempo de trabajo

Las cuentas de tiempo de trabajo (Arbeitszeitkonten) en Alemania contribuyen a salvaguardar el empleo, y proporcionan un margen de acción a los empresarios para gestionar las fluctuaciones a corto plazo de la demanda de mano de obra, sin tener que atenerse a los procedimientos exigidos respecto a las horas extraordinarias o a los complementos salariales. Los empleados pueden acumular el tiempo extra trabajado, y utilizarlo para obtener permisos. Las cuentas a corto plazo (como las de horario flexible (flexitime) o de horas extraordinarias), que se saldan en el plazo de un año, constituyen la forma más generalizada. En 2009 y 2010, en torno al 45 % de los centros (con comité de empresa) hicieron uso de estas cuentas de tiempo de trabajo.

¿Constituyen un lujo unas condiciones dignas de trabajo 2

Una condiciones dignas de trabajo, ¿pueden considerarse un lujo?

En un mundo ideal, todas las empresas extremarían precauciones para dotarse de una mano de obra feliz, con trabajos estimulantes, y retribuciones de ensueño. En el mundo real, las cosas no suceden así. ¿Tenemos certeza de que a las empresas que ofrecen mejores puestos de trabajo (mayor autonomía en el puesto de trabajo, desarrollo de las propias capacidades, conciliación de la vida profesional y la vida personal) obtienen mejores resultados que las guiadas por un planteamiento menos «avanzado»? Ciertas organizaciones han progresado notablemente, con frecuencia en el contexto del diálogo social, pero cuando el contexto es de estancamiento económico, en muchas empresas cunde la inquietud sobre cómo redundará todo ello en la productividad. Por otra parte, la incorporación al lugar de trabajo de unas prácticas inteligentes que mejoren la calidad del trabajo y a la vez eleven el rendimiento podría constituir, en parte al menos, una respuesta europea a la búsqueda de nuevas fuentes de productividad en el marco de la economía global.

Eurofound ha llevado a cabo, a lo largo de varios años, un proyecto encaminado a recabar datos que acrediten y pongan de manifiesto los vínculos existentes entre el diálogo social y las condiciones de trabajo, así como su efecto sobre el rendimiento de los trabajadores y de las empresas. El proyecto comprende la realización de estudios de investigación concebidos con el fin de ahondar en el conocimiento de dichos vínculos, mediante una revisión en profundidad de la bibliografía, el análisis de los datos de la Encuesta europea de empresas (ECS) y diversos estudios en profundidad de casos. En 2011, Eurofound publicó varios de dichos estudios, y algunos son objeto de revisión en el presente apartado.

Encuesta europea de empresas (ECS)

Con una periodicidad de cuatro años, Eurofound lleva a cabo el barómetro de empresas ECS en empresas de 10 o más empleados, en la UE27, Croacia, la antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía. La encuesta documenta las estrategias de flexibilidad de las empresas y constituye una fuente única para cotejar información sobre el diálogo social en el lugar de trabajo. La última encuesta se celebró en 2009, y comportó más de 27 000 entrevistas entre responsables de recursos humanos, y más de 6 500 entre representantes de los trabajadores.

¿Qué son las prácticas de trabajo de alto rendimiento?

Las prácticas de trabajo de alto rendimiento (PTAR) toman como base la teoría - sintetizada en el modelo de capacidad, motivación y oportunidad (CMO) - conforme a la cual unos incentivos correctos potencian la capacidad de los empleados para efectuar su trabajo, su motivación para rendir por encima de lo especificado en la descripción del puesto de trabajo, y la oportunidad de dedicar un esfuerzo adicional que trascienda los requisitos básicos de su trabajo.

A su vez, esta mejora en el rendimiento de los trabajadores contribuye a potenciar el desempeño de sus respectivas organizaciones. Las PTAR incluyen prácticas diversas y pueden catalogarse en general como aquéllas que:

- garantizan una elevada calidad de la aportación del insumo laboral, en particular unos procesos cuidadosos de contratación y de selección, de formación y de desarrollo;
- estructuran la organización del trabajo y el diseño de los puestos, así como los regímenes de trabajo en equipo y de flexibilidad de la jornada laboral;
- descentralizan las jerarquías y delegan la toma de decisiones;
- proporcionan incentivos en función del rendimiento, como la remuneración y la promoción profesional ligadas al rendimiento.

Prácticas de trabajo de alto rendimiento

Se considera que ciertas prácticas en el lugar de trabajo, calificadas como de alto rendimiento (PTAR), mejoran el rendimiento de los trabajadores y de las organizaciones en las que operan. Eurofound emprendió un estudio con el fin de determinar si era viable recabar datos que acreditasen la existencia de dichos vínculos, seleccionando los datos de ECS sobre un conjunto de PTAR relacionadas con la formación, la retribución, el trabajo en equipo, la flexibilidad del horario laboral y el diálogo social entre trabajadores y empresarios. Los resultados, publicados en el informe «Prácticas de gestión y rendimiento sostenible de las organizaciones», avalaron mediante pruebas coherentes que la utilización de las PTAR está asociada a la mejora del rendimiento, tanto en el caso de los empleados como de las empresas.

Buenos resultados para los trabajadores

En lo que se refiere al rendimiento de los trabajadores, las PTAR mostraron la asociación más sólida con la reducción del absentismo, la mejora de la motivación y la capacidad para retener el personal. El trabajo en equipo autónomo destacó por su asociación con los tres avances referidos, pero el trabajo en equipo no autónomo no tuvo efecto alguno sobre el absentismo, aunque sí repercutió negativamente sobre la capacidad de retención del personal. Las prácticas en materia de formación también se revelaron importantes. Todas las PTAR relacionadas con la formación (revisiones periódicas de las necesidades de formación, alta cualificación del 40 % de la plantilla, concesión de permisos de formación, y formación impartida para realizar nuevas tareas) revelaron asociaciones positivas con la motivación, mientras que la revisión regular de las necesidades de formación y el hecho de contar con un 40 % de la plantilla altamente cualificado guardaban relación con una reducción del absentismo.

La flexibilidad laboral por parte de más de una quinta parte del personal se asoció a una disminución del absentismo y a una mejora de la motivación. La mera introducción de una política de flexibilidad laboral no surtió efecto de ningún tipo sobre la motivación, pero sí repercutió negativamente sobre la capacidad de retención del personal. Las prácticas de trabajo a tiempo parcial no parecen haber reportado beneficio alguno en materia de rendimiento.

Por lo que se refiere a las prácticas de remuneración variable, solo el reparto de beneficios parece reportar beneficios, ya que se han constatado vínculos con la disminución del absentismo y el refuerzo de la motivación. La retribución vinculada al rendimiento no presentó ninguna o al menos ninguna asociación negativa con el absentismo, la motivación y la retención del personal, mientras que la titularidad de cualquier tipo sobre acciones de la compañía, fuera del tipo que fuera, ejerce una influencia mínima.

La presencia de mecanismos de representación de los trabajadores y de consulta ad-hoc presenta en la mayor parte de los casos una asociación negativa o nula con el rendimiento. De hecho, el único vínculo positivo fue el detectado entre la representación de los trabajadores y la capacidad de retención del personal.

Buenos resultados para las organizaciones

Por lo que respecta al rendimiento de las organizaciones, las medidas de formación se asociaron fundamentalmente a la mejora del rendimiento, y se vincularon de manera positiva a un nivel de productividad por encima de la media, a la elevación de dicha productividad durante el último trienio considerado, a un buen clima de trabajo, y a la adecuada situación económica de la empresa.

La retribución vinculada al rendimiento y las medidas de reparto de beneficios repercutieron positivamente sobre el bienestar económico y la productividad, pero esta repercusión fue nula en relación con el logro de un clima de trabajo favorable. Las medidas relativas a la propiedad de participaciones ejercieron efectos más limitados, y se vincularon únicamente a la obtención de una productividad por encima de la media. Las prácticas relativas al tiempo de trabajo flexible y al trabajo en equipo se asociaron a la mejora de la productividad, pero no se observó vínculo alguno con el

clima de trabajo, ni con la situación económica de las empresas. De nuevo en este caso, en la mayoría de las ocasiones las prácticas de trabajo a tiempo parcial se vincularon negativamente con el rendimiento.

La consulta ad-hoc en ausencia de representación de los trabajadores se asoció positivamente a los cuatro resultados considerados. En cualquier caso, la representación de los trabajadores presentó una asociación diversa con los indicadores de rendimiento de las organizaciones; así, se vinculó positivamente a la mejora de la productividad en los tres últimos años considerados, pero negativamente a la consecución de un buen clima de trabajo y una buena situación económica de la organización.

Elementos esenciales

Las pruebas recabadas en el estudio indican que las prácticas relacionadas con el trabajo en equipo y la formación pueden revestir especial importancia para el rendimiento, el refuerzo de capacidades, la motivación y la oportunidad. Tales prácticas pueden constituir componentes esenciales de los paquetes de PTAR en la mayoría de las organizaciones, y constituyen ámbitos de interés para las políticas cuyo objeto es la promoción y difusión de dichas prácticas.

Las 10 PTAR principales

1. Trabajo autónomo en equipo.
2. El trabajo en equipo constituye un elemento importante en el lugar de trabajo.
3. La necesidad de formación es objeto de comprobación periódica.
4. La proporción de los miembros de la plantilla altamente cualificados supera el 40 %.
5. Se conceden permisos de formación.
6. Se imparte formación para abordar nuevas tareas.
7. Se ofrecen mecanismos de reparto de beneficios.
8. Es posible acogerse a planes de flexibilización de la jornada.
9. Al menos el 20 % del personal se acoge a planes de flexibilización de la jornada.
10. Consultas ad-hoc con la plantilla en ausencia de una representación formal de los trabajadores.

Acto: vínculos entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los trabajadores y la empresa

Eurofound organizó una conferencia en Varsovia en noviembre de 2011, con el fin de estudiar hasta qué punto las empresas pueden ofrecer mejores condiciones de trabajo y elevar al tiempo su competitividad y rendimiento. Se examinaron las buenas prácticas aplicadas en este ámbito, así como el papel desempeñado por la Administración, la patronal y los sindicatos. La conferencia, a la que asistieron diversos responsables políticos europeos y polacos, fue organizada en cooperación con la Confederación Polaca de Empresarios Privados (PKPP Lewiatan), bajo la Presidencia polaca de la UE.

Una situación que beneficia a todos

«Observamos que existen grandes posibilidades de beneficiar a trabajadores y empresas si las condiciones laborales y las medidas de organización del trabajo se ejecutan y gestionan debidamente. Nuestros estudios nos han permitido determinar además que, en particular, las empresas a las que no les va tan bien pueden beneficiarse de estas medidas»

Radosław Owczarzak, director de investigación de Eurofound

Ayuda a los trabajadores con responsabilidades asistenciales

Las PTAR no son el único medio de obtener el máximo partido de los trabajadores. Las organizaciones pueden beneficiarse de un ajuste de las prácticas laborales con el fin de adaptarse a las necesidades de los diferentes trabajadores. Eurofound ha llevado a cabo una investigación sobre las iniciativas empresariales orientadas a los trabajadores asistenciales, basada en más de 50 estudios de caso en 11 Estados miembros. Una de las conclusiones del estudio fue que en opinión de muchos empresarios, las medidas orientadas a los trabajadores con personas a su cargo, dentro de una gama más amplia de medidas concebidas para conciliar la vida laboral y la personal, han contribuido al logro de beneficios empresariales concretos, entre los que figura la reducción del absentismo, una menor rotación de las plantillas, el refuerzo de la motivación, un mayor compromiso con la organización, y una mayor satisfacción en el puesto de trabajo.

Los empresarios han observado asimismo que las prácticas relativas al tiempo de trabajo flexible pueden evitar que este tipo de trabajadores deban acogerse a los permisos de larga duración, lo que beneficia tanto a los propios interesados, como al empresario. Las experiencias extraídas de muchos de estos casos indican que los trabajadores con personas a su cargo prefieren acogerse por lo general a mecanismos de flexibilidad, antes que abandonar el trabajo durante un cierto plazo (aunque algunos sí se sirven de permisos en aquellas situaciones en las que su solicitud representa para ellos la única opción viable).

Determinados representantes de los empresarios creen que prestar apoyo a los trabajadores con personas a cargo puede influir positivamente en la motivación y la lealtad de los empresarios en general, ya que confiarán en contar con ayuda en el trabajo en caso de afrontar una crisis en su tarea asistencial. En algunos casos, se notificó que disponer de medidas de apoyo a los cuidadores había resultado útil en las contrataciones, ya que tales medidas contribuyeron a la percepción de la organización como un «buen» empresario. En términos más generales, se aludió a la mejora de la imagen corporativa como un beneficio en determinados casos. Entre los resultados notificados se aludió al refuerzo del perfil de la empresa derivado de la consecución de premios en el ámbito de los RRHH, y el éxito en la realización de auditorías sobre el apoyo prestado a la vida familiar. Dichos resultados se percibieron como elementos útiles no sólo a la hora de la contratación, sino también para ofrecer una imagen corporativa positiva a los consumidores.

Algunos de los tipos principales de medidas adoptadas en el ámbito empresarial en apoyo de los trabajadores con personas a cargo son los siguientes:

- disposiciones relativas a permisos;
- alternativas para la reducción de las jornadas de trabajo;
- flexibilidad laboral y ajustes en el trabajo;
- fomento de la sensibilización y desarrollo de capacidades en esta materia entre los directivos y los empleados;

- medidas relativas a la salud y el bienestar en el trabajo;
- apoyo relacionado con la asistencia (por ejemplo, información, asesoramiento), así como ayudas prácticas a la función de cuidador.

La evolución de las prácticas en el lugar de trabajo para satisfacer las necesidades de los trabajadores con personas a su cargo tiene una significación más amplia en lo que atañe a la atención de las demandas del mercado laboral en el futuro. Tradicionalmente, las mujeres se han encargado de la prestación de la atención en las familias y, a medida que aumenta su participación en la población activa, la integración de esa labor de asistencia con el empleo cobra cada vez más importancia. Además, la sostenibilidad de los sistemas de asistencia de larga duración requiere una amplia aportación de los cuidadores informales, sobre todo en un contexto en el que la cifra de personas de edad avanzada aumenta con el envejecimiento de la población.

Remuneración ligada al rendimiento en las empresas europeas

Los empresarios, enfrentados a una competencia cada vez mayor, han presionado durante la pasada década para que se les autorizase actuar con flexibilidad a la hora de fijar la remuneración. Tanto para ahorrar costes, como para potenciar el rendimiento, los empresarios procuran adoptar formas variables de retribución, como el reparto de beneficios, la titularidad de acciones y la remuneración ligada al rendimiento (RVR), basada en el rendimiento individual, o en equipo, en el lugar de trabajo o en la empresa en conjunto. La tendencia de múltiples empresas a descentralizar los sistemas de negociación, y la regulación de la remuneración, han ampliado el margen para la flexibilidad salarial, y los regímenes de remuneración variable se extienden por toda la UE. Un tercio de las organizaciones de 10 o más empleados se sirven de elementos retributivos que dependen del desempeño individual, y en estos sistemas participan los trabajadores en una proporción ligeramente por encima (53 %) de la media.

Perfil de las empresas que utilizan la RVR

En el informe de Europol «Remuneración ligada al rendimiento y relaciones laborales en las empresas europeas», se presentan los resultados de un estudio que utiliza los datos de la ECS para examinar los factores distintivos de las empresas que utilizan planes de RVR, y la posibilidad de establecer algún tipo de relación entre el empleo de tales planes, y las prácticas de diálogo social. En el estudio se analizaron los planes basados en el rendimiento tanto individual, como colectivo.

Características de las empresas

En general, en el estudio se apreció que el 37 % de las empresas de 10 o más empleados de la muestra de la UE contaba con un plan de RVR individual, mientras que el 23 % utilizaba un plan basado en el rendimiento colectivo. En ambos casos, en torno a la mitad de los planes eran de base amplia (es decir, comprendían más de la mitad de la plantilla). Ciertas características de las empresas resultaron especialmente importantes para predecir la probabilidad de que aplicaran la RVR:

- **tamaño** – la probabilidad de contar con un plan de RVR individual o colectivo era más habitual entre las empresas de 250 empleados o más;
- **sector** – la probabilidad de aplicar un plan de RVR individual era 2,5 veces más habitual entre las empresas que operan en el sector de la intermediación financiera, y la probabilidad de que utilicen un plan colectivo también supera a la del resto;

- **propiedad** – la probabilidad de que las empresas de titularidad extranjera ofrezcan la RVR es un 60 % mayor que la de las empresas nacionales;
- **situación económica** – los planes de RVR se constataron con más frecuencia en las empresas cuya condición económica es excelente.

La ubicación también es importante: la probabilidad de aplicar un plan de RVR basado en el rendimiento individual de los trabajadores era mayor en las empresas ubicadas en los países de Europa central y oriental.

Prácticas en materia de flexibilidad

En el estudio se examinó la influencia que pueden ejercer las prácticas en materia de flexibilidad sobre la adopción de planes de RVR, sobre la base de que contar con tales prácticas puede reducir la necesidad de aplicar la RVR. Sin embargo, los resultados pusieron de manifiesto que tales planes suelen coincidir con la introducción de prácticas de flexibilidad, como en los casos en que se habilita a los trabajadores para que acumulen horas, se compensan las horas extraordinarias con retribuciones en efectivo o permisos, o se conceden permisos para asistir a actividades de formación. Asimismo, las empresas que han pasado previamente por un proceso de reestructuración recurren con más frecuencia a las RVR. No se detectaron pruebas sólidas de que las empresas que recurren a contratos de duración determinada o que cuentan con un elevado porcentaje de trabajadores a tiempo parcial no apliquen planes de RVR, y no fue posible localizar ninguna conexión significativa con el empleo de trabajadores contratados a través de agencias de trabajo temporal.

Diálogo social

La RVR suele gestionarse en el marco de las estructuras de relaciones laborales a escala empresarial, y una tradición de negociación salarial puede facilitar, de hecho, la ejecución de planes al respecto. Por ejemplo, es más factible encontrar estos planes de RVR en empresas que cuentan con representación de los trabajadores, que en aquellas en las que se aplica un convenio salarial, y en las que se practica el diálogo social en materia de remuneración. No hay pruebas que vinculen la exoneración respecto a lo dispuesto en los convenios colectivos con el reconocimiento de la posibilidad de apartarse de lo dispuesto en los convenios colectivos y la implantación de regímenes de RVR, y no se encontró ningún vínculo significativo entre la presencia (o la ausencia) de tales regímenes, y las actuaciones emprendidas a nivel de empresa por motivos salariales.

Actitudes de los representantes de los trabajadores

Las empresas que cuentan con representantes de los trabajadores que apoyan la RVR son más proclives a utilizar estos planes que aquellas organizaciones cuyos representantes laborales se oponen a la remuneración vinculada al rendimiento; los representantes prestan más apoyo a estos planes cuando participan en los debates relativos a su puesta en funcionamiento. Su actitud, en cualquier caso, depende en gran medida del país y a este respecto se observa una gran variación entre países. El mayor nivel de apoyo se constata entre los Estados miembros que se incorporaron a la Unión después de 2004, así como en los países de la UE-15 con niveles salariales bajos (por ejemplo, Italia, Grecia y Portugal).

Empresas que promueven el voluntariado

Las empresas pueden emprender una vía altruista para elevar el estado de ánimo de su personal, participando en iniciativas de voluntariado. Al facilitar y promover las entre sus empleados, las empresas pueden beneficiarse de la mejora en el funcionamiento de los equipos y de la cohesión interna. Los esfuerzos de los trabajadores en el terreno del voluntariado suelen centrarse en la comunidad local, a menudo en áreas desfavorecidas y con grupos excluidos socialmente. Las encuestas realizadas entre empleados voluntarios ponen de relieve que estos consideran que el compromiso con su comunidad les aporta una sensación de realización, les recompensa personalmente y eleva su estado de ánimo. Los voluntarios se benefician de una ampliación de sus horizontes, y de la adopción de nuevas perspectivas respecto a los problemas sociales, y estas experiencias pueden permitirles aportar nuevas destrezas, confianza y entusiasmo al lugar de trabajo.

El voluntariado constituye una vía para que las empresas desarrollen su papel en el terreno de la responsabilidad social corporativa. CSR Europa, la red de empresas europeas para la responsabilidad social corporativa, y sus organizaciones asociadas de ámbito nacional, como *Business in the Community* (en Irlanda y el Reino Unido) participan activamente en el fomento del ejercicio del voluntariado por parte de los miembros de las plantillas de las empresas. En cualquier caso, en la mayoría de los Estados miembros, no existen disposiciones legales ni mecanismos de apoyo específicos para facilitar la participación de las empresas en el voluntariado corporativo. El de 2011 fue el Año Europeo del Voluntariado, y brindó la oportunidad de poner de relieve las posibilidades del compromiso social y la necesidad de crear un entorno en el que se valore el voluntariado como un elemento integral de la sociedad civil.

Los gobiernos nacionales pueden contribuir a esta labor mediante el establecimiento de un entorno regulador que promueva este tipo de iniciativa (mediante medidas de desgravación fiscal, por ejemplo), y garantizando la disposición de infraestructuras que alienten las alianzas corporativas con el sector del voluntariado. Para más información sobre el voluntariado corporativo, véase la hoja informativa Empresas y voluntariado (la lista figura al final del informe).

¿Dónde encaja el diálogo social?

Las mejoras de las condiciones de trabajo se obtienen a menudo en el contexto del diálogo entre los representantes de la patronal y los de los trabajadores. Eurofound ha venido investigando profusamente en este ámbito desde 2008, y en 2011 dio un paso más allá con la publicación del informe «Diálogo social y condiciones de trabajo», en el que intentó localizar los mecanismos internos del diálogo social que llevan a la mejora de las condiciones de trabajo. El estudio concluyó que, entre los elementos relevantes del proceso de diálogo social, figura la habilitación de estructuras consolidadas para la identificación de los problemas, la instauración del diálogo social en los diferentes niveles de la empresa, facultar a los agentes para que actúen y apliquen medidas, y la buena comunicación entre gestores y empleados.

Posteriormente, Eurofound organizó una conferencia sobre «*Eurofound and its Observatories: contributing to better working conditions and social dialogue across Europe*» (Eurofound y sus Observatorios: contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo y al diálogo social en toda Europa) en Belgrado, Serbia, en septiembre de 2011. El objetivo de la conferencia era forjar unas mejores relaciones de trabajo con seis países candidatos a la adhesión de la Europa oriental (Bosnia y Herzegovina, Croacia, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Kosovo, Montenegro y Serbia), mediante el intercambio de conocimientos teóricos y prácticos especializados en el ámbito de las condiciones laborales y el diálogo social.

Estudios de caso sobre la calidad del trabajo y el rendimiento

Los datos de la Encuesta europea de empresas proporcionan pruebas estadísticas de que las prácticas de trabajo innovadoras que contribuyen a mejorar la calidad de la vida laboral se asocian a un mejor rendimiento de los trabajadores y de las empresas. Para conocer cómo se aplican efectivamente estas prácticas en las empresas, Eurofound ha llevado a cabo un estudio cualitativo sobre los vínculos entre la calidad del trabajo y el rendimiento. La investigación se basó en 21 estudios de caso en empresas de diverso tamaño y en cuatro sectores (ingeniería electromecánica, industria alimentaria, servicios financieros y actividades relacionadas con los seguros, y comercio mayorista y minorista).

Las empresas participantes en el estudio mejoraron diferentes dimensiones del trabajo por diferentes vías: formación con el fin de reforzar las destrezas y la empleabilidad; mayor seguridad en la carrera profesional y el empleo; protección de

la salud, la seguridad y el bienestar del personal; y fomento del equilibrio entre vida laboral y personal. Aunque muchas organizaciones notificaron mejoras del rendimiento tras haber invertido de este modo en la calidad del trabajo, la relación entre las dos variables no es inequívoca, ni está necesariamente garantizada. Las propias empresas no cuantifican el impacto y, de hecho, el estudio concluyó que, con frecuencia, no se reconocen los efectos. Además, aplicadas las mejoras algunas empresas experimentan un crecimiento negativo, aunque no es fácil distinguir los efectos de las mismas de los ejercidos por la desaceleración económica.

Instantáneas

Formación, destrezas y empleabilidad: todos los nuevos empleados de Osram, un fabricante de productos electromecánicos de la República Checa, participan en un exhaustivo y oneroso programa de formación. No obstante, la empresa se beneficia de las reducciones del tiempo en que sus equipos, muy costosos, o bien no se utilizan, o no se emplean correctamente, de manera que la productividad de la mano de obra aumenta. La formación ha posibilitado asimismo la reorganización del trabajo sobre la base de los «principios de producción ajustada», aminorando el despilfarro de recursos. Dado que la empresa invierte sustancialmente en formación, se utiliza para promover el desarrollo profesional interno, y reducir la necesidad de nuevas contrataciones.

Seguridad de la carrera profesional y del empleo: los empleados de la empresa de alimentos alemana Münsterland Margarine Werke (MMW) se han visto afectados en el pasado por las fluctuaciones estacionales de la producción, que han dado lugar a despidos temporales y a una situación de inseguridad en el empleo. La empresa adoptó nuevos modelos de jornada laboral adaptados a los diferentes períodos. Los trabajadores trabajan el mismo número de horas, pero el horario se distribuye más equitativamente a lo largo del año, de manera que un descenso de los niveles de producción no dé lugar a despidos. Esta mayor estabilidad en el empleo significa que la rotación voluntaria del personal es escasa, lo cual ha contribuido a la eficacia y a un incremento de los márgenes de beneficio en MMW.

Salud, seguridad y bienestar: Senior & Cie es una empresa francesa de pedidos por correo en el sector del comercio mayorista y minorista. El gran problema de esta organización, como también del sector en su conjunto, es el nivel de trastornos musculoesqueléticos (TME) provocados por el trabajo en sí. Más de la mitad de los empleados han tenido que reducir su nivel de actividad a causa del desgaste generado por su actividad laboral, y más de un tercio han tenido que recibir tratamiento médico a causa de lesiones de origen profesional en 2006. Para abordar este problema, Senior & Cie efectuó mejoras de los equipos, y cambios en los procesos, con el fin de reducir los riesgos asociados a los TME. Empezó asimismo un programa de desarrollo de capacidades encaminado a formar a los empleados sobre la utilización eficaz de los nuevos equipos en el lugar de trabajo. Desde la puesta en marcha de tales iniciativas, la empresa ha experimentado una reducción significativa de las ausencias por enfermedad, con los consiguientes descensos en los pagos por seguros, así como un incremento del 20 % de la productividad laboral.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal: hasta fecha reciente, la jornada laboral en la Kutxa, una empresa española de servicios financieros, finalizaba a las 20.00, lo que dejaba poco tiempo en el día para la vida familiar y el ocio de los empleados. Tal situación causaba una gran insatisfacción entre los empleados, y niveles elevados de absentismo laboral. La Kutxa y los diferentes sindicatos de la empresa se reunieron a lo largo de un período de 18 meses para alcanzar una solución. Los estudios indicaban que los clientes llevaban a cabo la mayor parte de sus gestiones antes de las 16.00, por lo que se llegó al acuerdo de trasladar el final de la jornada laboral a las 16.50, lo que convenía a los trabajadores, sin representar un trastorno para los clientes. En una encuesta realizada en 2011 entre los miembros de la plantilla, se registró el nivel más bajo de insatisfacción en la historia de la empresa, pero, dado que los cambios no se aplicaron plenamente hasta 2010, aún es demasiado pronto para evaluar las reformas de manera exhaustiva.

Tiempos duros en la mesa de negociación 3

Tiempos duros en la mesa de negociación

Eurofound mantiene una red de observatorios en toda Europa cuya finalidad es brindar información fiable, actualizada y comparativa sobre relaciones laborales, condiciones laborales, y factores dinamizadores del cambio en los Estados miembros, los países en vías de adhesión y candidatos, y Noruega. En 2011, las revisiones anuales conducidas por el Observatorio Europeo de las Relaciones Laborales (EIRO) y por el Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO) sobre las evoluciones en 2010 se fusionaron en un único informe, bajo el título *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010* (Evolución de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en Europa en 2010). Europa empezaba a recuperarse de la recesión de 2010, por lo que el informe se centró en los esfuerzos acometidos por gobiernos e interlocutores sociales para reencauzar a negocios y empresas por la vía del crecimiento, sin dejar de prestar el apoyo necesario al empleo. En este capítulo se presentan algunos de los ámbitos fundamentales.

Apoyo al crecimiento del empleo

Las respuestas de los gobiernos a la crisis

De la información proporcionada por EIRO se desprende que las medidas de austeridad adoptadas por los Gobiernos apenas han dejado margen para un incremento del gasto público que permita suturar la fractura provocada por la crisis en los mercados del empleo y los mercados laborales. Varios gobiernos adoptaron en 2008-2009 medidas orientadas a evitar los despidos, reinsertar a los desempleados y prestar ayuda a quienes habían perdido su trabajo. Estas medidas se ampliaron en 2010 a Austria, Bélgica, Chipre, Estonia, Luxemburgo, Malta, Noruega y Eslovaquia. Los mecanismos de trabajo a tiempo parcial, un medio esencial para proteger a los trabajadores contra el desempleo, y para habilitar en los empresarios una respuesta a la reducción de la demanda, se ampliaron igualmente a Austria, Bélgica, Bulgaria, Francia, Irlanda, Luxemburgo y Eslovaquia.

El apoyo a empresas y emprendedores constituyó un elemento esencial del marco político en numerosos países. Por ejemplo, se redujo el impuesto de sociedades, o se simplificaron los trámites para la constitución de nuevas empresas en los Países Bajos y España, mientras que el gobierno maltés facilitó ayuda financiera a las empresas que tenían previsto un recorte de plantilla debido a una disminución drástica de la demanda.

Relaciones laborales

Por lo que atañe a la situación en materia de relaciones laborales, el informe muestra que, en la mayoría de los países, los interlocutores sociales, a escala intersectorial, participaron en grado diverso en la formulación de medidas destinadas al mantenimiento del empleo, con frecuencia a través de debates en órganos nacionales tripartitos y bipartitos. En Bulgaria, por ejemplo, tras un intenso proceso de consulta entre la Administración y los interlocutores sociales, el Consejo Nacional para la Cooperación Tripartita consiguió llegar a un acuerdo sobre un nuevo paquete de medidas contra la crisis. En Francia, a escala nacional, los interlocutores sociales (con la excepción de la Confederación General del Trabajo (*Confédération générale du travail*, CGT) suscribieron un acuerdo sobre cómo se gestionaría el empleo una vez superada la crisis.

Sin embargo, en varios países los interlocutores sociales encontraron dificultades para alcanzar acuerdos. En 2009 naufragaba la negociación intersectorial en Grecia, Irlanda y España debido al agudo impacto de la recesión en estos países, que llevó a los gobiernos de Irlanda y España a imponer medidas unilaterales con el fin de hacer frente a las consecuencias. En cualquier caso, Grecia y España retomaron el diálogo social en 2010. En Portugal, las negociaciones para el logro de un «pacto por el empleo» tripartito fracasaron.

El nivel sectorial constituye el principal nivel negociador en la mayoría de los Estados miembros de Europa occidental, así como en varios de Europa central y oriental. En Austria, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Portugal, Eslovaquia y Eslovenia, el ciclo de negociación sectorial, esencialmente anual, se desarrolló con relativa normalidad durante 2010. En Finlandia y Suecia, donde los convenios sectoriales constituyen por lo general el punto de inflexión para otros convenios colectivos, tal práctica registró ese año ciertas excepciones. La empresa concreta (o el centro de trabajo en algunos casos) siguió constituyendo el nivel de negociación más importante en Chipre, Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y el Reino Unido. En Dinamarca, Finlandia, Alemania, Italia y Suecia se hizo patente una tendencia creciente a la descentralización de los convenios.

En varios países (p. ej., en la República Checa) se notificó una ruptura de la negociación. Las dificultades que experimentó Portugal en 2009 continuaron en 2010, con una reducción del número de convenios colectivos negociados, tal vez ligada a una legislación que permite a los empresarios abstenerse fácilmente de participar en los convenios.

Medidas de conflicto colectivo

Aunque en numerosos países el número de conflictos colectivos fue escaso o nulo en 2010, la revisión concluyó que, en otros, la reestructuración empresarial, las pérdidas de empleo y los cierres de centros dieron lugar a una conflictividad laboral importante. Entre los más destacados figuran los de Finnair en Finlandia, British Airways, las empresas textiles Kali Agro y Slo.vi en Eslovaquia, y la industria del acero en Alemania. Renault anunció un posible traslado a Turquía de sus instalaciones de producción radicadas en Francia, lo que fue acogido con protestas por los sindicatos. En los Países Bajos y Noruega, el personal de limpieza inició una huelga con el fin de obtener mejores condiciones laborales y un aumento de su remuneración. En Polonia, se registraron conflictos laborales en el caso de los tripulantes de la compañía aérea nacional (LOT), en el sector del comercio minorista, y en el Grupo Energa, dedicado al suministro de electricidad.

También generó conflictos la renovación de convenios colectivos. En Chipre, por ejemplo, se convocaron huelgas al no llegarse a un acuerdo en materia retributiva dentro del sector metalúrgico. En el sector noruego de la construcción también se organizaron huelgas motivadas por los salarios mínimos de aplicación general, que atañen fundamentalmente a los trabajadores extranjeros.

Los conflictos en el sector público obedecieron a diversas causas, como la privatización de los ferrocarriles en Polonia y Grecia, o la renovación de los convenios colectivos en Alemania y Hungría, si bien fueron las congelaciones y los recortes salariales en dicho sector los que dieron lugar a las huelgas más generalizadas y más conflictivas. Las indemnizaciones por despido de los funcionarios públicos dieron lugar a conflictos en Hungría, al igual que el recorte de gastos y las pérdidas de puestos de trabajo en el Metro de Londres, o los recortes de la asistencia sanitaria en Letonia, Malta y Luxemburgo.

Prioridad sectorial: la banca

El maltrecho sector bancario fue objeto de uno de los análisis sectoriales exhaustivos de Eurofound (Recesión y diálogo social en el sector bancario: una perspectiva global) en 2011, en el que se examinó la situación del diálogo social en el sector bancario a raíz de las sacudidas provocadas por la crisis financiera. Sólo los inauditos programas públicos de rescate de la banca emprendidos en Estados Unidos y Europa han conseguido evitar la quiebra de sus sistemas financieros. En medio de la confusión generada, la imagen transmitida por las condiciones de empleo en el sector resultó sorprendente, ya que no fue uniformemente nefasta. Mientras que el Reino Unido, principal centro financiero europeo, perdía una cuarta parte de sus puestos de trabajo en el sector bancario, y otros países como Bélgica y Portugal

experimentaban también importantes pérdidas de empleo (el 15% en cada caso), el empleo aumentó en algunos países como Rumanía (25 %), Luxemburgo (23 %) y Lituania (17 %).

Relaciones laborales

En Europa, las relaciones laborales se encuentran consolidadas en el sector; el diálogo social es sólido, los niveles de sindicación superan el promedio nacional del conjunto de sectores en la mayoría de los países, y la cobertura de la negociación colectiva es relativamente elevada. La crisis supuso un desafío para las relaciones laborales, pero los interlocutores sociales ayudaron al sector a abordar sus consecuencias negativas sobre el empleo. Mediante el diálogo social se intentó analizar la situación y proponer medidas de mantenimiento o creación de puestos de trabajo en el sector bancario.

La negociación colectiva fue en gran medida de carácter reactivo y difícil, ya que se centró fundamentalmente en la moderación salarial a escala empresarial o sectorial, y trató de limitar el alcance y la repercusión social de los despidos, sobre todo mediante planes sociales negociados en las empresas en los casos de grandes reestructuraciones. La prestación de educación y formación, así como la creación de centros de despliegue, pueden ser importantes. Si bien la empleabilidad de las personas puede salir reforzada mediante planes sociales que abarquen la educación, la formación y la creación de centros de despliegue, lo cierto es que en la práctica estas medidas sólo se toman una vez adoptadas las decisiones de reestructuración.

Una negociación colectiva más ambiciosa y proactiva, encaminada a mantener los niveles generales de empleo en el sector mediante soluciones innovadoras (como los planes de reducción de jornada, la anticipación de los cambios, y la adopción de programas de ámbito sectorial para la reconversión profesional de los trabajadores) no se dio en el sector bancario, o tuvo una incidencia marginal durante la crisis.

Tendencias de un vistazo

Trabajo temporal

La utilización de contratos temporales aumentó en 23 países entre 2009 y 2010, lo que indica que los empresarios prefieren recurrir al empleo flexible en un contexto de ralentización económica. El incremento medio en la UE27 no superó los 0,5 puntos porcentuales (del 13,6 % de 2009, al 14 % de 2010), pero fue mucho mayor en algunos países. Letonia registró la mayor subida (del 4,3 al 6,8 %), seguida de Eslovaquia (del 4,4 al 5,8 %).

Salud y seguridad

Sólo algunos países notificaron la adopción de nuevas medidas encaminadas a mejorar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, así como a proteger a los trabajadores contra la infracción de la normativa que regula el acoso, la violencia o la discriminación en los lugares de trabajo. La Confederación de Empresarios de Letonia (Latvijas Darba Devēju Konfederācija, LDDK), por ejemplo, puso en funcionamiento un sistema electrónico de evaluación de los riesgos medioambientales en el trabajo, mientras que en Hungría entró en vigor nueva normativa con el fin de obligar a las microempresas a garantizar la realización de reconocimientos médicos a sus empleados.

Licencia por enfermedad

En la República Checa, las licencias por enfermedad disminuyeron un 12,6 %, y su duración media, un 3,9 %. En los Países Bajos, el nivel de este tipo de licencias descendió en 2009 a niveles inusitados (4 %), mientras que la proporción de empleados que declaró haber sufrido un accidente laboral con lesiones físicas o psicológicas que diera lugar, al menos, a cuatro días de baja por enfermedad, se mantuvo en un 3 %. Sin embargo, en Alemania y Noruega, se asistió a un acusado incremento de las licencias por enfermedad en 2009, y los interlocutores sociales y la Administración debatieron diversas medidas destinadas a invertir esta tendencia.

Formación

La mayoría de los países europeos notificaron una disminución del número de trabajadores que participan en actividades de formación, o del importe del gasto en esta materia, y sólo tres (Estonia, Italia y los Países Bajos) comunicaron la presencia de un promedio elevado de personas en iniciativas de formación, o un aumento reciente de las mismas.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

En la mayoría de los países europeos, las empresas siguieron confiando en gran medida en la utilización de modelos de contrato flexibles o atípicos (fundamentalmente, a tiempo parcial), con el fin de facilitar a sus trabajadores la conciliación de las demandas de la vida laboral y doméstica, mientras que el recurso a los horarios de trabajo flexibles se mantuvo a niveles relativamente limitados.

En Bélgica, el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores mejoró. En 2004, el 11,8 % de la población activa encontraba problemas para mantener este equilibrio, mientras que, en 2010, dicha proporción había disminuido ligeramente, al 10,6 %. Los datos indican además que los problemas para alcanzar el equilibrio se daban fundamentalmente en los puestos directivos y técnicos cualificados.

Horarios de trabajo

En Eslovaquia, los regímenes de horario de trabajo flexible (y en menor medida, el trabajo desde el domicilio propio y el teletrabajo) constituyen la herramienta habitual empleada para promover la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal. No obstante, los datos de 2010 ponen de relieve un descenso en el número de empresas que recurre a las jornadas laborales flexibles; en concreto, del 33 % de 2009, al 30,8 % en 2010.

Evolución de la remuneración

Cada año, EIRO lleva a cabo revisiones de la evolución de la remuneración y el tiempo de trabajo durante el ejercicio anterior. En *Pay developments - 2010* (Evolución de la remuneración en 2010), en el que se otorga prioridad a los planes convenidos colectivamente, el EIRO señala que los aumentos de la retribución han descendido desde 2009 en 13 de los 14 países sobre los que se dispone de datos al respecto (Malta fue la excepción). Destaca asimismo los efectos de la crisis sobre la negociación: dificultades en su desarrollo, debates más prolongados antes de la consecución de acuerdos, y ampliaciones de plazo de los convenios vigentes. En algunos casos, se suspendió la negociación colectiva de los salarios. Los interlocutores nacionales, sobre todo en los países más duramente castigados por la crisis, comenzaron a debatir y a ajustar sus vías habituales de fijación de los salarios. Por otra parte, el análisis de más de 180 convenios colectivos puso de relieve el muy limitado número de convenios en los que figurasen elementos que hubieran dado lugar a la reducción de la brecha retributiva entre hombres y mujeres (actualmente, en el 17 %).

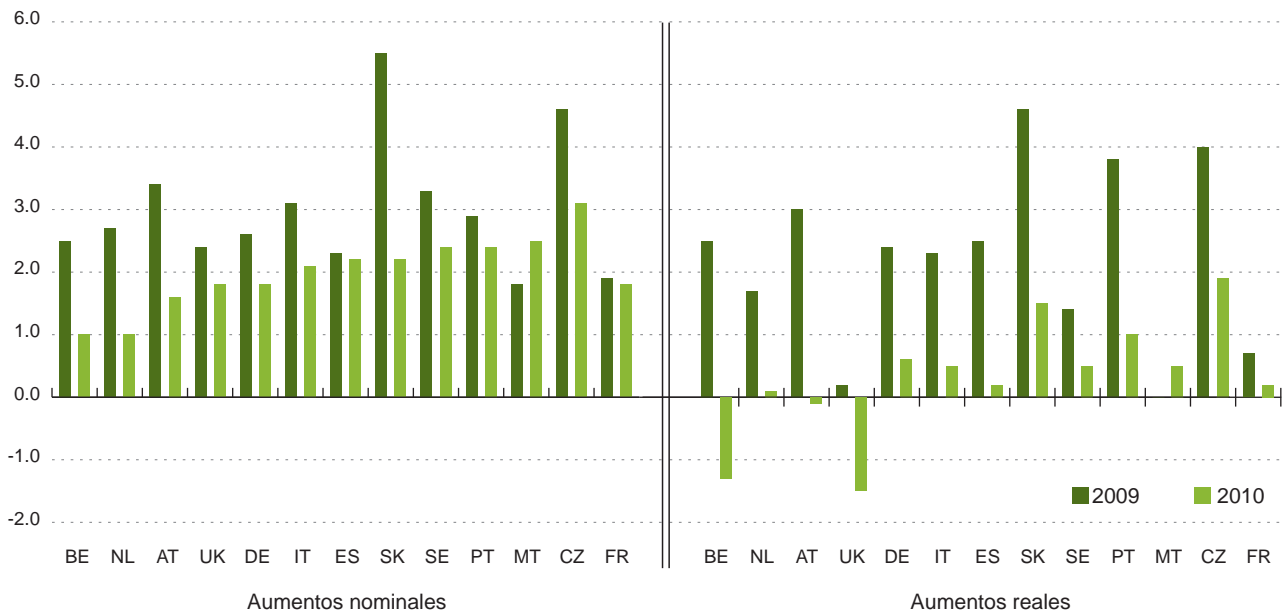
Aumentos de los salarios nominales

Los incrementos de los salarios nominales disminuyeron en Eslovaquia, Austria, Países Bajos y Bélgica (figura 8). Se registraron descensos moderados en el Reino Unido, Alemania, Italia, Suecia y la República Checa, y relativamente bajos en Portugal, España y Francia.

Aumentos de los salarios reales

En cualquier caso, en muchos países, los incrementos salariales convenidos colectivamente no contrarrestaron la evolución de los precios, con un aumento de la inflación que pasó del 1 % en 2009 al 2,1 % en 2010. Los incrementos reales de la remuneración fueron negativos en el Reino Unido, Bélgica y Austria, moderados (por debajo del 0,6 %) en los Países Bajos, España, Francia, Italia, Suecia, Malta y Alemania, y ligeramente superiores en Portugal, Eslovaquia y la República Checa.

Figura 8: aumentos salariales convenidos colectivamente, reales y nominales, en 13 Estados miembros de la UE



Salarios mínimos nacionales

El análisis efectuado por EIRO de los 20 Estados miembros de la UE con salarios mínimos fijados por ley permitió determinar que los aumentos fueron, en general, leves o inexistentes en 2010. En nueve países (Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Grecia, Irlanda, Letonia, Lituania y Rumanía), no se estableció ni se convino ningún incremento durante dicho año. Las subidas fueron moderadas en Francia, Países Bajos, España y Reino Unido, y algo más elevadas en Hungría, Luxemburgo, Malta, Polonia y Portugal.

Los salarios mínimos para los jóvenes no variaron sustancialmente con respecto a 2010. Mientras que en Eslovaquia y en algunos sectores de Bélgica se han abolido recientemente, en Grecia y el Reino Unido se introdujeron nuevas referencias salariales para aprendices, con el fin de promover el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

Horarios de trabajo

Horas convenidas

En el informe *Working time developments – 2010* (Evolución de la jornada laboral en 2010) del EIRO no se notifica cambio alguno en el promedio de horas semanales de trabajo acordadas entre 2009 y 2010 en la mayoría de los países. Eslovaquia fue el único que registró un descenso, en concreto, de 0,1 horas. La jornada laboral convenida aumentó en 0,2 horas semanales en España y el Reino Unido, y en 0,1 horas en Suecia. Francia siguió siendo el país con una semana laboral de menor duración, con 35,6 horas, como resultado muy probablemente de la «Ley Aubry», que en 2000 instauró una jornada semanal reconocida por la legislación de 35 horas. En los países nórdicos, junto al Reino Unido y los Países

Bajos, el número de horas trabajadas también es inferior, y se registra una semana laboral ordinaria convenida por debajo del promedio de la UE15 (los 15 países que constituían la UE antes de 2004), cifrado en 37,6 horas. (Véase la figura 9.)

Horas efectivamente trabajadas

El número de horas efectivamente trabajadas por semana es superior al convenido en la mayoría de los países. Las mayores cifras de horas semanales efectivamente trabajadas por empleado a tiempo completo en su empleo principal en 2010 se dieron en Rumanía y Luxemburgo, seguidos del Reino Unido, Polonia, Alemania, Bulgaria, Estonia y la República Checa. La diferencia entre el mínimo (Finlandia) y el máximo (Rumanía) ascendió a 3,5 horas. Once de los 12 Estados miembros que se incorporaron a la Unión a partir de 2004 presentan jornadas laborales semanales efectivas equivalentes o superiores al promedio de la UE27 de 39,7 horas, frente a sólo cinco de la UE15 en la misma situación. La excepción la constituyó Eslovaquia, cuyas horas efectivamente trabajadas (39,4) fue inferior a dicho promedio. Las jornadas laborales efectivas a tiempo completo de menor duración se observaron en Finlandia, Francia e Irlanda.

Figura 9: *Jornadas laborales semanales convenidas y efectivas en la UE y Noruega, 2010*

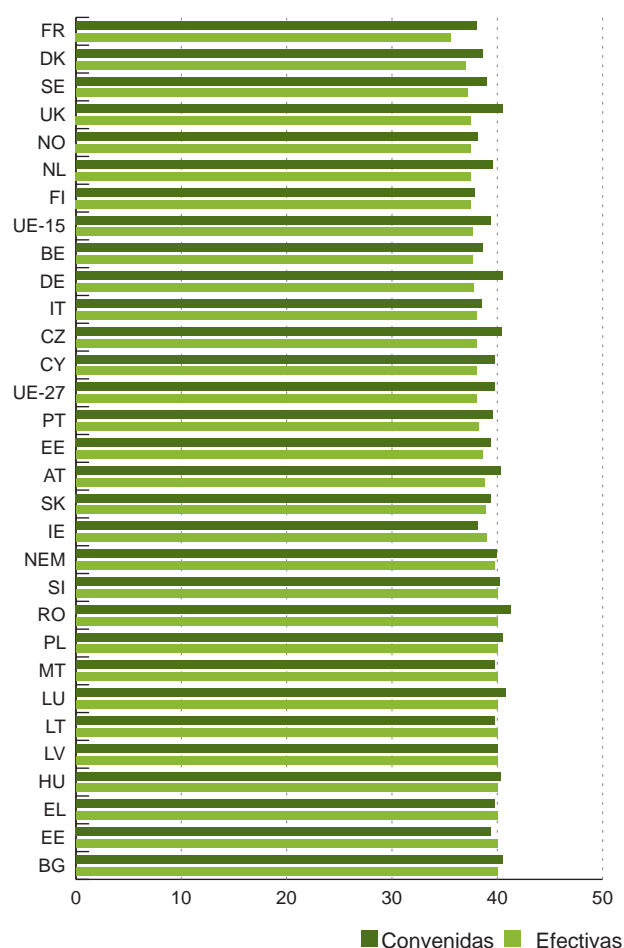
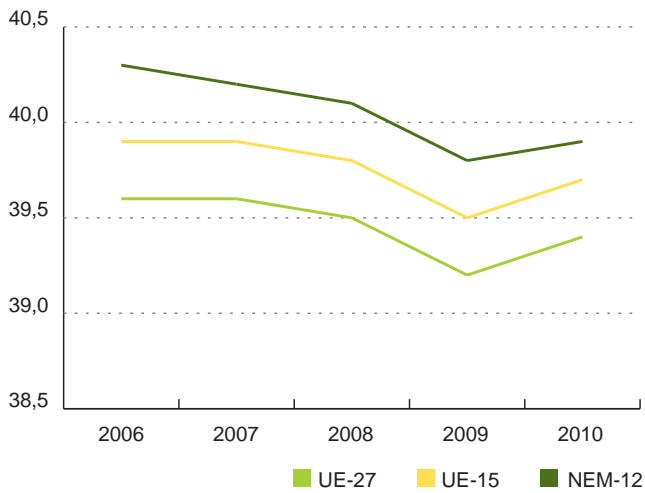


Figura 10: Jornadas laborales semanales efectivas en la UE-27, la UE-12 y los nuevos Estados miembros, 2006-2010



El EIRO detectó una ampliación de la brecha entre las jornadas laborales semanales convenidas y efectivas, una diferencia que se había venido reduciendo entre 2006 y 2009.

Los empleados de sexo masculino trabajaron más horas remuneradas por semana que las empleadas de sexo femenino en todos los países analizados en el informe, y el promedio en el conjunto de la UE es de 2,1 horas más de trabajo. La brecha fue más amplia en la UE15, donde los varones trabajaron un promedio de 2,3 horas más por semana que las mujeres. Por el contrario, en los 12 Estados miembros incorporados a la Unión desde 2004, los hombres trabajaron únicamente 1,5 horas más que las mujeres.

En el informe no se observaron cambios significativos en el promedio de días de vacaciones anuales remuneradas convenidas colectivamente entre 2009 y 2010, pero sí se destacó que el número de días es inferior en los 12 nuevos Estados miembros. Como promedio, los trabajadores de estos países continuaron trabajando anualmente más que en la UE-15, con semanas laborales más prolongadas, menos días de vacaciones anuales y un menor número de festivos.

Instantáneas

GreenWorkplaces (Reino Unido) - Una iniciativa en el lugar de trabajo a cargo del *Trades Union Congress* (TUC, Congreso de Sindicatos Británico), en la que trabajadores y dirección cooperan para procurar el ahorro en materia energética, y atenuar el impacto medioambiental de los centros de trabajo.

Red para la eficiencia en el uso de los recursos (Alemania) – Un proyecto en el que se imparte formación en el lugar de trabajo, conferencias y seminarios, y se propicia un diálogo social sectorial encaminado a crear vínculos entre el impulso de la eficiencia energética, y la preservación del empleo, organizado por el sindicato IG Metall y el Ministerio Federal del Medio Ambiente.

Iniciativas a cargo del organismo paritario de recaudación para la formación del sector de la construcción (Francia) - Se incluyen aquí diversos programas de refuerzo de las capacidades respecto a las nuevas tecnologías ecológicas, dirigidos a los trabajadores del sector de la construcción.

Euroeneff (Rumanía) – Una iniciativa transnacional que se propone desarrollar una guía multimedia sobre eficiencia energética en la renovación de edificios, para su utilización en la formación de trabajadores de la construcción respecto a las tecnologías basadas en la eficiencia energética. La gestiona una organización paritaria de interlocutores sociales en el sector de la construcción en Rumanía.

Ecobonos (Bélgica) – Una iniciativa para impulsar la capacidad adquisitiva de los trabajadores, promover a su vez la compra de productos ecológicos y estimular el empleo a largo plazo, gestionada por el Consejo Nacional del Trabajo.

Los estudios de caso pusieron de manifiesto que las estructuras de diálogo social consolidadas y una cooperación social saludable facilitan los proyectos que procuran dotar de un componente ecológico a la economía, y de equipar a los trabajadores con destrezas en el área del medio ambiente. Una interpretación común, la conciencia compartida de las cuestiones medioambientales, y una disposición a contribuir a la protección del medio ambiente son condiciones previas relevantes para el éxito en la ejecución de tales proyectos. En todos los casos descritos, tanto los sindicatos, como la patronal compartían la misma visión en relación con la necesidad de adaptar las políticas ecológicas en su centro de trabajo, empresa, sector o país. En el estudio también se sugiere que el contexto político a escala internacional o nacional actúa como un impulsor importante de las iniciativas encaminadas a la consecución de una economía más sostenible.

Consúltense el informe: *Relaciones laborales y sostenibilidad: el papel de los interlocutores sociales en la transición hacia una economía ecológica*.

Los interlocutores sociales, hacia una economía más ecológica

Aunque, últimamente, el mayor esfuerzo de gobiernos e interlocutores sociales se ha centrado en la respuesta a las turbulencias económicas, la amenaza del cambio climático perdura. La necesidad de modificar la manera en que se producen bienes y servicios, para utilizar menos energía y materias primas y reducir las emisiones, sigue ocupando un lugar principal en el temario de formulación de políticas de la UE. Esta «ecologización de la economía» transformará diversos sectores, lo que repercutirá a su vez en el empleo y las condiciones de trabajo. El diálogo social en este proceso resultará esencial, ya que ofrece una vía para la consecución de resultados mutuamente beneficiosos en el contexto de posibles conflictos.

Con el fin de arrojar más luz respecto al modo en que los interlocutores sociales pueden contribuir al desarrollo de formas de trabajo medioambientalmente sostenibles, Eurofound llevó a cabo cinco estudios de caso sobre la participación de los interlocutores sociales en iniciativas de ecologización de la economía en diferentes Estados miembros. El principal criterio de selección consistió en que el diálogo social desempeñara un papel activo en la ejecución de las medidas.

Juventud y senectud

La ampliación de la vida laboral es una medida que por lo general se entiende como medio de frenar la espiral descendente del diferencial entre trabajadores y jubilados, evitando así la anticipada crisis de las jubilaciones, que amenaza con agotar tanto las arcas públicas como los fondos privados de pensiones. La prolongación de la vida laboral exige un enfoque inter generacional que permita por un lado evacuar rápidamente a los jóvenes de las colas ante las oficinas de empleo (o ayudarles a encontrar una primera oportunidad en el mercado laboral), y por otro desarrollar trayectorias profesionales sostenibles que permitan a los trabajadores permanecer más tiempo en sus puestos de trabajo. En el marco del Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Inter generacional 2012 se brinda la oportunidad de dirigir el foco de atención hacia estas cuestiones. La presente síntesis de la actividad desarrollada por Eurofound durante el ejercicio 2011 pone de relieve que, tanto en este como en muchos otros ámbitos, la crisis económica ha frustrado las buenas intenciones de los responsables políticos. El desempleo juvenil se ha disparado, y las empresas han vuelto a recurrir a las jubilaciones anticipadas como medio de reducir plantillas.

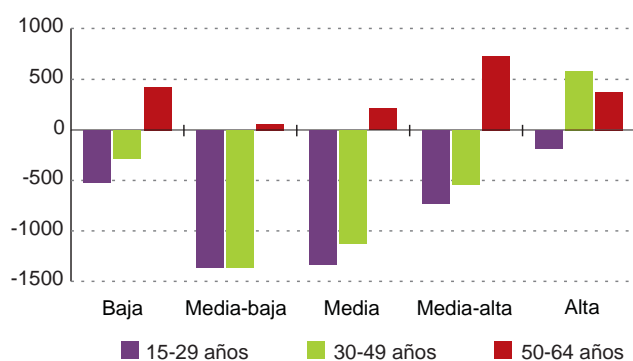
Situación de los trabajadores jóvenes

Los trabajadores jóvenes son los que salen perdiendo con la recesión

En su informe «Cambios en la estructura laboral en Europa durante la gran recesión», Eurofound alerta sobre el acusado contraste entre jóvenes y mayores que arrojan las tendencias del mercado laboral. La recesión y sus consecuencias se han cebado especialmente con los trabajadores jóvenes: el desempleo juvenil alcanzaba el 21 % en el conjunto de la UE a mediados de 2011, lo que equivale a unos cinco millones de trabajadores, y en países como España llegaba a alcanzar proporciones de hasta un 43 %.

La figura 11 muestra la pérdida de puestos de trabajo desde mediados de 2008 hasta mediados de 2010, desglosada por grupo de edad y en función de cinco franjas salariales. El cuadro muestra que las pérdidas de empleo afectaron principalmente a los trabajadores más jóvenes (15 a 29 años) y a los de mediana edad (30 a 49 años), en los puestos englobados dentro la franja media y media-baja. En cualquier caso, la proporción relativa de destrucción de empleo total entre los trabajadores jóvenes ha sido muy superior, porque este colectivo es menor en términos numéricos. Se trata de un grupo que ha sufrido la pérdida de puestos de trabajo en todas las franjas salariales y que, a diferencia de otros grupos de trabajadores de más edad, no se ha beneficiado de los incrementos netos de empleo en los puestos de trabajo mejor retribuidos.

Figura 11: *Destrucción y creación de puestos de trabajo en cinco categorías de remuneración, por grupo de edad; 2ºT de 2008 – 2ºT de 2010*



En la situación de estancamiento económico actual, la educación ha dejado de constituir una protección frente al desempleo. En varios países (Dinamarca, Estonia, Finlandia, Grecia, Italia, Lituania, Portugal, Rumanía y Eslovenia), el hecho de haber completado el ciclo de enseñanza superior no mitiga ya el riesgo de desempleo de los trabajadores jóvenes, por comparación con una situación de carencia de cualificaciones.

Beneficio para los trabajadores de más edad

En marcado contraste con la situación de los trabajadores más jóvenes, el empleo entre los trabajadores de más edad (50 a 64 años) aumentó en las cinco franjas salariales entre mediados de 2008 y mediados de 2010, y de manera más acusada en las de mayor retribución. Hasta en España, que presenta la tasa de desempleo juvenil más elevada de la UE, las tasas de empleo entre los trabajadores de más edad se situaban en los niveles de 2006 previos a la recesión. Estos trabajadores se beneficiaron en particular del incremento del empleo en los servicios públicos: la sanidad, la educación y el trabajo social. En el sector sanitario, los trabajadores de más edad absorbieron íntegramente el incremento neto del empleo, mientras que en la educación y la asistencia paliativa el incremento se distribuyó de manera más equitativa entre los grupos de edad avanzada y los de mediana edad. La principal divergencia respecto a este patrón se registró en la República Checa, donde la tasa de empleo entre los trabajadores de más edad avanzada disminuyó sustancialmente, especialmente en los puestos mejor retribuidos dentro de la administración pública.

El efecto global de estos cambios estructurales sobre el mercado laboral se traduce en un mayor envejecimiento de la población activa de la UE, al tiempo que los jóvenes pasaban a engrosar en número creciente las filas de desempleo. La situación arroja luz sobre el conflicto que bajo enfrentadas presiones deben dirimir los órganos de responsabilidad política: por un lado incorporar a los jóvenes al trabajo, y por otro fijar durante más tiempo en el empleo a los trabajadores de más edad, a la vez que se contrae el mercado laboral.

Acto: Colaboración en pro del empleo juvenil. Pasar de la educación al trabajo: un reto a nivel mundial

En junio, Eurofound organizó un seminario conjunto sobre empleo juvenil con otras tres agencias de la UE (Cedefop, EU-OSHA y la ETF), en el que la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo oficiaron como anfitriones. El objetivo del seminario era agrupar el trabajo realizado por las diversas agencias en materia de empleo juvenil, y formular alternativas dirigidas a los responsables políticos europeos.

Pervenche Berès, que como presidenta de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales asumió también la presidencia del seminario, criticó la carencia de inversión pública adecuada en la problemática de la juventud, así como el hecho de que dicha problemática sea la primera sacrificada a nivel político en cuanto los presupuestos públicos se contraen. En sus conclusiones, señaló que el empleo juvenil es una cuestión transversal que requiere respuestas transversales, pero que el desarrollo del capital humano, la educación, la formación, la empleabilidad y el acceso a los mercados de trabajo han de recibir una prioridad absoluta.

László Andor, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, subrayó asimismo la complejidad del problema del desempleo juvenil, que plantea el reto esencial de acometer actuaciones coherentes en el marco del variado abanico temático a escala europea e internacional.

«El desempleo juvenil es un reto fundamental al que no se le presta toda la atención que merece. Los expertos no se ponen de acuerdo sobre una agenda común para resolver los problemas, pero todos convienen en que las partes interesadas deben avanzar juntos», declaró Emilie Turunen, miembro suplente de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

NiNi

Suscita una enorme preocupación el grupo de jóvenes conocido como «NiNi», o NEET por sus siglas en inglés, de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, los jóvenes que «ni estudian ni trabajan». En el resumen de Eurofound «Los jóvenes y los “NiNi” en Europa: primeras conclusiones» se presentan los resultados preliminares de la investigación sobre este grupo. Los NiNi constituyen una categoría heterogénea en la que tienen cabida los que buscan trabajo activamente, los que no pueden o no buscan trabajo, los enfermos de larga duración, los discapacitados, y los que corren con el cuidado de hijos u otros familiares. Estos subgrupos difieren enormemente en cuanto a experiencias y necesidades, pero todos comparten un elevado riesgo de exclusión social, a causa de su pérdida de vínculos con la educación y el trabajo. Eurostat estimó en 2010 que los NiNi representan el 13 % del total de los miembros dentro del grupo de entre 15 y 24 años de edad en la UE (en torno a 7,5 millones), pero la proporción varía ampliamente entre los distintos Estados miembros, desde el 4 % de los Países Bajos, hasta el 22 % en Bulgaria.

Factores de riesgo

Los NiNi se caracterizan por su situación de desventaja económica y social. Un joven corre mayor riesgo de incorporarse a la categoría de NiNi si:

- sus padres han pasado por situaciones de desempleo, su nivel educativo es bajo, o están divorciados;
- el nivel familiar de ingresos es bajo;
- su nivel educativo es bajo;
- origen inmigrante;
- presenta una discapacidad física o mental;
- reside en un lugar remoto.

En cualquier caso, la recesión ha arrastrado a jóvenes más aventajados hacia el grupo de los NiNi: por ejemplo, en Grecia, Estonia e Italia, el 20 % de los NiNi son licenciados.

Proporción de los NiNi en Europa

Un 12,8 % de la población entre 15 y 24 años de edad en Europa.

Un 19,7 % de la población entre 25 y 29 años de edad en Europa.

Un 15,2 % de la población entre 15 y 29 años de edad en Europa.

13,9 millones de jóvenes en Europa son NiNi.

Coste social

Voluntariado: únicamente el 26 % de los NiNi participan al menos en una organización, frente al 46 % de los jóvenes que estudian o trabajan.

Política: los NiNi tienden a proporciones inferiores de voto en las elecciones generales, y muestran menos interés por la política, que los jóvenes que estudian o trabajan. Sólo un 1,6 % de los NiNi están afiliados a un partido político.

Confianza: los NiNi presentan menor nivel de confianza institucional (4,2 %) que los jóvenes que estudian o trabajan (4,8 %).

Inclusión activa de los jóvenes con discapacidades

A los jóvenes con discapacidades o problemas de salud mental se les impide virtualmente el acceso al mercado laboral, que apenas brinda ni atención a sus problemas ni tampoco oportunidades. Las políticas de inclusión activa dirigidas a este colectivo especialmente vulnerable están en diferentes fases de desarrollo en toda Europa, pese a considerarse un mecanismo esencial para posibilitar la participación económica de sus miembros. En 2011, Eurofound revisó las medidas adoptadas en los Estados miembros para aminorar el grado de dependencia juvenil respecto a las ayudas estatales, y procurar su acceso al mercado de trabajo. El primer informe se centró en los Países Bajos, donde, en 2010, uno de cada 20 jóvenes de 18 o más años de edad recibía una prestación por discapacidad conocida como Wajong. Las autoridades neerlandesas, alarmadas por el aumento de los solicitantes de ayuda, llegaron a la conclusión de que este mecanismo estaba sosteniendo a jóvenes con problemas de salud o discapacidades que estaban capacitados para trabajar, pero que se encontraban desempleados debido a un bajo nivel educativo, competencias insuficientes para el trabajo, problemas de conducta, o escasez de puestos de trabajo adecuados para ellas. Tal constatación dio lugar a un cambio de la política, de manera que ésta priorizara:

- el hacer más hincapié en lo que estos jóvenes pueden hacer que no en lo que no pueden realizar;
- el fomento de una mejor transición desde el sistema de enseñanza a la vida activa, y una formación orientada a la integración en el mercado laboral;
- la mejora de las ayudas a los empresarios que dan empleo a jóvenes con discapacidades;
- un cambio de actitudes, con el fin de que padres, profesores, profesionales sanitarios y empresarios asuman que estos jóvenes pueden trabajar, no sólo en empleos «protegidos», sino también en puestos de trabajo ordinarios.

El nuevo sistema obliga a los jóvenes con discapacidades que pueden trabajar a mejorar sus destrezas y a buscar empleo, y les apoya para que opten por tal conducta.

Estrategias de empleo juvenil

La tardanza en encontrar el primer empleo, o los largos períodos de desempleo una vez abandonado el sistema de enseñanza, no solo ejercen un efecto inmediato sobre los jóvenes, sino que pueden minar su desarrollo personal y profesional a largo plazo. Esos efectos incluyen la reducción de los ingresos a lo largo de su vida, las continuas experiencias de desempleo, unas tasas de pobreza más elevadas, y un empeoramiento de la salud física y mental. Estudios recientes indican además que un desempleo prolongado puede empujar a los jóvenes a abstenerse de participar en la sociedad civil, con consecuencias de mayor calado aun en materia de cohesión social y compromiso democrático.

En un informe del EIRO, basado en los informes nacionales de todos los Estados miembros y Noruega, se examinó el modo en que interlocutores sociales y gobiernos se han afanado por abordar los obstáculos a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Políticas de mercado de trabajo activas

Los mecanismos de interlocución social se han visto sometidos a tensiones considerables desde el inicio de la crisis económica, han quebrado en países como Irlanda, Portugal y España, y como resultado los gobiernos se han constituido en los principales valedores de políticas orientadas a eliminar las barreras a la participación y la integración de los jóvenes en el mercado laboral. Estas políticas de mercado de trabajo activas se centran fundamentalmente en el desarrollo de regímenes de aprendizaje y formación profesional que permitan el logro de cualificaciones convalidables.

Ofrecen también incentivos financieros con el fin de animar a las empresas a contratar y formar a trabajadores jóvenes, así como a reducir los costes ligados al empleo a través de medidas tales como la reducción de las cotizaciones a la seguridad social. No obstante, se ha observado que los mecanismos de formación pueden llevar simplemente a aplazar la situación de desempleo. Los programas deben coordinarse con el fin de proporcionar una ampliación de la ayuda a los trabajadores jóvenes en las diferentes etapas de su formación y su transición al mercado laboral, y debe prestarse atención a la tarea de garantizar que existan las vacantes de empleo apropiadas en el momento de concluir su formación.

En general, las políticas oficiales dirigidas a los trabajadores jóvenes han tendido a subrayar la importancia de su acceso al trabajo, independientemente de la calidad de los puestos disponibles. Por comparación, se ha hecho escaso hincapié en el efecto del trabajo precario sobre los jóvenes. Algunos gobiernos han optado, suscitando gran polémica, por suprimir o reducir la protección del empleo, o por rebajar los salarios mínimos de los trabajadores jóvenes, a fin de promover su contratación. El riesgo estriba en que tales estrategias pueden generar e intensificar las divisiones inter generacionales, y colocar a los jóvenes en una situación de desventaja desproporcionada.

Perspectivas de los interlocutores sociales

Aunque los interlocutores sociales son muy conscientes de las dificultades a las que deben hacer frente los jóvenes, los mecanismos de negociación colectiva han jugado un papel menos importante en la respuesta a la crisis. El estudio observó que las innovaciones en materia de negociación colectiva para abordar tal problema se daban con mayor probabilidad en Bélgica, Francia y Alemania, donde el empleo juvenil ha constituido un reto a largo plazo, y las iniciativas existentes se han ampliado en el contexto de la crisis. Por el contrario, en los países golpeados más recientemente por un desempleo juvenil creciente, se encontraron ejemplos de iniciativas nacionales y sectoriales que ofrecen, sobre todo, mayores oportunidades de aprendizaje y formación profesional, así como medidas dirigidas a facilitar la inserción en el mercado de trabajo.

Aunque los interlocutores sociales se muestran favorables a ciertas medidas políticas, como el desarrollo de programas de aprendizaje profesional y la reforma de los sistemas de enseñanza, sus opiniones no coinciden en relación con otras alternativas políticas. Las empresas defienden argumentos favorables a la supresión de determinados aspectos de la protección laboral que perciben como barreras al empleo, entre los que figuran los salarios mínimos, los límites legales a la duración de los contratos, y la protección en casos de despido y desempleo. Los sindicatos, por su parte, se preocupan por la creación de excepciones específicas de los jóvenes, y por la erosión de mecanismos de protección arduamente conquistados, y subrayan la importancia de los puestos de trabajo de buena calidad para los jóvenes, sobre todo tras los períodos de prácticas y de aprendizaje profesional.

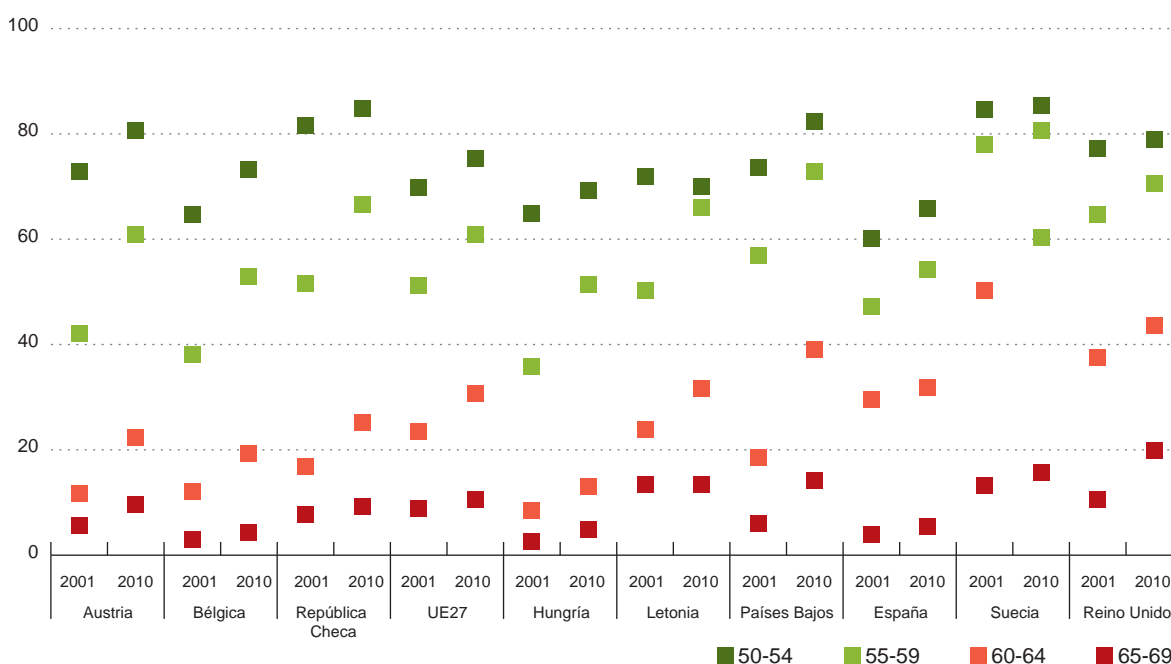
Mantener el empleo de las personas de edad avanzada

En los últimos tiempos, la crisis del desempleo juvenil ha puesto en segundo plano los problemas que afectan a los trabajadores de más edad. Sin embargo, a medida que se amplía la generación de personas de más edad, y se contrae la población activa, la necesidad de mantener a estos trabajadores durante más tiempo en el empleo resulta cada vez más acuciante si la intención de los países es equilibrar el gasto de pensiones a través las declaraciones de impuestos. Al mismo tiempo, dichos trabajadores, que acumulan un notable caudal de conocimientos y experiencias, constituyen un activo para las empresas y para otras organizaciones, y en último término los lugares de trabajo que los dejan escapar son los que salen perdiendo. El paquete de recursos *Living longer, working better – Active ageing in Europe* (Vivir más, trabajar mejor.–El envejecimiento activo en Europa) permitió reunir los numerosos estudios efectuados por Eurofound sobre la participación de las personas de edad avanzada en el empleo.

Reducir la tasa de dependencia

En el resumen «Efectos de la recesión en las políticas relacionadas con la gestión del “factor edad”» se describe la evolución de las políticas encaminadas a mantener a los trabajadores de mayor edad en el empleo en nueve Estados miembros (Austria, Bélgica, República Checa, Hungría, Letonia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido). Las tasas de empleo de las personas de más edad han aumentado durante la última década en dichos países, aunque difieren ampliamente entre sí (figura 12). En Suecia, por ejemplo, más del 60 % de los trabajadores de edades comprendidas entre los 60 y los 64 años siguen trabajando, frente a un porcentaje inferior al 20 % en Bélgica y Hungría. La mayor variación de las tasas de empleo entre países se da en la cohorte de edades inmediatamente previas a la jubilación (trabajadores de 60 a 64 años). En la mayoría de los países, las menores tasas de empleo entre los trabajadores de más edad son reflejo de medidas políticas anteriores favorables a la jubilación anticipada como medio de ajuste del mercado laboral.

Figura 12: Tasas de empleo por grupo de edad en nuevo Estados miembros de la UE (en %)



Los patrones que han seguido los Estados miembros en sus políticas orientadas a mantener a los trabajadores de más edad en el empleo difieren, al igual que la urgencia con la que se han dirigido determinadas iniciativas a estos trabajadores. Entre las medidas más habituales figuran:

- los incentivos financieros a las empresas para que mantengan a los trabajadores de más edad en el empleo, y contribuyan a su reabsorción a la población activa;
- los incentivos financieros a los trabajadores para que mantengan su empleo más tiempo;
- los regímenes de jubilación parcial y en diversas etapas, que permiten a los trabajadores reducir gradualmente sus horas de trabajo;
- las opciones de trabajo flexible para los trabajadores de más edad;
- las campañas de sensibilización e información para promover un cambio de actitud en relación con los trabajadores de más edad.

Tales medidas parecen lograr cierto éxito: en varios países analizados en el estudio (Austria, Bélgica, Hungría, Países Bajos y Suecia), las tasas de empleo de los miembros del grupo de edades comprendidas entre 60 y 64 años superan en 2011 sus niveles previos a la crisis, en 2008.

Trabajo sostenible

En el debate sobre los trabajadores de más edad, se plantea inevitablemente la cuestión de si un trabajador estará en condiciones de realizar idéntica labor a una edad más avanzada. Dentro de la UE, las percepciones de los trabajadores varían; así, en los Países Bajos, el 70 % cree que podrán desempeñar su puesto actual a los 60 años, porcentaje que en Eslovenia se reduce al 26 %. Las percepciones difieren asimismo por ocupación, siendo mucho mayor la confianza de los trabajadores en puestos de alta cualificación, no manuales, que la de los que desarrollan labores manuales de baja cualificación. Es menos probable que los trabajadores expuestos a niveles elevados de riesgos ergonómicos o psicosociales en el trabajo confíen en ser capaces de desempeñar su puesto a los 60 años.

Para que los trabajadores se mantengan en el empleo a medida que envejecen, debe prestarse atención a la creación de condiciones de trabajo de alta calidad, con un adecuado equilibrio entre vida laboral y personal, seguridad en el empleo y oportunidades de aprendizaje permanente, de manera que no se vean obligados a cambiar de puesto, o a abandonar la población activa. Asimismo, en los casos en los que los cambios de carrera profesional no pueden evitarse, debe facilitarse a los trabajadores la tarea de afrontar tales novedades.

La mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de más edad fue el tema de la primera sesión de la serie de seminarios de la Fundación para la puesta en común de conocimientos de Eurofound en 2011. Se hizo hincapié en diversas iniciativas encaminadas a la optimización de las condiciones laborales de dichos trabajadores, en tres áreas en las que estos pueden afrontar retos específicos: el refuerzo de las oportunidades de formación, el desarrollo de la gestión de la salud, y la provisión de una organización del trabajo adecuada. En la página *web* *Improving working conditions: Contribution to active ageing* (La mejora de las condiciones de trabajo: contribución al envejecimiento activo) se encuentran disponibles un documento conceptual, un proyecto de programa, y las presentaciones de los ponentes.

Eurofound continúa su labor en este ámbito, y utiliza datos de la 5ª Encuesta europea sobre condiciones de trabajo (EWCS), que se publicará en agosto de 2012, con el fin de analizar el empleo sostenible para los trabajadores de más edad. Los datos de la EWCS se encuentran disponibles además a través de la herramienta de presentación gráfica de encuestas de Eurofound (<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>).

Trabajo después de la jubilación

Cada vez son más las personas de edad avanzada que trabajan tras la jubilación. Animados por la tendencia a la mejora de la salud en el envejecimiento, los trabajadores de mayor edad están más capacitados para seguir trabajando, y muchos están interesados en mantener su actividad laboral. Algunos jubilados trabajan simplemente porque no desean detenerse a los 65 años. Para otros, se trata de una necesidad, ya que los ingresos por pensiones y otros conceptos son demasiado bajos para mantener su nivel de vida y atender sus compromisos financieros. Este grupo de pensionistas que trabaja ha aumentado drásticamente tras la crisis económica. Muchos adquirieron unos derechos a pensión inadecuados durante sus años de actividad laboral. El incremento de los costes, a menudo relacionado con los gastos sanitarios, también somete a presión a estos pensionistas, y la situación se exagera por la retirada de las ayudas públicas tras la ejecución de las medidas de austeridad.

Una de cada 10 personas de 65 a 69 años de edad trabaja en el conjunto de la UE, y en muchos casos se trata de pensionistas. La proporción más elevada se da en Portugal, Rumanía, el Reino Unido y Chipre, mientras que es relativamente baja en Francia, Bélgica y Eslovaquia. Los pensionistas que trabajan se encuentran en todos los sectores económicos: la agricultura es habitual en el caso de Portugal y Rumanía, mientras que el trabajo en servicios de consultoría se encuentra extendido entre los pensionistas suecos.

Perfil de los pensionistas que trabajan

Los pensionistas que trabajan tienden a ser:

- del grupo de edades comprendidas entre los 65 y los 69 años;
- varones, más que mujeres;
- trabajadores con un nivel más alto de estudios;
- autónomos;
- trabajadores a tiempo parcial.

En la hoja informativa «Trabajar tras la jubilación» se analiza esta cuestión con mayor detalle.

Acto: Envejecimiento global, envejecimiento local

En noviembre de 2011, Eurofound organizó un simposio sobre «*Working after retirement – an inter-national perspective*» (Trabajar después de la jubilación. Una perspectiva internacional), en la conferencia titulada *Ageing Globally, Ageing Locally* (Envejecimiento global, envejecimiento local) que albergó CARDI (Centre for Ageing Research and Development in Ireland) en Dublín.

En el simposio se procuró avanzar hacia una interpretación global del trabajo tras la jubilación. Se analizaron los factores que impulsan esta tendencia, y las oportunidades a disposición de los jubilados. Se examinó la prevalencia diversa y en evolución del trabajo después de la jubilación en los distintos Estados miembros, y sus características en los diferentes países. En la reunión se consideraron asimismo las medidas adoptadas a escala empresarial y de la Administración con el fin de facilitar esta opción a aquéllos que desean llevarla a cabo.

«Disponer de una pensión adecuada es motivo de preocupación en todo el mundo. Los sistemas de pensiones se reforman, y a muchos jubilados les quedan unos ingresos insuficientes. Para algunos, trabajar tras la jubilación se convierte en necesidad, mientras que también se percibe por muchos como una manera de potenciar una integración sostenida en la sociedad», comentó Hans Dubois, responsable de investigación de Eurofound.

Cambios en las políticas de jubilación tras la recesión

Iniciativas públicas

La crisis económica dio lugar a ciertas reformas de las políticas de jubilación, encaminadas a incentivar el retraso de la misma y la reducción de la carga que pesa sobre unos sistemas de bienestar social muy exigidos. La respuesta en los distintos Estados miembros fue diversa, lo que refleja en parte las diferencias en la profundidad de la crisis financiera, y en la necesidad percibida de acelerar las reformas.

- La tendencia al abandono de las políticas favorables a la jubilación anticipada anteriores a la recesión se invirtió, y resurgió esta opción como alternativa a los despidos obligatorios, en un esfuerzo por reducir las plantillas durante la crisis económica.
- Los programas de jubilación parcial se reformaron, de manera que ya no constituyen una forma de jubilación anticipada de facto, y se extendieron para alcanzar a más trabajadores.
- Los esfuerzos para elevar la edad requerida para percibir una pensión se redoblaron. Algunos países consideran el planteamiento adoptado en Suecia, donde el aumento de la esperanza de vida media y la edad referida se han vinculado con la intención de garantizar la financiación futura del sistema de pensiones.
- Los planes de pensiones con prestaciones definidas elevaron las cotizaciones exigidas a los trabajadores, casi siempre alargando el período de generación de ingresos, o reduciendo las cuantías percibidas en concepto de pensión.
- Se hizo patente la tendencia a la privatización parcial o a la introducción de sistemas de pensiones mixtos público-privados con distintos niveles.
- Los gobiernos han ampliado o introducido incentivos fiscales o de seguridad social para los trabajadores y las empresas cuya finalidad es retener a los trabajadores de más edad en su empleo.

Medidas a escala empresarial

En las empresas, las políticas progresivas de gestión del «factor edad» tienden a centrarse en el desarrollo de destrezas y la flexibilidad de la jornada laboral. Procurar la actualización de las competencias de los trabajadores contribuye a mantener su empleabilidad y adaptabilidad. No todos los lugares de trabajo enfocan el mantenimiento de destrezas desde una perspectiva de gestión del «factor edad», y adoptan estrategias más generalizadas para todos los grupos de edad y a lo largo de toda la trayectoria profesional. Los mecanismos de flexibilización laboral a medida que los trabajadores se acercan a la jubilación les anima a mantenerse en el empleo, ya que les permite suavizar el periodo de transición hacia la jubilación. La jubilación parcial, gradual o flexible, en la que los trabajadores reducen su horario laboral o sus responsabilidades profesionales, y pueden beneficiarse de ciertos derechos a pensión, constituye otra opción, cada vez más favorecida por los responsables de la formulación de políticas y las empresas.

Para más información sobre el modo en que la crisis económica ha repercutido en el desarrollo de estas políticas, véase el proyecto de investigación de Eurofound sobre «El impacto de la recesión en la gestión del “factor edad”», en el que figuran nueve informes nacionales y 18 estudios de caso de empresas.

La búsqueda de comunidades activas e incluyentes 5

La búsqueda de comunidades activas e incluyentes

La agenda de política social en Europa es muy amplia, – desde la atenuación de la pobreza hasta la mejora de la protección social y la lucha contra la discriminación – pero su objetivo, en términos generales, consiste en mejorar la calidad de vida de todas aquellas personas que viven en la UE. La Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) es la herramienta que Eurofound ha desarrollado para llevar a cabo un seguimiento de la calidad de vida en Europa. Las preguntas formuladas en la EQLS sobre relaciones sociales, participación e inclusión nos permiten evaluar el grado de cohesión social en el continente. En 2011, Eurofound llevó a cabo varios proyectos de investigación, sobre la base de los datos recabados en la encuesta de 2007, con el fin de examinar los avances en la construcción de una sociedad activa e incluyente. Uno de ellos fue un proyecto de vasto alcance sobre voluntariado, una forma de participación que beneficia a destinatarios, agentes y comunidades. En un segundo proyecto se analizó la calidad de vida de los residentes en comunidades con altos niveles de diversidad étnica, una cuestión pertinente en un contexto del aumento de la migración.

Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS)

La EQLS es una encuesta paneuropea en la que se examinan las circunstancias objetivas de la vida de las personas, y su sensación al respecto. Analiza diversas cuestiones, como el empleo, el nivel de ingresos, la educación, la vivienda, la familia, la salud y la conciliación entre vida laboral y personal. Se abordan además aspectos subjetivos, como la felicidad de los encuestados, el grado de satisfacción con su propia vida, y la manera en que perciben la calidad de sus respectivas sociedades. Los indicadores de la EQLS complementan otros índices tradicionales de crecimiento económico y nivel de vida, como el PIB o la renta. La encuesta se lleva a cabo cada cuatro años, lo que posibilita el seguimiento en el tiempo de las principales tendencias.

El trabajo de campo de la tercera EQLS comenzó en septiembre de 2011, y se completó para la UE y Noruega a finales del ejercicio. En 2012, se efectuará la encuesta además en Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Turquía, Kosovo y Serbia. En total se entrevistará a más de 35 000 personas en toda Europa para el proyecto.

Voluntariado en la UE

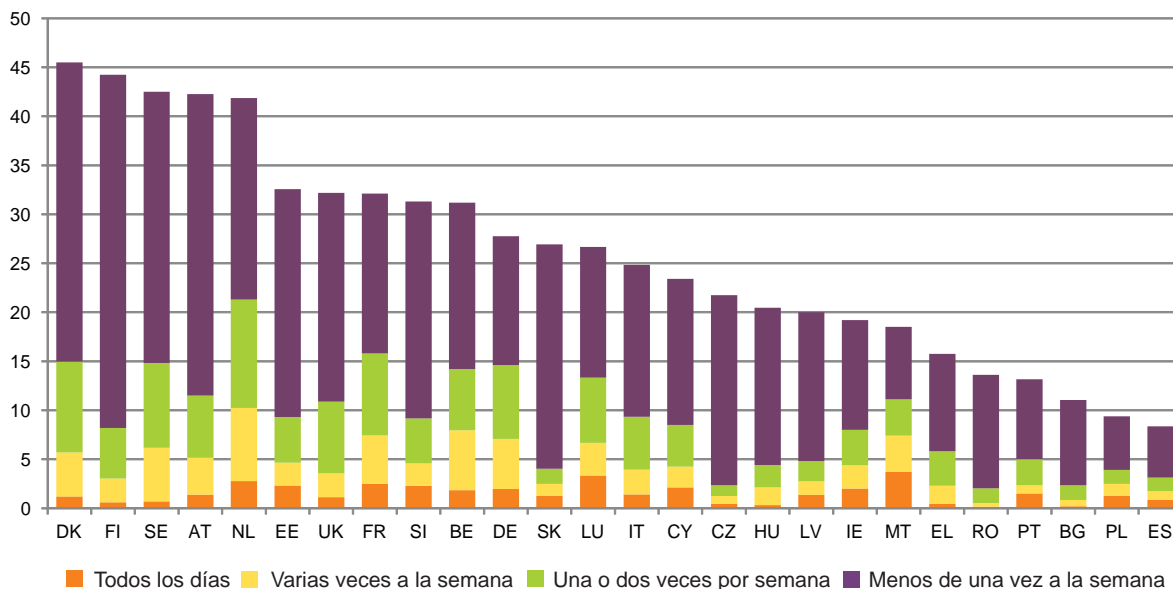
El voluntariado es una expresión de vinculación social, un reconocimiento a nivel individual de la responsabilidad de cada uno en la contribución al bien común. Indica solidaridad, un valor esencial del modelo social europeo. Con el fin de potenciar la sensibilización respecto al voluntariado, y de mejorar las oportunidades de participación en actividades de voluntariado, se designó a 2011 como el «Año Europeo del Voluntariado para promover la ciudadanía activa». Como aportación al Año Europeo, Eurofound elaboró el paquete de recursos denominado «Voluntariado: una fuerza para el cambio», en el que se presentan diversas perspectivas del voluntariado. El paquete incluye los resultados de un estudio sobre el voluntariado formal (trabajo voluntario efectuado en el contexto de una organización) en la UE, «Participación en el voluntariado y el trabajo no remunerado».

Diferencias entre países

El estudio reveló considerables diferencias en cuanto al alcance del voluntariado en la UE (figura 13). En total, una quinta parte de los consultados en la EQLS participa en actividades voluntarias organizadas. La proporción más elevada se da en los países de Europa septentrional y occidental, y oscila entre el 40 y el 45 % en Dinamarca, Finlandia, Suecia,

Austria y los Países Bajos, lo que pone de relieve una sólida tradición del voluntariado en estos países. La participación es menor en la Europa meridional y oriental, con tasas que oscilan como media entre el 10 y el 15 %.

Figura 13: frecuencia de la realización de actividades voluntarias en los Estados miembros de la UE (en %)



¿Quién se presta voluntario?

Los datos de la EQLS indican que la edad constituye un importante factor para barruntar el tipo de persona que se postulará como voluntario. La participación aumenta con la edad, y alcanza su máximo entre los 45 y los 50 años. Los voluntarios tienen mejor estado de salud y un nivel educativo más alto que los no voluntarios. Las personas satisfechas con su vida, y las que asisten regularmente a servicios religiosos también tienen más probabilidades de actuar como voluntarios. El voluntariado es menor entre las personas que pasan por dificultades económicas, las que dedican mucho tiempo a la prestación de asistencia no remunerada, y las que viven en áreas densamente pobladas, como ciudades o zonas metropolitanas.

Promover el voluntariado

En los resultados de este estudio se proponen varias medidas encauzadas a fomentar una mayor participación en actividades de voluntariado, lo que requiere una gestión profesional dentro de las organizaciones que las llevan a cabo. Para empezar, es necesaria una promoción más eficaz para reforzar la toma de conciencia respecto al valor del voluntariado. Las organizaciones deben hacer hincapié en el reclutamiento y la retención de voluntarios, adecuando sus intereses a las oportunidades disponibles, y ofreciéndoles flexibilidad para determinar la frecuencia y la duración de su compromiso. Una cultura de reconocimiento en las organizaciones es importante para reconocer la contribución de los voluntarios y el éxito en la ejecución de su labor.

A escala de la UE, podría resultar útil un intercambio de buenas prácticas entre los distintos Estados miembros, considerando en particular las vías de superación de las barreras existentes. Tal intercambio podría centrarse, por ejemplo, en las actividades voluntarias que requieren destrezas menos avanzadas o específicas, con el fin de promover la participación de personas con niveles de cualificación inferiores. Por otra parte, las prácticas de desarrollo de capacidades encaminadas concretamente a la preparación de posibles voluntarios podrían resultar de gran utilidad. También podría sopesarse la opción de suprimir las limitaciones legales excesivamente restrictivas, como ciertos requisitos relativos a la contratación de un seguro. Al mismo tiempo, hacen falta medidas prácticas de aumento del

reconocimiento de la experiencia y las destrezas adquiridas durante el trabajo voluntario. Varios países han establecido procesos de validación del aprendizaje no formal e informal, y otros han adoptado medidas a tal efecto.

El voluntariado en los antiguos países comunistas

En los estudios sobre voluntariado se ha observado un nivel relativamente bajo de participación en este tipo de actividades en los antiguos Estados miembros de Europa oriental bajo el comunismo, y se ha planteado que tal situación es el legado de un sistema que trataba el voluntariado con recelo. La movilización de las bases sociales que subyace a la labor del voluntariado se percibía como un desafío a la autoridad del estado comunista, que reivindicaba su capacidad para sostener a todos sus ciudadanos. Por otro lado, las autoridades centrales organizaban el trabajo no remunerado obligatorio bajo la apariencia de actividades voluntarias, con el resultado de que el término se cargó de connotaciones negativas en estos países. Con todo, la imagen presentada en el estudio no es uniforme en absoluto, y las tasas de participación van de más del 30 % registrado en Estonia y Eslovenia, a menos del 10 % en Polonia.

Los antiguos países comunistas se afanan por promover las actividades voluntarias entre sus ciudadanos. Por ejemplo, Polonia y Hungría han promulgado leyes para la provisión de incentivos fiscales a los voluntarios que se registren oficialmente en determinadas organizaciones admisibles. Ambos países han recibido además fondos de la UE para financiar actividades de voluntariado. En cualquier caso, la promoción del voluntariado requiere que los responsables de la toma de decisiones a escala nacional ejecuten programas destinados a fomentar, en particular, la participación de los jóvenes. En Hungría, por ejemplo, una nueva iniciativa de la Administración se propone promover el trabajo voluntario entre los alumnos de escuelas de enseñanza secundaria. Incluye un plan para convertir la culminación de un determinado volumen de actividades voluntarias en una condición previa para que los alumnos puedan presentarse a los exámenes de graduación.

Para más información, véase la hoja informativa *Volunteering – What's different in the new Member States?* (Voluntariado, ¿qué diferencias existen en los nuevos Estados miembros?)

El personal de EUROFOUND realiza actividades voluntarias en FOCUS IRELAND.

El voluntariado de personas de edad avanzada

El papel de las personas de edad avanzada en el voluntariado recibe escasa atención: se les suele percibir como beneficiarios, más que como prestadores. Sin embargo, con el aumento del número de personas de edad avanzada activas tras la jubilación, debe reconocerse su potencial para contribuir de manera específica a la mejora de sus respectivas comunidades. Las personas de edad avanzada se exponen asimismo a un riesgo concreto de exclusión social, y la participación en actividades voluntarias facilita su lucha contra la marginación.

El informe de Eurofound *Volunteering by older people in the EU* (Voluntariado ejercido por personas mayores en la UE) se basó en estudios de caso de 30 iniciativas de voluntariado en 11 Estados miembros, en las que se hizo hincapié en la implicación de personas de edad avanzada, y en especial, de aquéllas que corrían un mayor riesgo de exclusión social.

Proyectos de voluntariado

El estudio se centró en las iniciativas que se desarrollan fundamentalmente en el ámbito local, y reveló una amplia gama de actividades voluntarias llevadas a cabo por personas mayores. Aunque los proyectos que abordan cuestiones

tradicionales relacionadas con la edad, como el apoyo a las personas frágiles o enfermas, se encuentran generalizados, también se consideraron otros ámbitos de actuación mucho más amplios. En varias de las iniciativas, los voluntarios comparten sus conocimientos sobre temas específicos (por ejemplo, cocina local, idiomas, salud, nuevos medios de comunicación) en cursos de formación o reuniones. En otras, se organizan viajes de ocio y actos culturales, se montan obras de teatro, o se celebran sesiones de información sobre diversas materias. Una proporción significativamente inferior de voluntarios participan en tareas organizativas, como la asistencia a gestores de proyectos profesionales o, habitualmente en iniciativas de menor dimensión, la gestión de los proyectos propiamente dicha.

Instantáneas

Letonia: la Federación de Pensionistas de la Ciudad de Saldus organiza actos culturales, visita a personas de edad avanzada y atiende sus necesidades, mantiene una línea de atención telefónica, y ofrece servicios para el aprendizaje activo. Adquirió y renovó un inmueble en Saldus, una pequeña localidad situada al oeste de Letonia con un alto grado de pobreza, donde ofrecer duchas, instalaciones de lavandería y servicios de peluquería a personas mayores. Debido a la gran importancia de dicho inmueble para las personas mayores, los posibles voluntarios suelen conocerlo y, por tanto, se muestran menos indecisos a la hora de aceptar la realización de trabajos voluntarios en el mismo.

Polonia: el Consejo de la Asociación de Mujeres lo componen mujeres de edad avanzada de una región agraria de Polonia. El objetivo de esta institución es la conservación y la difusión de las costumbres y las tradiciones locales (por ejemplo, recetas regionales). Sus actividades son financiadas por las autoridades locales, que perciben la asociación como un elemento de promoción del turismo rural.

Reino Unido: *Seniors Show the Way* es una iniciativa de promoción de la salud emprendida en Bradford. Los participantes asisten a seminarios de corta duración sobre nutrición y salud física y mental. Si les interesa, pueden seguir avanzando y recibir formación como Líderes senior de la salud comunitaria, encargados de divulgar sus conocimientos en sus respectivas comunidades. Además, los Líderes principales pasan a participar regularmente en un marco organizativo. Esta estrategia del «boca a boca» resulta eficaz para reclutar voluntarios, así como para promover la participación de una elevada proporción de inmigrantes.

Ventajas

En el estudio se estableció que las personas de edad avanzada se benefician considerablemente de su participación en tareas voluntarias, ya que ésta da lugar al desarrollo de sus redes sociales y a la reducción de su aislamiento, les proporciona una sensación de ser necesarios, refuerza su autoestima, y les dota de nuevas destrezas.

Formulación de estrategias

A pesar de estas ventajas, es menos habitual que las personas de edad avanzada ejerzan como voluntarios. En el caso de los que sí participan en estas actividades, el catalizador suele ser un acontecimiento vital crítico, como la jubilación, o el fallecimiento del cónyuge, lo que genera un vacío en sus vidas. Con todo, el reclutamiento de voluntarios requiere cierto esfuerzo. Las organizaciones han de formular estrategias de incorporación y retención, para conseguir que las personas de edad avanzada tomen conciencia de las oportunidades, impartirles formación en caso necesario, asistirles en sus actividades, y reconocer su aportación.

Acto: Construir una sociedad activa y solidaria: innovación, participación, comunidad

En julio de 2011, Eurofound impartió un seminario en la 19ª Conferencia europea de servicios sociales en Varsovia, organizada por la Red Social Europea. En el seminario, titulado *Medidas para promover el voluntariado ejercido por personas mayores*, se analizó la medida en que las estrategias y políticas de ámbito nacional en apoyo a la inclusión social de las personas de edad avanzada contemplan la opción del voluntariado, el papel de los sectores público y privado, las ONG y las organizaciones comunitarias locales, y el papel del voluntariado en las medidas para la transición del trabajo a la jubilación.

Se plantearon cuestiones como la necesidad de evaluar el efecto económico del voluntariado (p. ej., mediante el análisis de costes y beneficios), lo que podría ayudar a convencer a los promotores para que inviertan en proyectos. No obstante, se señaló que los beneficios resultan difíciles de estimar utilizando los indicadores económicos tradicionales.

Se destacaron los sustanciales efectos positivos del voluntariado en la salud y el bienestar de quienes lo practican. Los participantes consideraron el fomento del voluntariado como un elemento importante de la política sanitaria local, y señalaron que, a pesar de ello, las administraciones locales se muestran reacias a tal promoción en el contexto de la salud.

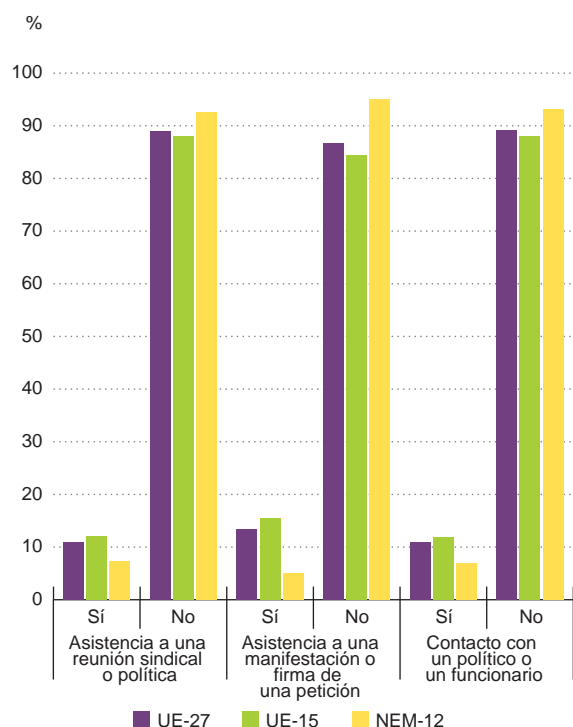
Los participantes convinieron en que se requiere un mayor profesionalismo para establecer estructuras de sostenimiento del voluntariado, pero no en lo que respecta al trabajo práctico voluntario en sí.

Los participantes consideraron además si las futuras generaciones de personas de edad avanzada, respecto a los que se prevé que disfrutarán de mejor salud y de un nivel educativo más elevado que sus predecesores, estarán más dispuestas a ejercer como voluntarios, y qué incentivos podrían ofrecérseles para procurar su participación.

Participación cívica

La participación en la sociedad civil contribuye al funcionamiento de la sociedad democrática y es acorde con los valores europeos esenciales. Sin embargo, el análisis de los datos de la EQLS puso de relieve que una abrumadora mayoría de los ciudadanos de la UE no toman parte en actividades políticas o cívicas. En el año previo a la encuesta de 2007, una proporción ligeramente superior al 10 % de los consultados asistió a una reunión de un sindicato, un partido político o un grupo de acción política, un 13 % acudió a protestas o manifestaciones, o suscribió una petición; y un 11 % se puso en contacto con un político o un funcionario para tratar alguna cuestión relacionada con una determinada política. En la investigación de Eurofound se determinó además un nivel de participación en actividades políticas y civiles de la población de la UE15 sistemáticamente superior al de los ciudadanos de los 12 Estados miembros que se incorporaron a la Unión en 2004, o posteriormente.

Figura 14: Participación en actividades voluntarias o de beneficencia (en %)



La migración, objeto de atención

La libre circulación de trabajadores constituye un principio básico de la UE. László Andor, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, afirmó que, tanto la movilidad dentro de la UE, como los flujos de inmigrantes de terceros países adecuadamente planificados, son fundamentales si Europa pretende impulsar su productividad, su competitividad, su crecimiento económico y, en última instancia, su empleo. Con todo, la migración plantea retos a la integración, y los inmigrantes se encuentran a menudo en el peldaño más bajo de la escala social. En el marco de su labor en el ámbito de la diversidad, Eurofound analiza comparativamente los avances en materia de migración en toda la UE, y examina distintas dimensiones de la misma, como el empleo, la integración, y su repercusión en las comunidades de acogida.

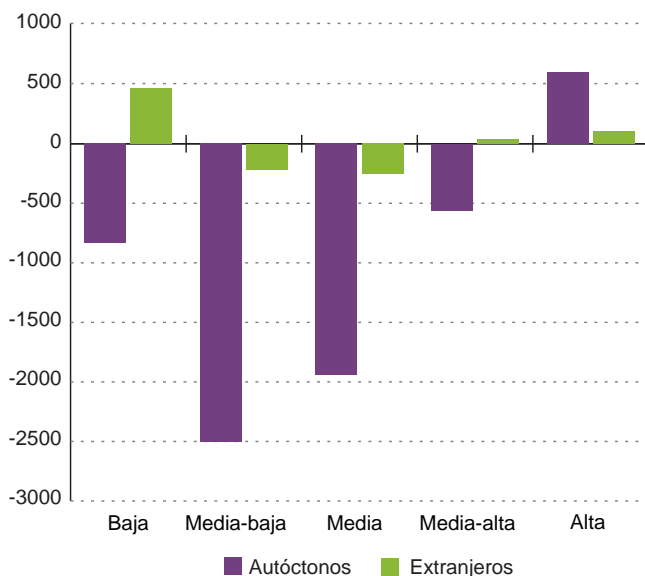
Trabajadores migrantes

En los estudios de Eurofound se observó que los trabajadores migrantes (en este caso, nacionales de terceros países, y ciudadanos de la UE que trabajan fuera de su país de origen) se vieron menos afectados por la recesión que las personas que trabajan en su país de origen. El empleo de trabajadores migrantes creció marginalmente (menos de un 1 %) de mediados de 2008, a mediados de 2010, mientras que el de los trabajadores autóctonos cayó en un 2,7 %. Únicamente se redujo la cifra de trabajadores migrantes en cuatro países, y las caídas más acusadas se registraron en Irlanda y España.

En cualquier caso, en el estudio sobre Cambios en la estructura del empleo durante la gran recesión, se refiere que los migrantes no ocupan los mejores puestos de trabajo. En el conjunto de la UE, el número de trabajadores migrantes que forman parte de las dos categorías de remuneración inferiores dobla al de los que se incluyen en las dos categorías superiores. Además, el aumento del empleo de migrantes desde 2008 se concentró en los puestos de trabajo de baja retribución, mientras que las cifras de empleados cayeron principalmente en los puestos de remuneración media, con frecuencia en la construcción o las manufacturas (figura 15).

En noviembre de 2011, en el marco de la Presidencia polaca de la UE, Eurofound organizó una conferencia en Varsovia con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales polaco sobre «El impacto económico de la migración: perspectivas en Europa central y oriental». El acto se centró en las consecuencias sociales de la migración para los que quedan atrás; en concreto, para las familias y los hijos, y para las personas de edad avanzada, así como en la escala y el tipo de flujos de migración a los países de la Europa central y oriental.

Figura 15: *Destrucción y generación de empleo entre los trabajadores autóctonos y extranjeros por categoría de remuneración en la UE; 2ºT de 2008 – 2ºT de 2010*



El crecimiento del empleo de trabajadores extranjeros en la categoría de menor remuneración fue acusado en varios Estados miembros (Austria, Bélgica, Chipre, Grecia, Italia, Suecia y el Reino Unido), y coincidió con una notable caída del empleo autóctono en la misma categoría en todos los países, a excepción del Reino Unido. Estos datos indican que los trabajadores migrantes sustituyeron a los autóctonos en los puestos de menor retribución y cualificación. Aunque el empleo de migrantes en la categoría de retribución superior ha aumentado en la UE, el incremento no ha sido espectacular, y ha sido muy inferior al registrado en los puestos de trabajo de menor calidad.

Otro grupo que ha sido objeto de la investigación de Eurofound es el compuesto por ciudadanos de la UE con orígenes extranjeros.

En el informe de Eurofound sobre las *Condiciones de trabajo de nacionales de origen extranjero* se refiere que existen grandes diferencias en las tasas de empleo entre los distintos países de la UE. En algunos de ellos, dicha tasa es inferior a la de los nacionales sin origen extranjero, mientras que, en otros, no existen grandes disparidades a este respecto. En algunos países, la segmentación étnica del mercado de trabajo es profunda: los nacionales con origen extranjero (así como los extranjeros) trabajan en ocupaciones y sectores menos «atractivos» que los nacionales sin origen foráneo. En otros, tal segmentación es prácticamente inexistente.

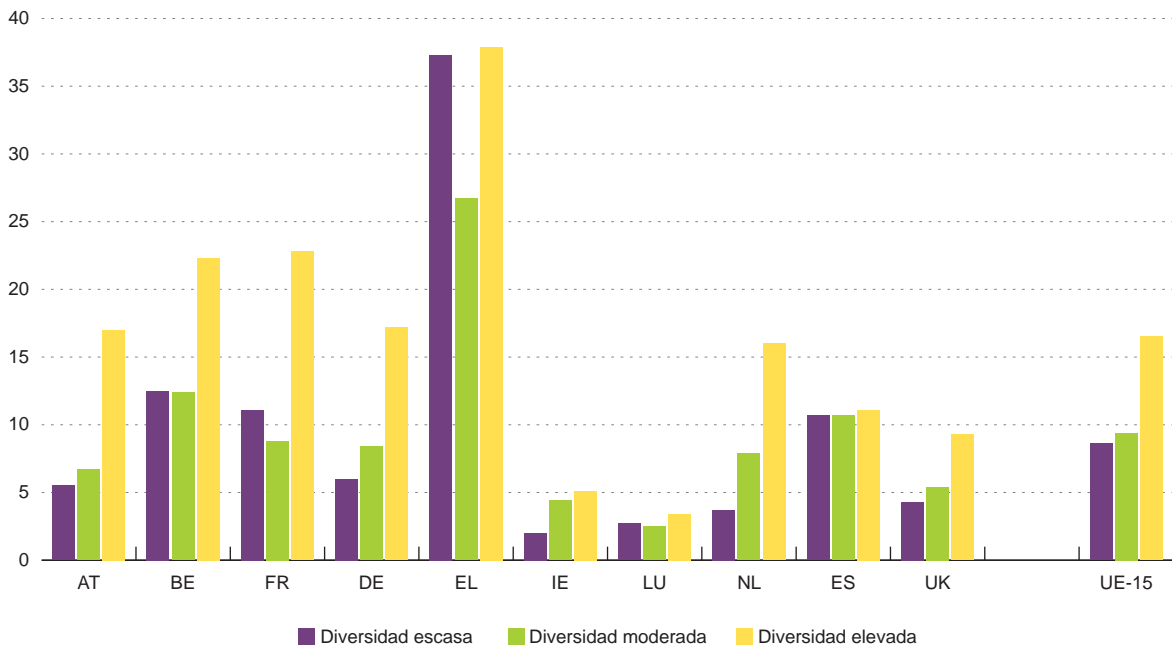
Creación de empleo en empresas étnicas

En el debate sobre el empleo y los mercados laborales, a los migrantes se les suele percibir como trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, las barreras al empleo, como la falta de cualificaciones educativas, la discriminación, o el escaso dominio de la lengua local, conducen a un gran número de ellos al trabajo por cuenta propia. Cada vez son más los migrantes que constituyen sus propias empresas en las ciudades europeas, prestan bienes y servicios que no ofrecen los establecimientos autóctonos, y cubren las lagunas existentes en el mercado local, además de promover al mismo tiempo los vínculos comerciales con sus países de origen. Estos emprendedores étnicos no sólo crean sus propios puestos de trabajo; si tienen éxito, generan empleo también para otros, habitualmente miembros de su grupo étnico.

En 2011, Eurofound publicó sus conclusiones sobre los esfuerzos realizados por las ciudades europeas para promover las iniciativas empresariales étnicas como parte del desarrollo económico local y la estrategia de integración de los migrantes. Esta investigación se derivó de la participación de Eurofound en la red CLIP (*Cities for Local Integration Policies for Migrants* (Ciudades para la política de integración local de los inmigrantes), que reúne a más de 30 ciudades grandes y de mediano tamaño de todas las regiones de Europa en un proceso de aprendizaje conjunto concebido para contribuir a la integración de los inmigrantes.

En el estudio se determinó que la iniciativa empresarial étnica tiene potencial para combinar las vías del empleo y la integración, y contribuye a reducir el desempleo, abordar el empleo ilegal, y proporcionar acceso a un puesto de trabajo a los grupos más vulnerables de la sociedad (como las mujeres o los jóvenes de determinados colectivos étnicos). Sin embargo, las administraciones locales y nacionales proporcionan escasas ayudas para atender sus necesidades específicas. Los emprendedores étnicos se beneficiarían de un refuerzo de tales ayudas, ya que afrontan diversas dificultades, como la falta de acceso a la financiación, la carencia de competencias formales para la gestión empresarial, un acceso limitado a las redes empresariales convencionales, y un escaso conocimiento de los sistemas de fomento de la actividad empresarial existentes. En el informe *Promoting ethnic entrepreneurship in European cities* (La promoción de la iniciativa empresarial étnica en las ciudades europeas) se recomienda a las autoridades de todas las escalas que adopten medidas para la realización de las oportunidades que brinda la iniciativa empresarial de los grupos étnicos para el crecimiento y la creación de empleo.

Figura 16: Proporción de personas que refieren dificultades para llegar a fin de mes, por tipo de vecindario (en %)



Vivir en barrios multiétnicos

El extraordinario crecimiento de la migración a las ciudades europeas desde 2000 ha creado barrios caracterizados por la diversidad de sus grupos étnicos. Ya de partida, estos vecindarios suelen estar desfavorecidos social y económicamente, y la llegada de inmigrantes con una situación económica precaria exacerba habitualmente las desventajas, lo que genera dificultades para la integración social de los grupos étnicos minoritarios. Eurofound utilizó los datos de la EQLS para elaborar un informe sobre la calidad de vida en barrios de alta diversidad en la UE-15 (los Estados miembros antes de la adhesión de 2004 a 2007), centrándose en 10 países para el análisis a escala nacional.

Precariedad

Se observaron niveles elevados de precariedad en muy diversas áreas. Casi una quinta parte (17 %) de los hogares en barrios de diversidad elevada tienen dificultades para llegar a fin de mes, frente al 9 % en los vecindarios de diversidad baja y media (figura 16). En cuanto a los ingresos, la proporción de hogares en la categoría de renta más baja es la más elevada (35 %) en los barrios de alta diversidad, y la menor (22 %) en los vecindarios con escasa diversidad. La asociación entre diversidad elevada y bajos ingresos de los hogares varía de un país a otro: es máxima en Austria y el Reino Unido, y mínima en Grecia e Irlanda.

Exclusión social

La falta de apoyo social (recibir ayuda en el hogar en caso de enfermedad, obtener asesoramiento respecto a asuntos personales o familiares, o tener alguien con quien hablar en situaciones de depresión) fue el principal aspecto de la exclusión social asociado a los grados más elevados de diversidad étnica. El aislamiento respecto a la vida social y una falta percibida de capacidad para alcanzar los objetivos propios también se dan con mayor frecuencia en vecindarios étnicamente diversos.

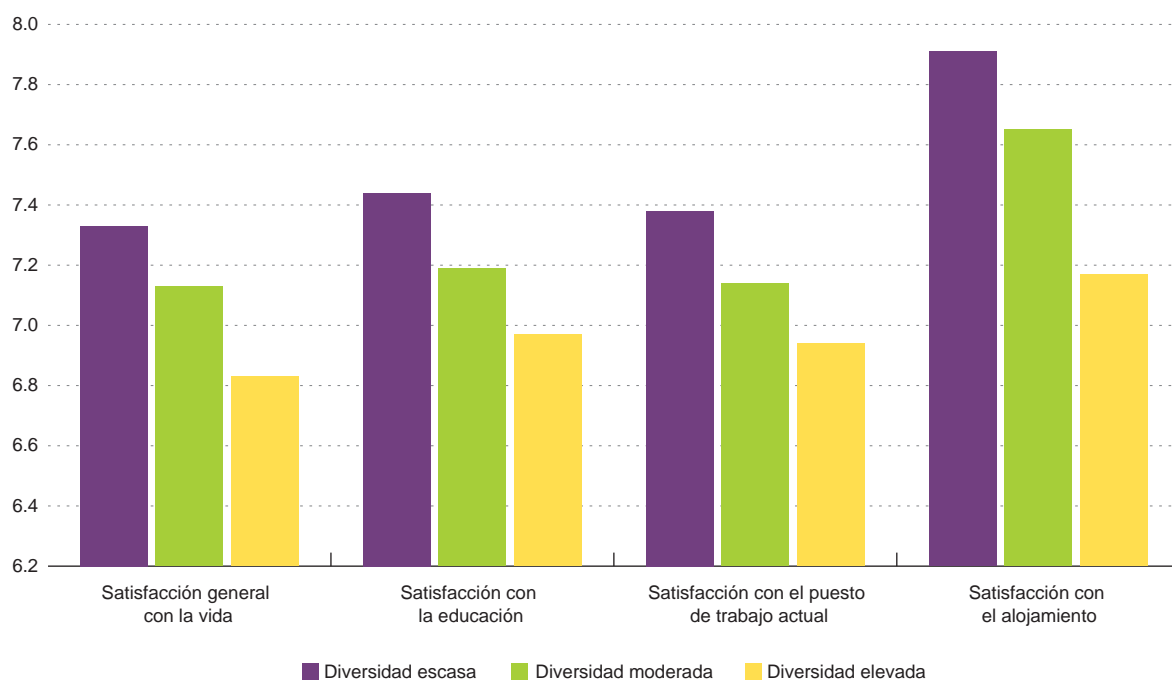
Vivienda

Vivir en condiciones de hacinamiento constituye un claro indicador de desventaja en el terreno de la vivienda, y se determinó que se da con más frecuencia en barrios de alta diversidad étnica. La calidad física de las viviendas (medida por la falta de espacio, la degradación de ventanas, puertas y suelos, las humedades o goteras en paredes o techos, la ausencia de un aseo interior con cisterna, la falta de un baño o ducha, así como de un lugar para sentarse en el exterior) también tiende a ser peor en los barrios de alta diversidad, aunque, en algunos países, se encontraron viviendas deficientes en áreas de diversidad escasa, donde los inmuebles son de mayor antigüedad. Al parecer, la mayor vinculación entre la existencia de viviendas de baja calidad y una diversidad étnica elevada se da en el Reino Unido.

Bienestar

El bienestar se midió en función de distintas variables (satisfacción con la vida que se lleva, puesto de trabajo actual, formación y alojamiento), y es claramente inferior en las áreas de diversidad étnica elevada (figura 17). Los entornos más desfavorecidos, caracterizados por unos mayores niveles de delincuencia y la acumulación de basura en la zona, explican en una proporción significativa el grado de insatisfacción con la vida en los barrios multiétnicos.

Figura 17: Nivel de satisfacción respecto a cuatro variables en una escala de ocho puntos, por grado de diversidad étnica



Tensiones étnicas

Los encuestados de vecindarios multiétnicos perciben la existencia de altos niveles de tensión étnica, religiosa, y relacionada con la inmigración, y los niveles más elevados de dicha tensión se observan en los Países Bajos y Francia. Se cree que estos resultados reflejan acontecimientos ocurridos en esos países durante el último decenio que han multiplicado los debates sobre la política de inmigración y han contribuido a la polarización de las opiniones. Contrariamente a lo que podría preverse, las áreas rurales parecen ser más susceptibles a las tensiones sociales que las ciudades, y los residentes en éstas refieren con menor frecuencia la existencia de niveles de tensión elevados.

Mejora de la calidad de vida

El informe de Eurofound puso de relieve que la diversidad étnica actúa como indicador de las áreas especialmente desfavorecidas en lo que se refiere a sus circunstancias económicas y sociales. Entre las recomendaciones formuladas en el informe figuró la relativa a la necesidad de una política de vivienda social orientada, con una fuerte implicación de las comunidades locales. Se propusieron políticas y medidas adecuadas en el ámbito de las comunidades, con el fin de abordar el problema de la basura y mejorar la calidad de la vida diaria. Se sugirió además que una política intercultural preventiva basada en la tolerancia, el reconocimiento de las diferencias culturales y la legislación vigente en cada país podría contribuir de manera significativa a la atenuación de las tensiones.

Acto: participación de Eurofound en actividades de la Presidencia de la UE

Una faceta esencial de la labor de Eurofound, relacionada con la comunicación de los resultados de sus investigaciones, consiste en las presentaciones y conferencias. Eurofound presenta periódicamente su labor a las principales partes interesadas, y organiza actos en toda Europa, generalmente en asociación con los países a los que corresponde la presidencia rotatoria de la UE. En 2011, Hungría y Polonia ocuparon sucesivamente la Presidencia. Por otra parte, Eurofound aporta ponentes y participantes a diversas actividades de alto nivel de las Presidencias.

Hungría

En marzo, los investigadores de Eurofound intervinieron en la conferencia de la Presidencia titulada «Europa para las familias, familias para Europa – Conferencia sobre cambio demográfico» y celebrada en Budapest, y también en mayo, en la misma sede, con ocasión de la conferencia sobre «Fomento de la integración de los inmigrantes a través de los medios de comunicación y el diálogo intercultural».

Polonia

Eurofound organizó dos importantes actos sobre los «Vínculos entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los trabajadores y las empresas», y «El impacto económico de la migración: perspectivas en Europa central y oriental», conjuntamente con la Presidencia polaca.

En septiembre, Donald Storrie, Jefe de la Unidad de Empleo y Competitividad, intervino en la conferencia sobre «Instrumentos financieros para el empleo» en Gdansk, y en una conferencia sobre «Respuestas innovadoras al impacto social de la crisis», en Wrocław. Eurofound intervino asimismo en la reunión de la Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social, en Cracovia.

Fuentes de datos de EUROFOUND en 2011

Active inclusion of young people with health problems or disabilities (Integración activa de jóvenes con problemas de salud o discapacidades) (resumen ejecutivo) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef12261.htm>.

Companies and volunteering (Empresas y voluntariado)
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11035.htm>.

Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults (Iniciativas empresariales relativas a los trabajadores con niños o adultos discapacitados a su cargo)
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/html/ef1147.htm>.

Educational and training services: Anticipating the challenges (Servicios de educación y formación: Adelantarse a los problemas) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11641.htm>.

ERM database on support instruments for restructuring (Base de datos del ERM sobre instrumentos de ayuda a la reestructuración) <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>.

ERM Report 2011 – Public instruments to support restructuring in Europe (Informe 2011 del ERM – Instrumentos públicos de ayuda a la reestructuración en Europa) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

Encuestas europeas de empresas (ECS) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>.

Encuestas europeas sobre calidad de vida (EQLS) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/index.htm>.

Informe trimestral del Observatorio Europeo de Reestructuración, números 1 a 4, 2011
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=quarterly>.

Encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo (EWCS)
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>.

Helping young workers during the crisis: Contributions by social partners and public authorities (Ayuda para los trabajadores jóvenes durante la crisis: contribuciones de los interlocutores sociales y las administraciones públicas)
http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1101019s/tn1101019s_1.htm.

Impact of the recession on age management policies (Efectos de la recesión en las políticas relacionadas con la gestión del «factor edad») (resumen)
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1175.htm>.

Industrial relations and sustainability: The role of social partners in the transition towards a green economy (Relaciones laborales y sostenibilidad: el papel de los interlocutores sociales en la transición hacia una economía ecológica)
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1126.htm>.

Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010 (Evolución de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en Europa en 2010) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1150.htm>.

Living longer, working better – Active ageing in Europe (Vivir más, trabajar mejor – El envejecimiento activo en Europa) <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>.

Living longer, working better – Work after retirement (Vivir más, trabajar mejor – Trabajar tras la jubilación) (hoja informativa) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11663.htm>.

Pay developments – 2010 (Evolución de la remuneración en 2010) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1109060s/tn1109060s.htm>.

Performance-related pay and employment relations in European companies (Remuneración ligada al rendimiento y relaciones laborales en las empresas europeas) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1144.htm>.

Promoting ethnic entrepreneurship in European cities (La promoción de la iniciativa empresarial étnica en las ciudades europeas) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1138.htm>.

Quality of life in ethnically diverse neighbourhoods (Calidad de vida en barrios con diversidad étnica) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1122.htm>.

Recesión y diálogo social en el sector bancario: una perspectiva global <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1115.htm>.

Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession (Cambios en la estructura del empleo durante la gran recesión) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1141.htm>.

Social dialogue and working conditions (Diálogo social y condiciones de trabajo) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1121.htm>.

Volunteering – A force for change (Voluntariado – Una fuerza para el cambio) (paquete de recursos) <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/volunteering.htm>.

Volunteering by older people in the EU (Voluntariado ejercido por personas mayores) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1134.htm>.

Working conditions of nationals with a foreign back-ground (Condiciones de trabajo de nacionales de origen extranjero) (resumen ejecutivo) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef11331.htm>.

Working time developments – 2010 (Evolución de los horarios de trabajo – 2010) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1106010s/tn1106010s.htm>.

Young people and NEETs in Europe: First findings (Los jóvenes y los «NiNi» en Europa: primeras conclusiones (resumen) <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172.htm>.

Comisión Europea

ANUARIO 2011 – Condiciones de vida y de trabajo en Europa

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2011 – 62 p. – 21 x 29.7 cm

CÓMO CONSEGUIR LAS PUBLICACIONES DE LA UE

Publicaciones gratuitas:

- en EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- en las representaciones o delegaciones de la Unión Europea. Puede obtener los correspondientes datos de contacto a través de Internet (<http://ec.europa.eu>) o enviando un fax a +352 2929-42758.

Publicaciones en venta:

- en EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);

Subscripciones de pago (como las series anuales del Diario Oficial de la Unión Europea y de la Recopilación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia):

- en cualquiera de los agentes de ventas de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm)

Cometido de Eurofound

Eurofound facilita a los interlocutores sociales, gobiernos y responsables políticos de la UE resultados de investigación relevantes, oportunos e imparciales, con el fin de mejorar la vida de los ciudadanos europeos.

¿Qué hace Eurofound por usted?

- Contrastamos las buenas prácticas en el ámbito de las relaciones laborales, de las condiciones de vida y de trabajo, del empleo y de la competitividad
- Contribuimos a que los actores principales tomen conciencia de los desafíos y de las soluciones
- Apoyamos la formulación de políticas mediante la observación de las últimas tendencias relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

**Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18, Irlanda
Tel.: (353-1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
information@eurofound.europa.eu
www.eurofound.europa.eu**