

Anuario 2014
de Eurofound
**Vivir y trabajar
en Europa**

2014



Anuario 2014
de Eurofound
**Vivir y trabajar
en Europa**

2014



Al citar el presente informe, sírvanse utilizar el texto que sigue a continuación:

Eurofound (2015), *Anuario 2014 de Eurofound: Vivir y trabajar en Europa*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Fotografías: Conor Healy, CH Photography; EESC (imagen, pág. 32); grotevriendelijkereus ('Leuven – Grote Markt', pág. 46, con licencia CC BY-NC-SA 2.0); COFACE (imagen, pág. 72); Eurofound.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es un organismo tripartito de la Unión Europea cuyo cometido es facilitar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y laborales. Eurofound se creó en 1975, en virtud del Reglamento (CEE) nº 1365/75, del Consejo con el fin de contribuir a la planificación y al diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2015

Para solicitar los derechos de traducción o de reproducción es preciso dirigirse al Director de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda.

Teléfono: (+353 1) 204 31 00

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu

Sitio web: www.eurofound.europa.eu

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015

Impreso en Luxemburgo

Explicación de los códigos de país

EU12 - los 12 Estados miembros que se incorporaron a la UE entre 2004 y 2007: Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, República Checa y Rumanía.

EU15 - los 15 Estados miembros anteriores a la adhesión de 2004: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia.

Preámbulo

La labor desarrollada por Eurofound en 2014 se hizo eco de las preocupaciones latentes en una región que sigue lidiando con las consecuencias de la crisis económica. La economía europea experimentó un ligero crecimiento, con una tendencia a la baja de los índices de desempleo, indicio a su vez de que lo peor de la crisis ha pasado. Ahora bien, los factores que han lastrado la dinámica del crecimiento han minado la confianza, y las disparidades sociales y económicas entre los Estados miembros no se atenuaron si no muy levemente.

El proceso seguido en la elección del nuevo Parlamento Europeo reveló el grado de desafección de los ciudadanos europeos con sus respectivos gobiernos y con las instituciones de la UE. Los pobres resultados económicos y sus repercusiones sociales están minando la relación entre los ciudadanos y la Unión Europea, y contribuyendo a que determinados movimientos anti-europeos se abran camino y se afiancen en el plano político. Jean-Claude Juncker, nuevo Presidente de la Comisión Europea, reconocía implícitamente la posibilidad de que el apoyo prestado por los ciudadanos a la UE sufra un quebranto irreparable cuando en su alocución ante el Parlamento Europeo, describió a su nuevo ejecutivo como la “Comisión de la última oportunidad” y le encomendó la tarea de recuperar la confianza de los ciudadanos. Su objetivo prioritario y manifiesto es devolver a Europa a la senda del crecimiento, y procurar la recuperación del empleo.

En 2014, Eurofound amplió su base de datos contrastados sobre las repercusiones de la crisis en las condiciones de vida y de trabajo de los europeos, y asesoró sobre las opciones viables a disposición de los responsables políticos en sus esfuerzos por dar un giro a la situación en Europa.

La Agencia elaboró nuevos conocimientos en varios de los ámbitos de interés más inmediato para los europeos, así como en ámbitos esenciales para su prosperidad a largo plazo. Los informes de la Agencia sobre tendencias recientes en el empleo incidieron en aquellos sectores que han generado una mayor creación de empleo y unas mayores pérdidas de puestos de trabajo, y formularon propuestas sobre hacia dónde debían orientarse las inversiones destinadas a generar crecimiento en el futuro.

Los elevadísimos niveles de desempleo juvenil siguen suscitando inquietud entre la ciudadanía y los responsables políticos. Eurofound ha analizado en profundidad la trayectoria seguida por los jóvenes desde el momento en que abandonan los estudios hasta que comienzan su vida laboral, con el fin de entender mejor la dinámica de dicha transición, y plantear ideas sobre dónde intervenir con el fin de cosechar mejores resultados.

El desproporcionado impacto de la crisis sobre los colectivos socialmente más desfavorecidos es una constatación evidente que permea la labor desarrollada por Eurofound en materia de calidad de vida. Los estudios

centrados en las familias con hijos han llamado la atención sobre las crecientes dificultades por las que atraviesan las familias monoparentales en las que no trabaja ninguno de los miembros.

Eurofound ha seguido investigando la problemática de la calidad del trabajo, con el fin de precisar las condiciones laborales más adecuadas para el desarrollo de una población activa cualificada y capacitada, integrada por miembros de todos los ámbitos sociales, y facultada para desarrollar su actividad en una economía post-industrial y global, y contribuir al logro de los objetivos económicos europeos. La colaboración de Eurofound con su agencia homóloga, EU-OSHA, ha puesto de manifiesto el alcance de los riesgos psicosociales en el trabajo, el perjuicio que este tipo de factores puede entrañar para los trabajadores y las empresas, y el método más adecuado para hacerles frente.

Mediante el concepto de trabajo sostenible, Eurofound ha ligado la cuestión de la calidad del trabajo con la del envejecimiento demográfico y la necesidad social tanto de incrementar el número de trabajadores como de que estos prolonguen su vida laboral. Es un ámbito de investigación transversal que abarca múltiples aspectos de la labor de la Agencia y, contextualizados, examinamos diversos planteamientos relacionados con la permanencia en el trabajo de las personas mayores, así como aquéllas que padecen enfermedades crónicas.

El diálogo social es una estructura esencial para la mejora de las condiciones de trabajo, pero la crisis ha marcado con graves secuelas la colaboración en este ámbito. Eurofound centró su cobertura de las relaciones laborales en registrar cómo ha evolucionado el panorama de los interlocutores sociales en el contexto de la crisis económica y, a la vez, ejerció de organizador y anfitrión de diversas conferencias destinadas a explorar el papel del diálogo social en la Europa del futuro, ya que estas actividades constituyen una base sólida para impulsar el diálogo social a escala de la UE en 2015.

Este marco de actuación brinda una visión dinámica de la vida y el trabajo en Europa en 2014. Contribuye a definir y abordar algunas de las cuestiones fundamentales en el continente, y constituirá una aportación significativa a la labor de los responsables políticos que toman la alternativa en la materia.

Juan Menéndez-Valdés

Director
Eurofound

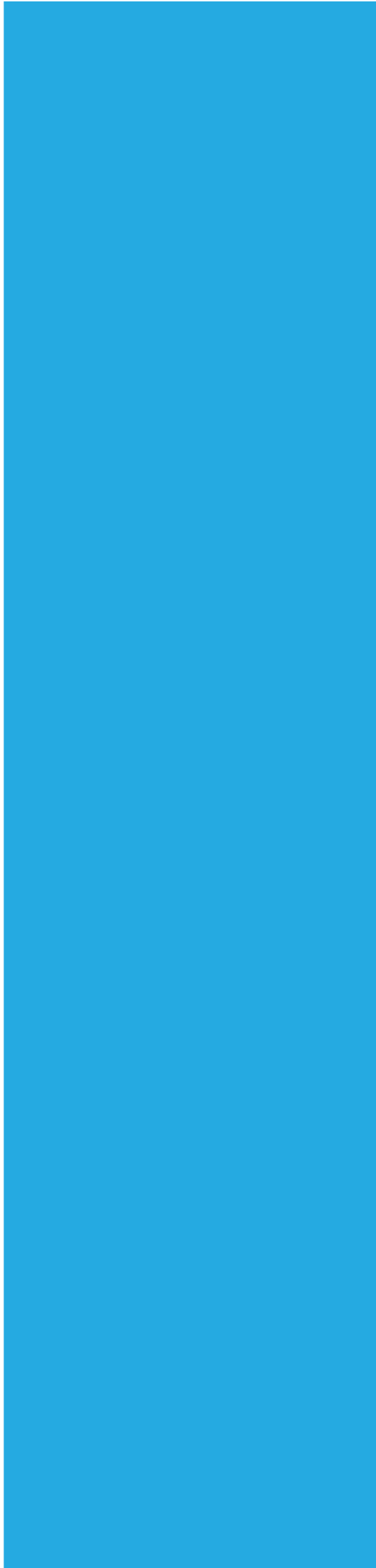
Erika Mezger

Directora Adjunta
Eurofound



Vivir y trabajar en Europa

Preámbulo	3
1. El empleo en Europa en 2014	7
El lento camino hacia la recuperación	8
¿Un sector público más ajustado, o de menor tamaño?	14
Repunta la movilidad de los trabajadores	18
Abordar la exclusión de los jóvenes	23
Fuentes	31
2. Prácticas laborales mutuamente ventajosas para todas las partes	33
Mejores lugares de trabajo para la mejora de la actividad empresarial	34
Prácticas que generan resultados mutuamente beneficiosos	37
Cinco tipos de centros de trabajo	41
Fuente	43
3. El avance hacia el trabajo sostenible	45
La medición de la calidad del empleo	47
Sectores y ocupaciones menos favorables	48
Riesgos psicosociales en el trabajo	54
El diálogo social, en tela de juicio	57
Fuentes	62
4. Calidad de vida, ciudadanos y servicios públicos	65
Nuevas barreras a la asistencia sanitaria	66
Las personas mayores en el foco de atención	69
El destino de las familias durante la crisis	72
Fuentes	75
5. Mensajes clave de Eurofound	77



Vivir y trabajar en Europa

El desempleo ha descendido paulatinamente en la Unión Europea: las cifras de la Encuesta de población activa de la UE (EPA-UE) muestran que a finales de 2014 el porcentaje de desempleados se situaba ligeramente por debajo del 10%. Sin embargo, la evolución de los mercados laborales de los distintos Estados miembros seguía registrando notables variaciones: Austria y

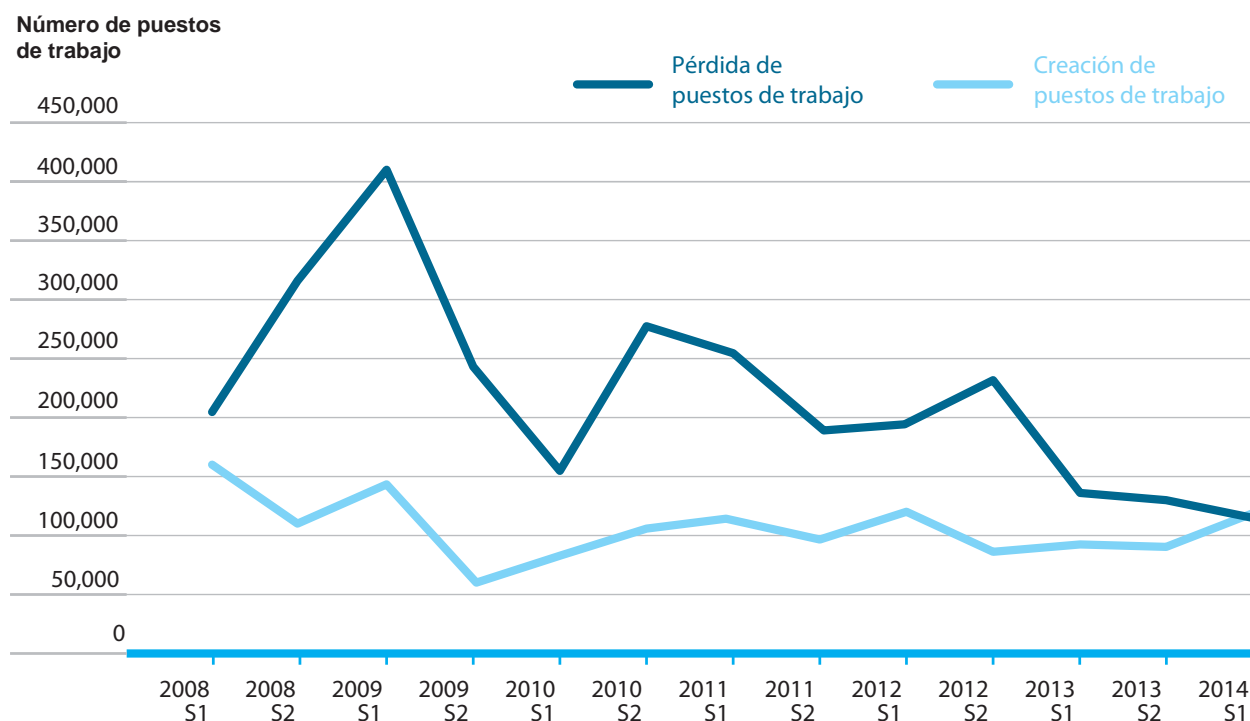
Alemania registraron tasas de desempleo inferiores al 5%, mientras que otros países continuaron enfrentándose a aplastantes niveles de desempleo, sobre todo en los casos de Grecia (25,8%), España (23,7%), Chipre (16,4%) y Hungría (16,4%). El desempleo de larga duración ha seguido aumentando, y la mitad de los desempleados en Europa llevan más de un año sin trabajar.

El lento camino hacia la recuperación

El informe anual correspondiente a 2014 del Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM) de Eurofound refleja una disminución del desempleo en la UE, así como un descenso constante de la destrucción de empleo registrada durante el segundo semestre de 2012 (figura 1). El ERM registra reestructuraciones que implican la pérdida o la creación de 100 o más puestos de trabajo anunciados

en los medios de comunicación nacionales de toda Europa. En los seis primeros meses de 2014, las pérdidas y la creación de puestos de trabajo se equilibraron por primera vez desde el inicio de la crisis financiera mundial. La convergencia se debió principalmente a una disminución constante de las pérdidas de puestos de trabajo durante el segundo semestre de 2012.

Figura 1: Pérdidas y ganancias anunciadas de puestos de trabajo en reestructuraciones, 2008-2014



Nota: S = semestre

Fuente: ERM 2013/-2014

El volumen de puestos de trabajo perdidos en la reestructuración debido a quiebras o cierres registrado en el ERM ha venido aumentando desde el inicio de la crisis: en la actualidad representa el 23% del total, frente al 15% antes de la crisis, lo cual podría ser indicio de crecientes restricciones del crédito a empresas en dificultades. Desciende el número de puestos de trabajo perdidos a causa de procesos de externalización, subcontratación y reubicación. Estos casos representan un modesto 4% de

las pérdidas de empleo registradas por el ERM tras la crisis, en comparación con el 9% antes de la crisis, si bien hay pruebas de un incremento a partir de 2012. De la misma forma, un pequeño incremento en la proporción reciente de pérdida de puestos de trabajo atribuible a fusiones y adquisiciones indica que las actividades de fusión entre empresas están recuperándose después del punto muerto que ha supuesto la crisis.

Cambiar la composición de la población activa

Las transformaciones cuantitativas de los mercados de trabajo europeos desde la crisis han ejercido efectos cualitativos significativos sobre la población activa. La pérdida de puestos de trabajo ha sido mucho más acusada entre los hombres que entre las mujeres, acelerando así el cierre de la brecha de género en el empleo. El perfil de edad de la población activa se ha elevado: el empleo ha

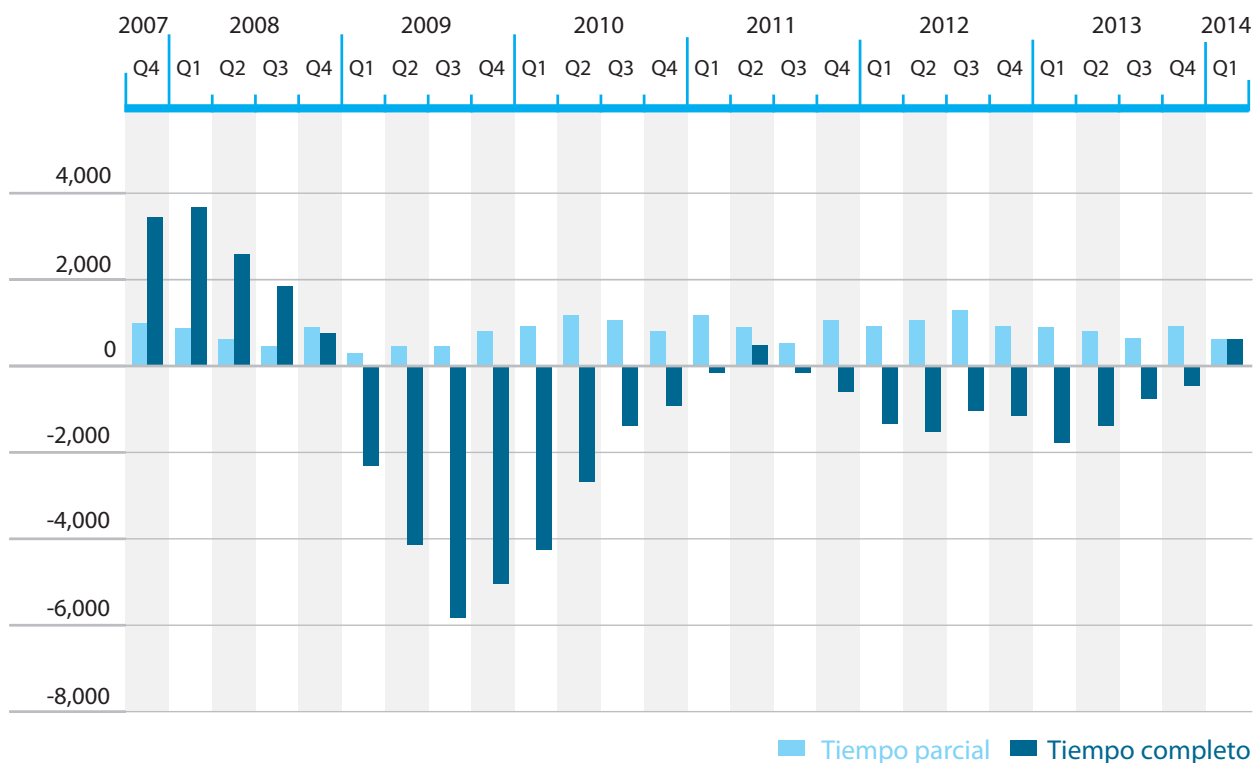
crecido entre los trabajadores de 45 o más de 45 años, y se ha reducido entre los menores de 45 años. La crisis ha llevado a que se eleve el perfil educativo de los trabajadores, ya que las pérdidas de puestos de trabajo se concentraron entre aquéllos con niveles de estudios intermedios y bajos, y los nuevos empleos tienden a exigir de los candidatos una mayor cualificación.

Aumento del empleo a tiempo parcial

Una significativa modificación dentro de la panorámica del empleo desde la crisis ha sido la disminución de los puestos de trabajo permanentes a tiempo completo, incluso en el sector público: los empleos creados tienden

a ser a tiempo parcial. Este tipo de empleo ha aumentado en más de un 10% desde el inicio de la crisis, durante el mismo período en el que el empleo a tiempo completo disminuía un 5% (figura 2).

Figura 2: Crecimiento trimestral del empleo a tiempo parcial y a tiempo completo (en miles), interanual, 2007-2014



Nota: Q = trimestre
Fuente: UE-EPA

Aunque disponer de trabajo a tiempo parcial mejora el mercado laboral, ya que ofrece a los trabajadores más opciones de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, el incremento del empleo a tiempo parcial repercute negativamente sobre la calidad del empleo cuando va asociado a una remuneración inferior y

menores derechos. Implica asimismo que la mano de obra real empleada (en términos equivalentes a tiempo completo) ha disminuido más incluso de lo que da a entender la cifra total de pérdida neta de puestos de trabajo en la UE desde 2008 (seis millones).

Variaciones sectoriales

El informe anual de 2014 del Observatorio Europeo del Empleo (OEE) de Eurofound expone otras ideas sobre el cambio del empleo a escala sectorial desde mediados de 2011 hasta mediados de 2013, utilizando los datos de la UE-EPA. El informe pone de relieve que el sector manufacturero y la construcción siguen siendo los grandes

perdedores, ya que en cada uno de ellos el empleo se ha reducido en más de un millón de puestos de trabajo durante este período. En 2013, había 3,5 millones menos de empleos en el sector de la construcción (una caída cercana al 20%), y 4,8 millones menos en el sector manufacturero (un descenso del 13%) que en 2008.



Sector manufacturero

La destrucción de empleo en el sector manufacturero se atenuó hasta cierto punto a partir de 2010, tras haber alcanzado su cota máxima en 2008-2009. En este sector, las pérdidas más severas de puestos de trabajo se han registrado en los subsectores básicos que incorporan un escaso componente tecnológico, como la metalurgia básica, los textiles, la confección y peletería, la madera, el papel y las artes gráficas. Subsectores tales como la maquinaria, la alimentación, las bebidas y los productos farmacéuticos experimentaron caídas de empleo más limitadas.



Construcción

La construcción ha seguido registrando un acusado descenso neto del empleo a partir de 2008 (relativamente superior al de la manufactura), pese a la naturaleza cíclica de este sector. Ni siquiera el crecimiento impulsado a base de estímulos entre 2009 y 2011 bastó para potenciar el empleo. Las reducciones del empleo en la construcción han tendido a concentrarse en determinados países, entre los que figuran los estados bálticos, Bulgaria, Irlanda y España, países que experimentaron un ciclo de expansión y recesión desastroso.



Servicios

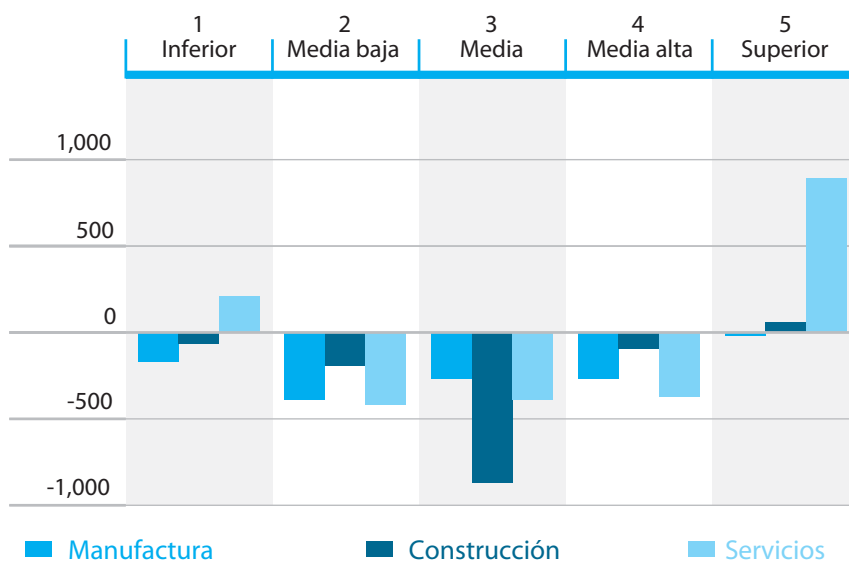
El empleo en el sector servicios siguió creciendo durante y después de la crisis financiera. Este crecimiento se ha concentrado en buena parte en puestos de trabajo altamente remunerados, un segmento en el que se crearon casi un millón de nuevos empleos netos entre 2011 y 2013. Se ha registrado asimismo un moderado incremento del empleo en el sector servicios con menor remuneración, pero con caídas en cada uno de los quintiles intermedios.

En dicho sector se concentran más de dos tercios de los puestos de trabajo en Europa, y su proporción respecto al total aumenta a medida que se contrae el empleo en la manufactura y el sector primario (agricultura e industrias extractivas). Solo en tres países el empleo en el sector servicios representa un porcentaje inferior al 60% del total: Polonia (57%) y Rumanía (42%), a causa de su vasto sector agrícola, y la República Checa (59%), debido a su importante base manufacturera.

La figura 3 muestra los cambios en el empleo en los sectores manufacturero y de la construcción (también se incluye el sector de los servicios). El empleo total de la UE en estos sectores se divide en cinco grupos de igual dimensión (quintiles), sobre la base de la remuneración: el quintil 1 contiene los puestos de trabajo menos remunerados, mientras que el quintil 5 contiene los mejor remunerados. Como ilustra la figura, los sectores

manufacturero y de la construcción son conjuntamente responsables en su mayor parte de la continua concentración de la caída neta del empleo en los quintiles 2 y 3 (los puestos de remuneración media, y media baja). El bajo nivel de pérdidas o creación de empleo en los quintiles superior e inferior de estos dos sectores refleja la baja cuota de empleo en dichos quintiles.

Figura 3: Variación del empleo (en miles) en grandes sectores por quintil salarial, 2011-2013



Fuente: UE-EPA, Encuesta sobre la estructura salarial (SES) (cálculos de Eurofound)



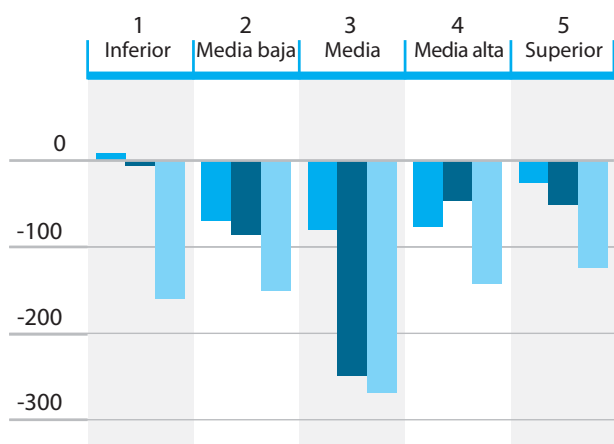
Tendencias país por país

Esta visión agregada a nivel de la UE oculta pautas dispares a nivel de país. En España, por ejemplo, la pérdida de empleo en el sector servicios fue mayor que en los sectores manufacturero y de la construcción en cada uno de los cinco quintiles (figura 4). Aún por severa que haya sido la crisis del empleo en España, sigue siendo un fenómeno inhabitual. Se explica en parte por las

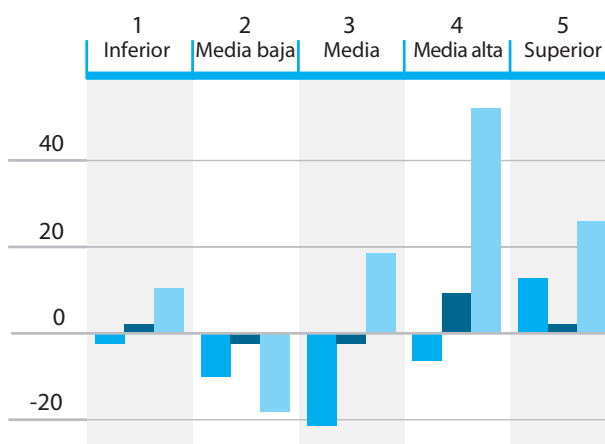
pérdidas de puestos de trabajo en el sector público, que representaron en torno a la mitad de la destrucción neta de empleo en los tres quintiles superiores. Otro factor es el impacto demorado sobre los servicios de las acusadas caídas anteriores en los sectores manufacturero y de la construcción.

Figura 4: Variación del empleo (en miles) por quintil salarial, España y Suecia, 2011-2013

España



Suecia



■ Manufactura ■ Construcción ■ Servicios

Fuente: UE-EPA, SES (cálculos de Eurofound)

En Suecia, por el contrario, el mercado laboral ha capeado la crisis mejor que en la mayoría de los otros países. En este caso, como en los demás, los servicios han generado la mayor contribución al crecimiento neto del empleo, tendencia que ha sido evidente en los tres quintiles superiores. El empleo en el sector manufacturero ha caído

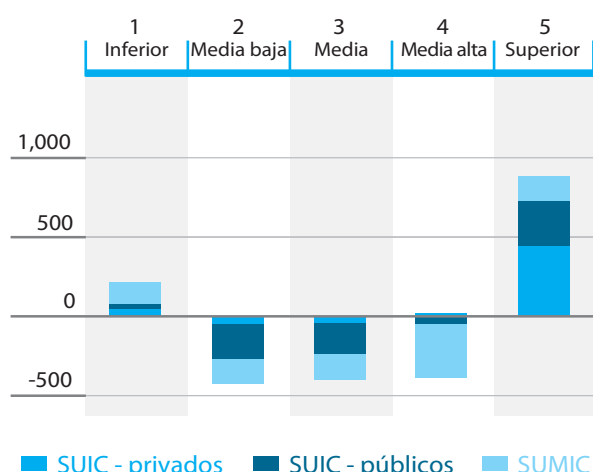
fundamentalmente en los quintiles intermedios, si bien compensado por un cierto crecimiento en el quintil superior. La construcción ha registrado un incremento del empleo, concentrado en el quintil de remuneración media superior (quintil 4).

Evolución en el sector de los servicios

Los servicios del sector público (y en especial, la sanidad y la educación) generaron la mayoría de los puestos de trabajo de nueva creación durante la fase álgida de la crisis en 2008-2010, pero los subsiguientes recortes del gasto frenaron el crecimiento del empleo en el sector público. Como se ilustra en la figura 5, los servicios

públicos de conocimiento intensivo (salud, educación y administración pública) no contribuyeron a elevar las cifras de empleo total entre 2011 y 2013. La creación de empleo en los quintiles superiores se vió compensados por las pérdidas en los quintiles intermedios.

Figura 5: Variación del empleo (en miles) por quintil salarial y segmento del sector servicios, 2011-2013



Los servicios privados de conocimiento intensivo, entre los que figuran una amplia gama de actividades como los medios de comunicación, las TI, consultoría, publicidad, servicios financieros, servicios jurídicos y contabilidad, generaron la mayoría del crecimiento en el empleo altamente remunerado.

Los sectores de los servicios con utilización menos intensiva de conocimientos, como el comercio minorista, alojamiento y restauración, sufrieron caídas generalizadas del empleo, si bien se registró un incremento del empleo en el quintil superior. El único sector que registró un crecimiento neto del empleo superior al millón de puestos de trabajo desde 2008 es uno de estos sectores, el de las actividades de asistencia en establecimientos residenciales y trabajo social.

Nota: Datos correspondientes a 26 Estados miembros; se excluye a Alemania y los Países Bajos debido a la ausencia de ciertos datos. SUIC - privados = servicios con utilización intensiva de conocimiento - privados; SUIC - públicos = servicios con utilización intensiva de conocimiento - públicos; SUMIC = servicios con utilización menos intensiva de conocimiento. Fuente: UE-EPA, SES (cálculos de Eurofound)



Comercio minorista

El comercio minorista ha estado sometido a una intensa actividad de reestructuración desde 2008, con pérdidas e incrementos sustanciales de puestos de trabajo derivados de los cambios en las pautas de consumo, que se apartan de las cadenas de supermercado consolidadas en favor de los grandes establecimientos minoristas que aplican descuentos. En este mercado en evolución se ha registrado la quiebra de algunos importantes minoristas consolidados como Woolworths, Arcandor y Dayli, así como el rápido auge de grupos como Aldi, Lidl e Ikea. Los datos de la UE-EPA indican que la consecuencia global sobre el empleo de la mutación del sector minorista ha consistido en una pérdida neta aproximada de un millón de puestos de trabajo (ligeramente por encima del 3% del empleo del sector) desde 2008.

Mensaje para la formulación de políticas

El seguimiento del mercado laboral que ha corrido a cargo de Eurofound pone de relieve que los servicios de conocimiento intensivo han constituido un generador de empleo fundamental durante los últimos años. Sin embargo, esta tendencia no puede continuar indefinidamente. El potencial para una recuperación caracterizada por la elevada generación de puestos de trabajo radica en buena parte en los puestos de trabajo en el sector de los servicios personales de baja calificación, cuya demanda se eleva a medida que la población envejece. No obstante, estos puestos de trabajo tienen en el extremo inferior de la escala retributiva, por lo que un crecimiento del empleo en este segmento puede

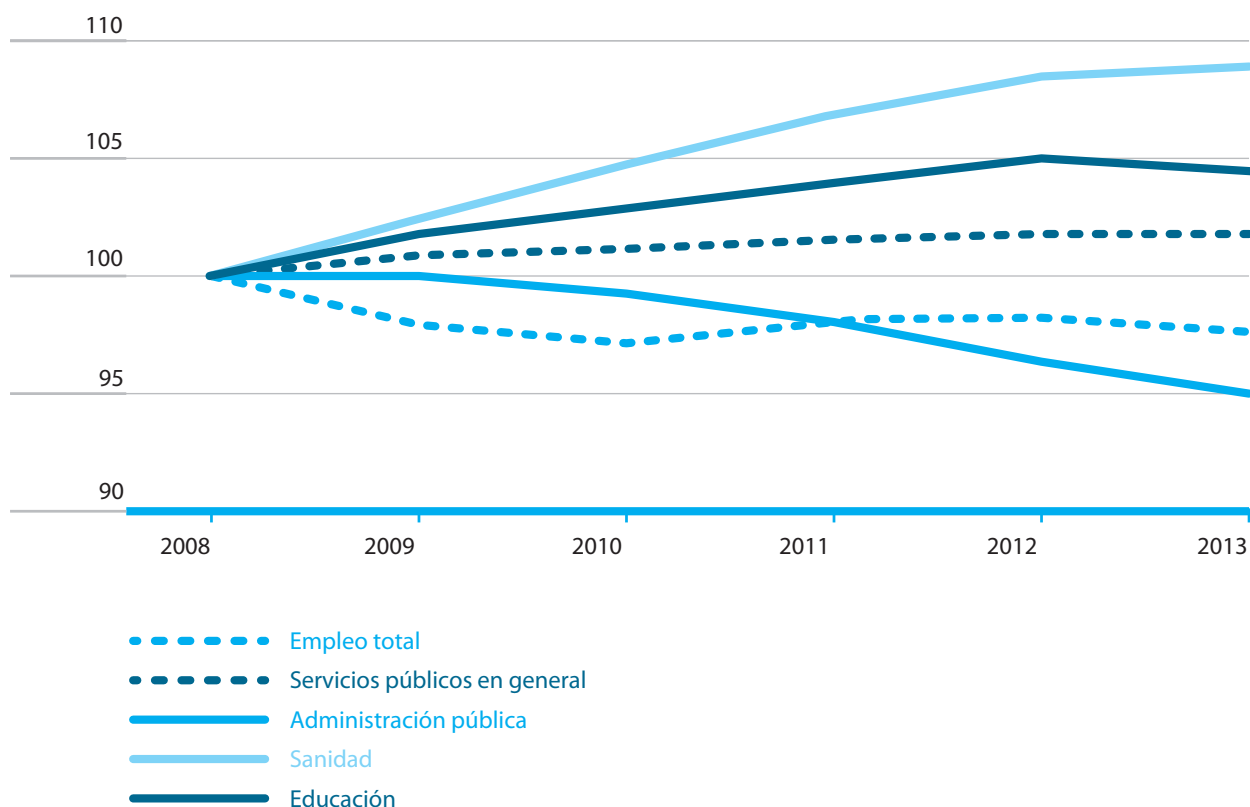
incrementar la desigualdad en los ingresos, salvo que vaya acompañado de un incremento salarial. Los puestos de trabajo perdidos en la transformación estructural de los sectores manufactureros tradicionales es improbable que se recuperen, pero la prioridad concedida a la manufactura avanzada, centrada en las destrezas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), podrían proporcionar el empleo de alto valor añadido que Europa desea. Recuperaría además una base manufacturera que reviste importancia en sí misma a la hora de reequilibrar la actividad económica. Si resulta sostenible o no en el contexto competitivo global es algo que está por ver.

¿Un sector público más ajustado, o de menor tamaño?

El sector público atenuó el shock macroeconómico de los años iniciales de la recesión, 2008-2010, expandiendo el empleo al tiempo que disminuía el empleo en el conjunto del sector privado. El empleo en el sector se ha incrementado alrededor del 4% (más de 2,5 millones de puestos de trabajo) desde 2008, mientras que el empleo total en la UE ha descendido en un 2,6% durante el mismo período. La práctica mayoría de este incremento ha tenido lugar en el sector sanitario, especialmente, y en la

educación. Desde 2010, sin embargo, la tendencia ha variado. Los graves problemas de deuda pública que afectan a numerosos Estados miembros han obligado a las Administraciones a recortar el gasto público y a reestructurar la mano de obra empleada en este sector. Los incrementos de empleo en la salud y la educación se han reducido en los dos últimos años, con una caída neta en el caso del sector educativo en 2012-2013 (figura 6).

Figura 6: Niveles de empleo en el sector público, UE, 2008-2013



Nota: 2008 = 100

Fuente: UE-EPA, (cálculos de Eurofound)

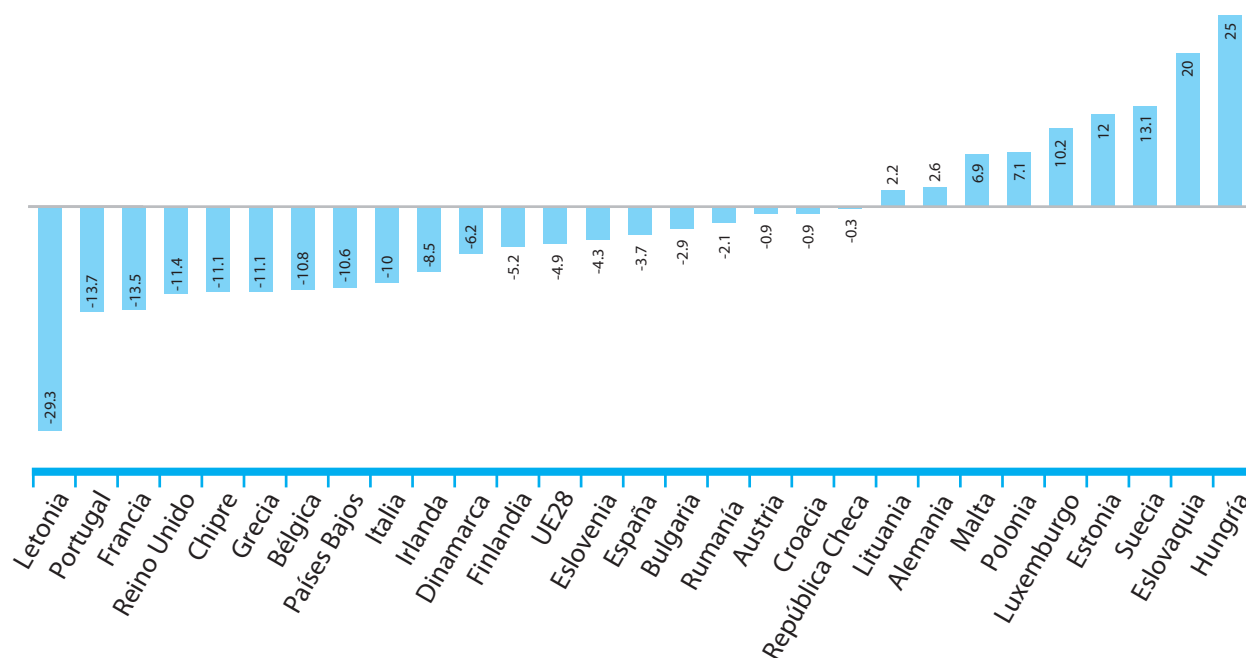
Administración pública

La parte del sector público responsable de las funciones esenciales de gobierno (la administración pública) ha pasado por una severa reestructuración. En torno a 800.000 puestos de trabajo netos (recorte del 5%) se perdieron en el período de 2008 a 2013, una contracción más rápida que la de la población activa general durante el mismo período.

Diecinueve de los 28 Estados miembros han recortado empleo en la administración pública, con el descenso más

acusado en Letonia, donde se ha perdido el 29% de los puestos de trabajo en la función pública (figura 7). Otros países que registran grandes caídas son Francia (-13,5%), donde el Gobierno instituyó una política de no sustitución de uno de cada dos funcionarios públicos que iniciaban su jubilación, el Reino Unido (-11,4%), y la mayoría de los países sometidos a presiones de financiación vinculadas a la deuda soberana. Por el contrario, en las administraciones públicas de Hungría y Eslovaquia, el empleo ha aumentado sustancialmente desde 2008.

Figura 7: Aumentos y descensos del empleo en la Administración pública en los Estados miembros, 2008-2013



Nota: la inclusión de Croacia en la figura refleja su adhesión a la UE en 2013. Dado que algunos de los datos del análisis efectuado en el presente anuario datan de una fecha anterior a la referida, Croacia no se incluye en todas las figuras, con el resultado de que ciertos promedios corresponden a la UE27, y no a la UE28.

Fuente: UE-EPA, (cálculos de Eurofound)

¿Recortes de la remuneración, o del empleo?

Los gobiernos de los países más gravemente afectados por la crisis (Irlanda, Portugal y España), recurren con más frecuencia a reducciones o congelaciones salariales para controlar los costes de las nóminas en el sector público, y los recortes de plantilla fueron relativamente escasos, de

acuerdo con una encuesta al personal directivo de la función pública (el proyecto COCOPS financiado por la Comisión Europea). Por el contrario, Dinamarca, Finlandia y Suecia optaron más por los despidos que por la moderación salarial.

Cambio del perfil demográfico

La reestructuración del empleo en el sector público ha alterado el perfil demográfico del sector. Se ha incrementado la proporción de mujeres como resultado de las divergencias en la evolución del empleo en diferentes subsectores. La administración pública, donde solo algo más de la mitad del personal son varones, ha soportado el mayor peso de los recortes laborales. Por el contrario, el empleo ha aumentado en la educación y la sanidad, donde la presencia de las mujeres es abrumadora (más

del 70%). También se ha constatado un envejecimiento. La congelación de las contrataciones ha ralentizado la incorporación de personal más joven, y el resultado es que más de un tercio de los empleados en la función pública superan los 50 años de edad. El envejecimiento de la mano de obra ha sido sumamente rápido en la administración pública y la sanidad, con incrementos de 5 puntos porcentuales en la proporción de personal con más de 50 años desde 2008.

Efectos de los recortes a largo plazo

Muchos de los estudios sobre la reciente reestructuración del sector público llevados a cabo por Eurofound concluyen que el proceso ha sido, en general, deficiente: las decisiones no se prepararon adecuadamente, los procesos se llevaron a cabo con precipitación y, a menudo de un modo poco transparente, y las consultas con los interlocutores sociales fueron escasas. La evaluación del impacto de los cambios sobre los empleados del sector público, basada en la encuesta de COCOPS, arroja un resultado sumamente negativo. A las preguntas sobre 16 aspectos del rendimiento interno, 2 de las respuestas que obtuvieron peores puntuaciones fueron las relativas a la

motivación del personal y al atractivo del sector público en tanto que empleador. La evaluación de estos aspectos fue especialmente negativa en Francia, Italia, España y el Reino Unido.

Hay indicios de que muchos de los que han abandonado el sector público son trabajadores altamente cualificados. Por otro lado, la erosión de diversos derechos y prestaciones de los empleados puede haber mermado la capacidad de atracción del sector público en tanto que empresario. Cabe esperar que ambas tendencias agraven la escasez de destrezas en el sector público.

Mensaje para la formulación de políticas

La visión global obtenida es la de un servicio público que envejece, que reduce el alcance de sus actividades y que pierde parte de su antiguo atractivo como empleador, y en el que la escasez de destrezas puede convertirse en un problema crónico. La probabilidad de que los lugares de trabajo en el sector público se sometan a un cambio organizativo intenso es la misma que en el caso del sector privado, y es habitual que sus reformas se evalúen de manera más negativa que positiva, tanto en lo que se refiere a la satisfacción general de los empleados en el puesto de trabajo, como a la eficacia percibida de tales reformas en la mejora de la prestación de los servicios públicos. En cualquier caso, hay una oportunidad de

reforzar la eficiencia si se aprovecha el potencial de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la prestación de los servicios de la administración pública, lo que ya ha comenzado a influir considerable en numerosos Estados miembros.

Es improbable que un futuro repunte económico conlleve un crecimiento sustancial del empleo en el sector público. Aumenta la externalización de puestos de trabajo y funciones en la sanidad, la asistencia y la educación hacia el sector privado, y es factible que esta tendencia continúe y se generalice.

Evento - De la integración activa a la inversión social

Al subrayar el concepto de integración en su objetivo de crecimiento, la estrategia Europa 2020 de la UE mantuvo la promesa de que se consagraría un mayor esfuerzo a la integración en el mercado laboral de aquéllos que se han visto excluidos frecuentemente, como las personas con discapacidad, los migrantes, y las personas con escasas cualificaciones.

En 2008, previamente a la puesta en marcha de Europa 2020, la Comisión Europea emitió una Recomendación a los Estados miembros sobre la introducción de una estrategia para la integración social y económica de estos grupos marginados. Tal estrategia de “integración activa” persigue ayudar a quienes pueden trabajar a encontrar empleo, y a los que no pueden, a vivir con dignidad y participar en la sociedad. La integración activa se basa en tres pilares: medidas de apoyo adecuado a la obtención de ingresos, mercados laborales inclusivos, y el acceso a unos servicios de asistencia de calidad. No obstante, hasta la fecha, la estrategia de integración activa ha sido deficientemente ejecutada, pese al incremento del desempleo y la pobreza.

En junio de 2014, en una conferencia organizada conjuntamente por Eurofound y el Comité Económico y Social Europeo (CESE), se analizó el modo de potenciar la integración activa. Los participantes debatieron sobre cómo incorporarla, la posible contribución de los interlocutores sociales, y su vinculación con otras estrategias europeas.

Una de las conclusiones alcanzadas durante la conferencia fue que la integración activa es percibida como un concepto de la UE que no ha sido asumido a escala nacional y que, por tanto, debe constituirse en una prioridad explícita en la estrategia Europa 2020, con programas de trabajo e indicadores para el seguimiento de su evolución.



Repunta la movilidad de los trabajadores

Aumentan los desplazamientos transfronterizos de los trabajadores de la UE, tras una acusada caída durante la recesión. Desde la perspectiva de la Unión Europea, se trata de una evolución acogida favorablemente: la UE lleva mucho tiempo promoviendo la movilidad de los trabajadores comunitarios como medio para fomentar el dinamismo de los mercados laborales europeos y abordar los desequilibrios, elevando así el empleo en toda la región. Muchos países europeos adolecen de escasez de mano de obra, incluso en mercados laborales en los que el desempleo en general es relativamente elevado. Por ejemplo, en la Encuesta europea de empresas de 2013 de Eurofound se estableció que casi el 40% de las empresas encuentran dificultades para encontrar a personal con las competencias adecuadas.

El asunto figura en la agenda de la nueva Comisión Europea, que ha incluido un paquete sobre movilidad laboral en su programa de trabajo de 2015, con el fin de fomentar la movilidad y abordar los obstáculos a la misma. Reforzar la movilidad representa un reto significativo: la circulación de trabajadores tanto entre Estados miembros, como dentro de los mismos, siempre ha sido lenta, incluso durante el auge previo a la crisis, y la movilidad intracomunitaria, hasta la fecha, ha desempeñado únicamente un papel limitado en la corrección de los desajustes laborales en la UE.

Además de a una reticencia generalizada entre los ciudadanos de la UE a desplazarse a otros países, la Comisión se enfrenta a la creciente hostilidad dispensada por políticos y población en general de los países receptores a la entrada de migrantes. Los temores frecuentemente manifestados en relación con la migración, que solían dirigirse fundamentalmente a los inmigrantes no pertenecientes a la UE (abusan del sistema de protección social, arrebatan los puestos de trabajo escasos a los trabajadores autóctonos, y permiten a las empresas recortar los salarios locales), se centran cada vez más el debate político sobre la movilidad dentro de la Unión.

Los datos recabados de la investigación avalan que en la UE los trabajadores migrantes tienden a ser más económicamente activos que los nacionales. La tasa de empleo de los trabajadores migrantes es sistemáticamente superior a la de los nacionales (66 y 64,5% respectivamente en 2012), según los datos de Eurostat. En la Comunicación de 2013 "Libre circulación de los ciudadanos de la UE y sus familias: cinco medidas clave" se señala que, en la mayoría de los Estados miembros, los trabajadores migrantes de la UE son contribuyentes netos al sistema de protección social, ya que pagan más en impuestos y cotizaciones a la seguridad social que los perceptores de prestaciones.

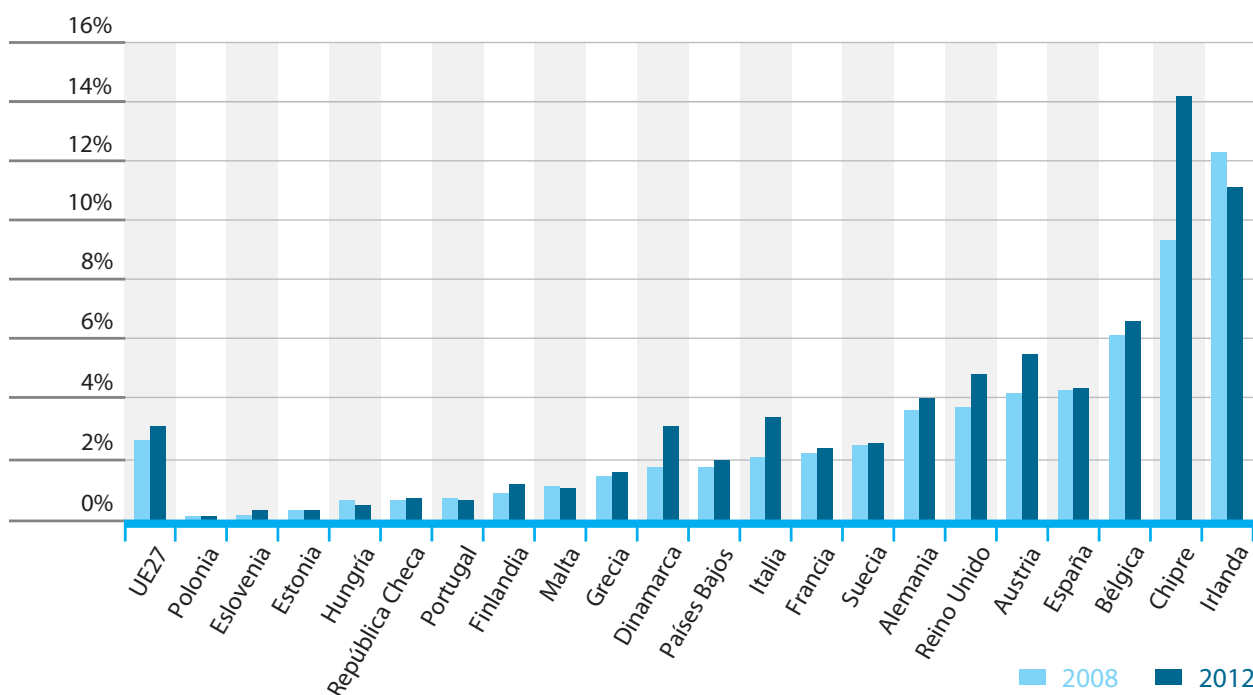


Tendencias en la movilidad desde la crisis

La movilidad de los trabajadores cayó abruptamente con la crisis, pero disponemos de datos que muestran un repunte a partir de 2011. Los trabajadores migrantes de la UE constituían únicamente el 3% de la población activa total, unos 6,6 millones de personas, en la UE, en 2012. Su distribución en los distintos Estados miembros es bastante desigual, como indica la figura 8. Dos países pequeños, como Chipre e Irlanda, presentan la proporción más elevada respecto a su empleo total. En el caso de

Irlanda, se produjo un descenso entre 2008 y 2012, al contrario que en Chipre, donde la crisis golpeó al país posteriormente, al final de 2012. El incremento en la proporción de migrantes de la UE en Italia puede deberse a la supresión de las restricciones a los ciudadanos de Bulgaria y Rumanía en enero de 2012 y a la consiguiente regularización de muchos de los que ya residían en el país. Los países de Europa oriental registran la menor proporción de trabajadores migrantes de la UE.

Figura 8: Ciudadanos de la UE que trabajan en otro Estado miembro como porcentaje del empleo total, 2008-2012

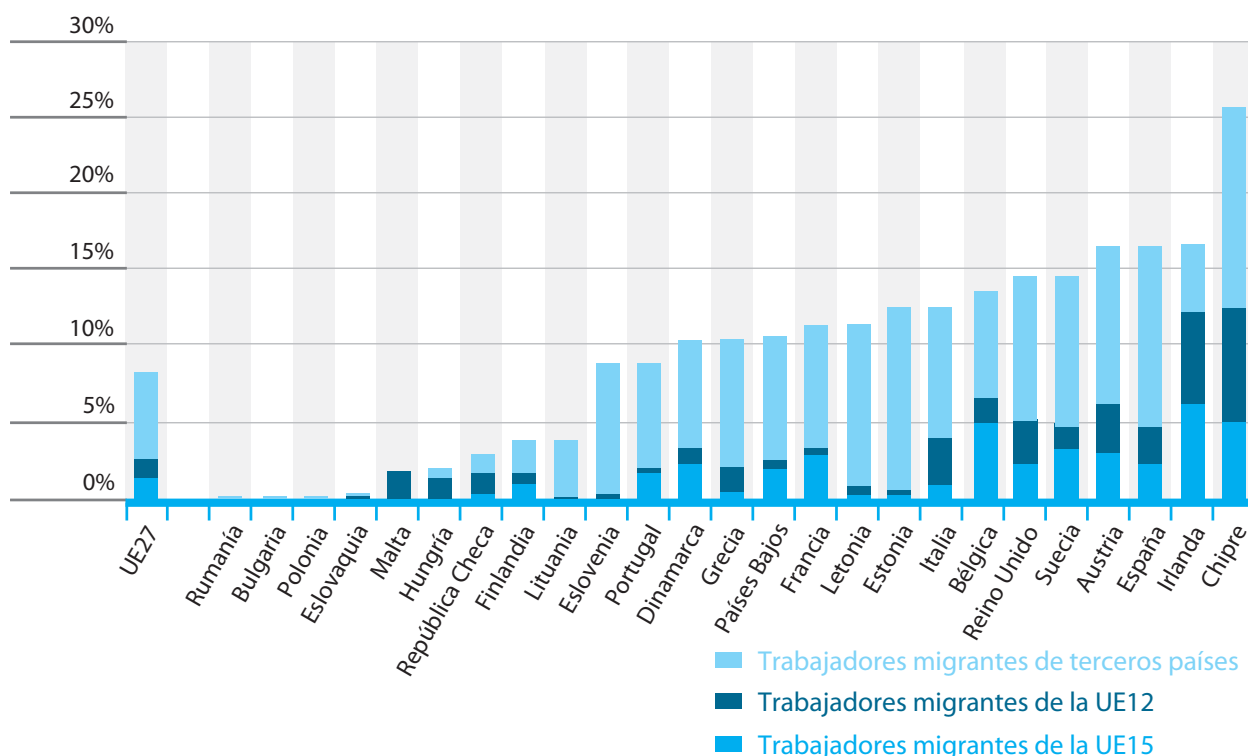


Nota: Se omite a Luxemburgo de la figura debido a la elevada concentración de trabajadores migrantes de la UE en el país. La proporción de estos trabajadores en el empleo total en Luxemburgo era del 45% en 2008, y del 46% en 2012. Fuente: UE-EPA, (cálculos de Eurofound)

El empleo de ciudadanos de terceros países ha disminuido a partir 2008, pasando de 8,9 a 8,6 millones en 2012. Aunque siguen constituyendo una proporción de la población activa (4%) en los Estados miembros de la UE superior a la de los trabajadores migrantes de la Unión, la brecha se reduce (figura 9). Entre los países en los que la proporción de migrantes de la UE es comparativamente

elevada (más del 40% de la población activa migrante total) figuran Bélgica, Chipre, Irlanda y Luxemburgo. Únicamente en este último país los trabajadores migrantes de la UE15 (los 15 Estados miembros antes de 2004) representan una proporción mayor (41%) que la de todas las demás categorías de trabajadores nacidos en el extranjero.

Figura 9: Proporción de migrantes de la UE15, UE12 y no de la UE en el empleo total en los Estados miembros de la Unión, 2011



Nota: se omitieron los datos de Alemania porque no se dispone de datos desglosados sobre los trabajadores migrantes; los datos de Luxemburgo se omitieron igualmente (la proporción de trabajadores migrantes es superior (41%) a la de todas las demás categorías de trabajadores nacidos en el extranjero (2,4% para los trabajadores migrantes de UE12, y 7,8% en el caso de los ciudadanos de terceros países)); en los Estados bálticos, una gran proporción de los trabajadores de terceros países son de etnia rusa, más que trabajadores migrantes propiamente dichos.

Fuente: UE-EPA, (cálculos de Eurofound)

Dirección del flujo

El flujo de migración dominante no se ha modificado a pesar de la crisis, y se dirige de los Estados miembros de Europa oriental hacia el oeste. Sin embargo, han aumentado los flujos de salida de ciudadanos de los países del sur de Europa e Irlanda, como consecuencia del incremento del desempleo en el ámbito interno. El número de ciudadanos españoles y griegos que emigran se duplicó

con creces entre 2007 y 2011, y el incremento de las salidas de ciudadanos irlandeses alcanzó un nivel máximo en 2010 para aminorarse al año siguiente. Alemania y el Reino Unido constituyen los principales países de destino de la UE para estos trabajadores, como en el caso de los procedentes de Europa oriental.

Consecuencias para los países emisores

El volumen de los flujos migratorios de salida procedentes de los países de Europa oriental desde la adhesión a la UE, unido a unas menores tasas de fertilidad, ha provocado una considerable pérdida de población en dichos países. Los casos más dramáticos son los de Bulgaria, Letonia y Lituania, en los que la población total cayó entre 2002 y 2012 un 7,1, un 13 y un 13,6%,

respectivamente. Los jóvenes son los que con más frecuencia parten, lo que conlleva que estas sociedades pierdan gran parte del dinamismo que las generaciones de menor edad aportan al conjunto de la sociedad. Esta tendencia puede conducir además en última instancia a una subida de los índices de dependencia.

Perfil demográfico de los migrantes de la UE



Género

El porcentaje de mujeres entre el colectivo de trabajadores migrantes es mayor que su porcentaje de participación en el conjunto del empleo. Las mujeres representan el 50% de los trabajadores migrantes de la EU12, y el 47% de la EU15, frente al 45% en la población activa autóctona.



Edad

Los trabajadores migrantes de la EU12 son, por lo general, más jóvenes que los trabajadores autóctonos y que los trabajadores migrantes de la UE15, y se encuentran sobrerrepresentados en el grupo de edad de 25 a 34 años.



Educación

El nivel educativo alcanzado entre los trabajadores migrantes de la EU12 tiende a ser la enseñanza media, mientras que entre los trabajadores migrantes de la EU15 se constatan con más frecuencia niveles de enseñanza superior. Tras la crisis, el nivel educativo de los trabajadores migrantes de la UE ha aumentado significativamente: en 2013, el 41% había completado sus estudios de tercer ciclo, frente al 27% en 2007-2008. Esta evolución se debe en parte a los cambios en la demanda de mano de obra (por ejemplo, el acusado descenso de la demanda en la construcción, que emplea a numerosos migrantes medianamente cualificados), y en parte a la mejora generalizada de las cualificaciones educativas.



Ocupación

En parte a causa de su juventud y a su nivel educativo intermedio, los trabajadores de la EU12 tienden a desarrollar actividades profesionales manuales y no manuales escasamente cualificadas. Por el contrario, la mitad de los trabajadores migrantes de la UE15 trabaja en ocupaciones no manuales altamente cualificadas.

Mensaje para la formulación de políticas

En el conjunto de la UE, son escasas las iniciativas políticas adoptadas a escala nacional para atraer a trabajadores de otros Estados miembros. Tampoco abundan los convenios bilaterales entre países orientados a atender las necesidades específicas de mano de obra en alguno de los países signatarios. Ni siquiera los países con escasez de mano de obra que no es posible paliar a escala local se aprovechan plenamente del principio de libre circulación de la UE para corregir tales desequilibrios. Las políticas activas de dinamización del mercado laboral, que proponen incentivos financieros que alientan a los demandantes de empleo de la UE a emigrar para obtener trabajo, pueden jugar un papel; el refuerzo de la cooperación entre los servicios nacionales de empleo

facilitaría la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo a escala transfronteriza. Dado que la carencia de competencias lingüísticas es una de las principales barreras a la movilidad, mejorar el acceso a la enseñanza de idiomas también podría contribuir a elevar el número de personas interesadas en migrar. Trasladarse a otro país resultaría más sencillo para los trabajadores si sus cualificaciones fuesen reconocidas en el conjunto de la Unión. El marco europeo de cualificaciones (MEC) aspiraba a aportar una solución a este problema, dotando a las cualificaciones obtenidas en cualquier lugar de la UE de transparencia para los empresarios. No obstante, el MEC aún sigue pendiente de aplicación.

Evento - Desplazamiento de trabajadores

El desplazamiento de los trabajadores surge de la prestación transnacional de servicios. En la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores (96/71/CE) se define a un trabajador desplazado como “todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaja habitualmente”. La Directiva aspira a garantizar la libertad de las empresas para prestar servicios en otro Estado miembro, garantizando a la vez que los trabajadores desplazados disfruten de los mismos derechos y las mismas condiciones laborales que los trabajadores del país de acogida. La Directiva también procura evitar el “dumping social”, es decir, que las empresas extranjeras se aprovechan de unas normas laborales menos estrictas para obtener ventajas competitivas respecto a las empresas locales. En

noviembre 2014, Eurofound organizó en Vilna un seminario conjunto a nivel nacional con el Ministerio de Seguridad Social y Trabajo de Lituania, sobre la cuestión del desplazamiento de trabajadores. El objetivo era analizar la evolución en este ámbito, especialmente en lo referente a la Directiva de garantía de cumplimiento de la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores (2014/67/UE).

El seminario reunió a participantes de Dinamarca, Estonia, Finlandia, Letonia, Lituania y Suecia, con el fin de examinar la evolución de las directivas y los retos asociados a su aplicación, además de la realidad de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores desplazados. Fue el tercero de una serie de seminarios de ámbito nacional impartidos por Eurofound sobre temas que atañen a determinados grupos de países.



Abordar la exclusión de los jóvenes

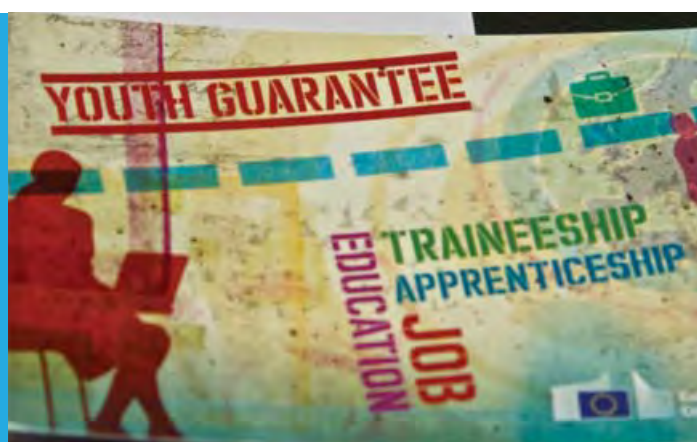
El ímpetu de las medidas adoptadas por la UE para hacer frente al desempleo juvenil se atenuó en 2014. Se desdibujó el carácter urgente que había movido a los líderes europeos a adoptar en 2013 la Garantía Juvenil y a comprometer 45.000 millones de euros para su financiación. La Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) agrupó inversiones iniciales por valor de 6.000 millones de euros

para el periodo 2014-2015, en apoyo a la rápida ejecución de las medidas previstas en Garantía Juvenil en aquellas regiones donde el desempleo juvenil se situaba por encima del 25%. Sin embargo, a mediados de 2014, de los 20 Estados miembros subvencionables en el marco de la IEJ, la Comisión solo había aprobado los programas operativos de Francia e Italia.

Garantía Juvenil

“La Garantía Juvenil es una nueva iniciativa de lucha contra el desempleo juvenil para garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años, inscritos o no en los servicios de empleo, reciban una oferta concreta y de buena calidad en un plazo de 4 meses tras el fin de su formación o el inicio de su periodo de desempleo. La oferta debe consistir en un trabajo, un periodo de prácticas, una formación en una empresa o un curso en un centro de enseñanza, y adaptarse a las necesidades y situaciones individuales.”

Página de inicio de la Garantía Juvenil de la Comisión Europea.



En cualquier caso, la nueva Comisión ha dado un nuevo impulso a la política juvenil de la UE. A finales de 2014, el 85% de la IEJ se había programado, y la ejecución de la Garantía Juvenil había comenzado en todos los Estados miembros. La lentitud de su avance obedece sin duda, en parte, a las significativas reformas estructurales previstas, que requieren la transformación de sistemas educativos y servicios de empleo público que, como ha señalado la Comisión, no pueden llevarse a cabo de la noche a la mañana.

La morosidad, ciertamente, no da respuesta a la mejora del mercado laboral para los jóvenes. La tasa de desempleo juvenil de la UE solo empezó a disminuir lentamente en 2014. Con todo, más de uno de cada cinco participantes activos en el mercado laboral no lograron encontrar empleo; en España y Grecia, la alarmante proporción es de uno de cada dos, mientras que en Croacia e Italia, la situación no es mucho mejor. El número de personas de edades comprendidas entre los 15 y 24 años sin estudios, trabajo ni formación (SETF) se mantiene en 7,5 millones en el conjunto de la región, con un coste estimado para la economía de la UE de unos 162.000 millones de euros en 2012, lo que equivale al 1,26% del PIB, derivado del pago de prestaciones y la pérdida de ingresos e impuestos.



Transiciones de la educación al empleo

Por esenciales que resulten estas cifras para seguir el nivel de inactividad y desempleo juveniles, dicen poco sobre la dinámica del acceso de los jóvenes a su primer empleo, en el mercado laboral. No arrojan luz de ningún tipo sobre el proceso de paso de la educación al trabajo, ni sobre el promedio temporal para encontrar un primer empleo o la seguridad en el puesto de los trabajadores jóvenes una vez alcanzado ese empleo.

Por este motivo, Eurofound emprendió un proyecto orientado a examinar con mayor detenimiento las transiciones juveniles desde la educación hasta el trabajo. Tales transiciones no son necesariamente lineales; de hecho, en el caso de los jóvenes en la actualidad, tienden a resultar complejas y enquistadas, con frecuentes entradas y salidas de población activa, y cambios de estatus entre el empleo permanente y temporal y el empleo a tiempo parcial y completo. Las recientes turbulencias económicas han incrementado el grado de complejidad. Además, existen patrones propios de cada país; en general, los países en los que el sistema educativo integra a la formación profesional son también

aquéllos en los que los jóvenes gozan de transiciones con menores dificultades y más éxito.

Eurofound seleccionó determinados aspectos con el fin de examinar la transición de los jóvenes desde la educación formal hasta el trabajo, y determinar que más pueden decirnos tales factores respecto a los que logran un puesto de trabajo, y a los que no. En el estudio se examinaron diversas estadísticas, incluidas las siguientes:

- la proporción de estudiantes que combinan el trabajo y la educación;
- el período transcurrido entre el abandono de la enseñanza y el inicio de la actividad laboral;
- la situación al cabo de un año de abandonados los estudios;
- el tipo de contrato obtenido por los que trabajan tras dicho período.

Los datos para los análisis se obtuvieron del módulo ad hoc de la UE-EPA de 2009 sobre el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

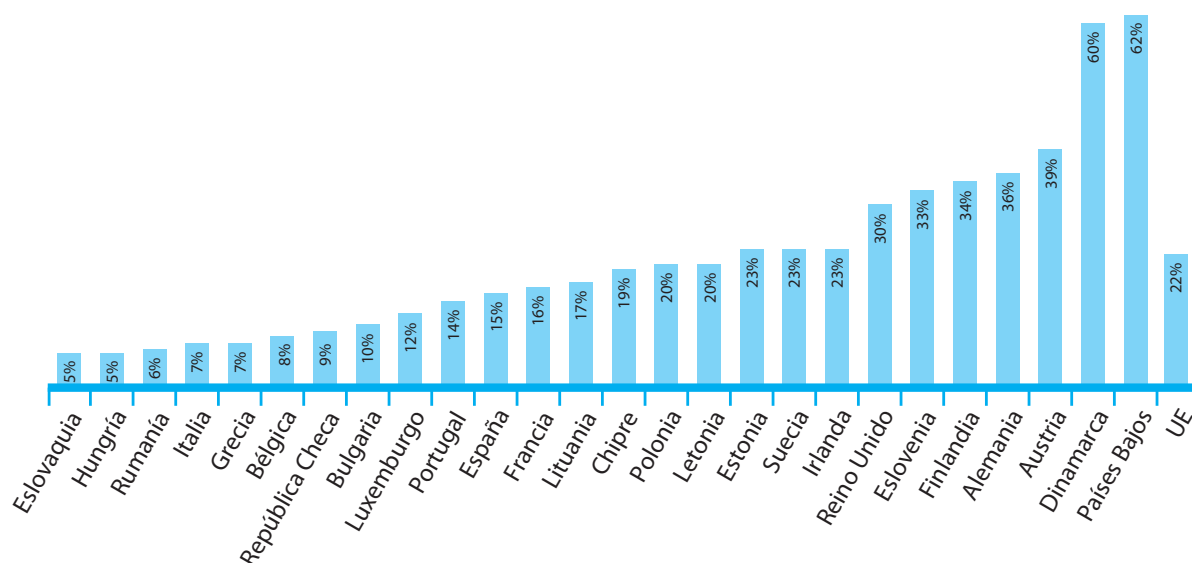


Combinar el trabajo y la educación

La experiencia laboral inicial está vinculada al éxito en el logro de un empleo, y las transiciones más exentas de dificultades son las de aquellos alumnos que proceden de sistemas de enseñanza que integran un volumen significativo de formación profesional, y en los que las empresas participan en el diseño de los planes de estudio. En la figura 10 se muestra la proporción de alumnos de la

UE que combinaron la educación y el trabajo en 2009 (el promedio de la UE es el 22%). En Austria y Alemania (países reconocidos por sus sistemas educativos duales, que combinan los períodos de prácticas profesionales con la enseñanza reglada), las proporciones son del 39 y el 36% respectivamente. Los niveles en Dinamarca y los Países Bajos se sitúan en torno al 60%.

Figura 10: Porcentaje de estudiantes que combinan el trabajo y la educación, por Estado miembro, 2009



Nota: no se dispone de datos de Malta.

Fuente: UE-EPA

A pesar de la ventaja que supone una experiencia temprana en el mercado laboral, la proporción de estudiantes que combinan trabajo y educación es particularmente baja, del 10% o menos, en Bélgica, Grecia e Italia, y en varios países de Europa oriental (Bulgaria, la República Checa, Hungría, Rumanía y Eslovaquia).

Aunque integrar la experiencia laboral en la enseñanza es importante, no debe ser tan amplia como para perjudicar el aprendizaje en el aula. En Europa, los estudiantes que combinan el trabajo y la educación realizan jornadas ligeramente superiores a las 25 horas semanales, como

promedio. En los países en que existe una elevada proporción de estudiantes que trabajan, el promedio de horas trabajadas tiende a ser inferior al de la UE. Austria y Alemania son excepciones, con 27 y 29 horas respectivamente. Por el contrario, los países con una proporción inferior de estudiantes que combinan educación y trabajo tienden a registrar un promedio superior de horas trabajadas. Tal es el caso de Bulgaria, Hungría, Rumanía, Lituania y Eslovaquia, donde los alumnos trabajan 35 horas o más a la semana. Se trata de un promedio elevado, que deja muy poco tiempo para la parte académica del aprendizaje.

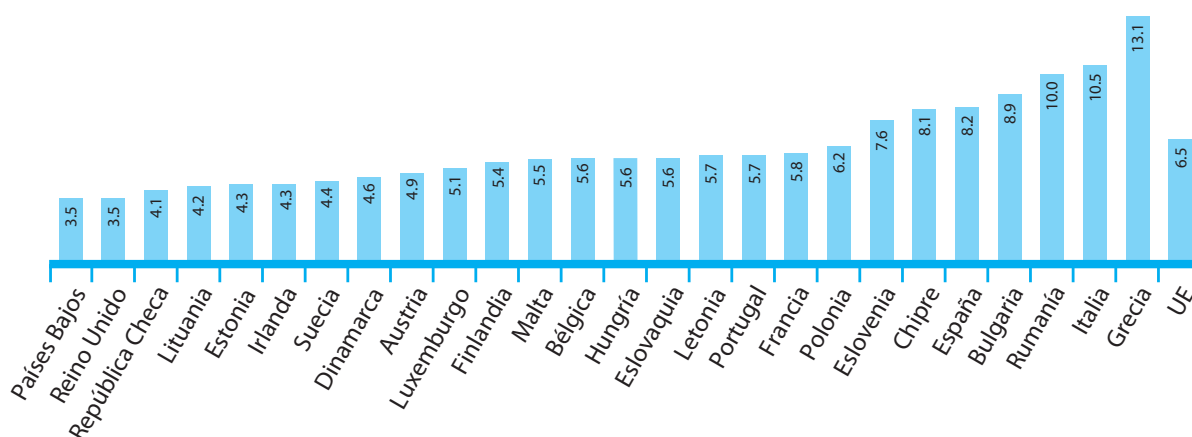
Encontrar el primer empleo

Cuanto menor es la brecha entre la enseñanza y el trabajo, más favorable resulta el mercado laboral para los que concluyen sus estudios, y menor el riesgo de que un joven se convierta en un SETF(¿NINI?). De hecho, con la Garantía Juvenil se pretende garantizar que ningún joven permanezca inactivo durante más de cuatro meses.

El plazo medio de transición en la UE en su conjunto fue de 6,5 meses en 2009 (figura 11). La cifra oscila de cinco meses o menos en Austria, la República Checa,

Dinamarca, Estonia, Irlanda, Lituania, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, a ocho meses o más en Bulgaria, Chipre, Grecia, Italia, Rumanía y España. Como cabría prever, y con la excepción de Eslovenia, los países con una mayor proporción de estudiantes que combinan la enseñanza y el trabajo son también los que presentan un intervalo medio más corto entre el final de los estudios y el inicio de la actividad en el primer puesto de trabajo. En efecto, nada más completar sus estudios, muchos comienzan su desempeño en el empleo.

Figura 11: Promedio de meses entre el fin de los estudios y el inicio de la actividad en el primer empleo, por Estado miembro, 2009



Nota: no se dispone de datos de Alemania.

Fuente: UE-EPA

El retraso entre la salida del sistema educativo y el comienzo de la actividad laboral disminuye con el aumento del nivel de estudios. A escala europea, el retraso en el caso de los estudiantes con un nivel de primer ciclo de enseñanza secundaria es, como media, casi de diez

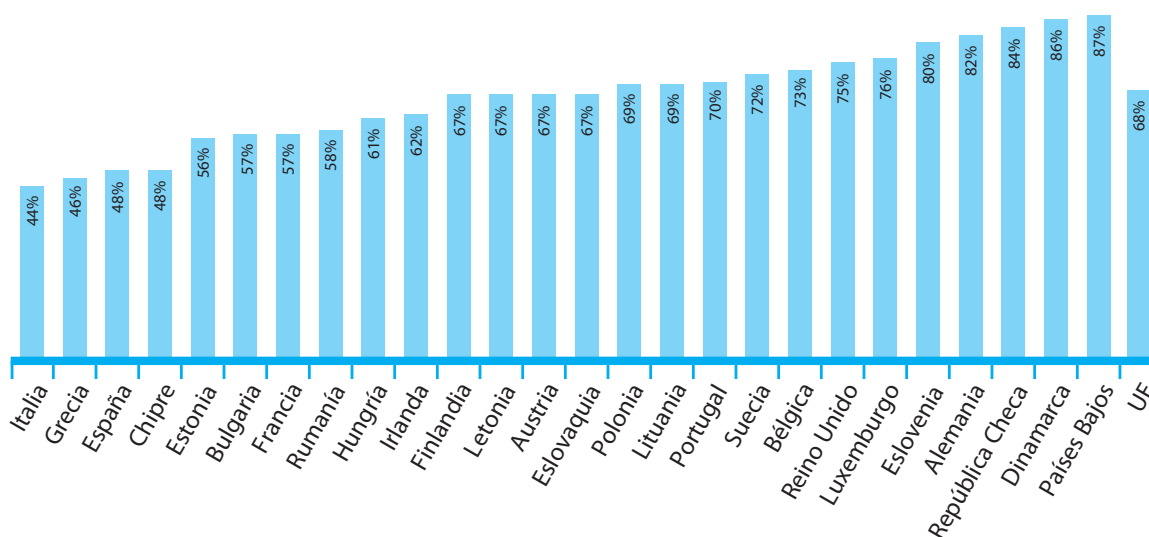
meses, mientras que en el de los que han completado un ciclo superior de enseñanza secundaria, se reduce a siete meses, y en el de aquéllos con un nivel de enseñanza superior, se sitúa en torno a los cinco meses.

Situación en el mercado laboral una vez concluidos los estudios

La proporción de jóvenes que trabajan un año después de abandonar el sistema educativo constituye un indicador clave para comprender el índice de transiciones culminadas con éxito entre los jóvenes que han finalizado sus estudios. En 2009, como muestra la figura 12, tal proporción ascendía al 68% como media en la UE. En la República Checa, Dinamarca, Alemania y los Países Bajos, la cifra es del 82% o superior. En el grupo de la

Europa meridional constituido por Grecia, Italia y España, menos del 50% de los jóvenes tienen un empleo un año después de concluir sus estudios. Las proporciones en el caso de Finlandia, Austria y Chipre se sitúan por debajo del promedio de la UE, pero es probable que estén influidas por el requisito de realizar el servicio militar tras la graduación.

Figura 12: Porcentaje de jóvenes que trabajan un año después de concluir sus estudios, por Estado miembro, 2009



Nota: no se dispone de datos de Malta.

Fuente: UE-EPA

Como cabría esperar, la proporción de jóvenes empleados un año después de finalizar sus estudios se eleva con el nivel educativo. En 2009, en torno a un tercio de los que habían abandonado el sistema educativo con un primer ciclo de enseñanza secundaria encontró empleo en el plazo de un año. Tal proporción se eleva al 65% en el caso

de los que habían completado un ciclo superior de enseñanza secundaria. La proporción de jóvenes empleados un año después de su graduación está asociada de manera clara y positiva a la de estudiantes que combinan el trabajo y la educación. Eurofound estableció una tasa de correlación del 65%.

Tipo de contrato obtenido a la conclusión de los estudios

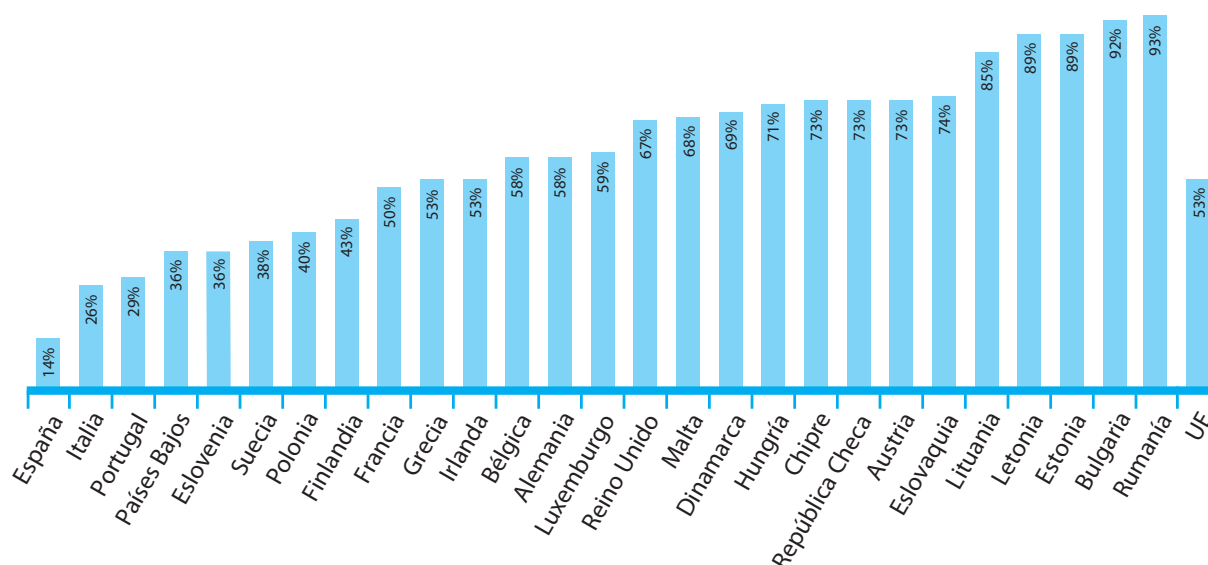
Un contrato de trabajo permanente a tiempo completo proporciona seguridad en el empleo y unos ingresos estables, pero por lo general los contratos a los que pueden aspirar los jóvenes, en comparación con otros grupos de edad, son menos seguros, temporales o a tiempo parcial. Aunque algunos pueden optar por contratos a tiempo parcial o temporales (descritos a continuación como “voluntarios”), muchos de los que obtienen tales contratos desean otros a tiempo completo o permanentes, o con ambas características (en cuyo caso, su contrato se describe como “no voluntario”).

El análisis de Eurofound determinó que, en 2009, el 53% de los jóvenes que trabajaban un año después de culminar sus estudios lo hacían conforme a un contrato permanente y a tiempo completo, un 16% trabajaba a tiempo completo

con un contrato temporal voluntario, y un 14% trabajaba a tiempo completo con un contrato temporal no voluntario. En torno al 4% contaba con un contrato temporal a tiempo parcial en el que ambas características no eran “voluntarias”.

Los Estados bálticos, y otros países de Europa oriental, figuraban entre los que registraban una proporción más elevada de contratos permanentes a tiempo completo en el grupo de los trabajadores que accedían al primer empleo (más del 70%) (véase la figura 13). Por el contrario, en el grupo mediterráneo compuesto por Italia, Portugal y España, menos del 30% de los que concluían sus estudios había obtenido un empleo permanente a tiempo completo (y la proporción en España es aún menor: 14%).

Figura 13: Porcentaje de recién incorporados al mercado laboral con puestos de trabajo permanentes a tiempo completo, por Estado miembro, 2009



Fuente: UE-EPA

En lo que se refiere a los contratos temporales y a tiempo parcial, la investigación permitió determinar que en Italia, Portugal y España, así como en Polonia y Eslovenia, más de la mitad de quienes concluyen sus estudios trabajan con contratos temporales a tiempo completo, a menudo “no voluntarios”. Dinamarca, Finlandia, Irlanda, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido registraban la proporción más elevada de personas que abandonan el sistema educativo y trabajan con contratos a tiempo parcial.

Grecia, Portugal, España y Suecia presentaban la proporción superior de personas que concluyen sus estudios en la situación probablemente menos deseable: puestos de trabajo no voluntarios a tiempo parcial y con contratos temporales no voluntarios. En España, la cifra era del 16%, mientras que en los otros tres países se situaba entre el 7% y el 9%. Por tanto, en Grecia y en España, no solo es muy bajo la tasa de acceso de recién titulados al empleo, sino que, además, el tipo de contrato al que accede quienes consiguen un puesto es con frecuencia temporal y no voluntario.

Seguridad en el empleo y riesgo de desempleo

Un análisis ulterior de la situación de los titulares de un primer puesto de trabajo en lo que se refiere a la permanencia en el empleo permitió determinar que, a medida que el empleo se vuelve menos "estándar" (un estatus distinto al del empleo permanente a tiempo completo), aumenta la probabilidad de abandonar el empleo. Un argumento habitual en defensa de los contratos temporales es que facilitan el acceso al empleo permanente. Sin embargo, en el análisis de Eurofound se observó que solo el 23% de los trabajadores temporales

pasaron a desempeñar un empleo permanente en el año transcurrido de 2008 a 2009.

El análisis puso de relieve además que la probabilidad de caer en el paro es muy superior en el caso de los jóvenes trabajadores con experiencia previa de desempleo. Esto sugiere que evitar los episodios de desempleo es muy importante para los jóvenes y su éxito futuro en el mercado laboral.

Grupos de países

Cuando se combinan estos resultados, se observan grupos de países con pautas similares. Uno de ellos es el integrado por Austria, Alemania, Países Bajos y los Estados miembros escandinavos, donde las transiciones desde el sistema educativo al entorno laboral son rápidas y una elevada proporción de jóvenes encuentra empleo al cabo de un año de licenciarse. Este éxito en los índices de transición puede explicarse por la alta proporción de estudiantes que se licencian en sistemas de enseñanza que integran la formación profesional con la instrucción en el aula. Sin embargo, hay diferencias entre los países: en particular, al bajo nivel de contratos permanentes y a tiempo completo en Finlandia, Países Bajos y Suecia.

El grupo de países en los que las transiciones del entorno educativo al laboral son menos favorables son los del

grupo mediterráneo integrado por Grecia, Italia, España y Portugal. Estos países presentan los índices más elevados de desempleo juvenil en la UE (su desempeño en este sentido era deficiente incluso antes de la crisis). Aunque no uniformes en lo que atañe a indicadores específicos, en general estos países se caracterizan por unos períodos más prolongadas hasta encontrar un puesto de trabajo, una combinación limitada de práctica laboral y enseñanza, escasas proporciones de personas que concluyen sus estudios y son empleadas un año después de licenciarse, y escasez de contratos permanentes a tiempo completo. Las transiciones en los Estados miembros de Europa oriental son igualmente problemáticas, pero, a su favor, la proporción de trabajadores jóvenes en contratos de trabajo seguros es elevada.

Mensaje para la formulación de políticas

Entender mejor la dinámica inherente a la transición de los jóvenes desde el sistema educativo hasta el entorno laboral arroja luz sobre los factores importantes que contribuyen al éxito del proceso. Tales factores parecen ser la experiencia laboral en el curso de la educación, las transiciones cortas entre la escuela y el trabajo, y los contratos de empleo "estándar" una vez concluidos los estudios. Estas conclusiones subrayan el potencial de la Garantía Juvenil a la hora de abordar el desempleo juvenil. Si se aplica conforme a lo previsto, los cambios estructurales efectuados en el marco de dicho mecanismo prepararán a los jóvenes para el mercado laboral mientras

se encuentran aún en el sistema educativo y, posteriormente, ofrecerán servicios de asistencia personalizados para la integración de los jóvenes en el ámbito laboral. Un elevado nivel de desempleo entre los jóvenes no es un fenómeno nuevo (ya figuraba en el temario de actuación de la UE incluso antes de la recesión), pero la crisis económica lo ha llevado a unos niveles extraordinarios. La Garantía Juvenil es una iniciativa ambiciosa, que exige un cambio estructural significativo, pero que, si culmina con éxito, constituirá una herramienta fundamental para afrontar el desempleo juvenil más allá de la crisis en curso.



Integración social de los jóvenes

Siendo tanta la atención prestada a la integración de los jóvenes en el mercado laboral, se tiende a olvidar que las consecuencias del desempleo trascienden el ámbito laboral, y que la exclusión social también aumenta entre los jóvenes.

Los jóvenes constituyen, según Eurostata, el grupo de edad en mayor situación de riesgo de pobreza y exclusión social, de acuerdo con Eurostat: el 28% de los miembros del grupo de edades comprendidas entre 15 y 29 años corría riesgo de pobreza o exclusión social en 2011. El contraste con las personas de 65 o más años es especialmente llamativo. En el conjunto de la UE, la brecha entre los dos grupos aumentó, de 3 puntos porcentuales en 2008, a 8 en 2011.

Los datos de la Encuesta europea sobre calidad de vida (EECV) de Eurofound pusieron de relieve que el 22% de los jóvenes de 18 a 29 años de edad experimentaron graves privaciones en 2011, cifra que se eleva al 41% en el caso de los desempleados. Los jóvenes desempleados o inactivos también tienen más probabilidades de manifestar sentimientos de exclusión social, con una puntuación de 2,5 sobre 5 en un índice de exclusión social percibida, frente a los estudiantes de la misma edad, cuya puntuación fue de 2,1. El desempleo constituye una barrera fundamental a la independencia: más de dos tercios de los jóvenes desempleados viven con sus padres.

Además de medidas que faciliten la integración de los jóvenes en el mercado laboral, es preciso emprender medidas destinadas a abordar las consecuencias en sentido más general de la falta de empleo en las condiciones de vida de dicho grupo, y en sus niveles de implicación en la sociedad.

Los jóvenes que se encuentran en situación de desempleo o inactividad tienen muchas menos probabilidades de participar en actividades sociales, comunitarias o políticas. Sin embargo, la participación representa un instrumento primordial para combatir la exclusión social. La participación va más allá de la prestación de servicios y de asistencia; conlleva el empoderamiento de los jóvenes y su habilitación para ejercer la toma de decisiones respecto a su trayectoria en el futuro, incluso en lo que atañe a la formulación y la ejecución de políticas.

El programa de trabajo de Eurofound para 2014 incluyó un proyecto de investigación de las consecuencias del desempleo juvenil a largo plazo, orientado a determinar las iniciativas de apoyo a la integración social de los jóvenes mediante el incremento de su participación. En líneas generales, las iniciativas definidas en dicho proyecto persiguen: atenuar las desigualdades sociales y económicas; incrementar el sentido de pertenencia y aceptación; promover el conocimiento, las destrezas y la comprensión; y ayudar a los jóvenes a sentir que ejercen el control de sus vidas. Las medidas de mayor éxito son aquellas que actúan a múltiples escalas y ofrecen formas más complejas de personalización.

El documento político de Eurofound denominado "Situación social de los jóvenes en Europa" formula varios argumentos para el desarrollo de políticas dirigidas a los jóvenes en riesgo de exclusión. Se presta especial atención a los estilos de vida, las percepciones de la exclusión social, las relaciones, las fuentes de apoyo, y la participación en la sociedad y en actividades sociales.

La Agencia publicó dicho informe en marzo de 2014, con ocasión de un evento organizado en colaboración con el Consejo Nacional de la Juventud de Irlanda, al que asistió Paschal Donohoe, Ministro de Estado irlandés para Asuntos Europeos.

Fuentes

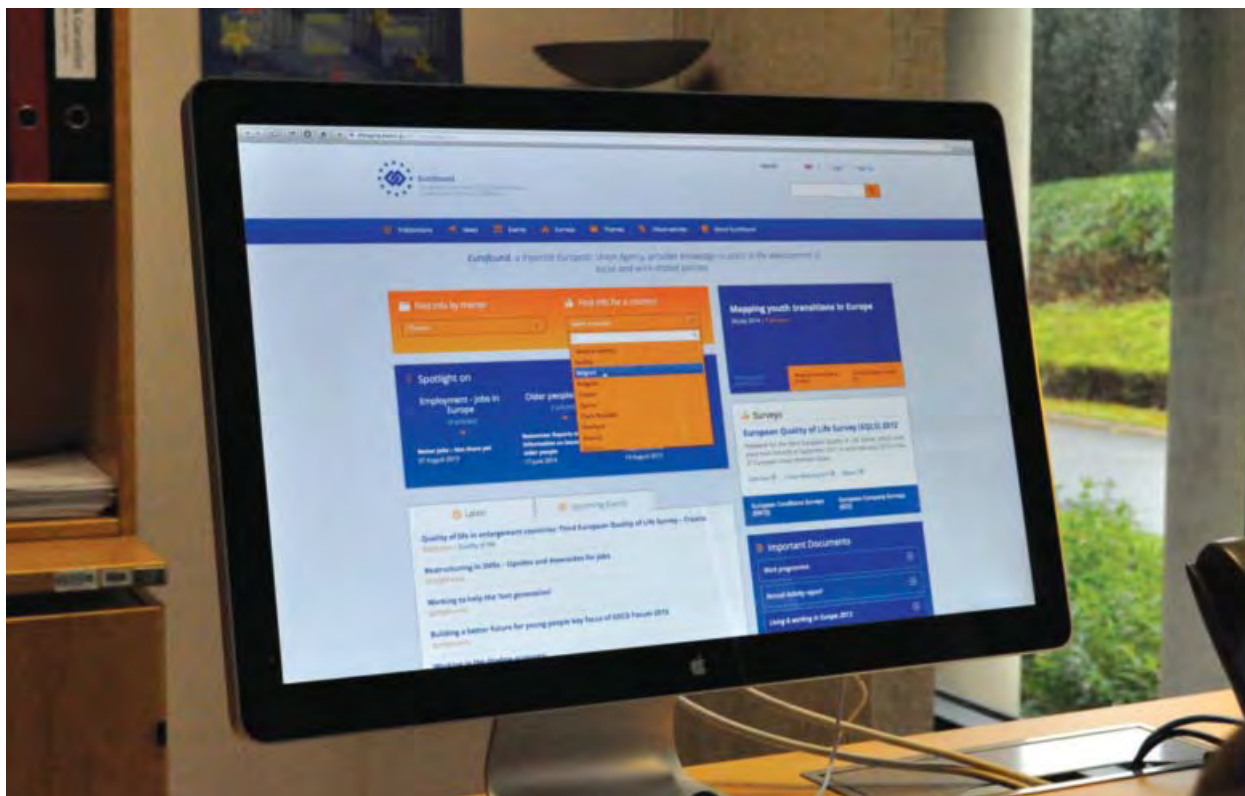
Eurofound (2015), *ERM Annual report 2014: Restructuring in the public sector*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Labour mobility in the EU: Recent trends and policies*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Mapping youth transitions in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Social situation of young people in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.





Prácticas laborales mutuamente beneficiosas

La senda de la UE hacia el crecimiento depende en buena parte de la innovación empresarial que impulsa la actividad económica y genera empleo. La capacidad de las empresas para producir, innovar y competir es el resultado de numerosos factores, y pocos negarían que el capital humano constituye un activo primordial que capacita a las empresas para el éxito en la economía global del siglo XXI. Las prácticas en el lugar de trabajo pueden liberar el potencial de ese capital, o reprimirlo; de un modo u otro, afectan directamente a la capacidad de la empresa para innovar y a su rendimiento.

El estudio de Eurofound sobre las empresas intenta determinar las prácticas en el lugar de trabajo que, de manera particular o combinada, benefician mutuamente tanto a los trabajadores como a las organizaciones para las que trabajan. Se utilizan los datos recabados para la Encuesta europea de empresas (ECS), una excepcional fuente de información acerca de las prácticas y las políticas de estas entidades. La tercera ronda de la ECS se llevó a cabo en 2013, e implicó la celebración de entrevistas con gestores de recursos humanos y, en su caso, con representantes de los empleados en 24.000 establecimientos de toda Europa. El trabajo de campo se efectuó cuando Europa empezaba lentamente a recuperarse de la mayor crisis económica global desde la Gran Depresión del decenio de 1930. Sobre muchas empresas, por lo tanto, es probable que la crisis haya ejercido una enorme influencia en las experiencias que notificaron.

Mejores lugares de trabajo para la mejora de la actividad empresarial

Los mecanismos mutuamente beneficios para todas las partes, desde la perspectiva de Eurofound, consisten en configuraciones de las prácticas en los lugares de trabajo asociadas tanto a un adecuado rendimiento económico por parte de la empresa, como a unos niveles elevados de bienestar para los empleados. Eurofound ha analizado los datos de la ECS con el fin de evaluar hasta qué punto distintas prácticas en el lugar de trabajo se asocian a beneficios para las empresas, para los trabajadores, o para ambos. Se considera que las prácticas en el lugar de

trabajo que dan lugar a puntuaciones elevadas tanto en materia de rendimiento económico, como de bienestar de los empleados, proporcionan una solución ventajosa para ambos partes en la relación laboral. La mayoría de los establecimientos consultados notifican buenos resultados en estos dos ámbitos, si bien tales resultados varían a menudo con arreglo al tamaño de la empresa, el sector y el país, lo cual parece indicar qué determinados ámbitos son aún susceptibles de mejora.

Bienestar en el lugar de trabajo

El bienestar en el lugar de trabajo se evalúa mediante el examen de dos aspectos concretos: el ambiente de trabajo, y el nivel de problemas del personal (ausencias por enfermedad, rotación de la plantilla y escaso nivel de

motivación). Se preguntó por el ambiente de trabajo tanto a gestores, como a representantes de los empleados, mientras que únicamente los primeros respondieron a las cuestiones sobre los problemas del personal.

Ambiente de trabajo

La mayoría de los consultados (84% de los gestores y 67% de los representantes de los empleados) calificaron el ambiente de trabajo como bueno, o muy bueno. El ambiente de trabajo tiende a ser mejor en las pequeñas empresas. Las diferencias sectoriales son bastante pronunciadas, ya que se comunicó un ambiente de trabajo "bueno" en más del 60% de los establecimientos en los servicios financieros y el comercio y la hostelería, pero únicamente en el 45% en el sector del transporte.

Las grandes disparidades entre países resultan evidentes: se calificó el ambiente de trabajo como "bueno" en más del 80% de los establecimientos de Bulgaria y Rumanía, pero en menos del 50% en el caso de Francia, Hungría, Portugal, España y el Reino Unido.

Problemas del personal

Se notificaron niveles elevados de bajas por enfermedad en el 13% de los establecimientos, la retención de trabajadores supone un problema en el 10%, y en el 17% la motivación de los empleados es deficiente. Estos problemas se encuentran menos generalizados en los pequeños establecimientos que en los de mayor tamaño. Las diferencias sectoriales son reducidas y, aunque las disparidades entre países son más pronunciadas, éstas no muestran una pauta inequívoca.



Rendimiento de las empresas

El rendimiento se mide utilizando las respuestas de los gestores, en primer lugar, respecto a la situación financiera actual del establecimiento y, en segundo lugar, en cuanto a variaciones en su desempeño en relación con las variaciones en su situación financiera, la productividad de la mano de obra y el volumen de producción durante los tres años previos a la encuesta.

Situación financiera actual

La mayoría de los establecimientos (62%) calificaron su situación financiera como “buena” o “muy buena”, mientras que únicamente el 9% la tildaron de “mala” o “muy mala”. El rendimiento es ligeramente mejor en los grandes establecimientos que en los pequeños.

Cambios en el rendimiento

En los tres años anteriores a la encuesta, la situación financiera se había deteriorado en el 29% de los establecimientos, y había mejorado igualmente en el 29%. La productividad de la mano de obra se había elevado en el 43%, y se había reducido en un 15%, mientras que el volumen de producción había aumentado en el 44%, y había disminuido en el 22% de los casos.

Las diferencias entre sectores y países reflejan el impacto de la crisis, y el deterioro de la situación financiera y la productividad se refiere con mayor frecuencia en el sector de la construcción, y en Chipre, Grecia, Italia, Portugal y España. Los establecimientos del sector de los servicios financieros notifican con frecuencia un “buen” rendimiento y, en cuanto a países, en Austria, Estonia, Suecia y el Reino Unido.

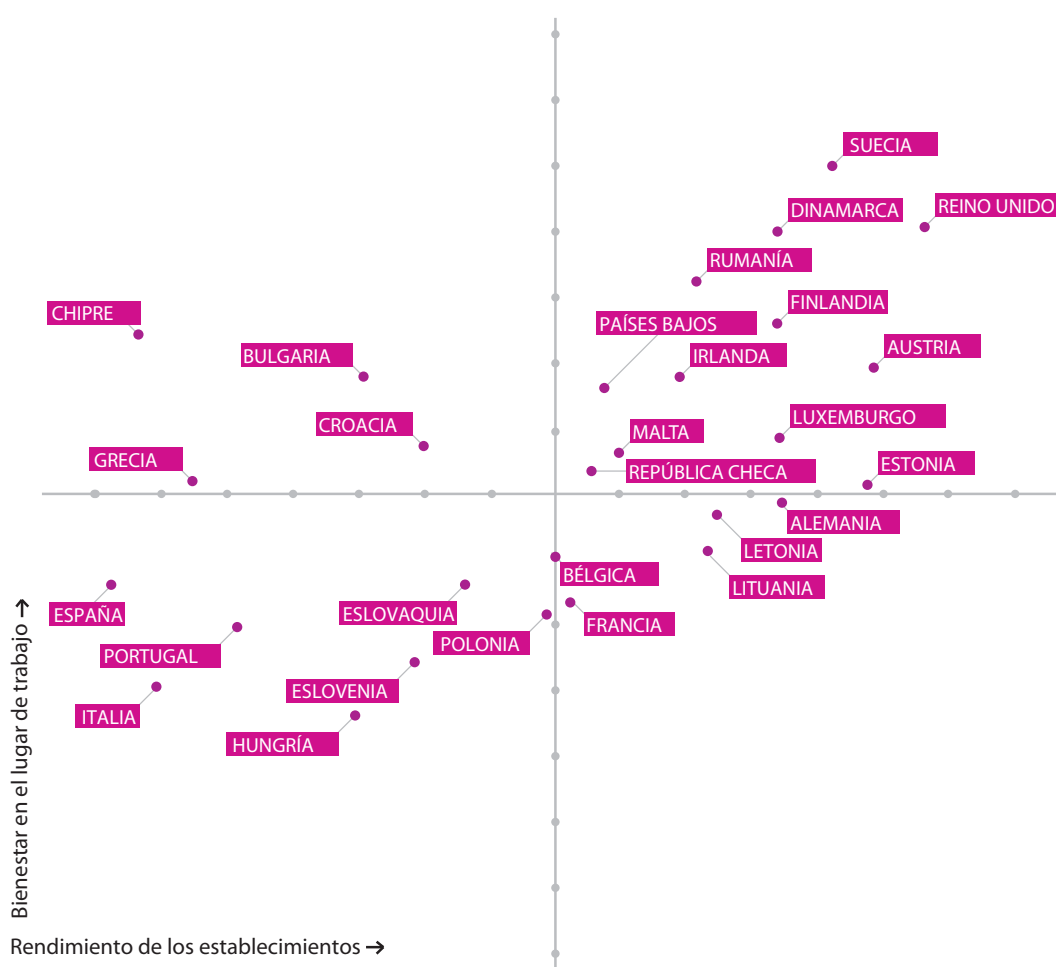


Bienestar y rendimiento por país

Se elaboraron dos índices compuestos, uno del bienestar en el lugar de trabajo, y otro del rendimiento de los establecimientos, utilizando los indicadores descritos anteriormente. El examen de las puntuaciones obtenidas por los establecimientos en estos índices confirma que el bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento de los establecimientos están asociados: aquéllos con una puntuación elevada en un índice obtendrán probablemente una puntuación elevada en el otro. Este

hecho se ilustra en la figura 14, en el que se examinan simultáneamente el bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento de los establecimientos en cada uno de los Estados miembros. Los países donde los establecimientos notificaron un mejor rendimiento registran con mayor probabilidad un mayor bienestar en el lugar de trabajo. En la figura se muestra además que las diferencias generales entre países son más acusadas en el caso del rendimiento, que en el del bienestar en el lugar de trabajo.

Figura 14: Bienestar en el lugar de trabajo y rendimiento de los establecimientos por Estado miembro, 2013



Nota: la figura muestra distancias normalizadas, comparables entre los ejes vertical y horizontal. Las distancias se basan en las puntuaciones estándar (o "z"), que difieren entre -.33 (Hungría) y .50 (Suecia) en cuanto al bienestar en el lugar de trabajo, y entre -.61 (España) y .50 (Reino Unido) en lo que se refiere al rendimiento de los establecimientos. Fuente: ECS 2013

Suecia, el Reino Unido y Dinamarca obtienen las puntuaciones más altas en ambas dimensiones. Los países con los resultados menos favorables son fundamentalmente aquéllos que soportaron la mayor carga de la recesión y cuya recuperación es lenta: Italia, España, Portugal, Grecia y Hungría. Lituania y, en menor

medida, Letonia, obtienen puntuaciones superiores a la media en cuanto al rendimiento de los establecimientos, pero por debajo en lo que se refiere al bienestar en el lugar de trabajo. En el caso de Chipre y Bulgaria, es lo contrario: puntuaciones por encima de la media en bienestar, y por debajo, en rendimiento.

Prácticas que generan resultados mutuamente beneficiosos

La ECS documenta las principales prácticas en el lugar de trabajo en los ámbitos de la organización del trabajo, la gestión de recursos humanos, y la participación directa (intervención en la toma de decisiones de la organización), e indirecta (diálogo social) de los empleados. Para determinar qué combinaciones de prácticas pueden considerarse soluciones mutuamente beneficiosas, capaces de contribuir a la consecución del objetivo de Europa 2020 de un crecimiento "inteligente", Eurofound evaluó su vinculación con el bienestar en el lugar de trabajo y con el rendimiento de los distintos establecimientos.

Para formarse una idea precisa de los resultados, solo se consideran en este caso las prácticas de gestión de recursos humanos que atañen a la formación, la flexibilidad de los horarios laborales y la remuneración variable. Se definen distintos tipos de establecimiento con arreglo al modo en que enfocan cada práctica. A continuación, se puntúa cada tipo de establecimiento en relación con los dos criterios de resultados (el bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento de la empresa), con el fin de determinar qué prácticas benefician a los trabajadores y las empresas por igual.



Formación de los empleados

La prestación de formación a los empleados forma parte de toda estrategia empresarial que pretenda resultar innovadora y competitiva en el mercado mundial. Hace posible que los trabajadores potencien y amplíen sus competencias, reforzando así su rendimiento y su productividad. Eleva además su empleabilidad, tanto dentro, como fuera de la organización. Sobre la base de dos criterios concretos (dotación de tiempo libre para la formación y provisión de formación en el puesto de trabajo), se distinguieron cuatro tipos de establecimiento.

Selectivos (63% del total)

Ofrecen tanto formación en el puesto, como tiempo libre remunerado para la formación, pero únicamente a un número limitado de empleados.

Incluyentes (21%)

Ofrecen ambos tipos de formación a la mayoría de los empleados.

Sin formación (10%)

No imparten prácticamente formación de ningún tipo.

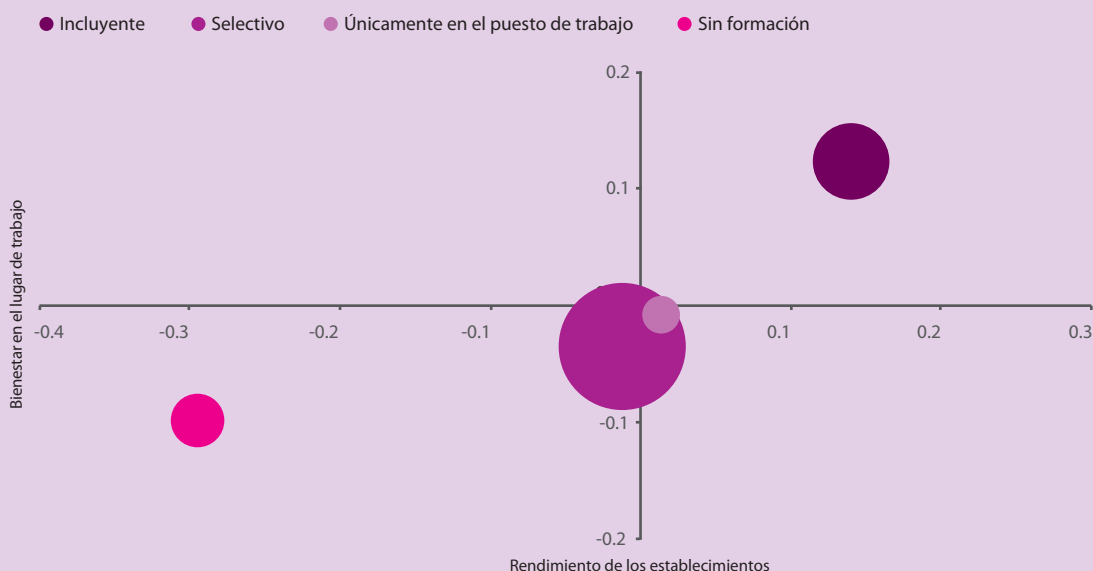
Únicamente en el puesto de trabajo (5%)

Solo imparten formación en el puesto, a casi todos los empleados, aunque no ofrecen tiempo libre remunerado para la formación, o únicamente a un número limitado de trabajadores.

Puntuaciones en bienestar y rendimiento

La evaluación de los diferentes tipos de establecimiento con arreglo a nuestros criterios de resultados pone de relieve que cuanto más amplia es la gama de opciones de formación, y mayor es su cobertura, más elevadas son las

puntuaciones relativas tanto al bienestar en el lugar de trabajo, como al rendimiento de los establecimientos (el efecto es superior en este último caso).



Lectura de los gráficos

Cada círculo representa un tipo de establecimiento, y el tamaño del círculo indica la proporción de todos los establecimientos que pertenecen a dicho tipo. Los ejes horizontal y vertical representan las puntuaciones estándar ("z", unidades normalizadas); y los valores nulos, las puntuaciones medias de todos los establecimientos. Los círculos en el cuadrante derecho superior representan los tipos de establecimientos que obtienen puntuaciones por encima de la media en relación tanto con el bienestar en el lugar de trabajo, como con el rendimiento de los establecimientos, mientras que los círculos en el cuadrante izquierdo inferior aluden a las puntuaciones inferiores al promedio respecto a los dos criterios.

Flexibilidad del tiempo de trabajo

La flexibilidad a la hora de ordenar el tiempo de trabajo brinda a los empleados la capacidad para conciliar mejor el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Disponer de más acceso al trabajo a tiempo parcial y a unos horarios flexibles, por ejemplo, ha sido especialmente ventajoso para los padres que trabajan, al capacitarlos para desarrollar su actividad laboral sin dejar de atender sus responsabilidades familiares. La flexibilidad también ha venido impulsada por empresas que procuran adaptarse a la demanda del mercado. La ECS mide tres dimensiones de la flexibilidad en los horarios de trabajo: hasta qué punto los empleados pueden decidir las horas de comienzo y conclusión de su actividad; si es posible o no acumular horas extraordinarias (para su uso en permisos en fecha posterior); y hasta qué punto se utiliza el trabajo a tiempo parcial. Se distinguieron tres tipos de establecimiento sobre la base de estos criterios.

Limitados (44%)

No permiten que sus empleados decidan sus propias horas de inicio y conclusión del trabajo, ni que acumulen horas extraordinarias. Un número sustancial de estos establecimientos carecen de empleados a tiempo parcial.

Selectivos (35%)

Ofrecen diversas ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo, pero, normalmente, solo a ciertos empleados. El trabajo a tiempo parcial es relativamente habitual.

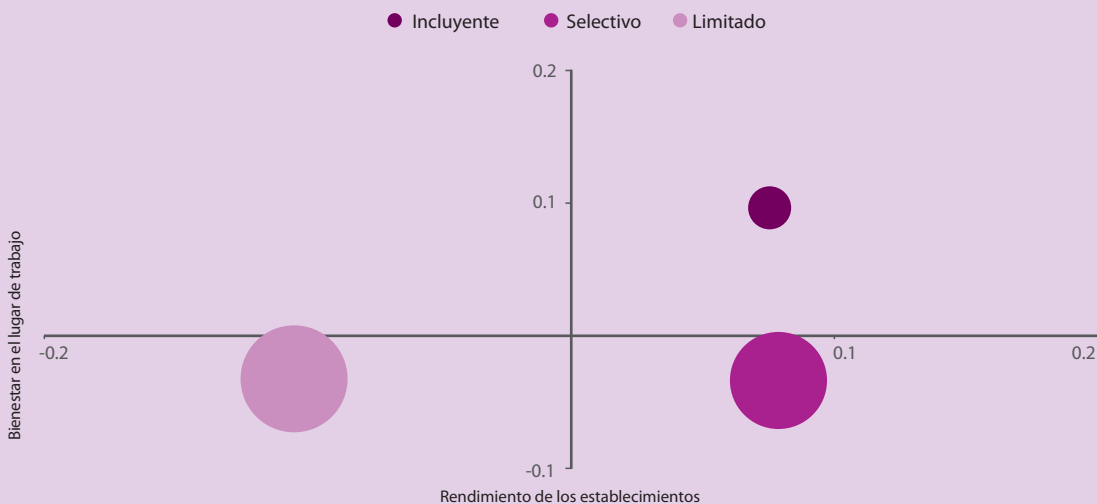
Incluyentes (20 %)

Cuentan con una amplia gama de ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo, normalmente a disposición de la mayoría o la totalidad de los empleados, y su prevalencia de trabajo a tiempo parcial es asimismo relativamente elevada.

Puntuaciones en bienestar y rendimiento

Los establecimientos calificados como “incluyentes” obtienen las puntuaciones más elevadas en lo que se refiere tanto al bienestar en el lugar de trabajo, como a su rendimiento. Los de tipo “selectivo”, que ofrecen estas opciones únicamente a un cierto número de empleados,

obtienen puntuaciones más elevadas en cuanto a rendimiento que los del tipo “limitado”; si bien estos dos tipos no difieren mucho en cuanto al bienestar en el lugar de trabajo.



Remuneración variable

Remuneración variable es un término general que alude a diversos componentes de la retribución que complementan el salario básico y cuya cuantía puede variar con el tiempo. Comprende la retribución vinculada al rendimiento, la participación en los beneficios y la titularidad de acciones por parte de los empleados. Los regímenes de remuneración variable suelen utilizarse como instrumento para fomentar un esfuerzo adicional, recompensar el buen desempeño o atraer a empleados de alto rendimiento, pero también se emplean para lograr una mayor flexibilidad salarial, al vincular de manera más estrecha las nóminas a la productividad. Se distinguieron tres tipos de establecimiento en función de sus prácticas en materia de regímenes de remuneración variable.

Limitados (46 %)

No ofrecen planes de remuneración variable.

Moderados (44%)

Ofrecen una gama restringida de planes de remuneración variable, centrados fundamentalmente en la retribución vinculada al rendimiento.

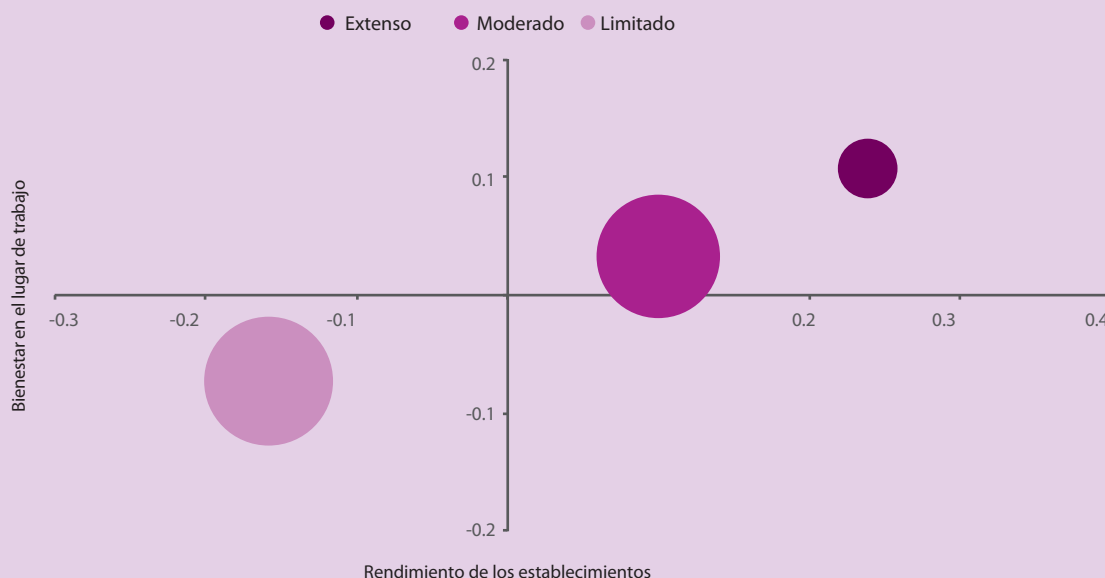
Extensos (10%)

Ofrecen una amplia gama de planes de remuneración variable, pero se trata solo de una pequeña minoría de establecimientos. Casi todos los establecimientos de este tipo cuentan con planes de participación en los beneficios.

Puntuaciones en bienestar y rendimiento

A medida que se amplía la gama de planes de remuneración variable, aumentan las puntuaciones correspondientes al bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento del establecimiento. En los de tipo limitado,

tales puntuaciones son inferiores a la media, mientras que en los de tipo moderado y extenso, se sitúan por encima de la media, y los de tipo extenso obtienen claramente los mejores resultados.



Cinco tipos de centros de trabajo

Una vez rastreados los diversos enfoques relativos a las prácticas en el lugar de trabajo en los establecimientos, en el análisis se procedió a agruparlos de acuerdo con el modo en que combinan tales prácticas. En general, se

distinguieron cinco grupos de establecimientos con arreglo a sus prácticas en los ámbitos de la organización del trabajo, la gestión de recursos humanos y la participación de los empleados.



8%

Interactivos y favorables a la participación

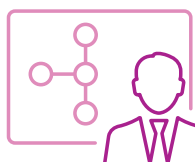
Toma de decisiones conjuntas sobre tareas cotidianas, una organización interna moderadamente estructurada, inversión limitada en la gestión de los recursos humanos, pero prácticas de gran amplitud para la participación directa.



18%

Gestión pasiva

Toma de decisiones de arriba abajo respecto a tareas diarias, una organización interna moderadamente estructurada, una gestión de los recursos humanos casi inexistente, y una participación directa o indirecta escasa.



20%

Jerarquización y orientación interna

Procedimiento descendente en la toma de decisiones respecto a las tareas cotidianas, escasa colaboración y externalización, organización interna altamente estructurada, inversión limitada en la gestión de recursos humanos, y participación directa e indirecta moderadamente apoyada.



30%

Sistemáticos y favorables a la participación

Procedimiento decisorio ascendente en relación con tareas cotidianas, organización interna altamente estructurada, inversión sustancial en la gestión de recursos humanos, y prácticas extensas para la participación directa e indirecta en la toma de decisiones de la organización.



25%

Interactivos y favorables a la participación

Toma de decisiones conjuntas sobre tareas cotidianas, una organización interna moderadamente estructurada, inversión limitada en la gestión de los recursos humanos, pero prácticas de gran amplitud para la participación directa.



Puntuaciones en bienestar y rendimiento

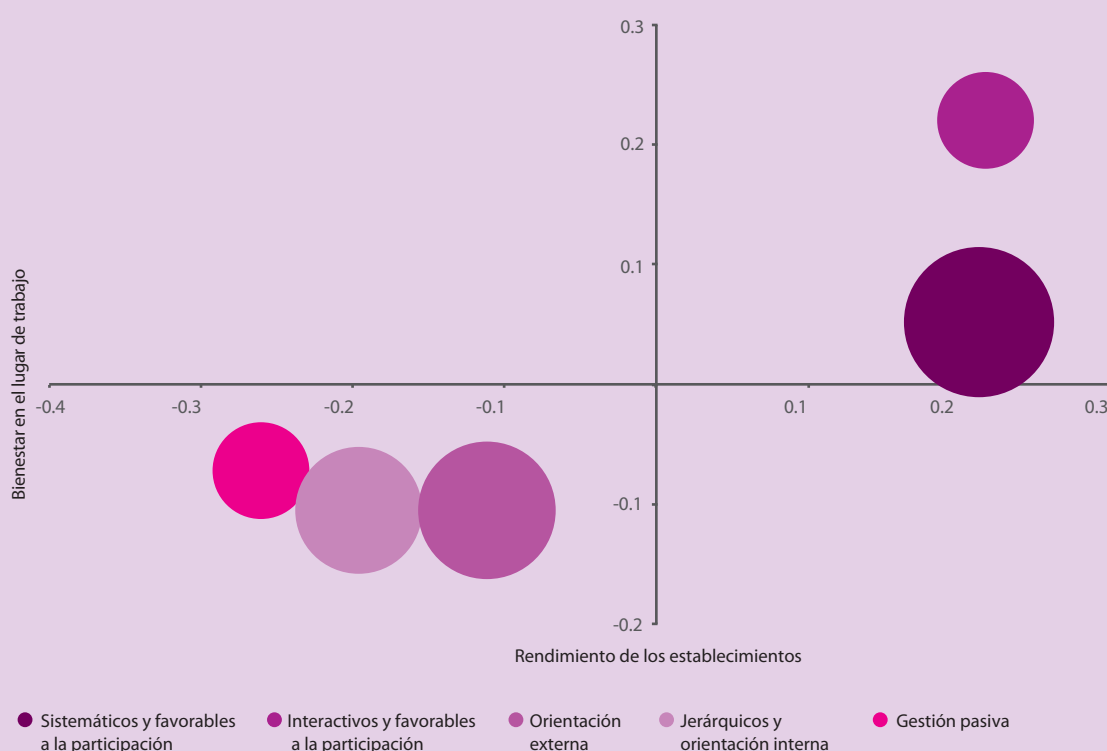
¿Qué tipos obtienen mejores puntuaciones en cuanto al bienestar en el lugar de trabajo y el rendimiento de los establecimientos? Como muestra la figura, los establecimientos incluidos en los grupos “sistemáticos y favorables a la participación” e “interactivos y favorables a la participación” obtienen puntuaciones similares y elevadas en cuanto a rendimiento. No obstante, los establecimientos “interactivos y favorables a la participación” alcanzan puntuaciones sustancialmente superiores en lo que se refiere al bienestar en el lugar de trabajo.

Los establecimientos de los otros tipos presentan puntuaciones inferiores a la media en ambos índices. Los incluidos en los grupos de “gestión pasiva” y “jerarquización y orientación interna” obtienen las puntuaciones más bajas en materia de rendimiento, mientras que los integrados en “jerarquización y orientación interna” y “orientación externa” presentan las puntuaciones inferiores en lo que se refiere al bienestar en el lugar de trabajo. Aunque el grupo de “gestión pasiva” registra un valor ligeramente inferior a la media en cuanto al bienestar en el lugar de trabajo, no difiere significativamente del grupo “sistemático y favorable a la participación” en esta materia.

Es interesante que se identificaran resultados positivos en rendimiento y bienestar en los dos tipos de establecimientos que son fundamentalmente diferentes. Sin embargo, lo que tienen en común los establecimientos en los grupos “sistemático y favorable a la participación” e “interactivo y favorable a la participación” es que ambos

ofrecen un entorno propicio a la participación directa de los empleados en la toma de decisiones por parte de la organización, y se comprometen con ella en un grado considerable. Ello puede indicar que al menos parte de la explicación de las asociaciones positivas con el rendimiento de los establecimientos y el bienestar en el lugar de trabajo puede radicar en estas prácticas de fomento de la participación directa de los empleados. Esta suposición viene avalada además por el rendimiento relativamente pobre de los establecimientos en el grupo de “gestión pasiva” que aplican las prácticas menos favorables en relación con la participación directa de los empleados.

Las puntuaciones significativamente mejores en cuanto a bienestar en el lugar de trabajo obtenidas por los establecimientos del grupo “interactivos y favorables a la participación”, en comparación con los del grupo “sistemáticos y favorables a la participación”, parecen obedecer principalmente a las diferencias en el enfoque adoptado respecto a la toma de decisiones sobre tareas cotidianas, ya que se trata de un enfoque conjunto en muchos de los establecimientos incluidos en el grupo de “interactivos y favorables a la participación”, y jerárquico ascendente) en la mayoría de los que integran el grupo de “sistemáticos y favorables a la participación”. En este sentido, aunque unos niveles elevados de participación directa e indirecta se asocian claramente a una mejora sustancial del rendimiento, solo cuando se combinan con estructuras participativas más amplias de toma de decisiones obtienen puntuaciones significativamente superiores en materia de bienestar en el lugar de trabajo.



Mensaje para la formulación de políticas

Los resultados de la ECS ponen de relieve que determinadas prácticas en los lugares de trabajo están efectivamente asociadas a mejores resultados por lo que al bienestar en dichos lugares y al rendimiento de los establecimientos se refiere. La participación directa de los empleados parece revestir especial importancia. Con todo, una proporción ligeramente superior a la mitad de los establecimientos cuenta con un gran número de instrumentos para procurar la participación directa, un alto nivel de implicación de los empleados y actitudes positivas de la dirección respecto a dicha participación de los empleados. El logro de unos resultados mutuamente beneficiosos no está garantizado, ni siquiera cuando se implantan prácticas favorables. Las diferencias entre países, y dentro de los mismos, en lo que atañe a la incidencia de los tipos de establecimiento y las prácticas que los sustentan, indican que las instituciones y el

contexto sí importan. Sin embargo, la aplicación de paquetes de prácticas capaces de generar mejores resultados para las empresas y los trabajadores puede contribuir al logro de los objetivos de las iniciativas de la UE, como Europa 2020. Puede que los responsables de la formulación de políticas y las empresas también deseen examinar con detenimiento las características de estos tipos de prácticas, con vistas a facilitar las condiciones de configuración para las empresas. Debe promoverse el aprendizaje de políticas, y éste ha de incluir iniciativas sectoriales en las que participen los interlocutores sociales, y campañas de sensibilización dirigidas a directivos y trabajadores. Las políticas a escala de la UE pueden generar un valor añadido significativo, sobre todo en lo que atañe a su contribución a la puesta en común de información y buenas prácticas.

Fuentes

Eurofound (2015), *Tercera Encuesta europea de empresas - Informe de síntesis: Prácticas en el lugar de trabajo - Pautas, rendimiento y bienestar*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.





El avance hacia el trabajo sostenible

La noción esencial que subyace al concepto de trabajo sostenible es la de mejorar la calidad de la actividad laboral en el transcurso de la vida de la persona, para que el modo en que trabaja en el presente no comprometa su capacidad para trabajar en el futuro. Se trata de un fin en sí mismo, que refuerza el bienestar de la población en Europa, pero debe convertirse además en una prioridad a la luz del objetivo de Europa 2020 en relación con el logro de un elevado nivel de participación de los europeos en edad de trabajar en el empleo.

Actualmente, las tasas de empleo son relativamente bajas entre las mujeres y los trabajadores mayores. Las mujeres abandonan frecuentemente el mercado laboral cuando las exigencias del trabajo y de la vida familiar resultan incompatibles, salvo que se hayan adoptado medidas que les permitan conciliar ambos ámbitos. En el caso de los trabajadores mayores, los motivos son diversos: su salud mental o física deja de satisfacer los requisitos del puesto, dejan de contar con las destrezas pertinentes, pierden la motivación o pueden permitirse la salida del mercado laboral. Con todo, la población en edad de trabajar disminuye, mientras que la población en edad posterior a la jubilación aumenta, lo que genera un desequilibrio capaz de amenazar la capacidad de los estados para financiar los sistemas de protección social. Tal crisis podría evitarse reforzando la participación de la población activa: garantizar la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida puede marcar la diferencia en este caso.

El objetivo del trabajo sostenible es doble: se trata de garantizar que los que se encuentran fuera de la población activa puedan acceder a la misma, y que los que se mantienen en ella sean capaces y se encuentren motivados para permanecer. La consecución de tal objetivo exige que el marco institucional en su conjunto sostenga la disponibilidad de las personas para el trabajo mediante la consideración de sus características y circunstancias individuales en diferentes etapas de la vida; requiere además que diversos servicios de atención a la infancia y a las personas de edad avanzada sean accesibles, que se orienten los sistemas de protección social de manera que trabajar salga a cuenta y se tengan en consideración los nuevos riesgos sociales, y que los sistemas educativos doten a cada generación de las destrezas que requiere el mercado laboral.

En el ámbito laboral, se trata de que las condiciones de trabajo sean tales que las destrezas, la salud y la motivación del trabajador en el empleo se mantengan a lo largo de su vida laboral. Los estudios de Eurofound han puesto de relieve que una quinta parte de los trabajadores ocupa puestos de trabajo de deficiente calidad, que exponen su salud y su bienestar a situaciones de riesgo y que, posiblemente, les condenan a un abandono temprano de la población activa.



Evento - Serie de seminarios de la Fundación sobre el trabajo sostenible

La Serie de seminarios de la Fundación (SSF) es un ejercicio anual organizado por Eurofound que agrupa a representantes de los sindicatos, las organizaciones patronales y las Administraciones de todos los Estados miembros con el fin de intercambiar conocimientos, experiencias y prácticas sobre cuestiones relevantes relacionadas con el empleo, la calidad del trabajo y las condiciones laborales. La SSF de 2014 se centró en el modo de lograr la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida.

La primera sesión, celebrada en mayo, sentó las bases mediante el establecimiento de una interpretación común del trabajo sostenible y la consideración de diversos enfoques para convertirlo en una realidad. En este marco, los participantes en la segunda sesión de noviembre presentaron y debatieron las políticas y prácticas que se han puesto en marcha en sus respectivos países, y con las que se pretende lograr la sostenibilidad del trabajo. Aunque en el debate se examinaron las acciones emprendidas a escala nacional, la verdadera prioridad se otorgó a la escala empresarial, ya que es en ese ámbito en el que se ejecutan las políticas y se aplican las prácticas concretas.

La medición de la calidad del empleo

Las condiciones laborales difieren entre los distintos puestos de trabajo y, por tanto, también la calidad de los mismos. Varían los niveles de riesgo físico y psicosocial, al igual que los recursos a disposición del trabajador para abordar las demandas del puesto, como las oportunidades para el desarrollo de destrezas y el margen para la toma de decisiones. Se ha observado que la exposición de los trabajadores a unas condiciones de trabajo deficientes, y a una combinación de niveles elevados de riesgo, y a bajos niveles de recursos laborales, perjudica la salud y el bienestar y, a su vez, puede reducir la capacidad de los trabajadores para mantenerse en el empleo hasta una edad más avanzada.

Eurofound mide la calidad del empleo con arreglo a un conjunto de cuatro índices desarrollados sobre la base de las características del trabajo que mantienen una relación positiva o negativa demostrada con el bienestar.

Los **ingresos** aluden a la retribución económica en términos de remuneración mensual.

Las **perspectivas** miden la continuidad y la optimización del empleo. Entre los rasgos principales figuran la seguridad en el empleo y las perspectivas de promoción en el puesto.

La **calidad de los horarios laborales** evalúa si el puesto permite un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Se miden varios aspectos del tiempo de trabajo, incluida la cifra de horas trabajadas, el trabajo en horarios poco habituales, y la flexibilidad para modificar horarios.

La **calidad intrínseca del empleo** engloba una amplia gama de aspectos del contenido del puesto y del entorno laboral: si el puesto de trabajo posibilita el desarrollo de destrezas y comprende la toma de decisiones, si el entorno social propicia y promueve unas relaciones sociales positivas, el nivel de riesgo físico y psicológico, y la intensidad de la actividad laboral.

Estas características del trabajo y del empleo se miden en relación con el puesto de trabajo, pero en la búsqueda de un trabajo adecuado y sostenible, es importante tener presente la relevancia de otros niveles, y en concreto, las características y las preferencias de los trabajadores, el papel de las prácticas empresariales (sobre todo, la organización del trabajo y las prácticas en materia de recursos humanos), y el mercado laboral y su regulación.



Sectores y ocupaciones menos favorables

Los recientes proyectos emprendidos por Eurofound persiguen el objetivo de determinar las ocupaciones y los sectores económicos en la UE con las condiciones laborales menos favorables y, por tanto, menos factibles de resultar sostenibles a lo largo de la vida. Este conocimiento puede contribuir a evaluar las prioridades para la mejora de las condiciones de trabajo. La investigación se basa en los datos de la Encuesta europea

sobre las condiciones de trabajo (EECT) de 2010, un sondeo exhaustivo de los trabajadores de toda Europa sobre cuestiones como la situación en el empleo, los horarios laborales, la organización del trabajo, el aprendizaje y la formación, los factores de riesgo físico y psicosocial, el equilibrio entre vida laboral y personal, la participación de los trabajadores, los ingresos y el bienestar en el trabajo.

Sectores clasificados por calidad del empleo

Una perspectiva sectorial resulta especialmente útil al examinar las condiciones laborales, ya que las partes interesadas pueden emprender acciones a dicha escala (ya sea europea, nacional o local) con el fin de promover las buenas prácticas y la calidad del trabajo.

Para investigar la calidad del empleo en diversos sectores económicos, se definieron 33 sobre la base de los comités sectoriales europeos de diálogo social. En los casos en los que no existía un comité correspondiente, se utilizó la clasificación NACE.

Se puntuó a los sectores con arreglo a las respuestas de los trabajadores en cada uno de ellos a las preguntas sobre los cuatro índices de calidad del empleo. A continuación, se clasificaron los sectores en función de sus puntuaciones en relación con cada índice. Una baja clasificación en uno de los índices puede verse compensada por una superior en otro; por ejemplo, un puesto de trabajo con una remuneración escasa podría ofrecer un elevado nivel de recompensa intrínseca. En cualquier caso, los sectores con una clasificación baja en los cuatro índices no ofrecen ningún factor compensatorio y, por tanto, se les calificó como los menos favorables para desarrollar el trabajo.

De acuerdo con el análisis de Eurofound, 7 sectores tienen una baja clasificación en los cuatro indicadores, lo que da idea del predominio en estos de unos puestos de trabajo de calidad escasa, mientras que en otros 10, abundan los puestos de trabajo de calidad elevada. Los 16 sectores restantes obtienen puntuaciones relativamente favorables en una o varias dimensiones, y relativamente deficientes en otras.

En esta distinción inicial no se tiene en cuenta el hecho de que los sectores difieren en cuanto a las características de sus trabajadores: predominio de varones o mujeres, tamaño medio del lugar de trabajo, edad y formación de los trabajadores, y dimensión relativa de los sectores en diversos países europeos. Todos estos factores probablemente influyan en el promedio del sector para cada uno de los indicadores de calidad del empleo. Cuando se controla la composición de las plantillas en lo

que se refiere a género, edad, formación, tamaño del lugar de trabajo y país, se obtienen resultados ligeramente diferentes. Los sectores que siguen obtienen mejores puntuaciones en todos los indicadores de calidad del empleo:

- industria química;
- suministros públicos;
- banca;
- seguros;
- actividades inmobiliarias;
- actividades jurídicas y de contabilidad;
- servicios financieros.

Programación informática, medios de comunicación y comunicaciones, administración pública y actividades profesionales han dejado de pertenecer a este grupo: sus puntuaciones favorables están estrechamente correlacionadas con el nivel de estudios de los trabajadores en estos sectores. La industria química ha pasado a formar parte del grupo: los trabajadores de este sector obtienen puntuaciones relativamente positivas en los indicadores de calidad del empleo en comparación con otros trabajadores con características similares.

Por su parte, los sectores que siguen obtienen puntuaciones deficientes en la actualidad en todos los indicadores:

- servicios administrativos;
- industria agroalimentaria;
- servicios de alimentación y bebidas;
- textiles y confección;
- transporte y almacenamiento;
- construcción.

Esto supone que las puntuaciones relativamente bajas que se observaron en principio en el caso de los sectores de alojamiento, comercio minorista y manufactura pueden explicarse en buena medida por las diferencias de género, edad, estudios, tamaño del lugar de trabajo y país. Los sectores de la construcción, el transporte y el almacenamiento han pasado a formar parte del grupo de más baja clasificación.

Menor calidad del empleo
Alojamiento
Servicios administrativos y de asistencia
Industria agroalimentaria
Servicios de alimentación y bebidas
Manufactura
Comercio minorista
Textiles y confección
Mayor calidad del empleo
Banca
Programación informática
Servicios financieros
Seguros
Actividades jurídicas y de contabilidad
Medios de comunicación y comunicaciones
Actividades profesionales
Administración pública
Actividades inmobiliarias
Suministros públicos

Calidad diversa respecto a distintas dimensiones
Actividades de los hogares
Agricultura
Artes, entretenimiento y ocio
Industria química
Construcción
Educación
Mobiliario
Actividades sanitarias
Limpieza industrial
Metalurgia
Otras actividades de servicios
Asistencia en establecimientos residenciales
Venta de vehículos de motor
Actividades de trabajo social
Transporte y almacenamiento
Comercio mayorista

Repercusión de una escasa calidad del empleo

Cuando un sector entra en la clasificación de mala calidad en el empleo se sobreentiende que una significativa proporción de los asalariados se enfrenta a múltiples desventajas, como salarios bajos, niveles relativamente elevados de exposición a riesgos tanto físicos como psicosociales, irregularidad de los acuerdos en materia de jornada laboral, control escaso o inexistente sobre los horarios de trabajo, trabajo intenso y pocas perspectivas de mejora profesional. En relación con la salud y el

bienestar, los empleados en sectores con mala calidad profesional notifican casi el doble más de incidencias negativas para la salud y el bienestar que los trabajadores en sectores en los que la calidad es buena. En los sectores con mala calidad en el empleo, la probabilidad de que los trabajadores no puedan seguir en activo pasados los 60 años casi duplica el supuesto entre quienes trabajan en empleos de buena calidad.

Ocupaciones clasificadas por calidad del empleo

Para investigar las variaciones registradas en la calidad en el empleo entre diferentes ocupaciones, se llevó a cabo una clasificación similar a la efectuada para los sectores, pero en este caso, para 38 ocupaciones. El análisis se sirvió de la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO-08), en la que se clasifican las ocupaciones con arreglo al nivel de destreza y especialización.

Doce ocupaciones obtuvieron bajas puntuaciones en las cuatro dimensiones de la calidad en el empleo, por lo que fueron designadas como ocupaciones poco favorables; el 36% del total de las ocupaciones en la UE se encuadran dentro de este grupo. Ocho ocuparon puestos más elevados; representan el 29% del total. El resto son ocupaciones con diversas combinaciones de condiciones

laborales favorables y desfavorables, y suponen un 35% del total.

Cabe destacar que las ocupaciones donde la calidad en el empleo es más favorable son aquéllas que requieren niveles más elevados de competencia, como los gestores y profesionales liberales, mientras que varias de las ocupaciones con peor calidad en el empleo requieren destrezas de nivel intermedio y bajo.

Eurofound se ha servido de esta labor para emprender un proyecto de investigación sobre las políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales y la calidad del trabajo en estas ocupaciones, cuya publicación está prevista en 2015.

Personal de dirección	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
Directores ejecutivos, personal directivo de la administración pública y miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	Trabajadores de los servicios personales
Directores administrativos y comerciales	Vendedores
Directores y gerentes de producción y operaciones	Trabajadores de los cuidados personales
Gerentes de hoteles, restaurantes, comercios y otros servicios	Personal de los servicios de protección
Profesionales científicos e intelectuales	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con destino al mercado
Profesionales de la salud	Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores
Profesionales de la enseñanza	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
Especialistas en organización de la administración pública y las empresas	Oficiales y operarios de la construcción excluyendo electricistas
Profesionales de las tecnologías de la información y las comunicaciones	Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
Artistas, profesionales de las ciencias sociales y la cultura	Artesanos y operarios de las artes gráficas
Técnicos y profesionales de nivel medio	Trabajadores especializados en electricidad y la electrotecnología
Profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio	Operarios y oficiales de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas, otros artesanos y afines
Profesionales sanitarios de nivel medio	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y administrativas	Operadores de instalaciones fijas y máquinas
Profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines	Ensambladores
Técnicos de la tecnología de la información y las comunicaciones	Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
Personal de apoyo administrativo	Ocupaciones elementales
Personal administrativo y funcionario en general	Limpiadores y asistentes
Personal de servicio en contacto con los clientes	Peones agropecuarios, pesqueros y forestales
Empleados contables y encargados del registro de materiales	Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
Otro personal de apoyo administrativo	Ayudantes de preparación de alimentos
	Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales

Buena calidad Buena calidad

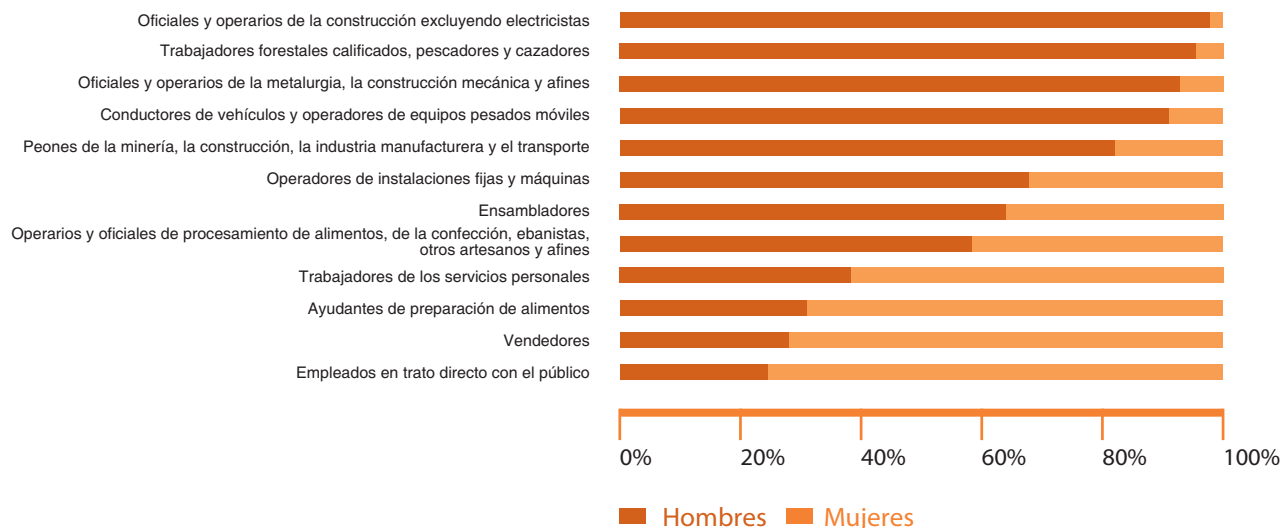
Características de los trabajadores en las ocupaciones menos favorables

Género

Las ocupaciones con condiciones de trabajo desfavorables se encuentran en general muy segregadas (figura 15). Cuatro de las ocupaciones con puntuaciones más desfavorables en todas las dimensiones de la calidad del empleo (oficiales y operarios de la construcción, trabajadores forestales calificados, pescadores y

cazadores, oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines, y conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles) se encuentran dominadas abrumadoramente por varones. Otras tres (preparación de alimentos, vendedores y empleados en trato directo con el público), están dominadas por las mujeres.

Figura 15: Desglose por géneros de las ocupaciones desfavorables



Fuente: EECT 2010

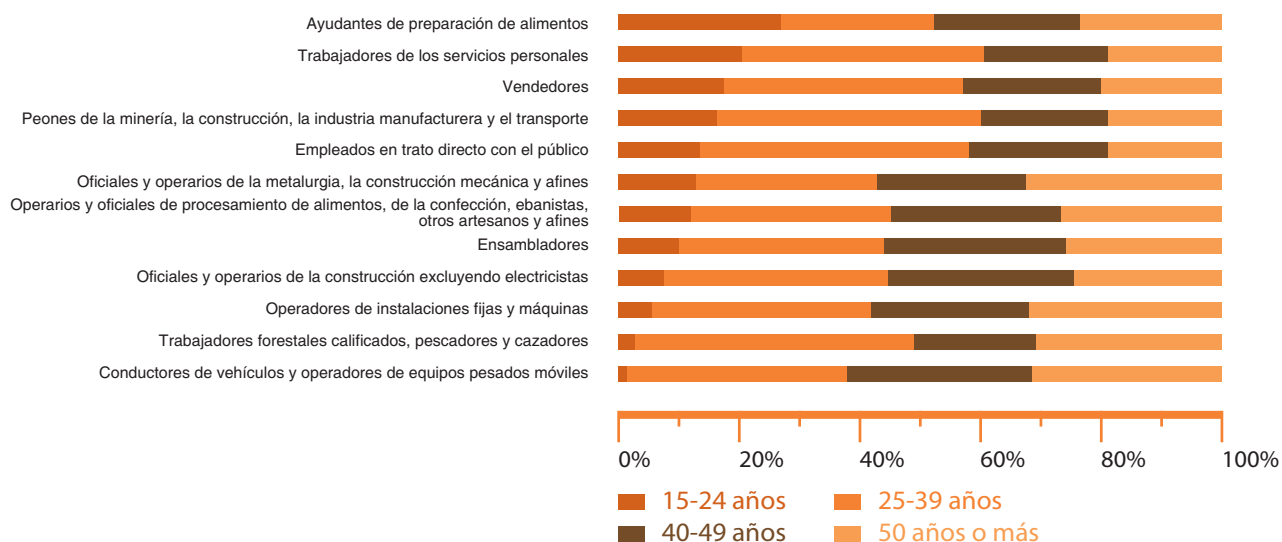


Edad

Una proporción considerablemente superior de trabajadores jóvenes desarrollan su actividad en ocupaciones con múltiples desventajas (figura 16). Más de la mitad de los trabajadores en ocupaciones con mala calidad laboral tienen menores de 40 años, frente al 42% en ocupaciones con condiciones diversas, y el 46% en ocupaciones con condiciones favorables. El grupo de edad más amplio empleado como ayudantes de preparación de alimentos es el de aquéllos que tienen

entre 15 y 24 años, que constituye el 28% del total de empleados en dicha ocupación, y una proporción igualmente elevada de los trabajadores de los servicios personales (22%) pertenecen asimismo a este grupo de edad. Este hecho obedece a que se trata de puestos de trabajo “de acceso”, y a la salida de trabajadores de edad más avanzada a los que les resulta difícil afrontar tales condiciones laborales.

Figura 16: Desglose por edades en las ocupaciones desfavorables



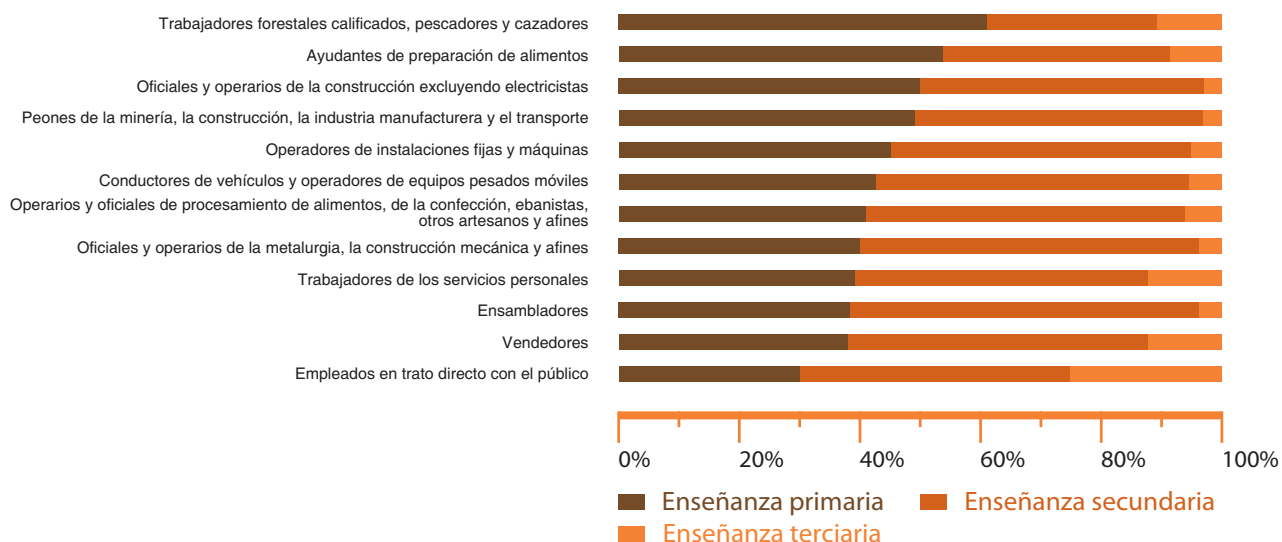
Fuente: EECT 2010

Educación

Los trabajadores con menor nivel de estudios predominan en las ocupaciones con múltiples desventajas (figura 17). En 11 de las 12 ocupaciones en las que la calidad del empleo es mala, el nivel de estudios de en torno al 90% de los trabajadores, o una proporción incluso mayor, no

supera el nivel de enseñanza secundaria (la excepción la constituyen los empleados en trato directo con el público, ya que, en este grupo, la proporción se sitúa por debajo del 80%).

Figura 17: Desglose por estudios en las ocupaciones desfavorables



Fuente: EECT 2010

Mensaje para la formulación de políticas

Es necesario prestar especial atención al hecho de que un gran número de trabajadores se encuentran en empleos de calidad deficiente. Administraciones, interlocutores sociales y empresas han de contribuir a la mejora de dicha calidad, abordando las condiciones de trabajo desfavorables. Los datos contrastados acumulados de los estudios a cargo de Eurofound y otras entidades ponen de relieve que las condiciones laborales vinculadas a una

buena salud y al bienestar de los trabajadores se asocian asimismo al refuerzo de la motivación, la creatividad y el compromiso, y a un menor absentismo, contribuyendo así en última instancia al aumento de la productividad de las organizaciones. Por otra parte, establecer las condiciones de trabajo que promuevan una mayor participación y unas vidas laborales más prolongadas refuerza la viabilidad de las economías y las sociedades en el largo plazo.

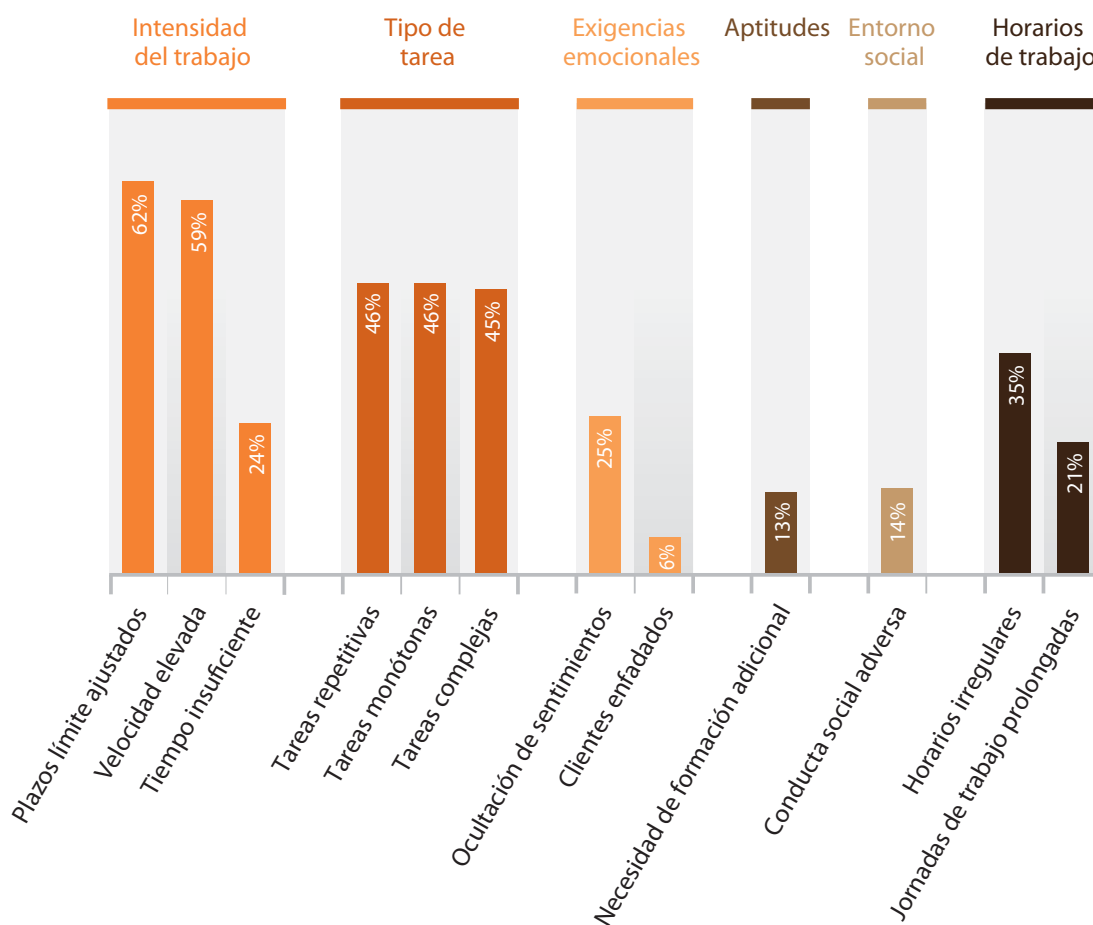


Riesgos psicosociales en el trabajo

El trabajo plantea diversas exigencias mentales y sociales a los trabajadores. Estas demandas psicosociales se derivan de ciertas condiciones laborales; a saber, el modo de organización del trabajo, los horarios de trabajo, las relaciones sociales, el contenido de los puestos de trabajo y la carga de trabajo. El reconocimiento que estos factores repercuten en la salud y el bienestar de los trabajadores ha aumentado en los últimos años. En 2014, Eurofound y su agencia hermana, la EU-OSHA, colaboraron en un proyecto conjunto sobre riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos, en el marco de la campaña "Trabajos saludables: gestionemos el estrés" de la EU-OSHA.

Los efectos adversos de los factores de riesgo psicosocial son numerosos, y pueden elevar el estrés, reducir la satisfacción en el puesto, provocar trastornos musculoesqueléticos y del sueño, dañar la salud física o mental, y contribuir al padecimiento de enfermedades cardiovasculares. Por otro lado, la investigación ha puesto de relieve que la exposición a múltiples factores de riesgo puede ejercer un efecto negativo superior, sobre todo cuando las personas trabajan bajo presión, al que provocaría la suma de los efectos de cada uno de los factores de riesgo por separado. La exposición de los trabajadores a algunos de los factores de riesgo más comunes o graves se resume en la figura 18. Se observa un alto grado de variación en la prevalencia de los distintos tipos de riesgo.

Figura 18: Prevalencia del riesgo psicosocial en Europa



Fuente: EECT 2010



Intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo es el riesgo psicosocial más generalizado en los lugares de trabajo europeos. El término alude a la exigencia que afronta el trabajador en relación con el volumen de trabajo y la velocidad requerida para llevarlo a cabo. En este estudio, se midió utilizando tres variables: el trabajo a un ritmo muy elevado, el trabajo sujeto a plazos ajustados, y la ausencia del tiempo necesario para realizar la tarea encomendada. Una proporción de los trabajadores que supera con creces el 50% se expone a los dos primeros factores de riesgo: el 62% trabaja sujeto a plazos ajustados, mientras que un 59% realiza su labor a alta velocidad. Cerca de una cuarta parte tiene dificultades para realizar sus tareas en plazo.

Tipo de tarea

El contenido de un puesto de trabajo puede poner en peligro el bienestar: las tareas repetitivas y monótonas pueden causar aburrimiento y llevar a la desmotivación; las tareas complejas pueden elevar el grado de estrés, salvo que los trabajadores cuenten con las destrezas requeridas y el empleo esté concebido para que puedan hacer frente a dichas tareas. En torno a la mitad de los trabajadores europeos se ve expuesto a tales factores de riesgo, y éstos prevalecen igualmente en el conjunto de los lugares de trabajo.

Cuando la prevalencia se desglosa por ocupación, las tareas complejas constituyen, como era de esperar, un riesgo más común en los niveles superiores de la estructura ocupacional, entre directivos, profesionales y técnicos, mientras que las tareas monótonas y repetitivas prevalecen entre los trabajadores en la categoría de operadores de instalaciones y máquinas y en la de ocupaciones elementales.

Exigencias emocionales

Los empleos que exigen el contacto con personas, tanto dentro de la organización, como fuera de ésta, ya sean clientes, pacientes o consumidores, plantean a menudo exigencias emocionales a los trabajadores cuando estos han de enfrentarse a conflictos, o deben ocultar sus sentimientos (como los de compasión o frustración). Un cuarta parte de los trabajadores refieren que han de ocultar sus sentimientos, mientras que una proporción mucho menor debe tratar con clientes enfadados. Las tareas exigentes desde el punto de vista emocional se dan habitualmente en ocupaciones en los sectores de la educación, la sanidad y otros servicios.

Aptitudes

La falta de las aptitudes necesarias para desempeñar un puesto de trabajo puede representar un problema, pero éste se encuentra menos generalizado en el conjunto de la población activa que el de no ser capaz de utilizar las aptitudes propias en el empleo. En cualquier caso, una gran proporción de trabajadores en las ocupaciones de mayor cualificación (en las categorías de directivos, profesionales y técnicos) refiere la necesidad de recibir una formación adicional. Los desajustes en materia de aptitudes son asimismo más comunes entre los trabajadores de los sectores de servicios, como la educación, la sanidad y los servicios financieros. Estas ocupaciones y sectores se ven más afectados por los cambios en los procesos y las tecnologías, y su labor resulta más compleja, lo que puede explicar la prevalencia de tales desajustes.

Entorno social

Entre las conductas sociales adversas figuran la violencia verbal, las amenazas y las humillaciones, la violencia física, el acoso y la intimidación, y el acoso sexual. En general, la proporción de trabajadores de la UE que refirió alguna de estas conductas sociales adversas en el mes previo a la encuesta es del 14%. No obstante, los niveles de exposición difieren respecto a cada uno de las conductas consideradas. La prevalencia de la violencia verbal en el lugar de trabajo es elevada, y un 11% de los trabajadores declara haberla sufrido. Las conductas humillantes o amenazantes se dan con menor frecuencia; en concreto, en el 5% de los trabajadores. La atención sexual no deseada es la conducta menos generalizada, y la refiere únicamente un 2% de los consultados.

Horarios de trabajo

Las consecuencias para la salud de unos horarios laborales prolongados, el trabajo por turnos y nocturno, y la falta de descanso son bien conocidas. La legislación limita la duración de los horarios de trabajo y exige unos períodos de descanso mínimos. Una ordenación del tiempo de trabajo desfavorable pueden constituir además un obstáculo para que los trabajadores mantengan un adecuado equilibrio entre su vida laboral y personal. En Europa, el 35% de los trabajadores señaló que sus horarios de trabajo cambian periódicamente, mientras que el 21% trabaja más de 48 horas de media a la semana.

Vínculo entre los factores de riesgo y un bienestar deficiente

En un análisis ulterior se consideró la relación entre estos factores de riesgo y varios aspectos relacionados con un menor nivel de bienestar: deterioro de la salud, problemas para conciliar el sueño, trastornos musculoesqueléticos, estrés de origen laboral, absentismo, incapacidad percibida para realizar la actividad laboral a los 60, e insatisfacción con las condiciones de trabajo. El factor de riesgo que presenta a corto plazo la vinculación más estrecha con todos estos resultados es la conducta social adversa. Los que se han visto expuestos a la misma tienen dos veces más probabilidades de notificar problemas de sueño, insatisfacción con las condiciones laborales, y que el trabajo ejerce un efecto negativo en su salud.

Varios factores, entre los que destacan la necesidad de ocultar los sentimientos propios y la alta intensidad del trabajo, elevan sustancialmente el riesgo de estrés de

origen laboral. Los trabajadores que declaran su exposición a algunos de estos riesgos presentan casi tres veces más probabilidades de notificar padecimiento de estrés de origen laboral que los trabajadores que no se ven expuestos a dichos riesgos. Con todo, cuando la intensidad de trabajo elevada se combina con unos altos niveles de autonomía, se reduce la probabilidad de que los trabajadores sufran estrés. Esto indica que es posible atenuar los efectos negativos de la intensidad del trabajo si a los trabajadores se les otorga un mayor control sobre su actividad profesional. Otros factores que colocan a los trabajadores en situaciones en las que corren un riesgo particularmente elevado de exponerse al estrés de origen laboral son el trato con clientes airados, la necesidad de una formación adicional para abordar las tareas encomendadas, las conductas sociales adversas, y los horarios de trabajo prolongados.

Mensaje para la formulación de políticas

La mayoría de los trabajadores experimentará probablemente alguna forma de riesgo en el curso de su vida profesional. Muchos se exponen a varios riesgos a la vez, lo que suele agravar las consecuencias negativas. Prevenir y reducir la exposición al riesgo constituyen claramente un enfoque respecto a la protección de los trabajadores. Impulsar las condiciones de trabajo favorables es otro, cuando el riesgo no puede eliminarse. La rotación de tareas puede reducir la monotonía y el carácter repetitivo de las mismas. Ampliar la autonomía de los trabajadores puede capacitarles para afrontar en mejores condiciones las presiones del trabajo.

Más formación elevaría la capacidad de los trabajadores para hacer frente a las exigencias planteadas, potenciaría su empleabilidad y atenuaría la inseguridad en el puesto de trabajo. En el estudio también se determinó que un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal y la sensación del trabajo bien hecho reducen la probabilidad de consecuencias adversas. En este sentido, facilitar unos horarios de trabajo flexibles e incorporar recompensas intrínsecas a la actividad laboral podría reforzar la resiliencia de los trabajadores que afrontan unas condiciones de trabajo exigentes.

El diálogo social, en tela de juicio

La crisis asestó un duro golpe al diálogo social cuando diversos procesos consolidados se desmoronaron ante la reducción de la demanda de mano de obra en el sector privado, y los recortes por motivos de austeridad en el sector público. A pesar de estos reveses, el diálogo social constituye el principal mecanismo para lograr cambios en el lugar de trabajo, para la expresión de los intereses y metas de trabajadores y empleadores, y para la negociación de soluciones a los problemas de interés mutuo.

La nueva Comisión considera el diálogo social como una vía para el diseño y la ejecución de reformas del mercado laboral a escala de la UE, encaminadas a impulsar la

competitividad. En su discurso de apertura ante la sesión plenaria del Parlamento Europeo de julio de 2014, Jean-Claude Juncker, Presidente de la Comisión, destacó que el funcionamiento de una economía de mercado social se fundamenta en el diálogo social, y se comprometió a reiniciar los debates entre los interlocutores sociales a escala comunitaria. Más adelante ese mismo año, Marianne Thyssen, Comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, anunció la intención de la Comisión de “reemprender nuevamente el diálogo social, con el fin de reforzar el empleo, agilizar la reforma estructural, y liberar el potencial de crecimiento de Europa”.



Evento - Revitalización del diálogo social

En junio de 2014, en colaboración con la Presidencia Griega de la UE, Eurofound organizó una conferencia de alto nivel denominada “El diálogo social como impulsor en la conformación y la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en la UE”. La conferencia reunió a representantes de ministerios, organizaciones de interlocutores sociales nacionales y europeos, la Comisión Europea, y organismos internacionales, así como a diversos expertos y miembros del sector académico, con el fin de extraer lecciones de la crisis y examinar el futuro del diálogo social en la UE.

Sir Christopher Pissarides, economista galardonado con el Premio Nobel, pronunció el discurso de apertura, en el que subrayó que el diálogo social constituye un mecanismo necesario para contrarrestar la distribución cada vez más desigual de la riqueza surgida de la revolución digital y la globalización: “Los acuerdos respecto a los salarios y las condiciones de trabajo basados en el diálogo social entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores tendrán probablemente un resultado mejor para la distribución que un capitalismo atomizado.”

El diálogo social mostró capacidad de resistencia en los dos primeros años de la recesión, y ayudó a varios Estados miembros a capear el temporal. Sin embargo, con el avance de la crisis, la cooperación social se debilitó, y en muchos casos, se desmoronó. Basándose en la información facilitada por los expertos nacionales, Eurofound clasificó el efecto de la crisis en las relaciones laborales en cuatro Estados miembros como “muy grave”. Hay además otros países que han tenido que aplicar las medidas más radicales de reducción de la deuda (España, Grecia, Irlanda y Portugal). Por otro lado, existe además un grupo significativo de países en los que la repercusión se calificó de “grave”.

El panorama no es totalmente negativo. En algunos países, el mantenimiento del empleo se convirtió en una prioridad conjunta, y ambas partes tuvieron que modificar sus posturas: los sindicatos en relación con la remuneración, y la patronal respecto a la desregulación, en lugar de ceñirse a sus posiciones políticas habituales. En Alemania, por ejemplo, hay datos que acreditan un refuerzo de la cooperación entre los interlocutores sociales, lo que se ha atribuido a la solidez del sistema alemán de relaciones laborales en su conjunto.

Evento - Nuevas perspectivas respecto a las relaciones laborales

En una fase posterior del ejercicio, Eurofound organizó una importante reunión de expertos en relaciones laborales y representantes del ámbito académico con ocasión de la Conferencia sobre relaciones laborales en Europa (CRLE) de 2014, denominada “El futuro del modelo social europeo. ¿Nuevas perspectivas para las relaciones laborales y la política social y de empleo en

Europa?” Se presentaron más de 80 ponencias a lo largo de tres días, y los participantes debatieron en seminarios paralelos sobre una amplia gama de asuntos, entre los que figuran la reestructuración transnacional y el dumping social, la integración social de los trabajadores migrantes y vulnerables, y la representatividad de los interlocutores sociales.



Toma de decisiones unilateral

En general, el Estado parece haber dado un paso al frente como actor principal en el ámbito de las relaciones laborales en numerosos Estados miembros. Los Gobiernos han tendido a decidir y aplicar intervenciones con gran celeridad, a menudo sin seguir los

procedimientos establecidos de consulta con los interlocutores sociales. El unilateralismo de la Administración ha sido muy acusado en la reestructuración del sector público y en los recortes y congelaciones de la remuneración.

Impacto en los interlocutores sociales

El declive de la afiliación sindical parece haberse ralentizado desde 2008, y ciertos datos contrastados apuntan a un aumento de la afiliación a algunos sindicatos. Tal evolución puede deberse a un aumento de su visibilidad y su relevancia a causa de la crisis. Han surgido nuevos movimientos sociales en varios países, sobre todo en aquéllos sometidos a las presiones financieras más intensas, como Grecia, España, Portugal y Eslovenia. En Grecia, muchos convenios de empresa son elaborados ahora por asociaciones informales de trabajadores, y en España y Portugal se han generado nuevos movimientos de protesta.

En el lado de los empleadores, la situación comprende el aumento de la afiliación a organizaciones patronales en algunos países (Chipre, por ejemplo), y el descenso en otros (como Alemania y Lituania). Los datos más recientes de la Encuesta europea de empresas (ECS) ponen de relieve que, en 2013, una cuarta parte de las empresas eran miembro de organizaciones patronales que intervenían en la negociación colectiva. Tales afiliaciones englobaban a 4 de cada 10 empleados en la UE, ya que la representación en tales organizaciones suele ser más habitual en el caso de las empresas de mayor tamaño.

Descentralización de la negociación colectiva

De acuerdo con la ECS, el 60% de los empleados en establecimientos del sector privado con 10 trabajadores o más se encuentran cubiertos por un convenio colectivo salarial celebrado a escala empresarial, regional, sectorial o profesional (o cualquier combinación de estas escalas en los casos en que se hayan adoptado múltiples convenios interrelacionados). La proporción se eleva al 70% cuando se consideran los convenios intersectoriales nacionales (como en Italia, Finlandia o España).

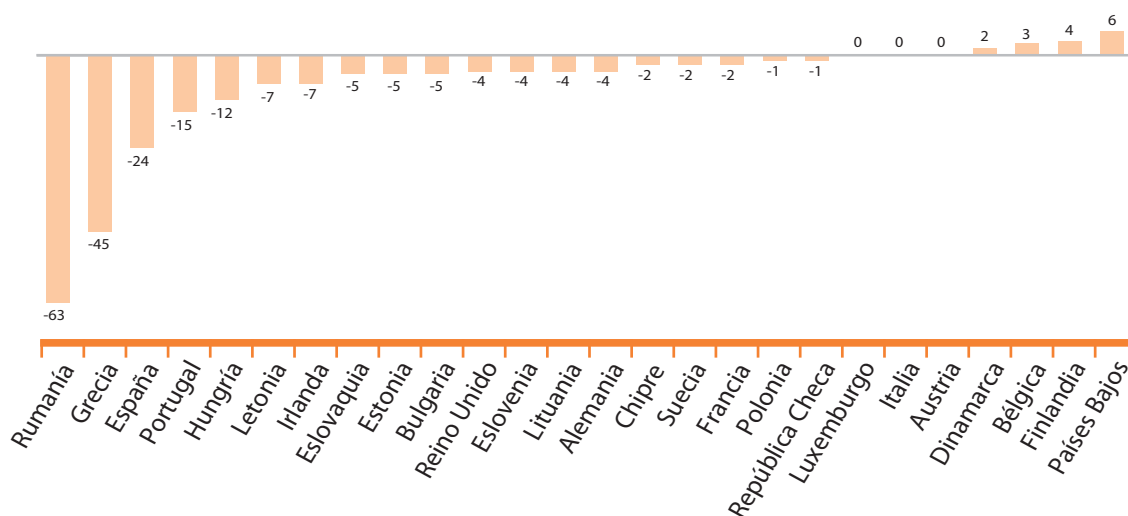
La descentralización de la negociación colectiva se ha acelerado a raíz de la crisis. La mayoría de los países la han experimentado en cierta medida, y la negociación ha pasado de la escala nacional, a la sectorial y empresarial, o de la sectorial, a la empresarial, aunque la escala predominante de negociación no ha cambiado en la mayoría de los casos. En algunos Estados miembros, la descentralización se consigue permitiendo que los convenios de menor escala primen respecto a los de escalas superiores. La introducción de cláusulas de exclusión voluntaria y de apertura también contribuye a esta tendencia a la descentralización. (Las cláusulas de exclusión voluntaria permiten, bajo ciertas condiciones, la exención de las normas salariales especificadas en el convenio sectorial o intersectorial, mientras que las

cláusulas de apertura establecen un margen de maniobra para la negociación ulterior sobre determinados aspectos salariales a escala empresarial.) En general, existe una mayor flexibilidad a escala empresarial en la ejecución de los convenios sectoriales.

Otros aspectos de la evolución de los procesos de relaciones laborales son los que siguen:

- la caída del volumen general de las negociaciones porque algunos interlocutores sociales no consiguen llegar a un acuerdo. En Portugal, por ejemplo, el número de convenios colectivos culminados pasó de 48 en 2006, a 17 en 2012;
- el descenso en la utilización de mecanismos de extensión para garantizar la cobertura de un convenio respecto a un sector en su conjunto;
- convenios de menor duración, considerados más adecuados al cambio de las condiciones económicas y a la incertidumbre de los tiempos;
- la imposición de límites a las disposiciones que permiten que los convenios colectivos sigan automáticamente en vigor tras su expiración.

Figura 19: Cambio en puntos porcentuales en la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo en los Estados miembros de la UE entre 2008 y 2013



Nota: la base ICTWSS carece de datos de Croacia en 2013 y de Malta en 2008.

Fuente: base de datos ICTWSS.

¿Qué impulsa la descentralización?

Se ha defendido la descentralización como un medio para procurar una mayor flexibilidad en la fijación de salarios, sobre todo en el ámbito empresarial. En varias recomendaciones de alcance nacional emitidas por el Semestre Europeo se ha instado a los Estados miembros a reformar los sistemas que emplean para determinar los salarios, a fin de que estos contribuyan a la competitividad. A la luz de esta evolución, Eurofound emprendió estudios encaminados a determinar hasta qué punto los diferentes regímenes de fijación de salarios se encuentran asociados a la vinculación de la remuneración y los resultados en materia de productividad. Al examinar las tendencias en materia de costes laborales entre 1998 y 2012 en todos

los Estados miembros, no se observó ningún vínculo inequívoco entre el régimen de negociación salarial y el crecimiento de los costes laborales unitarios. Regímenes diferentes pueden generar resultados similares, y viceversa, en lo que se refiere a la vinculación de la remuneración a la productividad.

Eurofound mantiene una base de datos sobre la evolución de la remuneración convenida colectivamente y los sistemas de negociación en la UE. Se encuentra disponible en línea en la dirección www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context.

Medidas de conflicto colectivo

Aunque en el ámbito sindical dominó la calma hasta 2008, los años de la crisis estuvieron marcados por un aumento de las medidas de conflicto colectivo (industrial action). Casi 1 de cada 10 establecimientos del sector privado en la UE registraron una huelga de una duración de una

jornada o superior entre 2008 y 2013, de acuerdo con la ECS. Una forma “más suave” de acción sindical, como la negativa a realizar horas extraordinarias, una huelga de celo, o un paro de menos de un día, tuvo lugar en el 6-7% de los centros de trabajo.

Mensaje para la formulación de políticas

Las relaciones laborales en toda Europa se han visto debilitadas por la crisis. No obstante, el diálogo social ha funcionado mejor en algunos países que en otros, lo que indica la posibilidad de que ciertos sistemas sean más adecuados para abordar tales sacudidas repentinas de la economía. Los sistemas de relaciones laborales de los países nórdicos y de Europa occidental se caracterizan por una mayor flexibilidad potencial en cuanto a los participantes y los procesos, lo que les permite adaptarse con mayor facilidad a los cambios en el entorno económico. Por otro lado, estos países cuentan con vínculos más sólidos entre las escalas de negociación y, en general, con un clima y una cultura de relaciones laborales menos basadas en la confrontación. En cualquier caso, en los países donde las relaciones laborales se vieron más afectadas (Irlanda, Portugal, España y Grecia), puede que la escala de los ajustes económicos haya abrumado a los interlocutores sociales,

dejándoles un margen de maniobra relativamente escasos. Una vez que la recuperación económica ha ganado en certeza, los interlocutores sociales pueden considerar la reconstitución del diálogo social, para dotarlo de mayor resiliencia frente a crisis futuras, y de mayor adaptabilidad para la consecución de las metas económicas y sociales.

La descentralización de la negociación colectiva se ha acelerado, en un proceso motivado por el objetivo de procurar una mayor flexibilidad en la fijación de salarios, sobre todo en el ámbito empresarial. Con todo, Eurofound no identificó ningún vínculo inequívoco entre el régimen de negociación salarial de los Estados miembros y el crecimiento de los costes laborales. Como se ha comentado anteriormente, regímenes diferentes pueden generar resultados similares, y viceversa, en lo que se refiere a la vinculación de la remuneración a la productividad.

Un salario mínimo hipotético

En los estudios de Eurofound sobre la remuneración también se ha examinado el posible impacto de un salario mínimo hipotético, coordinado en el conjunto de la UE. En el análisis se consideró qué proporción de trabajadores en cada país se vería afectado si el salario mínimo de cada Estado miembro se fijara en un umbral del 60% de su salario medio.

La investigación permitió determinar que un salario mínimo coordinado daría lugar al aumento de los salarios mínimos en la mayoría de los Estados miembros. El país que recibiría el mayor impacto (en cuanto al número de trabajadores que obtendrían un aumento) sería Alemania, seguido a corta distancia por Lituania. Estos dos países presentaban una elevada proporción de trabajadores (casi

uno de cada cuatro), por debajo del umbral. El mayor grado de perturbación institucional se daría en los países con salarios mínimos sectoriales establecidos mediante convenio colectivo, porque conllevaría un cambio hacia algún tipo de modelo fijado por ley de segundo nivel (subyacente al sistema de convenio colectivo), o exigiría un compromiso para alcanzar el objetivo de la UE, de todas las partes interesadas, y a todos los niveles. En este contexto, Alemania, de nuevo, sería el país más afectado.

(En julio de 2014, el Parlamento alemán aprobó el primer salario mínimo nacional del país, fijado en un importe de 8,5 euros por hora, que entró en vigor el 1 de enero de 2015.)



Fuentes

Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Impacto de la crisis en las relaciones laborales y las condiciones de trabajo en Europa*, Dublín.

Eurofound (2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*, Dublín.

Eurofound (2014), *Pay in Europe in the 21st century*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

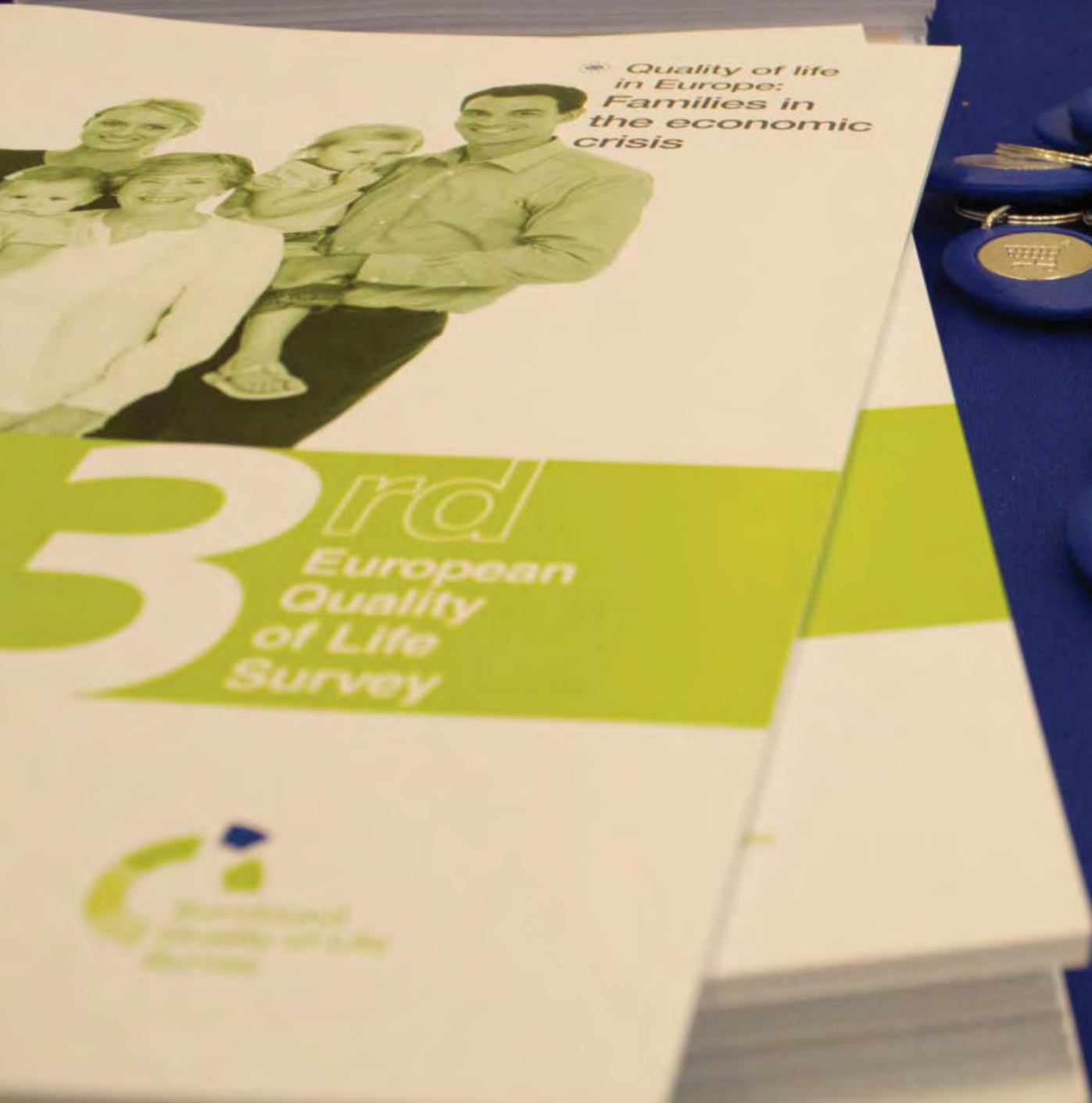
Eurofound and EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*, Dublín.

Eurofound (2015), *Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.



Eurofound



Quality of life in Europe: Families in the economic crisis

3rd European Quality of Life Survey





Calidad de vida, ciudadanos y servicios públicos

En el ámbito social, la política de la Unión Europea da prioridad a la inversión social orientada a capacitar a la ciudadanía para superar los reveses de carácter social y su meta es favorecer la integración en el mercado laboral y en la sociedad. La prestación de unos servicios públicos de alta calidad juega un papel esencial en la inversión social. Disponer de acceso a la educación, la atención sanitaria, una vivienda digna y otros servicios públicos es importante a la hora de promover la calidad de vida y las condiciones necesarias para que los ciudadanos puedan integrarse plenamente en la sociedad.

Para los gobiernos, ha constituido un reto mantener la inversión en servicios públicos durante los últimos años, ya que la constante en materia de gasto público ha sido la contención. Paradójicamente, a medida que la capacidad de gasto de los gobiernos disminuía, los ciudadanos han apelado más a los servicios públicos para atender a sus necesidades, a medida que los servicios privados se hacían menos asequibles.

Nuevos obstáculos a la asistencia sanitaria

La sanidad absorbe buena parte de los recursos públicos y, por ello, se convierte en evidente objeto de posibles recortes en un contexto de contracción de los presupuestos públicos. La necesidad de disciplinar el gasto sanitario se ha visto avalada por las recomendaciones formuladas para cada país en el marco del Semestre Europeo, y que incidían en la eficiencia, la reducción del gasto farmacéutico y el paso de la atención hospitalaria, a la asistencia ambulatoria o a nivel de comunidad. Los sistemas en los que la asistencia sanitaria se financia predominantemente a partir de cotizaciones a seguros de enfermedad de empleados y empresarios también se han resentido: las cotizaciones han disminuido como consecuencia de los recortes salariales y las menores tasas de empleo.

El acceso a la asistencia sanitaria debe mantenerse, sin embargo, aún cuando la libertad financiera de los gobiernos quede limitada. Salud y pobreza coexisten en un círculo vicioso desde el momento en que la enfermedad impide a una persona trabajar, lo que a su vez conduce a una descenso del nivel de vida, lo que a su vez contribuye al deterioro de la salud. Si esta persona tuviese dependientes, también ellas se verán abocadas a la pobreza.

Las conclusiones sobre acceso a la asistencia sanitaria contenidas en la EECV realizada en 2011 por Eurofound indican que el conjunto de los europeos no había percibido una caída en ese punto. Así era también en el caso de países fuertemente afectados por la crisis. De hecho, los encuestados de Italia, Portugal y España declararon que el acceso a la salud había mejorado desde 2007. La excepción más destacada era Grecia, donde el acceso se había visto considerablemente dificultado. Por ejemplo, el porcentaje de ciudadanos griegos que experimentaban dificultades para hacer frente al coste de los servicios se había elevado del 45 al 64% entre 2007 y 2011.

Desde 2007, casi todos los Estados miembros de la UE han recortado el gasto público en asistencia sanitaria. Eurofound se propuso definir dónde se había reducido el acceso como consecuencia de tales recortes. La investigación se basó en estudios de caso efectuados en nueve Estados miembros (Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Luxemburgo, Portugal, Rumanía, Eslovenia y Suecia) que han reducido los recursos asignados a sus sectores sanitarios. El ejercicio no pretendía ser representativo, sino ilustrar más bien cómo las medidas de equilibrio presupuestario han afectado a unos servicios públicos concretos de atención sanitaria y al acceso a los mismos. El estudio concluyó que, aún cuando los servicios sanitarios de un país apenas habían experimentado recortes, era posible definir las repercusiones sobre el acceso. En el estudio se examinaron también las medidas adoptadas para atenuar o reducir los efectos negativos.

Los datos contrastados indican que los gobiernos se han centrado en servicios específicos, en lugar de aplicar una reducción generalizada, y es en estos servicios en los que el impacto de los recortes resulta más evidente. Como era de esperar, es en aquellos servicios en los que se percibe que sería más fácil aplicar recortes (percibidos en los márgenes del sistema sanitario) en los que mayores han sido las repercusiones. Por ejemplo, los servicios de apoyo a colectivos en situaciones vulnerables - como los prestados por mediadores sanitarios a migrantes en Portugal, o los trabajadores sociales empleados por centros comunitarios de atención sanitaria en Eslovenia - han visto reducida su financiación. Ambos servicios prestan ayuda a personas que tienen dificultades para manejarse en el ámbito del sistema de asistencia sanitaria, y las restricciones agravan la situación de desventaja en que se encuentran estos colectivos.



Disminución de las prestaciones

La restricción del gasto ha adoptado la forma además de topes presupuestarios y demoras en el pago a los proveedores de asistencia sanitaria. En algunos Estados miembros (Bélgica, Bulgaria, Letonia y Luxemburgo), se establecieron presupuestos máximos para dichos proveedores, limitando los reembolsos en el caso de los servicios prestados por encima de un determinado umbral.

Se han reducido los niveles de dotación de personal, y se han fijado límites a la contratación de nuevos empleados. Por ejemplo, en España, en enero de 2012, se estableció por ley una tasa de sustitución del 10% para los empleados de la sanidad pública, y en enero de 2014, la proporción de tales empleados se había reducido en un 5,6%, de 505.185 a 476.689.

Se han aplicado recortes incluso en casos en los que la demanda aumenta. En Irlanda, disminuyó la financiación destinada a la atención domiciliaria (incluida la ayuda domiciliaria, los servicios de enfermería y fisioterapia) en particular, y las horas de prestación de servicio cayeron de 13 millones en 2008, a 9 millones en 2013, mientras que el número de personas receptoras de atención domiciliaria se elevó de 9.000 a 11.000.

La reducción de la prestación ha elevado los tiempos de espera de los servicios. Tras años de reducción constante, los plazos medios de espera para ciertas operaciones quirúrgicas en Inglaterra, Irlanda, Portugal y España han

registrado un ligero incremento. En Grecia, los pacientes de cáncer se enfrentan a mayores tiempos de espera para acceder a las terapias adecuadas, sobre todo en el caso de los tratamientos más caros.

Las dificultades de financiación han acelerado la racionalización a largo plazo de los servicios. Las autoridades sanitarias han aprovechado la oportunidad para consolidar instalaciones, cerrando los centros de provisión de servicios de menor tamaño y menos eficientes. En varios países se han cerrado hospitales públicos de menor tamaño, fundamentalmente en áreas rurales. Por ejemplo, en Rumanía, en abril de 2011, se cerraron 67 hospitales públicos en zonas rurales (en torno al 15% de los hospitales públicos del país). Tales medidas afectan esencialmente a las personas con movilidad limitada o que no pueden costearse grandes desplazamientos.

En países con sistemas de seguros sociales de enfermedad, la cobertura se ha contraído y se han suprimido ciertos servicios de los paquetes de prestaciones. Por su parte, han aumentado los pagos directos de los clientes. El porcentaje de los costes sanitarios que deben pagar por adelantado los pacientes por sus tratamientos ha aumentado en muchos países y para diversos tipos de servicios. Cuando se requiere de los usuarios que abonen parte del coste de los servicios por medio de copagos, estos se han incrementado, y su aplicación se ha hecho más rigurosa.

Menor capacidad de pago

Por efecto de la crisis, el acceso a la asistencia sanitaria se ha complicado también por el lado de la demanda. La pérdida de empleo, los recortes salariales o la disminución de la jornada laboral han reducido los ingresos de los hogares; abrumados a su vez, en muchos casos, por la carga excesiva de la deuda. Los hogares tienen menos capacidad para asumir copagos o anticipos en sistemas a los que se aplica el reembolso. Una encuesta realizada en los Países Bajos, por ejemplo, constató que la proporción de médicos de cabecera que notifican encontrarse, varias veces al día, con pacientes que no siguen su recomendación de acudir a un especialista o someterse a otras pruebas médicas debido al coste de estas actuaciones, aumentó del 9% en 2013, al 15% en 2014.

En los casos en que intervienen sistemas de seguro de enfermedad, el desempleo puede acarrear la pérdida de cobertura para ciertos grupos que no tienen derecho a seguro gratuito en virtud de las normas de exención. En los países en los que la cobertura de seguro se adjudica en virtud de la recepción de ciertas prestaciones sociales, la pérdida de las mismas también ha dejado a determinadas personas sin seguro. En los hogares con cobertura de seguro privado se dan casos en los que se anula la póliza correspondiente y se pasa a depender del sistema público, elevando la presión sobre el mismo, o se opta por paquetes de cobertura más baratos.

También existen nuevos grupos de personas con dificultades, cuyos ingresos han disminuido, pero se mantienen justo por encima del umbral que les daría derecho a una cobertura de seguro gratuita o a la exención del copago.

Incremento de la demanda

La crisis ha tenido repercusiones negativas para la salud de ciertos grupos de población, elevando la necesidad de atención sanitaria aún cuando la prestación hubiese disminuido. Aumentan los casos de personas que padecen problemas de salud mental, incluidos trastornos del estado de ánimo, ansiedad y problemas relacionados con el alcohol, como consecuencia de la pérdida del empleo y la inseguridad salarial. Se han asociado casos de depresión grave a las dificultades asociadas con el pago de las hipotecas, los desahucios y el paro.

Hasta cierto punto es posible proteger a los sistemas sanitarios de la creciente demanda ya que algunas personas, debido a un cambio de circunstancias, cumplen los requisitos para obtener una cobertura sanitaria gratuita, pero no son conscientes de su derecho. En los Países Bajos, por ejemplo, se estima que, en 2006, un 10% de las personas con derecho a cobertura sanitaria no habían aprovechado dicha circunstancia en 2008. En el caso de los que no tenían derecho en 2006, pero lo habían adquirido en 2008, un 41% tampoco se había servido de la prestación.

Atenuación del impacto

La reducción de la financiación ha impulsado las estrategias a largo plazo para reducir la dependencia de la atención hospitalaria y de urgencia, que resulta cara, y desarrollar una asistencia ambulatoria más rentable. Esta estrategia ha permitido a ciertas autoridades sanitarias mantener las prestaciones en un contexto de reducción del gasto. Las autoridades sanitarias también han adoptado medidas para mantener el acceso. En algunos casos, se ha apoyado recurrir en mayor medida a las exenciones de los copagos, en otros se han establecido nuevas exenciones. Se ha dado prioridad a las condiciones y los servicios de salud más urgentes, como la sustitución de un pequeño hospital en un área remota por una unidad de servicios de emergencia.

Los proveedores de servicios también han adoptado estrategias para mantener el acceso, como economizar el consumo de energía y alimentos. Han innovado además las vías para la prestación de los servicios. Para atender la mayor demanda de servicios de salud mental, por ejemplo, han introducido sesiones colectivas en sustitución de las consultas individuales, que se han anulado. Se han utilizado las TIC para la prestación de servicios de autoayuda, información y diagnósticos a distancia de imágenes enviadas a especialistas en los hospitales por médicos de cabecera locales ubicados en áreas remotas. Los proveedores también han sido indulgentes en la aplicación del copago a personas en situaciones vulnerables.

Mensaje para la formulación de políticas

Cuando los gobiernos aplican recortes de los servicios públicos, se encuentran con la posible necesidad de tener que reaccionar a los problemas generados tras la aplicación de las reformas. En consecuencia, es más conveniente planificar el mantenimiento del acceso mediante la integración de medidas que atenúen las políticas de reducción de costes. Asimismo, adoptar servicios alternativos de ahorro es merecedor de tanta atención como recortar la dotación de grandes presupuestos. En el caso de la asistencia sanitaria, por ejemplo, las reducciones de la atención hospitalaria no siempre han ido acompañadas de la inversión en servicios ambulatorios como opción sustitutoria. Los responsables de la formulación de políticas deben mantenerse alerta

igualmente frente a consecuencias imprevistas o indirectas. Las soluciones basadas meramente en la reducción de costes pueden generar en la práctica unos costes más elevados. Por ejemplo, existen datos que acreditan una mayor utilización de los servicios de urgencias para atender necesidades no urgentes, porque resulta una opción más barata y accesible. La crisis ha provocado reducciones tangibles en el acceso a la asistencia sanitaria, sobre todo en el caso de los grupos más desfavorecidos. Aunque las presiones presupuestarias nunca desaparecerán completamente, una vez que las restricciones financieras se hayan moderado, los recortes tendrán que ser reevaluados.

Las personas mayores en el foco de atención

¿Continuar trabajando, o dejarlo?

La crisis se ha cebado menos con las personas de edad avanzada que con otros grupos de edad. Los trabajadores de más edad son los menos afectados por la pérdida de empleo; de hecho, se han mantenido en la población activa a niveles sorprendentemente elevados en comparación con recesiones anteriores. Destaca el grupo de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años: el 50% estaba empleado en 2013, en comparación con el 46% en 2008. El incremento del empleo entre los trabajadores de más edad puede deberse en parte a las reformas políticas que han eliminado los incentivos a la jubilación anticipada; también puede guardar relación con una mayor seguridad en cuanto a la permanencia en el puesto de trabajo. El nivel de empleo en el grupo de personas menores de 45 años de edad se ha reducido y, como consecuencia, el envejecimiento de las plantillas ha superado significativamente al del conjunto de la población.

En cualquier caso, el porcentaje de personas de 50 a 64 años de edad que trabajan en la UE es del 60%, muy por debajo de la tasa correspondiente al grupo de 25 a 49 años (77%), y lejos del objetivo fijado para el total del empleo en Europa en 2020 (75%). Cumplir cincuenta años es un momento crucial en la vida laboral, un período en el que las personas se plantean decisiones respecto a su carrera profesional, su salud y sus metas para el resto de la vida. Muchos abandonan la actividad laboral aún cuando el Estado desincentive la jubilación anticipada. Las estadísticas de empleo ilustran lo siguiente: el 75% de las personas de 50 a 54 años de edad tiene un empleo, pero la cifra cae al 65% en el grupo de 55 a 59 años. Resulta fundamental que los niveles de empleo no disminuyan entre los trabajadores de cincuenta o más años hasta este punto, a fin de mantener un equilibrio entre los que trabajan y los que no en la población y, de este modo, gestionar el envejecimiento de la sociedad.

El descenso del empleo en este grupo se debe en parte a que, en caso de pérdida del puesto de trabajo, a los trabajadores de edad avanzada les resulta mucho más difícil obtener un nuevo trabajo, y el desempleo se convierte en un paso en la vía de salida del mercado laboral. Como se señaló en el anterior análisis del trabajo sostenible, los encargados de formular las políticas, los interlocutores sociales y los propios trabajadores deben implicarse mucho más activamente en la tarea de mantener la empleabilidad de los trabajadores a lo largo de toda su vida, y modificar las actitudes a menudo negativas de los empresarios en relación con la contratación de trabajadores de edad avanzada.

Asimismo, la estrategia que se adopte deberá contemplar también el hecho de que algunas personas optan por abandonar el mercado laboral. Aunque elevar la edad preceptiva para percibir una pensión y restringir la jubilación anticipada ha restado atractivo a tal opción de abandono temprano de la actividad laboral, debe reconocerse que el envejecimiento lleva aparejadas consecuencias, y muchos trabajadores de edad avanzada se encuentran con que algunos aspectos del empleo dejan de corresponder a sus capacidades. En la quinta EECT se determinó que el porcentaje de trabajadores que creen que su salud corre peligro debido al trabajo alcanza su máximo en el grupo de edad de 50 a 54 años; la tendencia es similar para aquéllos que consideran que el trabajo afecta a su salud negativamente; y un tercio de los trabajadores de 50 a 54 años se sienten incapaces o poco dispuestos a continuar en el puesto de trabajo hasta la edad de 60 años.

Preferencias en materia de jornada laboral

Otro modo de mantener a los trabajadores mayores dentro de la población activa consiste en ajustar las condiciones laborales a sus necesidades, capacidades y aspiraciones. Uno de los principales ámbitos en los que sería posible la adaptación es el de los horarios de trabajo. Con el paso del tiempo, son muchos los trabajadores que, una vez superada su pertenencia al grupo de edad esencial comprendido entre los 30 a 49 años, desean consagrar menos parte de su tiempo al trabajo. La EECV se recopila información sobre las preferencias de los trabajadores mayores en materia de horario de la jornada laboral. Los resultados ponen de manifiesto que, si bien la duración de su semana laboral es similar a la del resto (un promedio de 40 horas), cuando se les pregunta por su jornada laboral ideal preferirían, en general, trabajar menos horas. Así ocurre en todos los Estados miembros, sin excepción, incluso una vez tenidas en cuenta las necesidades financieras de los consultados.

Como promedio, en el conjunto de la UE, a las personas mayores les gustaría trabajar 35 horas semanales. Los trabajadores mayores en Grecia, Polonia, Portugal y el Reino Unido son los que desean las mayores reducciones:

en estos países, preferirían trabajar, como mínimo, siete horas semanales menos que en la actualidad. En tres de estos países (Grecia, Polonia y Portugal), las personas mayores realizan jornadas prolongadas (entre 45 y 48 horas semanales), por lo que su horario de trabajo ideal sigue superando el promedio real de algunos Estados miembros. En el Reino Unido, aunque la cifra efectiva de horas de trabajo figure entre las menores (36 horas), el número de horas de trabajo que desean las personas en activo es también menor (29 horas).

Para las personas de 50 o más años de edad cuyas jornadas de trabajo son excepcionalmente prolongadas (58 horas a la semana) existe un amplio desajuste entre su horario real y el horario deseado, este grupo preferiría reducir su jornada semanal en más de 20 horas.

En cualquier caso, no todos los trabajadores mayores querrían recortar su jornada laboral. Una minoría importante, como promedio un 11%, desearía trabajar más. Los países en los que prevalece dicha preferencia son Rumanía (27%), Letonia (19%), Irlanda (17%) y Lituania (17%).

Satisfacción en el trabajo y horario laboral

La satisfacción en el trabajo es más habitual entre las personas mayores que se declaran satisfechas con su jornada laboral: solo el 5% se declara insatisfecho con su trabajo. Por el contrario, entre los que preferirían trabajar más o menos horas, alrededor del doble de dicha proporción

se declara insatisfecha con su trabajo (10% en el caso de los que optarían por trabajar más horas, y 9% en el de quienes preferirían trabajar menos). La satisfacción en el trabajo es particularmente baja entre aquellos cuyas jornadas son excepcionalmente prolongadas.

Mensaje para la formulación de políticas

La satisfacción en el trabajo es un componente clave para la prolongación de la vida laboral. En el caso de muchos trabajadores mayores, trabajar menos horas es un elemento que contribuye a una mayor satisfacción. Si la única opción consiste en trabajar a tiempo completo, pueden optar por no trabajar en absoluto. Ahora bien, las preferencias por lo que se refiere al horario laboral difieren enormemente dentro de este grupo; los hay que desean

trabajar más que en la actualidad. Estas diferencias en las preferencias respecto al horario de trabajo llevan a una conclusión que podría aplicarse a los trabajadores en cualquier fase de su vida: los enfoques relativos a la adaptación al horario de trabajo deben individualizarse más, y en el caso ideal los ajustes entre las necesidades del empleador y las del empleado deben hacerse "a medida".

El bienestar de las personas de 50 a 64 años de edad

Pese a la relativa protección de las personas de entre 50 y 64 años de edad respecto a los efectos más graves de la recesión económica, la puntuación de este grupo es la más baja en varios de los indicadores de bienestar medidos por la EECV en 2011. Su grado de satisfacción vital y su felicidad son las menores de todos los grupos de edad, y la brecha es cada vez mayor. Cotejando las tres rondas de la EECV (de 2003, 2007 y 2011), resulta evidente que la satisfacción vital lleva aumentando desde 2003 para todos los grupos de edad, salvo para el de los comprendidos entre los 50 a 64 años.

También se pone de manifiesto que la satisfacción con la vida familiar ha caído en todos los grupos de edad a partir de 2003 (aparte de los de 18 a 24 años), y que el mayor descenso ha tenido lugar en el grupo de entre 50 a 64 años. Las subidas de la edad preceptiva para percibir una pensión puede explicar este descenso de la satisfacción con la vida familiar. Las personas de edad avanzada se ven cada vez más obligadas a prolongar su vida laboral y a pasar menos tiempo con sus familias.



Acceso de los jubilados a la asistencia sanitaria

Las personas jubiladas de más edad se han visto afectadas por las aristas más duras de la crisis en, al menos, un sentido: en el menor acceso a la asistencia sanitaria. Los recortes de los servicios sanitarios tienden siempre a impactar desproporcionadamente sobre este grupo de población, ya las necesidades de asistencia entre sus miembros son mayores que entre personas más jóvenes.

El estudio de caso en el que Eurofound analiza hasta qué punto los recortes han repercutido sobre el acceso a la atención sanitaria pone de relieve las diferentes maneras en que las personas de más edad se han visto afectadas. El recorte de las pensiones en determinados países ha hecho disminuir la renta disponible y ha dificultado simplemente el pago de la asistencia sanitaria. El incremento de los copagos supone otra carga y puede disuadir a los mayores de procurarse tales servicios.

El acceso también se ha visto reducido a causa de los recortes y los cambios en los servicios de los que dependen los mayores. En Irlanda, por ejemplo, ha aumentado el número de mayores a que se dispensa menos horas de atención a domicilio. Se notifica igualmente que en la actualidad todas las personas ingresadas en residencias tienen más dificultades para acceder a los servicios a causa de las moratorias

aplicables a la sustitución del personal de plantilla que abandona estas instituciones.

No mantener un número suficiente de plazas en estas residencias ha repercutido en el sistema hospitalario de unidades intensivas, ya que ha retrasado las altas de personas mayores en los hospitales, provocando la indisponibilidad de camas en estos centros.

No faltan mayores que se encuentran con que sus pensiones de jubilación se han convertido en una importante fuente de ingresos para los hogares golpeados por el desempleo y la reducción de los ingresos. Información procedente de Letonia indica que las familias mantienen a los miembros de más edad en casa, en lugar de en una residencia, para aprovechar su pensión como fuente adicional de ingresos. En algunos casos, los mayores han abandonado la residencia y regresado a casa para ayudar a sus familias con sus pensiones. Esta evolución puede explicar en parte la disminución del número de personas en las listas de espera para el acceso a una residencia, así como el número de clientes en estas instituciones. Algo similar parece ocurrir también en Hungría, donde el número de cliente en residencias ha disminuido ligeramente en 2008 (de 50.903 en 2007, a 49.894).

El destino de las familias durante la crisis

En la mayoría de los países de la UE, los niños están expuestos a un mayor riesgo de pobreza y de exclusión social que el conjunto de la población. Si crecen en hogares en los que la inseguridad financiera contribuye a mantener bajo el nivel de vida y disminuye la calidad de vida, sus oportunidades vitales pueden verse especialmente comprometidas. En 2011, para comprender el efecto de la crisis sobre los hogares con menores,

Eurofound analizó diversos tipos de familias con niños a fin de conocer la evolución de estos en unas circunstancias económicas difíciles. El estudio se centró en la comparación del impacto diferencial del desempleo y los recortes en el gasto público en familias monoparentales, y en familias con presencia del padre y de la madre (parejas).

Evento - Familias en crisis

La Agencia presentó algunos de los resultados de su trabajo sobre las familias con ocasión de una conferencia de la Presidencia de la UE celebrada en abril, "Familias en la crisis: encontrar el equilibrio entre vida laboral y personal en un contexto económico difícil", organizada conjuntamente por la Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea (COFACE) y su organización afiliada griega KMOP. Entre los principales

temas abordados figuran los retos particulares a los que se enfrentan las familias monoparentales, las grandes dificultades que encuentran las familias en las que no trabaja ninguno de sus miembros desde el inicio de la crisis económica, y el conflicto creciente que experimentan los padres al tratar de encontrar un equilibrio entre su vida laboral y familiar.



Situación laboral

En familias monoparentales, en torno al 60% de los progenitores trabaja, y de éstos, unos dos tercios a tiempo completo y el tercio restante, a tiempo parcial. La mitad de los que no trabajan se clasifican a sí mismos como desempleados, mientras que el resto se identifican principalmente como dedicados a las tareas domésticas. En comparación, en el 94% de las parejas con hijos, al menos uno de los progenitores lleva a cabo un trabajo remunerado. La situación más habitual es aquella en la que los dos progenitores trabajan a tiempo completo (37%), seguida del caso en la que uno de ellos trabaja a tiempo completo (33%), y, por último, aquella en la que uno de los progenitores trabaja a tiempo completo y el otro, a tiempo parcial (23%).

Una abrumadora mayoría de las madres solteras (que constituyen el 88% de los progenitores únicos) que carecen actualmente de un trabajo remunerado preferiría trabajar si pudieran elegir su horario laboral. Algo similar ocurre en el caso de las madres emparejadas. La mayoría de las madres con un trabajo a tiempo completo preferiría trabajar menos, al margen de la situación en el hogar. La situación varía en el caso de las madres que trabajan a tiempo parcial: la mayoría de las solteras preferirían trabajar más horas, mientras que la mayoría de las madres en las parejas se declaran satisfechas con su horario laboral.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

En todos los tipos de familias con hijos, los conflictos entre el trabajo y la vida familiar han aumentado desde 2007. Los progenitores únicos que trabajan a tiempo completo son los más expuestos a experimentar un conflicto entre su vida laboral y la personal, y el aumento de tales conflictos en el caso de estos progenitores es muy superior (de 10 puntos porcentuales en el caso de los que refieren un "conflicto grave") al de los progenitores en familias compuestas por pareja (3 puntos porcentuales).

Curiosamente, en las familias compuestas por pareja en la que un solo miembro es perceptor de ingresos, éste experimenta un elevado grado de conflicto entre la vida

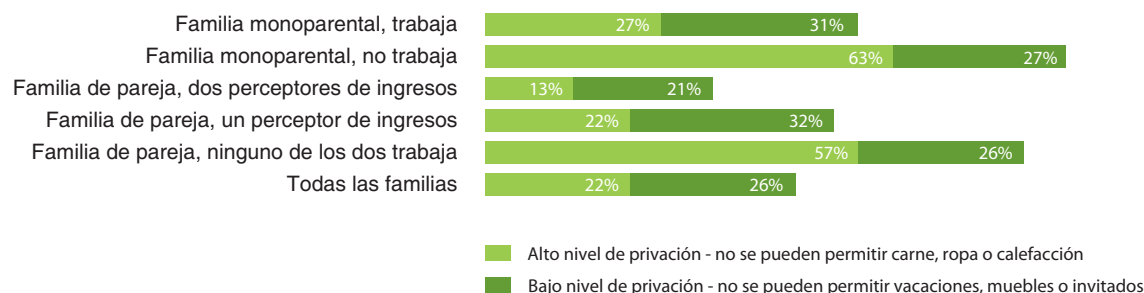
laboral y la personal, independientemente de que trabaje a tiempo parcial o completo. Este hecho puede obedecer a que se trata del único miembro de la pareja que necesita equilibrar su trabajo y su vida familiar. Asimismo, casi el 75% de los perceptores únicos, ya trabajen a tiempo completo o parcial, preferirían que su pareja trabajara. Por otra parte, en las familias con doble perceptor de ingresos, el progenitor que trabaja a tiempo parcial tiene a experimentar en grado significativamente menor dicho conflicto que otro que trabaje a tiempo completo: quien, a su vez, comunica un menor conflicto que los trabajadores en familias con un perceptor único.

Niveles de privación

Se considera que el nivel de privación de un hogar es elevado si no puede permitirse uno de los siguientes bienes: una comida con carne o pescado cada dos días; prendas de vestir nuevas, o mantener su residencia a una temperatura adecuada. Se considera que el nivel de privación de un hogar es bajo si puede permitirse los tres bienes antes mencionados, pero no puede permitirse uno de los siguientes: tener invitados a comer o tomar una copa una vez al mes; una semana de vacaciones al año lejos del hogar (sin hospedarse en la casa de unos familiares); o sustituir piezas del mobiliario deterioradas.

Los hogares monoparentales en los que no hay ningún perceptor de ingresos son los que tienen a enfrentarse a un nivel de privación más elevado, seguidos de las familias integradas por parejas en las que ninguno de los miembros trabaja (figura 20). La tasa de familias desempleadas que afrontan un nivel de privación elevado se elevó de manera significativa entre 2007 y 2011 (en 19 puntos porcentuales para las familias monoparentales sin empleo, y en 18 en el caso de las familias integradas por parejas desempleadas). En otros tipos de familias, la proporción con niveles de privación elevados aumentó solo ligeramente. La proporción de familias sin privación de ninguno de los bienes referidos ha descendido (en 8 puntos porcentuales en total).

Figura 20: Alcance de la privación en diferentes tipos de familia



Deuda de los hogares

En general, en 2011 el número de familias en situación de morosidad era mayor que en 2007: las familias se encontraban con más dificultades para pagar el alojamiento (alquiler o hipoteca) y las facturas de suministros públicos (cuadro 1). Lógicamente, las familias sin empleo son las que corren un mayor riesgo de retraso en los pagos, aunque más del 20% de las familias monoparentales con

trabajo y las familias integradas por pareja con un único perceptor de ingresos no pudieron pagar los servicios públicos en 2011. Los préstamos informales de amigos y familiares constituyen una de los métodos utilizados por las familias para atender sus deudas, pero a muchas (sobre todo aquéllas en las que nadie trabaja) les resulta difícil reembolsar esos préstamos.

Cuadro 1: Retrasos en los pagos en familias, 2011

	Sin retrasos %	Retrasos en el pago de alquileres o hipotecas %	Retrasos en el pago de facturas de suministros públicos %	Retrasos en el pago de créditos al consumo %	Retrasos en el pago de créditos informales %	Retrasos en el pago en todas las áreas %
Familia monoparental, trabaja	71	17	21	15	12	6
Familia monoparental, no trabaja	46	29	42	20	18	7
Familia de pareja, dos perceptores de ingresos	82	11	14	11	8	6
Familia de pareja, un perceptor de ingresos	74	16	21	14	10	6
Familia de pareja, ninguno de los dos trabaja	46	31	39	26	20	8
Todos los progenitores	75	15	19	13	10	6

Fuente: EECV 2011



Bienestar subjetivo

El empleo desempeña un papel esencial en lo que atañe al bienestar subjetivo. Las familias monoparentales sin empleo obtienen las menores puntuaciones en cuanto a satisfacción vital y felicidad (cuadro 2). Las familias integradas por pareja en las que ninguno de los miembros trabaja también registran puntuaciones particularmente bajas en lo que se refiere a la satisfacción vital. Los hogares integrados por pareja con un único perceptor de ingresos

obtienen puntuaciones más bajas en cuanto al bienestar subjetivo que los hogares en los que son dos los perceptores de ingresos. Aunque la clasificación en materia de satisfacción vital y felicidad no ha cambiado significativamente en el conjunto de la población de la UE desde 2007, los hogares integrados por pareja sin empleo experimentaron un descenso estadísticamente significativo respecto a esas dos variables durante este período.

Cuadro 2: Satisfacción vital y felicidad en las familias, 2011

	Satisfacción vital	Felicidad	
Familia monoparental, trabaja	6.7	7.1	
Familia monoparental, no trabaja	5.5	6.3	
Familia de pareja, ambos trabajan	7.6	7.9	
Familia de pareja, uno trabaja	si el consultado trabaja	7.2	7.6
	si la pareja del consultado trabaja	7.2	7.7
Familia de pareja, ninguno de los dos trabaja	6.4	7.1	
Todos los progenitores	7.2	7.7	

Nota: escala de 1 a 10, donde 1 equivale a “muy insatisfecho”, y 10 a “muy satisfecho”.

Mensaje para la formulación de políticas

Las familias en las que ninguno de los miembros trabaja se enfrentan a unos niveles de privación elevados y a una menor calidad de vida. El número de este tipo de familias ha aumentado desde la crisis. Acciones estratégicas en los ámbitos de la atención infantil, la educación, la formación, las políticas de mercado laboral activas y el apoyo a la vivienda, conforme a lo expuesto en el Paquete de medidas de inversión social, son necesarias para que los progenitores miembros de estos hogares puedan trabajar. Tanto en las familias monoparentales, como en las integradas por pareja, la mayoría de las madres que

no trabaja lo haría si pudiera elegir su horario laboral. Un conjunto integrado de medidas relativas a permisos, asistencia y apoyo en el lugar de trabajo, dirigidas a los padres de niños de corta edad, ayudaría a las familias a combinar la actividad laboral con sus responsabilidades en cuanto a la prestación de cuidados. Ya que la intervención de ambos progenitores resulta crucial en el desarrollo de los hijos, los responsables de la formulación de políticas tienen abundantes motivos para querer ayudarles a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Fuentes

Eurofound (2013), *Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida – Calidad de vida en Europa: Tendencias 2003–2012*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Access to healthcare in times of crisis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2014), *Preferencias laborales después de los 50*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurostat, Employment rates by sex, age and nationality, lfsa_ergan database, Encuesta de población activa de la UE.

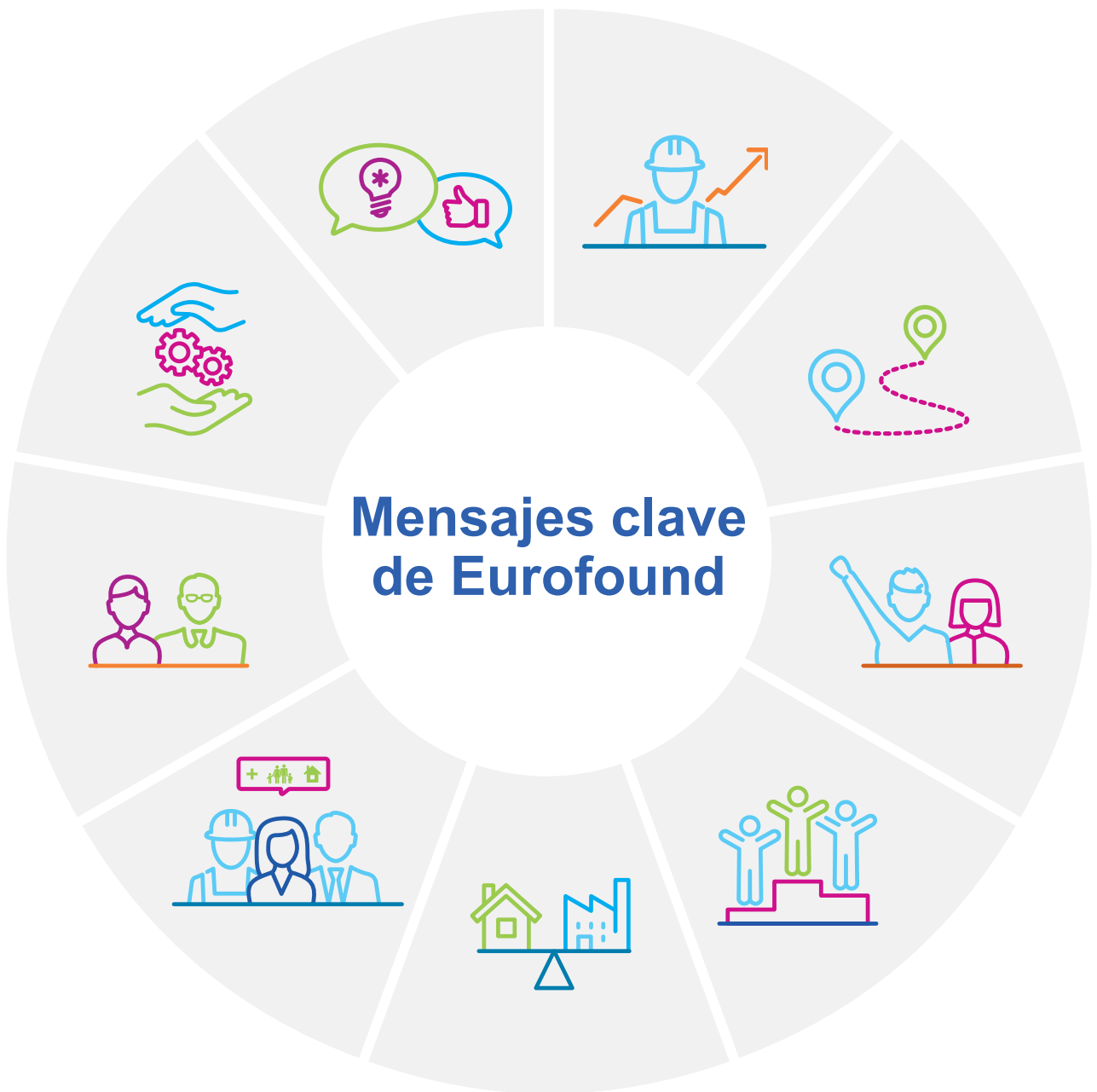
Eurofound (2014), *Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida – Calidad de vida en Europa: familias en la crisis económica*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.



Mensajes clave de Eurofound

La misión de Eurofound consiste en proporcionar conocimientos para ayudar a la formulación de políticas sociales y laborales. Esta misión genera cada año un amplio volumen de trabajo, en cuyo detalle se ponen de relieve las numerosas facetas de la vida y el trabajo en

Europa. Los principales mensajes para la formulación de políticas derivados de la labor de la Agencia en 2014, esbozados en los capítulos precedentes, se condensan aquí.



Empleo - Puestos de trabajo en Europa



La erosión gradual del sector manufacturero en Europa durante más de dos décadas ha dado lugar a una disminución del número de puestos de trabajo en el estrato salarial intermedio. Casi en todas partes ha aumentado el número de puestos de trabajo mejor remunerados, y aunque el panorama es menos coherente en el conjunto de los Estados miembros, también se ha producido un incremento significativo de los puestos de trabajo peor pagados. En este sentido, asistimos a una polarización en curso de la estructura del empleo. Lo que significará esta evolución para el futuro de Europa está por ver.

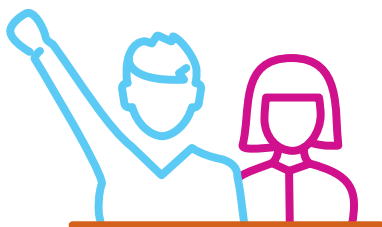
El seguimiento del mercado laboral a cargo de Eurofound pone de relieve que los servicios con utilización intensiva de conocimientos han constituido un generador de empleo fundamental durante los últimos años. Sin embargo, esta tendencia no se mantendrá indefinidamente. El potencial para una recuperación generadora de empleo radica en buena medida en los puestos de trabajo en el sector de los servicios personales menos cualificados, cuya demanda se eleva a medida que la población envejece. No obstante, estos puestos de trabajo se concentran en términos generales en el extremo inferior de la escala retributiva, por lo que un crecimiento del empleo en este segmento puede ampliar la desigualdad de las rentas, salvo que vaya acompañado de un incremento de los salarios en estas ocupaciones. Es poco probable que se recupere la pérdida de puestos de trabajo en la transformación estructural de los sectores manufactureros tradicionales, pero la prioridad concedida a la manufactura avanzada, centrada en las destrezas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), podría proporcionar el empleo de alto valor añadido que Europa persigue. A medida que Europa se reconstruye tras la crisis, se presenta la oportunidad no solo de generar puestos de trabajo, sino también de crear las condiciones para el futuro panorama del empleo en la región, y de adoptar las decisiones sobre dónde invertir el esfuerzo y los fondos.

Movilidad y migración



La movilidad geográfica desempeña un papel en la integración europea, y se considera un medio efectivo para reducir las divergencias entre la oferta y la demanda en los mercados laborales europeos. En el conjunto de la UE, las medidas de política nacional para atraer a trabajadores de otros Estados miembros son escasas. Los convenios bilaterales entre países encaminados a atender las necesidades específicas de mano de obra en uno de los países signatarios también son limitados. Ni siquiera los países con escasez de mano de obra que no es posible resolver a escala local aprovechan plenamente el principio de libre circulación de la UE para hacer frente a dichos desequilibrios. En este contexto, ejercen cierto efecto las políticas activas de mercado laboral que proponen incentivos financieros capaces de animar a los demandantes de empleo de la UE a emigrar para conseguir trabajo. El refuerzo de la cooperación entre los servicios nacionales de empleo facilitaría la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo a escala transfronteriza. Dado que el escaso dominio de otras lenguas constituye una de las principales barreras a la movilidad, potenciar el acceso a la enseñanza de idiomas también podría contribuir a elevar la cifra de personas interesadas en la migración. El traslado a otro país resultaría más sencillo para los trabajadores si sus cualificaciones estuviesen reconocidas en el conjunto de la Unión. El marco europeo de cualificaciones (MEC) pretendía abordar este problema, facilitando a las empresas la transparencia de las cualificaciones procedentes de cualquier lugar de la UE. Sin embargo, el MEC no ha sido aún plenamente aplicado en la práctica.

La juventud en Europa



Comprender mejor la dinámica de la transición de los jóvenes desde el sistema educativo hasta la integración profesional arroja luz sobre los factores importantes que contribuyen al logro de transiciones eficientes. Tales factores parecen consistir en la experiencia de trabajo en el curso de la educación, la transición rápida de la escuela al trabajo, y los modelos estándar de contrato de empleo una vez concluidos los estudios. Tales conclusiones subrayan el potencial de la Garantía Juvenil a la hora de abordar el desempleo juvenil. Si se aplica según lo previsto, los cambios estructurales efectuados en el marco de dicho mecanismo prepararán a los jóvenes para su integración en el mercado laboral mientras se encuentran aún en el sistema educativo y, posteriormente, ofrecerán servicios de asistencia personalizados para la integración de los jóvenes en el ámbito laboral. El alto nivel de desempleo entre los jóvenes no es un fenómeno nuevo (figuraba en el temario de actuación de la UE incluso antes de la recesión), pero la crisis económica lo ha situado en una escala sin precedentes. La Garantía Juvenil es una iniciativa ambiciosa, que exige un cambio estructural significativo, pero que, si culmina con éxito, puede constituir una herramienta fundamental para afrontar el desempleo de los jóvenes incluso después de la actual crisis.

Prácticas mutuamente ventajosas



Los resultados de la ECS ponen de manifiesto que determinadas prácticas en los lugares de trabajo están efectivamente vinculadas a mejores resultados en cuanto al bienestar en dichos lugares y al rendimiento de los establecimientos. La participación directa de los empleados parece revestir especial importancia. Sin embargo, una proporción ligeramente superior a la mitad de los establecimientos cuenta con un gran número de instrumentos que permiten la participación directa, un alto nivel de implicación de los empleados así como actitudes positivas de la dirección en relación con la participación de las plantillas. El logro de resultados mutuamente favorables no está garantizado, ni siquiera cuando se aplican prácticas favorables. Las diferencias entre y dentro de los países, por lo que se refiere a la incidencia de los tipos de establecimiento y las prácticas que los sustentan indican que las instituciones y el contexto sí importan.

No obstante, aplicar los paquetes de prácticas capaces de generar mejores resultados para las empresas y los trabajadores puede contribuir al logro de los objetivos de iniciativas de la UE tales como Europa 2020. Cabe suponer que los responsables de la formulación de políticas y las empresas también quieran examinar detenidamente las características de este tipo de prácticas, con vistas a facilitar las condiciones marco para las empresas. Debe fomentarse el aprendizaje de políticas, y éste ha de incluir iniciativas sectoriales que impliquen a los interlocutores sociales, así como campañas de sensibilización dirigidas a directivos y trabajadores. Las políticas a escala de la UE pueden generar un valor añadido significativo, sobre todo en lo que atañe a su contribución a la puesta en común de información y buenas prácticas.

Trabajo sostenible - el futuro de la vida laboral en Europa



Una calidad deficiente del trabajo perjudica a las personas y limita su capacidad para mantenerse en el empleo hasta una edad avanzada. Sin embargo, un gran número de trabajadores ocupa puestos de trabajo de escasa calidad. Administraciones, interlocutores sociales y empresas deben adoptar las medidas pertinentes para contribuir a la mejora de dicha calidad, abordando sus deficiencias y las condiciones de trabajo desfavorables. Unas mejores condiciones laborales resultan beneficiosas para todos. Eurofound y otros investigadores han concluido sobre la base de los datos contrastados acumulados que las condiciones laborales asociadas a una buena salud y al bienestar de los trabajadores se asocian también con el refuerzo de la motivación, la creatividad y el compromiso, y a un menor absentismo, contribuyendo así en última instancia al aumento de la productividad de las organizaciones. Por otra parte, establecer las condiciones de trabajo que promuevan una mayor participación y unas vidas laborales más prolongadas refuerza la viabilidad de las economías nacionales en el largo plazo.

El trabajo sostenible no atañe únicamente a la mejora del empleo, sino que exige además que las circunstancias individuales no impidan la participación. La disponibilidad de una persona para trabajar se refuerza cuando se cuenta con los apoyos institucionales requeridos, incluida una infraestructura de asistencia formal, unos servicios de apoyo al empleo eficaces, y unos sistemas de educación y formación que se centren en las destrezas que procura el mercado laboral.

Calidad de vida, ciudadanos y servicios públicos



El acceso a unos servicios públicos de alta calidad constituye una condición necesaria para que los ciudadanos puedan participar plenamente en la sociedad. Cuando los gobiernos realizan recortes de los servicios públicos, pueden encontrarse con que han de reaccionar a los problemas generados tras la aplicación de las reformas. Conviene más, por tanto, que planifiquen el mantenimiento del acceso mediante la integración de medidas de atenuación en las políticas de reducción de costes. Asimismo, adoptar servicios alternativos que permitan el ahorro de costes merece la misma atención que el recorte en la provisión de grandes presupuestos. En el caso de la asistencia sanitaria, las reducciones de la atención hospitalaria no siempre han venido acompañadas de la inversión en servicios ambulatorios como opción sustitutiva. Los responsables de la formulación de políticas deben mantenerse alerta igualmente frente a consecuencias imprevistas o indirectas. Las soluciones basadas meramente en la reducción de costes pueden generar en la práctica unos costes más elevados. Por ejemplo, existen datos que acreditan una mayor utilización de los servicios de urgencias para atender necesidades no urgentes, porque resulta una opción más barata y, por tanto, más accesible para los ciudadanos. En algunos casos, la crisis ha causado reducciones efectivas en el acceso a la asistencia sanitaria, sobre todo en lo que se refiere a los grupos más desfavorecidos. Aunque las presiones presupuestarias nunca desaparecerán por completo, una vez que las restricciones financieras se hayan moderado, los recortes tendrán que volver a ser analizados.

Personas mayores



Reducir el abandono temprano de la población activa no consiste únicamente en elevar la edad preceptiva para la percepción de una pensión y prohibir la jubilación anticipada. Una vía paralela debería enfocarse hacia una mayor adecuación de las condiciones laborales a las necesidades y las aspiraciones de los trabajadores de más edad. La satisfacción en el trabajo es un componente esencial de la prolongación de la vida laboral. Para muchos trabajadores de edad avanzada, un elemento que contribuye a una mayor satisfacción en el empleo consiste en trabajar menos horas. Si la única opción consiste en trabajar a tiempo completo, pueden optar por no trabajar en absoluto. En cualquier caso, las preferencias respecto al horario laboral varían considerablemente en este grupo, ya que algunos desean trabajar más horas que en la actualidad. Esto sugiere que los enfoques respecto a la adaptación al horario de trabajo deben ser más individualizados, y lo ideal es que los ajustes entre las necesidades del empleador y las del empleado se formulen “a medida”.

Cohesión social



Las familias en las que nadie trabaja se enfrentan a unos niveles de privación elevados y a una menor calidad de vida. Las familias de este tipo han aumentado desde la crisis. Acciones específicas en los ámbitos del cuidado de los hijos, la educación, la formación, las políticas de mercado laboral activas y el apoyo a la vivienda, conforme a lo expuesto en el Paquete de medidas de inversión social, son necesarias para que los progenitores puedan trabajar. La mayoría de madres que no trabajan actualmente, tanto en familias monoparentales, como en pareja, optarían por trabajar si pudieran elegir su horario laboral. Un conjunto integrado de medidas relativas a permisos, asistencia y apoyo en el lugar de trabajo, dirigidas a los padres de niños de corta edad, ayudaría a las familias a combinar la actividad laboral con sus responsabilidades por lo que se refiere a la prestación de cuidados. Ya que una intervención adecuada de ambos progenitores resulta crucial para el desarrollo de los hijos, los responsables de la formulación de políticas poseen abundantes razones para querer ayudarles a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

El diálogo social en Europa



La crisis ha debilitado las relaciones laborales en Europa. Con todo, el diálogo social ha funcionado en algunos países mejor que en otros, indicio de que ciertos sistemas podrían estar mejor adecuados que otros para hacer frente a sacudidas repentinas en la economía. Los participantes y los procedimientos que intervienen en los sistemas de relaciones laborales de los países nórdicos y de Europa occidental se caracterizan por una mayor flexibilidad potencial, lo que les permite adaptarse más fácilmente a los cambios en el entorno económico. Además, estos países poseen vínculos más sólidos entre los diferentes niveles de negociación y, en general, un clima y una cultura de las relaciones laborales menos contencioso. En cualquier caso, en los países donde las relaciones laborales se han visto más afectadas (Irlanda, Portugal, España y Grecia), la escala de los ajustes económicos ha abrumado a los interlocutores sociales, dejándoles un margen de maniobra relativamente escaso. Una vez que la recuperación económica se ha reafirmado, los interlocutores sociales pueden contemplar la reconstitución del diálogo social, para dotarlo de mayor capacidad de recuperación frente a crisis futuras, y de mayor adaptabilidad para el logro de las metas económicas y sociales.

La descentralización de la negociación colectiva ha cobrado rapidez, motivada por el objetivo de hacer viable más flexibilidad a la hora de fijar los salarios, sobre todo en el ámbito empresarial. No obstante, no se ha establecido un vínculo inequívoco entre el régimen de negociación salarial y el crecimiento de los costes laborales. Regímenes diferentes pueden generar resultados similares, y viceversa, por lo que se refiere a la vinculación de la remuneración a la productividad.

CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Publicaciones gratuitas

- un único ejemplar: a través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- Varios ejemplares/pósteres/mapas:

En las representaciones de la Unión Europea (http://ec.europa.eu/represent_en.htm), en las delegaciones en terceros países (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm) o poniéndose en contacto con Europe Direct a través de http://europa.eu/europedirect/index_en.htm o del teléfono 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito en toda la Unión Europea) (*).

(*). Tanto la información como la mayoría de las llamadas (excepto desde algunos operadores, cabinas u hoteles) son gratuitas.

Publicaciones no gratuitas:

- a través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Suscripciones de pago:

- a través de los distribuidores comerciales de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea (http://publications.europa.eu/others/agents/index_es.htm).

Cometido de Eurofound

¿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 problemas y las soluciones
- Apoyamos la formulación de políticas mediante la observación de las últimas tendencias relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo

Eurofound, una agencia tripartita de la Unión Europea, aporta conocimientos para contribuir a la formulación de políticas sociales y relacionadas con el trabajo.



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

Wyattville Road

Loughinstown

Dublín 18

Irlanda Tel.: (353-1) 204 31 00

Fax: (353-1) 282 64 56

information@eurofound.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

