

ANUARIO 2010



Condiciones de vida y de trabajo en Europa



Eurofound



Información bibliográfica – Anuario Eurofound 2010

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2010

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

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

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

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

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

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

Resultados de la investigación

Prefacio		v
Capítulo 1	Reestructuraciones en 2010	1
Capítulo 2	Las empresas europeas vistas de cerca	11
Capítulo 3	Una mirada a la vida laboral	21
Capítulo 4	Relaciones laborales – Enfoque sobre los interlocutores sociales	27
Capítulo 5	Cómo vivimos hoy – La calidad de vida en Europa	31
Capítulo 6	Cómo lograr la integración en las ciudades de Europa	37

Prefacio

Nos complace presentar nuestro segundo Anuario, que versa sobre las condiciones de vida y de trabajo en Europa en 2010 y que ofrece una visión de conjunto de las investigaciones orientadas a la formulación de políticas que Eurofound llevó a cabo en 2010. Aunque no se pretende exponer de manera exhaustiva todos los trabajos realizados durante el año, el presente Anuario ofrece los principales resultados de varias de nuestras investigaciones más importantes y, en particular, las conclusiones y análisis de las tres encuestas paneuropeas sobre prácticas empresariales, condiciones de trabajo y calidad de vida. Todos estos estudios nos permiten ahora presentar algunas imágenes de las tendencias observadas a lo largo del tiempo, que son cruciales para comprender la forma en que Europa está evolucionando y los nuevos desafíos que tiene que afrontar. Y no es precisamente el menor de tales desafíos la creación de una auténtica sociedad multicultural europea, una tarea a la que se aplican diariamente tanto las comunidades mayoritarias como las minoritarias. Como se explicaba en la edición correspondiente al pasado año, los gobiernos y los interlocutores sociales europeos siguen enfrentando los efectos de la crisis económica, y una de las medidas adoptadas por muchos países ha sido introducir o ampliar los programas de reducción de la jornada laboral. El Anuario Eurofound analiza asimismo el modo en que estas medidas de respuesta a la crisis pueden suponer también una oportunidad, destacando en especial la forma en que pueden adaptarse para combinar una mayor flexibilidad y una mayor seguridad. Dicha adaptación solamente podrá realizarse a través de la cooperación de los interlocutores sociales; por ello, el Anuario 2010 examina los métodos empleados por los sindicatos y las organizaciones empresariales para superar los problemas que trae consigo esta época de cambios.

Le invitamos a familiarizarse con algunos de estos principales resultados de 2010, y confiamos en que despertarán su curiosidad por visitarnos en www.eurofound.europa.eu para conocer mejor nuestro trabajo.

Juan Menéndez-Valdés

Director

Erika Mezger

Directora adjunta

Reestructuraciones en 2010 **1**

En 2010 los europeos siguieron sintiendo el impacto de la recesión en su empleo, en sus condiciones laborales y en su calidad de vida. El empleo en el sector público sufrió las consecuencias de los problemas presupuestarios de los Estados miembros, mientras que el número de puestos de trabajo aumentó a nivel global, con fluctuaciones en las pérdidas de empleo. El sector industrial continúa muy afectado y es el que más pérdidas de empleo registra después del sector público. La reestructuración de los servicios financieros sigue su curso; la investigación de Eurofound ha analizado los efectos de la crisis sobre este sector y su posible evolución en el futuro.

¿Cómo obtiene sus datos el ERM?

El Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM) hace un seguimiento de las reestructuraciones y las consiguientes pérdidas y creaciones de empleo anunciadas por las empresas en los medios de comunicación de los países de la UE-27 y Noruega. Los datos recogidos incluyen todos los anuncios relacionados con los casos de destrucción o creación de empleo, siempre que afecten como mínimo a 100 puestos de trabajo o al 10 % de la plantilla en empresas con 250 o más trabajadores. Una de las principales ventajas de este método consiste en que identifica tales anuncios cuando se está iniciando el proceso de despidos. La base de datos de ERM se actualiza diariamente y puede consultarse en www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm para conocer más detalles sobre casos particulares.

Los resultados de la investigación de Eurofound publicados en 2010 siguieron reflejando el impacto de la recesión en la economía y en la sociedad. A finales de 2010, un año lleno de sobresaltos, la agenda política europea estuvo dominada por la inquietud provocada por la salud del sistema basado en el euro y, paralelamente, por los déficit de los gobiernos de algunos Estados miembros. El incremento del déficit obligó a muchos Estados miembros a aplicar grandes recortes del gasto, con las consiguientes repercusiones sobre el empleo de un sector público que, por lo general, había salido indemne de la destrucción de empleo padecida por las empresas del sector privado en 2008 y 2009.

Aunque se sigue perdiendo empleo, el ritmo no es comparable al del período 2008–2009 y el número de anuncios en este sentido documentados por el Observatorio Europeo de la Reestructuración fluctuó a lo largo del año. En términos anuales, se redujo el número de casos de reestructuración con pérdida de empleo, aunque experimentó un notable incremento en el último trimestre. Por otro lado, a lo largo de los doce meses aumentó ligeramente el número de anuncios de creación de empleo.

El empleo en el sector público, bajo presión

Como reflejo de las cambiantes circunstancias que atraviesa el empleo en este sector, tradicionalmente seguro, la Administración pública, las Fuerzas Armadas y los servicios sociales registraron el mayor número de puestos de trabajo perdidos, cerca de 140 000 en todo el año. El ejemplo más notable fue el de la Administración pública de Rumanía: en aplicación de un programa de austeridad dirigido a reequilibrar sus finanzas, el Gobierno rumano introdujo amplias reducciones de personal, junto con un recorte salarial del 25 %. A finales de 2010 se anunció la pérdida de más de 60 000 puestos de trabajo en ese sector, de los cuales 50 000 correspondían al Ministerio de Administración y Asuntos de Interior, tras las medidas adoptadas en agosto.

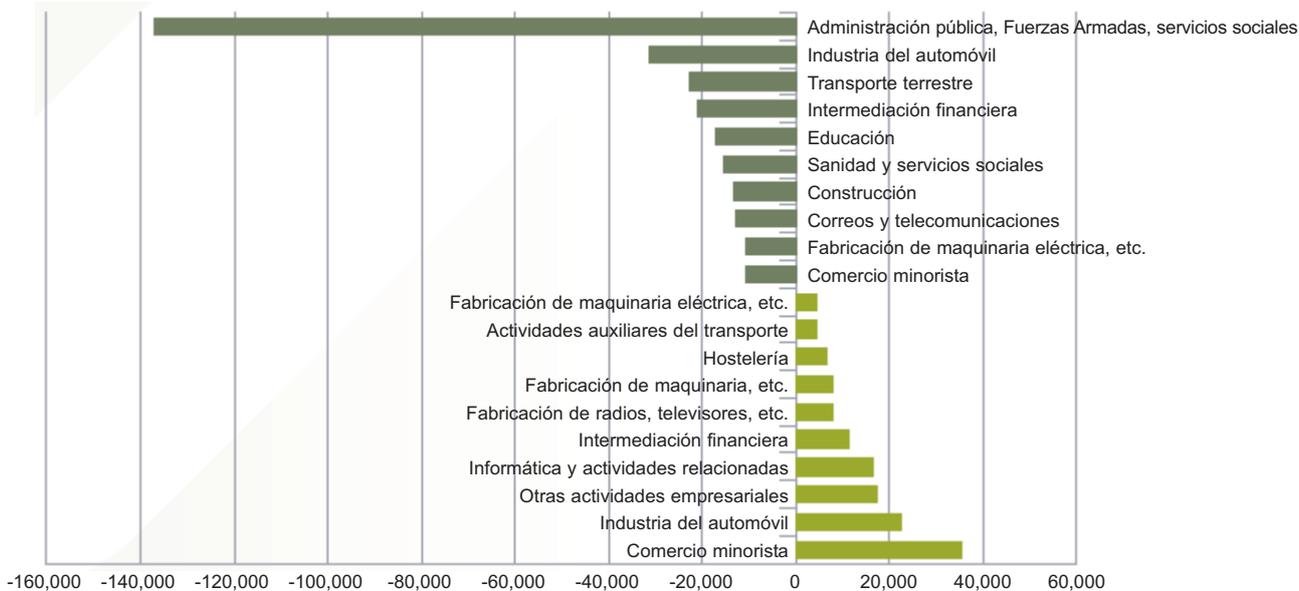
Rumanía no fue el único país en el que se destruyó empleo público. En otoño, el Gobierno checo anunció la supresión de 3 500 a 5 600 puestos de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y aumentar la eficacia en la prestación de los servicios públicos. En el Reino Unido, el ayuntamiento de Birmingham anunció a finales de año la eliminación de 3 700 puestos de trabajo mediante despidos y prejubilaciones, en aplicación de un programa dirigido a reducir el personal en una tercera parte durante los próximos cuatro años. En los Países Bajos, el municipio de Rotterdam anunció la eliminación de 1 000 empleos (de un total de 14 000) a lo largo de los próximos años. Ni siquiera las fuerzas armadas

salen indemnes de la reestructuración. Las Fuerzas Armadas polacas anunciaron un importante plan de reestructuración que implica la pérdida de 2 400 empleos hasta finales del año.

Respuestas sindicales a los recortes de empleo en el sector público

Los recortes previstos en la Administración pública rumana no fueron bien recibidos. Las confederaciones de sindicatos de Rumanía convocaron una serie de manifestaciones y presentaron conjuntamente una reclamación contra el Gobierno ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denunciando que las medidas de austeridad infringían el Convenio de la OIT sobre la protección del salario. En el resto de Europa, los sindicatos del sector público reaccionaron a los anuncios de destrucción de empleo organizando concentraciones masivas en sus respectivos países, que culminaron el 29 de septiembre de 2010 con una protesta en Bruselas de 100 000 trabajadores, organizada por la Confederación Europea de Sindicatos.

Figura 1: *Anuncios de creación y destrucción de empleo en los principales sectores en 2010*



Fuente: ERM

Una mirada a la liberalización del sector postal

La reforma del mercado postal europeo se inició en los primeros años de la década de 1990, en aplicación de las iniciativas dirigidas a la creación de un mercado único en Europa. Con ello se pretendía desmontar los monopolios nacionales para lograr servicios postales más económicos y eficientes, y permitirles dar respuesta al incremento de las alternativas electrónicas al correo tradicional. Los Estados miembros de la UE-15, a excepción de Grecia y Luxemburgo, estaban obligados a la completa liberalización del sector postal para el 31 de diciembre de 2010, con la consiguiente supresión de todos los monopolios oficiales de los servicios postales. En los restantes Estados miembros, ese plazo vence a finales de 2012. Como preparación para cumplir el plazo de 2010, se llevaron a cabo importantes reorganizaciones de los servicios postales en los Estados miembros; por tratarse de un sector intensivo en mano de obra, la liberalización ha traído consigo destrucción de empleo (compensada hasta cierto punto con la contratación de personal por parte de los nuevos competidores). En diciembre de 2009, la empresa estatal irlandesa An Post anunció

que despediría a 1 300 empleados, de una plantilla total de 10 000, en los próximos tres años. En Suecia y Dinamarca, Post Norden, la organización postal fusionada que da servicio a ambos países, publicó en febrero de 2010 sus planes para reducir entre 1 000 y 2 000 empleos durante el año, al objeto de optimizar la organización. En ambos casos se apunta también como motivo la caída del volumen de envíos postales. Sin embargo, la transición a relaciones contractuales de carácter más ocasional y a salarios más bajos en las nuevas empresas competidoras ha provocado presiones sobre los salarios y condiciones de trabajo de los empleados de los antiguos monopolios, con los consiguientes conflictos laborales.

Patrones de la destrucción y creación de puestos de trabajo: el Observatorio Europeo del Empleo

Tras una fase que supuso la creación de 20 millones de puestos de trabajo en los actuales países de la UE-27, desde el inicio de esta Gran Recesión se han destruido cinco millones de empleos. En la década anterior a la recesión, la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo, según confirman los estudios realizados por Eurofound en 2008, tenían retribuciones altas. Eran relativamente pocos los que presentaban retribuciones intermedias y su número volvía a aumentar entre los situados en el extremo inferior del espectro retributivo. Un reciente análisis del Observatorio Europeo del Empleo, que se publicará en 2011, examina los patrones de destrucción y creación de empleo observados a lo largo de la crisis.

En él se revela que durante el período 2008–2010 siguió creciendo el número de trabajos de alto nivel de retribución, especialmente en los sectores de la enseñanza y la sanidad, en los que predomina la financiación pública. Las pérdidas de empleo se concentraron en los puestos con retribuciones intermedias y bajas, en particular en la construcción y la industria. Este fenómeno, que conlleva un deterioro en la zona intermedia del mercado laboral, parece haberse agudizado durante la recesión, algo que se asocia sobre todo con la brusca caída del empleo masculino, especialmente entre los jóvenes trabajadores manuales. (Véase Cambios en la estructura del empleo en Europa durante la Gran Recesión).

Destrucción y creación de empleo

Después del sector público, la mayor destrucción de empleo ha sido la registrada en la industria, especialmente en la del automóvil, que en 2010 anunció la eliminación de más de 30 000 puestos de trabajo. En un caso notable, la súbita caída de las ventas llevó a la planta de montaje de Opel situada en Amberes, Bélgica, a anunciar más de 2 000 despidos. La eliminación de puestos de trabajo en Bélgica forma parte de un amplio plan de reestructuración elaborado por la empresa, con el que se pretende suprimir más de 8 000 empleos en toda Europa, reduciendo de este modo la capacidad de producción.

Los sindicatos reaccionaron a este anuncio bloqueando la fábrica y amenazando con impedir la salida de los vehículos producidos en ella hasta que General Motors, propietaria de la planta, pactara un plan social aceptable para los trabajadores despedidos. La empresa declaró su intención de ofrecerles programas de formación y de encontrar un nuevo inversor que se hiciera cargo del centro. A pesar de ello, la fábrica cerró sus puertas en diciembre de 2010.

Aunque en el conjunto del empleo europeo la industria del automóvil representa un porcentaje relativamente pequeño (1 % del empleo total de la UE-27), su importancia estriba en sus interrelaciones con otros sectores de la economía, como la siderurgia, el transporte, los servicios financieros y comerciales, los seguros y el mantenimiento: cerca del 5 % del empleo de la UE depende, directa o indirectamente, de ese sector.

Al mismo tiempo que suprimía puestos de trabajo, la industria del automóvil ofreció aumentos importantes del empleo, en marcado contraste con la destrucción global producida durante las fases iniciales de la crisis. Las empresas aprovecharon el incremento de la demanda debido a diversos programas de incentivos para la renovación del parque automovilístico. Se anunciaron importantes planes de contratación, por ejemplo, en la República Checa, donde Škoda Auto, el principal fabricante nacional, dio a conocer su intención de dar empleo a 1 000 trabajadores temporales.

También prosiguió durante 2010 la reestructuración en los servicios financieros. Bank BPH de Polonia, que había suprimido en 2009 unos 930 empleos, anunció una nueva ronda de 1 500 despidos, que se llevaría a efecto hasta finales de este año. Otra empresa en proceso de reducción de plantilla, el grupo bancario francés Société Générale, anunció en 2010 la desaparición, a lo largo de los próximos tres años, de 900 puestos de trabajo de su red de 3 000 agencias ubicadas en todo el país. Declaró además que no se sustituirían las bajas por jubilación. (Si bien, por otro lado, anunció su intención de incorporar 1 200 nuevos empleados a su red de agencias para 2012).

El sector más favorecido en términos de creación de empleo fue el comercio minorista, lo que puede resultar sorprendente si se tiene en cuenta el estancamiento o incluso retroceso del nivel de renta disponible de muchos ciudadanos europeos. En ese sector se anunció la creación de más de 35 000 puestos de trabajo a lo largo del año. Un ejemplo de ello fue el anuncio realizado al principio del año por la cadena de supermercados ASDA, de la creación de 6 000 nuevos empleos en el Reino Unido como consecuencia de la ampliación de diez de sus centros y la construcción de otros diez. El sector del comercio minorista es muy importante para la economía europea en general, ya que da trabajo a más del 14 % de la población activa, ofreciendo una vía de acceso al mundo del trabajo para muchos jóvenes y para las personas con niveles de cualificación inferiores. Aunque ha padecido desde 2008 fuertes destrucciones de empleo, se trata de un sector muy competitivo, donde las cadenas de bajo coste responden a la pérdida de poder adquisitivo ampliando su negocio (a expensas de otros grupos minoristas). Hace cinco años, la cadena de supermercados británica Iceland abandonó el mercado irlandés tras la caída de la demanda de congelados y de productos en oferta. Sin embargo, debido al notable éxito registrado por muchas cadenas de tiendas de descuento (como Lidl y Aldi) durante este período de recesión, ahora se plantea regresar al país, anunciando 2 000 nuevas contrataciones durante los cuatro próximos años para los 40 nuevos supermercados y 15 tiendas de descuento que prevé inaugurar.

¿CONVERTIR LA CRISIS EN OPORTUNIDAD?

Se reconoce ampliamente que el recurso generalizado a los programas de reducción de la jornada laboral con financiación pública ha desempeñado un papel esencial en la mitigación de la destrucción de empleo, que de otro modo habría golpeado duramente a la industria europea como secuela de la crisis económica. No obstante, la investigación de Eurofound también puso de relieve el potencial de estos programas para llevar a la práctica el principio de la «flexiguridad» (véase el recuadro informativo).

Como se señalaba en el Anuario 2009 de Eurofound, una de las principales respuestas de los países europeos a la recesión fue un programa coordinado de reducción de la jornada laboral y de bajas temporales en las industrias afectadas especialmente por la crisis, como es el caso del sector del automóvil y su industria auxiliar. Estos programas se han considerado imprescindibles para aliviar algunos de los peores efectos de la recesión. El informe anual 2010 del ERM *Cómo ampliar la flexiguridad – El potencial de los programas de reducción de la jornada*, fue más allá de su mera descripción, analizando si podrían señalar el camino hacia un conjunto de políticas de empleo, de renta y de protección social más flexibles y con mayor capacidad de reacción, solucionando algunos de los problemas estructurales que padece actualmente la UE.

Algunos países han introducido por vez primera tales medidas con motivo de la recesión. En otros, donde estos programas ya estaban implantados antes de la crisis (en Alemania se aplican desde hace casi un siglo), se ampliaron y

adaptaron para ajustarlos a las nuevas circunstancias. Una iniciativa clave en muchos países consistió en añadir nuevas categorías de empresas y de trabajadores con derecho a ser parte de estos programas, aumentando al mismo tiempo los complementos de renta y alargando el plazo de percepción de las ayudas, y condicionándolas a la participación en actividades de formación, o bien incentivando la formación mediante la mejora de las prestaciones.

Durante más de un decenio, los gobiernos, sindicatos y organizaciones empresariales de toda Europa han estado debatiendo las ventajas de la estrategia denominada «flexiguridad», que trata de combinar la flexibilidad y la seguridad tanto de los trabajadores como de las empresas. Esto se ha interpretado generalmente en el sentido de que combina una mayor flexibilidad para los empresarios (ya que les permite responder mejor a las demandas del mercado) con la seguridad del empleo y de los ingresos para los trabajadores. Sin embargo, la investigación de Eurofound ha puesto también de relieve que son los propios trabajadores los que buscan una mayor flexibilidad, aunque en Europa la multiplicación de los planes de reducción de la jornada ha estado impulsada en gran medida por las empresas, que de este modo tienen la seguridad de disponer del personal necesario para reanudar la producción en el momento en que mejore la situación económica.

Los derechos y responsabilidades propias de este concepto guardan relación con un principio esencial del modelo social europeo: que en las épocas de dificultad, los costes de la adaptación se deben repartir entre toda la sociedad. Los planes de reducción de la jornada y las regulaciones de empleo temporales con ayudas públicas son un buen ejemplo de la forma en que es posible distribuir más ampliamente los costes del ajuste del mercado laboral, al objeto de promover el bien común: por un lado, las empresas reducen su producción para adaptarse a las fluctuaciones del mercado, y por otro las rentas de los trabajadores se protegen mediante financiación pública, exigiéndoles a cambio que amplíen su formación con el fin de mejorar tanto el nivel general de cualificaciones como su propia empleabilidad; y los gobiernos y contribuyentes subvencionan parcialmente los costes económicos, con todo lo cual se contribuye a limitar la destrucción de empleo y a mantener el poder adquisitivo a un nivel suficientemente elevado para impedir una nueva contracción de la economía.

Otro de los aspectos importantes de estos planes de reducción de la jornada, y más aún en época de crisis, es el grado de consenso alcanzado por los interlocutores sociales y el gobierno acerca de su aplicación. (En Europa se financian en su mayor parte con los fondos destinados al desempleo y se gestionan en el marco de un acuerdo tripartito entre el gobierno y los interlocutores sociales). El informe sugiere que se debería aprovechar dicho consenso para orientar estos planes hacia políticas más activas, de tal forma que se transformen, en lo sustancial, en una aplicación de concepto de flexiguridad. Sostiene, por otro lado, que ese mismo proceso podría utilizarse para generar nuevas cualificaciones ajustadas a los puestos de trabajo específicos que Europa necesita crear si desea alcanzar la meta de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, tal como se define en la estrategia Europa 2020.

¿Qué es la flexiguridad?

El modelo de la flexiguridad, implantado por vez primera en Dinamarca en la década de 1990, consistía originalmente en una combinación de una mayor facilidad de contratación y de despido (flexibilidad para las empresas) y niveles elevados de prestaciones para los desempleados (seguridad para los trabajadores); posteriormente ha evolucionado hasta adoptar una visión más general, incluyendo en su ámbito medidas tales como el desarrollo de las capacidades. La Comisión Europea describe la flexiguridad como el equilibrio óptimo entre la flexibilidad del mercado laboral y la seguridad de los trabajadores. La flexiguridad implica un cambio de prioridades, pasando de proteger a determinados puestos de trabajo a proteger la empleabilidad de los trabajadores.

En la práctica, la Comisión considera que se trata de una estrategia asentada sobre cuatro pilares: políticas activas del mercado de trabajo que ayuden a los trabajadores a reinsertarse en el ámbito laboral, modalidades contractuales flexibles pero también fiables, sistemas de seguridad social que proporcionen una protección suficiente a los necesitados, y estrategias de aprendizaje permanente que permitan a los trabajadores mantener y mejorar sus cualificaciones. A su vez, el éxito en la implantación de estos cuatro pilares dependerá del nivel de compromiso y dinamismo del proceso de diálogo social. Los responsables políticos confían en que la flexiguridad será un instrumento de cooperación entre los trabajadores y las empresas que les permita a ambas partes adaptarse mejor a las actuales incertidumbres del mercado global.

Ejemplos de medidas adoptadas en Europa

En toda Europa se han introducido medidas de diverso tipo relacionadas con la flexiguridad, algunas de ellas motivadas por la crisis y otras implantadas ya desde hace tiempo. Aunque las medidas de flexiguridad suelen aplicarse en un contexto nacional, Eurofound ha identificado una serie de ejemplos a nivel de empresa y de sector.

En Bélgica, Francia y Alemania, algunos empresarios han creado las denominadas «reservas de candidatos a disposición de las empresas». Formadas normalmente por menos de cinco empresas, estas organizaciones contratan a los trabajadores y los ceden a las empresas que participan en la reserva. Los trabajadores solamente son contratados si las empresas asociadas garantizan su plena ocupación y trabajan de forma rotatoria entre ellas con arreglo a un patrón estacional, semanal, diario o de media jornada, dependiendo de las necesidades de la empresa y de los acuerdos suscritos. En Francia hay actualmente unas 400 reservas de candidatos que dan trabajo a cerca de 13 000 trabajadores.

En Rumanía, una iniciativa que combina la flexibilidad y la seguridad es el programa desarrollado por la «Caja Social de la Construcción» (Casa Socială a Constructorilor). En vez de apoyarse en medidas de carácter oficial, tiene su origen en los convenios colectivos del sector de la construcción, y permite garantizar que, durante los períodos en que no es posible trabajar por causas meteorológicas, los trabajadores sigan recibiendo el 75 % de sus ingresos mensuales, hasta un máximo de tres meses. El programa está financiado por las empresas asociadas y por los beneficiarios de las obras de construcción.

En Austria, el programa de «permiso para formación» trata de ampliar la base de capacidades de los trabajadores austríacos, que pueden disfrutar de permisos retribuidos para asistir a cursos de formación impartidos por proveedores externos. Este programa se amplió como respuesta a la crisis, bajo la nueva denominación de «permiso para formación plus», y con condiciones más generosas. Los participantes reciben una asignación financiada con fondos públicos equivalente a algo más de la mitad de su salario neto, que les permite dedicar parte del tiempo a su formación, durante un mínimo de 20 horas semanales y por un período máximo de doce meses. Mientras dure la crisis, los costes de esta formación se repartirán por igual entre las empresas y el gobierno regional. La participación en el programa aumentó considerablemente en 2008, lo que se atribuye a los cambios en los criterios de admisión y a la mejora de las asignaciones.

El fabricante de acero ArcelorMittal introdujo en sus filiales rumanas, como respuesta a la crisis, un plan de rotación de puestos de trabajo. El cese definitivo de algunas actividades implicaba la pérdida de empleos. Sin embargo, a los trabajadores afectados por los despidos que deseaban permanecer en la empresa se les ofreció la posibilidad de reevaluar sus cualificaciones, de reconvertirse profesionalmente y de ocupar los puestos vacantes en otros centros de la empresa.

EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS – LOS DESAFÍOS

La reducción de la jornada laboral, si se combina con una estrategia más activa respecto al mercado de trabajo, puede facilitar la reestructuración interna de las empresas durante una crisis. Significa asimismo que, en los períodos en que los trabajadores están «subempleados», pueden dedicar su tiempo a adquirir las capacidades que necesitarán cuando llegue la recuperación, y que les facilitarán el acceso al mercado de trabajo si finalmente pierden sus empleos. Es evidente que la reducción de la jornada ha influido sobre el volumen del desempleo: los países donde se aplica extensamente han registrado una menor caída del empleo (para un determinado descenso del PIB) que los demás. Es interesante señalar que, aparentemente, el motivo principal que impulsó a las empresas a recurrir a la reducción de la jornada y a las regulaciones de empleo temporales fue que deseaban mantener a su plantilla, al objeto de estar preparados para un futuro repunte de la actividad. Esto no solo se aplica, como cabría esperar, a los trabajadores altamente especializados, sino también a los que, contando apenas con cualificaciones formales, poseen una experiencia importante en la empresa y aportan una contribución sustancial a sus operaciones.

Sin embargo, los planes de reducción de la jornada son difíciles de administrar. Además, se puede producir una notable demora entre la solicitud de ayudas financieras por parte de la empresa y el pago de las mismas. El componente de formación incluido en muchos planes de reducción de la jornada resulta fundamental para conseguir que estos contribuyan al crecimiento del empleo y al desarrollo general de las cualificaciones. Por otro lado, los interlocutores sociales están de acuerdo acerca del valor de la formación, tanto para fomentar la competitividad de las empresas como la empleabilidad de los trabajadores. El informe del ERM deja claro, no obstante, que el alcance de la formación ha sido limitado a lo largo de la crisis y que su calidad no siempre ha sido la adecuada. Uno de los problemas principales consiste en que en estos planes raramente se subvenciona el coste de la formación, lo que hace que su financiación resulte problemática. Por otro lado, la capacidad para organizar la formación puede ser limitada, especialmente en las PYME, y es posible que los cursos no tengan la flexibilidad necesaria para ajustarse del modo más conveniente a los nuevos horarios reducidos.

Según afirma el informe, en estos momentos es la falta de programas de formación integrales y apropiados lo que impide que estas medidas puedan realizar todo su potencial a fin de brindar soluciones a los problemas de los modernos mercados de trabajo. Señala también que la formación no debería limitarse exclusivamente a las necesidades específicas del puesto de trabajo que desempeña actualmente el trabajador dentro de su empresa, sino que debería extenderse a otras cualificaciones de carácter más amplio, con el fin de mejorar su empleabilidad en general. Una mayor modularidad de la formación serviría asimismo para hacerla más flexible y mejor adaptada a los horarios laborales.

Puesto que las medidas de flexibilidad se sitúan, por así decirlo, en el filo de la navaja, entre una mayor flexibilidad del mercado laboral por un lado, y la seguridad en el empleo por otro, quizás resulta inevitable que los interlocutores sociales que representan a cada uno de estos lados la vean de distinto modo. Sin embargo, la participación de ambos es vital para lograr la correcta aplicación de las medidas de flexibilidad y para mejorar la competitividad sin desproteger a los trabajadores. La experiencia indica que un enfoque tripartito, que aúne el compromiso del gobierno, de los sindicatos y de las empresas, constituye un factor importante para garantizar el éxito de estos programas. La participación de los interlocutores sociales significa, además, que pueden difundir la información sobre los programas entre sus afiliados, facilitando la decisión de empresas y trabajadores de embarcarse en ellos. Aparentemente la crisis ha generado un consenso importante, entre partes tradicionalmente enfrentadas, en cuanto a que la reducción de la jornada y las regulaciones de empleo temporales son medidas que, en el corto plazo, permiten salvar empleos y reducir los costes empresariales, manteniendo de este modo la competitividad de las empresas.

Ventajas de los programas

La reducción de la jornada y las regulaciones de empleo temporales ofrecen otras ventajas adicionales: además de conservar sus puestos de trabajo y sus ingresos, los trabajadores evitan también los períodos de desempleo, con los consiguientes beneficios en términos de autoestima y empleabilidad futura. Aunque absorben fondos públicos, estos programas son menos costosos que las prestaciones por desempleo. En los planes de reducción de la jornada, la empresa sigue pagando al menos una parte del salario correspondiente al tiempo trabajado, mientras que las ayudas públicas a los trabajadores incluidos en expedientes de regulación de empleo tienen, por definición, carácter temporal. Los efectos positivos pueden ir más allá de la empresa y de los trabajadores afectados. Puesto que los despidos de trabajadores de una empresa pueden tener repercusiones sobre su entera cadena de valor y de suministro, esos programas pueden salvar empleos en otras empresas distintas de aquella en la que se aplican. Por otra parte, al preservar los empleos y los ingresos de los trabajadores y, por lo tanto, su confianza como consumidores, es probable que el gasto de consumo no se vea tan afectado como en una situación en la que prevalezcan tasas de paro elevadas.

La experiencia demuestra también que estos programas funcionan mejor cuando ya se aplicaban antes de la crisis, porque en tal caso la empresa, los empleados, los representantes del personal, las organizaciones empresariales, el gobierno y los servicios públicos de empleo ya se encuentran familiarizados con su funcionamiento. De este modo, no solo se garantiza una mayor eficacia, sino también una mayor aceptación de las partes interesadas cuya colaboración es imprescindible para aplicar las medidas, lográndose así su mayor difusión.

Teniendo en cuenta sus evidentes ventajas, ¿por qué las empresas no recurren más frecuentemente a esta modalidad de financiación pública, que les permite soportar mejor las presiones y conservar al mismo tiempo los empleos? Uno de los motivos principales estriba en la complejidad del proceso de solicitud, así como los requisitos administrativos que condicionan la obtención de las ayudas. Esto se aplica especialmente a las PYME, que tienen menos posibilidades de disponer de los recursos internos necesarios para llevar a cabo estos trámites. A la vista de las dificultades que afectan particularmente a las PYME, que en su conjunto representan la fuente más importante de empleo en Europa, muchos países han adoptado medidas específicas de asistencia. Por ejemplo, en Francia la ayuda compensatoria de los salarios es superior en el caso de las PYME que en el de las grandes empresas. En Italia se exigen a las PYME aportaciones menores que a las empresas de mayor tamaño, y en Alemania la flexibilización de las normas relativas a la proporción y al número de trabajadores afectados ha supuesto un notable incremento de estos programas entre las pequeñas empresas.

Una mirada al sector de los servicios financieros

La reciente crisis financiera ha puesto de relieve los enormes desafíos con que se enfrenta el sector europeo de los servicios financieros. ¿Qué perspectivas existen de que la crisis haga emerger una industria financiera más viable y con mayor capacidad de reacción? En el marco de su trabajo acerca del cambio en la industria, Eurofound examinó en 2010 las tendencias económicas presentes en el sector bancario y asegurador, los modelos de negocio aplicados en sus diferentes segmentos y el debate en torno a la regulación de los mercados financieros, con el objetivo de analizar la situación actual y formular pronósticos sobre la probable evolución futura.

La crisis financiera es el principal motor del cambio que afecta actualmente al sector de la banca y de los seguros, cuyas perspectivas a medio plazo son, en el mejor de los casos, modestas. Esta es la conclusión del informe resumen del estudio *Servicios financieros: desafíos y perspectivas*, en el que se examina el impacto de la globalización sobre el sector, para el que se prevé el retorno a una regulación de amplio alcance, una mayor influencia de los gobiernos y una intensificación de la presión ejercida por los inversores, todo lo cual traerá consigo un crecimiento limitado del mercado. En un tono más positivo, el informe señala que la salud del sistema financiero mejoró en 2009 y 2010. Aunque persisten los riesgos para la estabilidad financiera, la economía global está creciendo. El proceso de «desapalancamiento» (reducción del endeudamiento) que atraviesa actualmente el sector bancario ha contribuido a reducir su vulnerabilidad a las turbulencias de los mercados. Con el mayor rendimiento de sus activos, grandes segmentos del sector bancario han

encontrado el camino de regreso a la rentabilidad. No obstante, esta recuperación de la rentabilidad se ha producido a expensas de una considerable reducción de puestos de trabajo. En 2009 se redujo en cerca de un 10 % la plantilla de los bancos de titularidad pública examinados en el informe, mientras que en los bancos privados la destrucción de empleo fue del 5 %. Los ejemplos prácticos que ilustran el informe ofrecen un retrato más minucioso de los efectos de la reestructuración sobre el empleo.

La mayor parte de las empresas han revisado sus sistemas de remuneración para directivos e intermediarios financieros. En general se han reducido las gratificaciones y se han diferido los pagos entre tres y cinco años. En la actualidad, una proporción importante de las gratificaciones se abonan en forma de acciones de la empresa, por lo que se desconoce aún la influencia que tendrán todos estos cambios del mercado sobre el comportamiento inversor y la actitud frente al riesgo.

«El pasado es el futuro»

El informe presentó tres posibles escenarios futuros para el sector financiero europeo.

En el primero de ellos se plantea la hipótesis de que los protagonistas del sector bloqueen la introducción de cualquier reforma importante del sistema financiero. El consenso de opiniones interpreta generalmente la crisis como consecuencia de circunstancias desfavorables y no de fallos sistémicos, y sostiene que es posible evitar una futura crisis financiera mediante ajustes regulatorios de escasa envergadura. En su enfrentamiento con el poder cada vez mayor de los bancos «liberales», los bancos «estatales» sufrirán fuertes presiones y los gobiernos tratarán de reducir su intervención en estas instituciones.

«Un nuevo orden mundial para los mercados financieros: el final de la época dorada»

En este escenario, los gobiernos del G-20 acuerdan una reforma fundamental del sistema financiero mundial, incluyendo en ella coeficientes de fondos propios más altos y basados en el riesgo, la segregación de la banca de inversión de la banca comercial y minorista, y una supervisión eficaz. La aplicación de todas estas normas reducirá las ventajas competitivas de los bancos «liberales» y pondrá a las instituciones financieras «sostenibles» y de propiedad pública en una mejor posición. Los coeficientes de fondos propios más elevados serán fundamentales para lograr este tipo de adaptación, que requerirá un período de transición largo y difícil.

«Economías divididas: el peor escenario posible»

Esta hipótesis presupone que la crisis financiera no podrá mantenerse bajo control. El aumento de los índices de incumplimiento crediticio y los presupuestos públicos endeudados en exceso forzarán a algunos gobiernos de la eurozona a reducir sus pasivos entre un 20 y un 30 % y a liquidar una serie de bancos. Los programas de austeridad de los países europeos supondrán una carga adicional para la economía real, y el incremento de la inflación en Estados Unidos y el Reino Unido dará lugar a nuevos desequilibrios. Este escenario prevé el fracaso de la regulación internacional de los mercados financieros, por lo que un grupo de directivos y profesionales fuertemente orientados al beneficio y al crecimiento seguirán dedicándose a las operaciones de especulación y arbitraje, con el respaldo de determinados países que ofrecen mercados financieros liberalizados. Algunos sectores de la sociedad se opondrán a estos planteamientos y comenzarán a desarrollar economías de tipo local basadas en redes. La crítica radical a la globalización de la economía hará surgir nuevos modelos basados en «microorganismos», en lugar de macroinstituciones.

En todos los escenarios se contempla una reducción adicional del empleo en el sector financiero, que será más acusada en el tercero de ellos, «Economías divididas». No obstante, la presión para lograr un ahorro de costes será significativa en todos los escenarios, al tiempo que las tecnologías de la información y la comunicación proporcionarán los instrumentos necesarios para ulteriores aumentos de la productividad.

Para mayor información respecto del trabajo de Eurofound sobre el sector financiero, consultar <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

El informe examina detenidamente las empresas del sector financiero desde la perspectiva de sus distintos modelos de negocio:

- Un grupo de bancos, fondos de inversión y otros intermediarios financieros «liberales» que, aunque han tenido que reajustar sus actividades, continúan aplicando una estrategia dirigida al beneficio y presionan para que los cambios del marco regulatorio sean mínimos.
- Un segundo grupo de bancos que pasaron a control del Estado durante la crisis financiera y que están siendo objeto de una profunda reestructuración. Se ven obligados a asumir pérdidas importantes en sus operaciones y están reorientando sus estrategias de negocio básico hacia los sectores minorista y comercial.
- Un tercer grupo, descrito como «sostenible», incluye a las instituciones que aplican estrategias de negocio a largo plazo con un menor endeudamiento y objetivos de beneficio menos ambiciosos. Al no ser especialmente activos en los nuevos mercados financieros, este grupo ha sufrido únicamente pérdidas menores como consecuencia de la desvalorización de sus activos. A este grupo pertenecen algunas cajas de ahorros y cooperativas de crédito, así como los bancos «éticos» de reciente aparición, junto con la mayoría de las compañías de seguros.

Las empresas europeas vistas de cerca 2

La segunda Encuesta Europea de Empresas (ECS) realizada por Eurofound examinó detenidamente las prácticas laborales de las empresas, incluyendo los horarios de trabajo, la flexibilidad contractual, el trabajo en equipo y las fórmulas de remuneración variable. Estudió asimismo la forma en que se aplica sobre el terreno el diálogo social y la representación de los trabajadores en las empresas europeas, y la diferencia que esto supone para su funcionamiento. La ECS de 2009 se llevó a cabo en 30 países: los 27 Estados miembros de la UE más tres países candidatos: Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía. En la encuesta se entrevistaron a los directores de recursos humanos y, cuando fue posible, a los representantes de los trabajadores en más de 27 000 empresas con diez o más empleados. Las conclusiones de la encuesta se describen en el informe Encuesta Europea de Empresas 2009, que se puede consultar en www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm, junto con los datos pormenorizados de la encuesta.

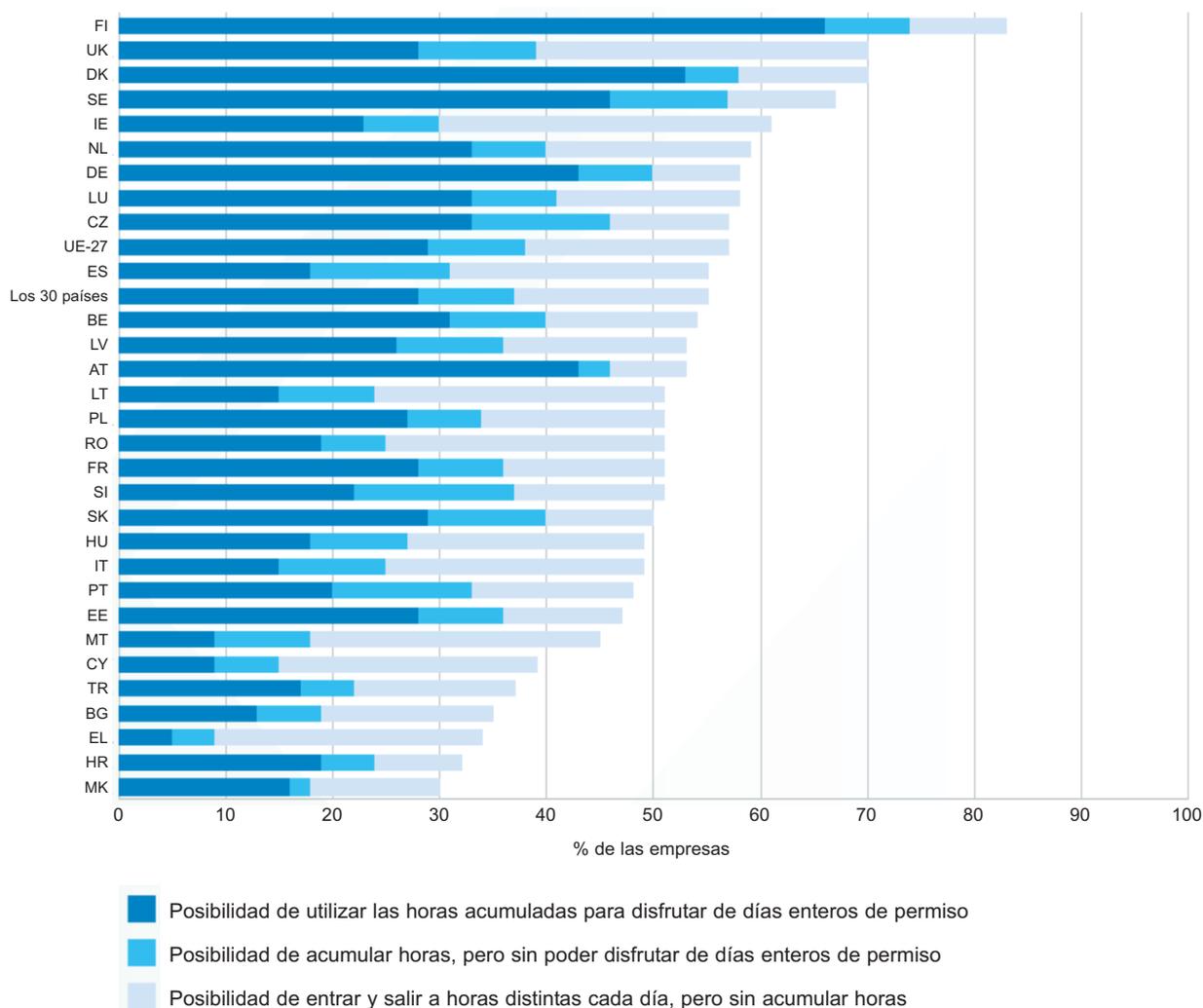
AUMENTA LA FLEXIBILIDAD EN LOS HORARIOS

La comparación de la última Encuesta Europea de Empresas (ECS 2009) realizada por Eurofound con la primera oleada de la encuesta (de 2004) muestra un crecimiento del número de centros de trabajo de Europa que están introduciendo sistemas de horario flexible. En un extremo de la gama se encuentran los horarios flexibles básicos, en los que varían las franjas horarias de entrada y salida del trabajo. En el otro extremo, muchas empresas han combinado el horario flexible con las «cuentas de horas trabajadas», que permiten a los trabajadores modificar la duración de la jornada diaria o semanal. Las horas trabajadas por encima de una cantidad determinada se pueden contabilizar como «créditos de horas trabajadas», mientras que las horas faltantes para completar la jornada se registrarán como «débitos de horas trabajadas» en la cuenta personal del empleado. Generalmente, se considerara que estas modalidades de horario flexible que permiten acumular horas pueden convenir a los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores. Para las empresas suponen una mayor flexibilidad a la hora de afrontar las oscilaciones de la carga de trabajo, permitiéndoles reaccionar más ágilmente a los cambios de las condiciones del mercado. Por su parte, los trabajadores se benefician de un mayor control de su horario, disponiendo de un mayor margen para conciliar su vida personal y laboral. Los sistemas más avanzados de cuentas de horas trabajadas permiten a los empleados acumular horas a largo plazo, con el fin de facilitar, por ejemplo, su jubilación anticipada.

Cuando se compara con las cifras de 2004, el porcentaje de empresas que permiten cierta variación en los horarios diarios de entrada y salida asciende del 48 al 57 %. (Estas cifras se aplican a los 21 países analizados en la primera oleada de la encuesta). De media, menos del 40 % de las empresas han establecido cuentas de horas de trabajo para su personal. Y cerca del 29 % del total ofrecen sistemas de horario lo suficientemente flexibles para permitir a los empleados tomarse días enteros de permiso para compensar las horas acumuladas. El porcentaje de empresas de este tipo también ha aumentado desde 2004.

Sin embargo, no todos los países aplican estos sistemas en la misma proporción. El país que más los utiliza es Finlandia, donde más del 80 % de los centros de trabajo disponen de algún sistema similar. También están ampliamente difundidos en el Reino Unido, Dinamarca y Suecia. Por el contrario, solamente el 30 % de las empresas de la Antigua República Yugoslava de Macedonia los aplican, así como el 35 % de las empresas de Bulgaria y Grecia. Existe asimismo una diferencia cualitativa en las fórmulas de horario flexible aplicadas. En los países nórdicos, Austria y Alemania, los horarios de este tipo suelen ofrecer una mayor flexibilidad, permitiendo a los empleados acumular horas y disfrutar de días enteros de permiso. En Hungría, Islandia, Lituania, el Reino Unido y prácticamente todos los países del sur de Europa, por lo general no se permite esta modalidad de acumulación de horas.

Figura 2: *Sistemas de horarios flexibles, por países y margen de flexibilidad (en %)*



Fuente: *ECS 2009*

En todos los sectores las empresas han introducido sistemas de horario flexible, incluso en sectores como la hostelería y restauración en los que es importante la disponibilidad del personal para atender a los clientes a horas determinadas. Sin embargo, su máxima difusión se constata en sectores como el inmobiliario y los servicios financieros, y es poco probable su presencia en la construcción y la enseñanza. Aunque el horario flexible es más frecuente en las grandes empresas, un gran número de empresas de menor dimensión lo han adoptado también, incluso en sus modalidades más complejas que permiten la acumulación de horas trabajadas. Teniendo en cuenta el considerable esfuerzo que requiere la implantación y gestión de estos sistemas y el gasto proporcionalmente elevado que suponen para las pequeñas empresas, parece claro que muchas empresas consideran que las ventajas derivadas de ellos compensan todos estos costes. Por el contrario, las cuentas de horas trabajadas a largo plazo tienen una escasa presencia en las pequeñas empresas.

Trabajo a tiempo parcial, un poco de todo

En Europa, el trabajo a tiempo parcial representa una de las modalidades más extendidas de trabajo atípico. Si bien muchas personas consideran que es una fórmula que les permite conciliar mejor su vida familiar y laboral, el que efectivamente cumpla este objetivo dependerá, en buena medida, de la modalidad de trabajo ofrecida y del modo como se estructure dentro de la organización.

La oferta de trabajos a tiempo parcial varía enormemente entre las empresas europeas. En los Países Bajos, más del 90 % de las empresas contratan a trabajadores a tiempo parcial. Y mientras este país ocupa el primer lugar de la lista, el trabajo a tiempo parcial también es frecuente en Bélgica, Alemania, el Reino Unido y Suecia, siendo menos habitual en los países del sudeste de Europa. Los europeos tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial en los sectores relacionados con los servicios, especialmente en hostelería y restauración, enseñanza, sanidad y servicios sociales. Son precisamente estos mismos sectores los que dan empleo al mayor número de mujeres, por lo que el trabajo a tiempo parcial es predominantemente un fenómeno femenino.

El trabajo a tiempo parcial adopta generalmente la forma de jornadas más reducidas dentro de una semana laboral típica de cinco días. Sin embargo, cerca de la mitad de todas las empresas que contratan a trabajadores a tiempo parcial les permiten utilizar otros sistemas de rotación en el trabajo, por ejemplo trabajar algunos días en horario completo y librar otros. Estas modalidades de trabajo a tiempo parcial se puedan adaptar fácilmente a las necesidades de los empleados, pero existe otra, relativamente frecuente, que consiste en horarios de trabajo flexibles programados con unos pocos días de antelación y hasta con unas pocas horas en algunos casos. Esta opción, que proporciona la mayor flexibilidad a las empresas, es la menos conveniente para el trabajador, porque dificulta la organización de la vida familiar y de los asuntos personales.

Algunas personas trabajan a tiempo parcial pocas horas, menos de 15 a la semana. Estos trabajos a tiempo parcial «marginales» suelen estar mal retribuidos y exigen una mayor flexibilidad por parte de los trabajadores. En una serie de países (Malta, los Países Bajos, Irlanda, el Reino Unido y Alemania), algunos o todos los empleados a tiempo parcial trabajan con arreglo a este sistema en más del 40 % de las empresas, sobre todo en la enseñanza, hostelería, restauración y en otros tipos de servicios, como los servicios personales. (Para ampliar esta información, véase el informe de Eurofound *Formas de trabajo flexible: acuerdos contractuales «sumamente atípicos»*.)

Las perspectivas profesionales de los trabajadores a tiempo parcial no suelen ser favorables

Por regla general, las empresas europeas no contratan a trabajadores a tiempo parcial para desempeñar trabajos de alta cualificación o funciones directivas. En las tres cuartas partes de las empresas europeas no se encuentra ningún trabajador a tiempo parcial en los puestos que requieren altos niveles de competencia o experiencia directiva. En los Países Bajos, sin embargo, donde el trabajo a tiempo parcial goza de una larga tradición, esta situación sí es normal: casi la mitad de las empresas holandesas cuenta con trabajadores a tiempo parcial que ocupan puestos de esta clase, la proporción más elevada de la UE.

LA JORNADA NORMAL ESTÁNDAR SE MANTIENE

La comparación de los resultados de la ECS 2009 con su anterior edición de 2004 indica que las jornadas laborales atípicas (en horario nocturno o de fin de semana) no parecen ser más frecuentes ahora que hace cinco años. (La Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound ha puesto de manifiesto esta misma situación al comparar la evolución de las jornadas laborales atípicas a lo largo de un período de 20 años; véase la página 32). No resulta sorprendente que se recurra con mayor frecuencia a la jornada atípica en el sector de hostelería y restauración, así como en los de la sanidad y los servicios sociales. Turquía es el país donde está más extendido el trabajo nocturno, afectando al personal del 36 % de los centros de trabajo. Las empresas turcas son también las que con mayor probabilidad tienen

empleados trabajando los sábados y casi las tres cuartas partes de ellas abren también los domingos. Entre los Estados miembros de la UE, el trabajo en sábado (y domingo) es más habitual en Letonia, el Reino Unido, Malta e Irlanda.

¿NUEVAS MANERAS DE TRABAJAR?

Mayor flexibilidad en el lugar de trabajo

Enfrentadas con una competencia cada vez mayor, las empresas europeas tratan constantemente de aumentar su flexibilidad. Son tres las fórmulas que las empresas pueden aplicar para lograrlo. Pueden contratar trabajadores formando equipos autónomos cuyos miembros deciden entre ellos la forma de organizar su trabajo y de solucionar más eficazmente los problemas. También pueden facilitar formación complementaria, al objeto de ampliar y profundizar los conocimientos de los empleados, de manera que puedan estar a cargo de diferentes tareas. O pueden organizar su plantilla de forma más flexible incorporando trabajadores con distintos tipos de contrato, simplificando así la contratación y el despido para responder mejor a las demandas del mercado. Entre estas modalidades de contratación se incluyen los contratos de duración determinada, las agencias de trabajo temporal y los trabajadores autónomos.

Los denominados «equipos autónomos» tan solo representan un elemento importante de la organización del trabajo en un pequeño porcentaje del total de las empresas europeas. Sin embargo, en Dinamarca, Suecia y los Países Bajos constituyen la principal modalidad de trabajo en equipo en un 40 o 50 % de las empresas. En Grecia, Chipre e Italia, solamente entre un 10 y un 15 % de las empresas han adoptado este tipo de equipos como su principal modelo organizativo. Por otro lado, los equipos de trabajo autónomos están más presentes en determinados sectores, siendo más frecuentes en la enseñanza, donde lo aplican casi el 40 % de los centros. En la sanidad y los servicios sociales practican este sistema casi el 35 % de las empresas. Asimismo, los equipos autónomos se utilizan más frecuentemente en aquellas organizaciones en las que una proporción importante del personal posee un alto nivel de cualificaciones.

Contratos de duración determinada

La flexibilidad en las modalidades de contrato se ha convertido en una característica habitual de los centros de trabajo de Europa, aunque no se distribuye uniformemente a lo largo del continente. En los Países Bajos y Polonia, más del 70 % de las empresas utilizan contratos de duración determinada, mientras que en Chipre, Austria y Malta solo lo hace el 20 %. En la mayor parte de las organizaciones representan una modalidad de contratación minoritaria: en más de la mitad de las empresas encuestadas, los contratos de duración determinada afectaban a menos del 20 % de la plantilla total. Sin embargo, un pequeño grupo de empresas se inclinan decididamente por este tipo de contrato. En aproximadamente un 8 % de las empresas, el 80 % o más de los empleados habían sido contratados bajo esta modalidad. Las empresas de este tipo son más frecuentes en determinados países, por ejemplo en el Reino Unido, donde más del 25 % han contratado bajo esta modalidad al 80 % o más de su personal, y en Turquía, donde el porcentaje correspondiente asciende al 22 %. Estos niveles de contratos de duración determinada se concentran en unos pocos sectores, entre ellos la hostelería y restauración y la construcción, que se caracterizan por grandes variaciones estacionales en su carga de trabajo.

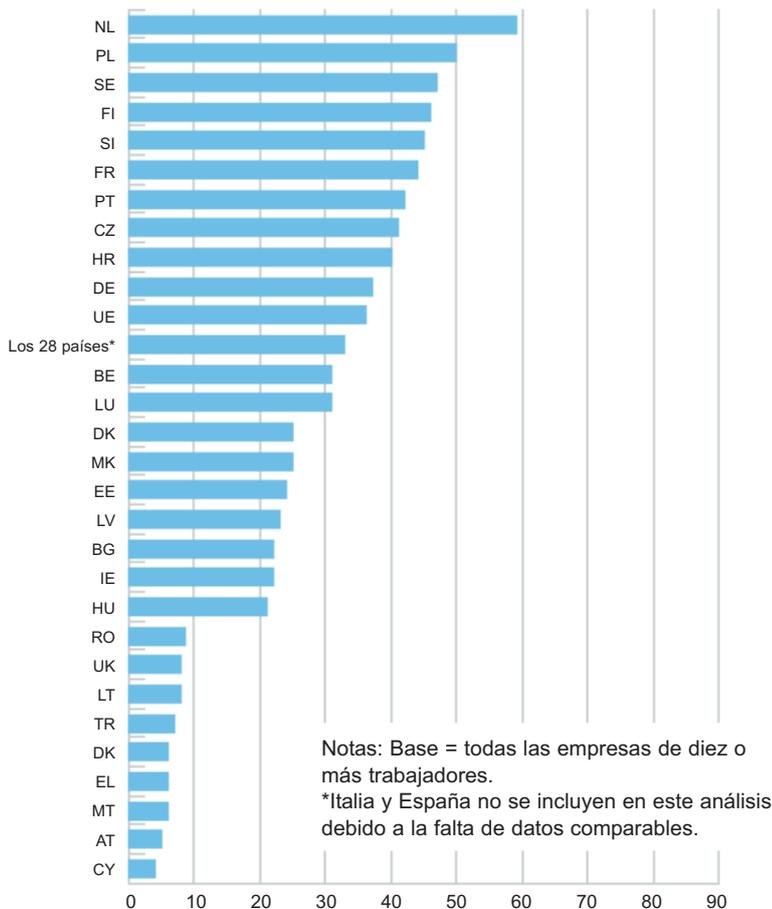
La dificultad planteada por los contratos de duración determinada es que son inseguros por naturaleza, aunque a largo plazo pueden significar una vía de acceso hacia mejores oportunidades de empleo. En más del 50 % de las empresas europeas, a la mayoría de los trabajadores con contratos de duración determinada se les ofreció un nuevo contrato con la misma empresa, siendo más frecuente este caso en el sector de los servicios financieros.

Empresas de trabajo temporal

La contratación a través de empresas de trabajo temporal está cada vez más extendida en la UE, pero presenta notables variaciones de un país a otro: en Bélgica cerca del 60 % de los centros de trabajo da empleo a trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal, mientras que en Polonia este porcentaje es únicamente del 3 %. Sin embargo, la recesión parece haber afectado a esta modalidad de contratación de personal. A comienzos de 2009, cerca del 20 % de

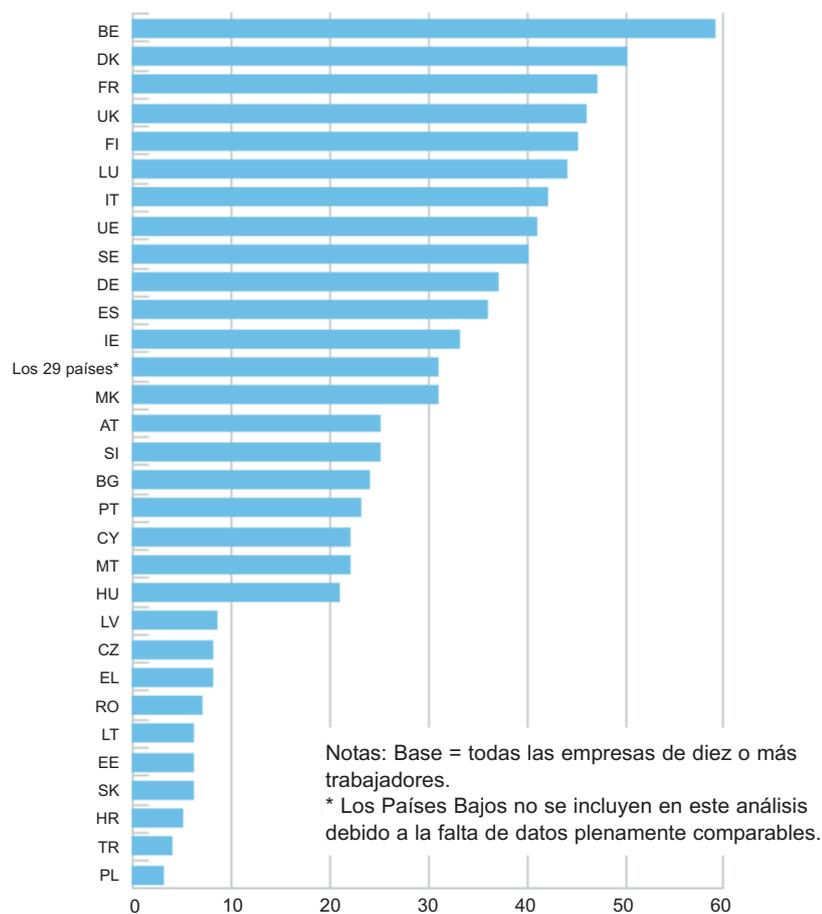
las empresas declaraban haber contratado a trabajadores de ETT durante los doce meses anteriores, aunque en la actualidad no tenían contratos de este tipo. Las empresas que en el momento de la entrevista habían dejado de contratar trabajadores a las ETT solían ser de pequeño tamaño, con menos de 20 empleados, mientras que las empresas de mayor tamaño raramente prescindían de esta modalidad de contratación. (Conviene señalar que las variaciones estacionales también podrían influir sobre estas diferencias observadas).

Figura 3: Empresas que durante los últimos doce meses firmaron contratos de duración determinada, por país (%)



Fuente: ECS 2009

Figura 4: Empresas que durante los últimos doce meses contrataron trabajadores de ETT, por país, 2009 (%)



Fuente: ECS 2009

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Como complemento al salario básico del trabajador, las empresas pueden añadir diversos conceptos retributivos, generalmente con el objetivo de incentivar un mayor rendimiento. El alcance de la remuneración vinculada al rendimiento difiere notablemente entre los países de Europa. Conviene tener presente que los datos de la encuesta que aquí aparecen fueron recogidos en la fase inicial de la crisis económica, por lo que el panorama puede haberse modificado desde entonces. En la República Checa, cerca del 70 % de las empresas retribuyen a sus empleados en función del rendimiento individual, lo cual contrasta con la situación de Suecia y Letonia, donde solo lo hacen aproximadamente el 15 % de las empresas. Es más probable que las empresas que remuneran el rendimiento individual dispongan también de mecanismos para remunerar el trabajo en equipo. Como cabría esperar, la frecuencia de las recompensas económicas para el trabajo en equipo es mayor (casi el doble) en las empresas que consideran este tipo de trabajo un factor importante para sus actividades. Y los pagos ligados a un mejor rendimiento parecen estar también relacionados con una mayor exigencia de cualificaciones para el puesto de trabajo: a mayor número de puestos de trabajo de alta cualificación en la empresa, mayor probabilidad de recibir recompensas monetarias por el rendimiento. La encuesta descubrió una correlación positiva entre los programas de remuneración vinculados al rendimiento y el aumento de la productividad laboral. Por otro lado, también existe una correlación entre los buenos resultados financieros de la empresa y la introducción de programas de retribución variable de este tipo. Estos datos representan

sólidos argumentos a favor de la introducción de estos programas de retribución vinculados al rendimiento en todas las empresas europeas en que ello sea posible.

Otra estrategia que las empresas pueden adoptar son los incentivos financieros, es decir, interesar a los empleados en los resultados de la empresa a través de programas de participación en beneficios o de reparto de acciones. Un aspecto interesante revelado por la encuesta fue que la presencia de alguna forma de representación de los trabajadores hace que sea más probable la aplicación de un programa de participación en beneficios. En promedio, el 20 % de las empresas privadas que disponían de mecanismos de representación laboral habían implantado un programa de participación en beneficios, frente al 10 % de las que carecían de dicha representación. Por otro lado, tales programas incluyen a una proporción mayor del personal allí donde los trabajadores están representados.

No obstante, los representantes de los trabajadores no parecen desempeñar un papel importante en la gestión de los programas. En menos de la mitad (38 %) de las empresas privadas que disponen de un programa de remuneración vinculado al rendimiento participaron los representantes de los trabajadores en el debate en torno a su implantación. Por otra parte, en el 26 % de las empresas los representantes de los trabajadores no habían participado en la implantación del programa. Pero aunque no se hayan involucrado intensamente en su creación, más de la mitad de los representantes de los trabajadores apoyan ampliamente los programas de remuneración vinculados al rendimiento. Son únicamente una minoría, aproximadamente el 9 %, los que se oponen a su introducción. Sin embargo, en las empresas que no disponen de estos programas, el nivel de oposición es muy superior, con un 28 % que se declaran contrarios a su introducción. Esto no debería ser ninguna sorpresa, porque algunas empresas carecen de programas de remuneración vinculados al rendimiento precisamente porque la representación de los trabajadores se opuso a ello.

Para el 63 % de los directivos encuestados, el objetivo principal de estos programas consistía en estimular la motivación del personal. Otros de los objetivos citados era animar a los empleados a involucrarse más en la mejora de los procesos de trabajo y de los productos fabricados, incrementando al mismo tiempo la productividad laboral. La utilización de la participación en beneficios como mecanismo automático para reducir los costes salariales en los períodos de caída de ventas y pedidos no es, en la práctica, una de las razones principales para introducir estos programas. Sin embargo, las diferencias entre países llaman poderosamente la atención. En algunos países, más del 20 % de las empresas declararon que este era un motivo importante, siendo la primera a este respecto Irlanda, donde este porcentaje ascendía al 27 %.

Los programas de reparto de acciones están mucho menos difundidos en la UE que los de participación en beneficios. El 14 % de todas las empresas privadas europeas han establecido la participación en beneficios, pero solamente el 5 % de ellas ofrecen acciones a su personal. En Dinamarca, el país donde es más frecuente, el 13 % de las empresas privadas ofrecían algún tipo de reparto de acciones. En el extremo contrario, solo el 2 % de las empresas de la República Checa, Eslovaquia, Austria y Grecia los ofrecían. Es muy probable que estas diferencias nacionales obedezcan a los distintos marcos jurídicos, normativas fiscales y actitudes de los interlocutores sociales.

El reparto de acciones es más habitual en las grandes empresas. Conviene recordar que muchas de las pequeñas empresas son de propiedad familiar, por lo que estos programas difícilmente se pueden aplicar. Por otra parte, en una empresa pequeña siempre es más fácil relacionarse con los empleados y motivarlos. Por último, la administración de un programa de reparto de acciones implica costes considerables, más fáciles de soportar cuando existe un gran número de beneficiarios. Lo mismo se aplica a las restantes modalidades de remuneración variable examinadas anteriormente: son también las empresas de mayor tamaño las que con mayor probabilidad han establecido los programas de remuneración vinculados al rendimiento y de participación en beneficios. Además, estas fórmulas retributivas, al igual que el reparto de acciones, son más frecuentes en el sector de los servicios financieros. (En el caso de la participación en beneficios resulta quizás menos sorprendente, teniendo en cuenta la función tradicional de los pagos de comisiones en la venta de

productos financieros), Las empresas con una participación importante de capital extranjero presentan también una mayor probabilidad de aplicar sistemas de remuneración vinculados al rendimiento y de entrega de acciones que las empresas cuyos propietarios son exclusivamente nacionales.

Se desconoce por el momento la forma en que la crisis actual afectará al reparto de acciones. Los problemas bancarios, que dificultan la captación de capital, pueden llevar a los empresarios a establecer o ampliar estos programas. Sin embargo, las turbulencias de los mercados de valores han convertido la posesión de acciones en una opción más arriesgada para los empleados. Por otro lado, los programas de reparto de acciones tienden a difuminar las diferencias entre empresarios y trabajadores. Cuando la dirección de la empresa trata de suprimir puestos de trabajo en el marco de una reestructuración, tropezará con más dificultades si la mayoría o la totalidad de los trabajadores afectados son también propietarios de la empresa en la práctica.

Principales resultados

En Europa, el método más utilizado para adoptar decisiones sobre la remuneración consiste en la negociación colectiva: dos de cada tres trabajadores están incluidos en un convenio colectivo suscrito al nivel de empresa o superior (por ejemplo, al nivel del sector de actividad de la empresa). Esta proporción es muy superior en Italia, Finlandia, España, Eslovenia y Suecia, países donde ronda el 90 % o más. En los países bálticos, el alcance de los convenios apenas llega al 30 %, siendo inferior al 20 % en el caso de Letonia.

La mayoría de los órganos de representación laboral disponen de los recursos que necesitan para llevar a cabo sus funciones: el 85 % reciben información sobre la situación financiera, económica y laboral de la empresa al menos una vez al año. Cerca del 72 % reciben formación de forma regular, mientras que un porcentaje similar considera que disponen de suficiente tiempo libre retribuido para llevar a cabo sus cometidos de representación. No obstante, también es frecuente que el papel de los representantes de los trabajadores se limite a los problemas en el ámbito de la salud y seguridad, o que se desarrolle de manera informal.

Una tercera parte de los representantes no eran informados con suficiente frecuencia sobre la situación económica y financiera de la empresa, como máximo una vez al año, y al 17 % no se les concedía el tiempo libre retribuido que necesitaban para desempeñar sus funciones.

La sólida implantación institucional del diálogo social en el lugar de trabajo es más frecuente en los países del norte que del sur de Europa. En muchos de estos últimos, el diálogo social está menos arraigado y suele tener un carácter más reivindicativo.

DIÁLOGO SOCIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

El diálogo social consiste en la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones relativas a temas como las condiciones laborales, la situación de empleo y la organización del trabajo. Tal participación puede estar limitada a recibir información de la dirección de la empresa, o puede ser más amplia y abarcar consultas, negociaciones y adopción conjunta de decisiones. En los países de la UE existe una gran diversidad de modelos institucionales relativos a la representación de los intereses de los trabajadores. Pueden revestir la forma de comités de empresa o de representación sindical. Los sindicatos asumen la representación de sus afiliados, mientras que los comités representan normalmente a todos los trabajadores de la empresa. En una serie de países, ambos organismos están presentes en la empresa: por un lado los sindicatos que negocian activamente con la dirección de la empresa los salarios y las

condiciones laborales, y por otro el comité de empresa que participa en los procesos de información y consulta. Los miembros del comité de empresa son también a menudo representantes del sindicato local.

En toda Europa, aproximadamente el 37 % de las empresas disponen de algún tipo de representación sindical que abarca a más del 60 % de la plantilla. Sin embargo, la variedad de situaciones es enorme: en Suecia y Dinamarca, más del 70 % de las empresas disponen de algún tipo de representación, mientras que en Grecia y Portugal este porcentaje apenas supera el 10 %. Los trabajadores de las empresas de mayor tamaño tienen una mayor probabilidad de estar representados. En las pequeñas empresas lo están el 30 % de los trabajadores, frente a cerca del 90 % en las organizaciones de mayor tamaño. Para los trabajadores de los servicios públicos, especialmente de la enseñanza, la probabilidad de contar con una representación laboral es mucho mayor que en el caso de los trabajadores en empresas de servicios del sector privado. Y cuando se trata de una empresa filial de otra más grande, o de propiedad extranjera, es más probable que los trabajadores dispongan de esta representación.

Influencia de la representación laboral

Ahora bien, ¿qué poder tienen realmente los representantes de los trabajadores? En términos generales, los representantes consideran que tienen una influencia considerable en los temas relativos a la salud y seguridad y, en menor medida, en la organización de la jornada laboral y en los asuntos disciplinarios individuales. Sin embargo, cuando se trata de temas estratégicos como las reestructuraciones, gestión de carrera y planificación personal, consideran que su influencia es menor. La mayor influencia (aunque modesta) en los temas estratégicos correspondería a los representantes de Rumanía, Alemania y Dinamarca, y la menor a los de Croacia, Portugal y Eslovenia. Resulta interesante notar que son los representantes de las empresas más pequeñas (de entre 10 y 20 empleados) y de las más grandes (de más de 500 empleados) los que consideran que tienen la mayor influencia en los temas de estrategia. Esto resulta bastante lógico, ya que en las pequeñas empresas los representantes pueden acceder más fácilmente a la dirección, mientras que los representantes de las grandes empresas probablemente disponen de más recursos y por tanto pueden realizar mejor sus funciones.

Los representantes consideran igualmente que su influencia en temas estratégicos es mayor cuando disponen de la información correspondiente, del tiempo necesario para ejercer sus tareas de representación y de la formación adecuada. Estos recursos de información, tiempo y formación tienen una mayor probabilidad de materializarse cuando la afiliación sindical es elevada y/o existen canales de comunicación que permitan al comité de empresa hacer oír su voz. Por otra parte, la influencia que los representantes dicen tener en las cuestiones de estrategia es mayor en la medida en que existe una cultura de cooperación más arraigada.

Opiniones de los directivos sobre el diálogo social

Por lo general, los directivos europeos valoran positivamente los efectos del diálogo social en el lugar de trabajo. En las empresas que disponen de una representación de los trabajadores, el 70 % de los directivos afirman que los representantes contribuyen de manera constructiva a encontrar fórmulas para mejorar los resultados de la empresa. Un porcentaje igual opina que la consulta a los representantes en las decisiones importantes trae consigo un mayor compromiso por parte del personal a la hora de aplicar los cambios. Solamente el 30 % de los directivos piensan que la intervención de los representantes de los trabajadores conlleva notables retrasos en la adopción de decisiones empresariales importantes.

Los directivos del Reino Unido, Rumanía e Irlanda son los más convencidos del valor de la participación de los representantes en la toma de decisiones, ya que en estos países el 90 % lo consideran deseable. Por el contrario, sus colegas de Italia, Polonia, Estonia y Turquía son los menos convencidos, y menos del 60 % creen en la utilidad de dicha participación.

Sin embargo, aunque los directivos tengan una opinión favorable sobre la participación de la representación laboral, una mayoría importante de ellos (el 60 %) preferirían negociar directamente con los empleados a nivel individual, sobre todo en las empresas de menor tamaño.

Una mirada a la vida laboral 3

La Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) es la más antigua de las realizadas por Eurofound. La encuesta abarca temas como la situación en el empleo, jornada laboral, organización del trabajo, formación, riesgos físicos y psicosociales, salud y seguridad, participación de los trabajadores, conciliación de la vida laboral y familiar, y remuneración. Eurofound puso en marcha la quinta oleada de su EWCS en 2010. Además de proporcionar una instantánea del estado de las condiciones de trabajo en este año, la compilación de los datos acumulados desde 1991 permite trazar un panorama de los cambios ocurridos en la vida laboral a lo largo de los últimos 20 años. Para analizar con mayor detenimiento los resultados de la encuesta, visite su página web en www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm

UNA POBLACIÓN ACTIVA MÁS NUMEROSA Y DIVERSA

Entre 1990 y 2010, la entrada de quince nuevos países en la UE y el acceso de gran número de mujeres al mundo laboral hicieron que las cifras de la población activa de la UE pasaran de unos 150 a unos 235 millones de trabajadores¹. La tasa de ocupación de los hombres se mantuvo por encima del 75 %, mientras que la correspondiente a las mujeres aumentó del 50 al 63 %. Entre tanto, el porcentaje de personas de edad avanzada en el empleo (de edades comprendidas entre 50 y 64 años) pasó de representar en torno al 49 % en 2000 a superar el 56 % en 2009. A medida que más mujeres se incorporan a la población activa, son más las que ascienden a puestos directivos. Como muestra la EWCS, en 1991 el 26 % de todos los directivos de los doce Estados miembros que en aquel entonces componían la UE eran mujeres, mientras que en 2010 representaban el 33 % de los puestos de este tipo en la UE-27 ampliada. Sin embargo, aunque haya más mujeres que antes en puestos de dirección, lo más probable es que estén al frente de otras mujeres: en 2010, el 47 % de las trabajadoras encuestadas declararon que su jefe era una mujer, mientras que únicamente el 12 % de los hombres se encontraban en la misma situación.

LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS SIGUE AUMENTANDO

En la última década se observa la persistencia de una tendencia a largo plazo: el descenso gradual de la proporción de trabajadores en la agricultura y la industria y un ligero aumento del empleo en el sector de los servicios. Persiste igualmente la segregación de género en el empleo: las mujeres son mayoría en el sector de los servicios, especialmente en la enseñanza, sanidad, servicios sociales y Administración pública. Por el contrario, los hombres constituyen el grueso de la población activa en los sectores de la industria y la construcción.

MAYOR FLEXIBILIDAD EN LA SITUACIÓN LABORAL

Si bien el contrato indefinido «permanente» de corte tradicional sigue siendo la modalidad más frecuente de contrato de trabajo, ya que se encuentran en esta situación un 80 % de los trabajadores, la proporción de contratos temporales ha aumentado notablemente durante los últimos 20 años. De acuerdo con la Encuesta de Población Activa, en 1991 el 10 % de los trabajadores de la UE-12 tenían un contrato de duración determinada, mientras que en 2007 este porcentaje se había elevado hasta el 14 %, descendiendo ligeramente en 2010. (Para un análisis más detenido de los contratos de duración determinada, véase la página 23).

¹ Los datos de la EWCS se complementan aquí con los correspondientes a la Encuesta de Población Activa (EPA) de Eurostat.

LOS TRABAJADORES SE SIENTEN INSEGUROS

En el contexto de la crisis económica, en general los trabajadores no confiaban en poder encontrar otro empleo si perdían su trabajo actual. Solamente una tercera parte de los trabajadores con contratos fijos (y una cuarta parte de los trabajadores temporales) creían que podrían encontrar un nuevo puesto de trabajo con facilidad. Por otro lado, los trabajadores con contrato temporal se sentían menos seguros en sus puestos de trabajo que sus compañeros con contrato indefinido. En 2010, el 10 % de los trabajadores con contrato indefinido pensaban que podrían perder su empleo en los próximos seis meses, mientras que esta era la opinión del 35 % de los contratados por un plazo determinado (y del 43 % de los trabajadores contratados a través de ETT). También el tipo de trabajo influye sobre este sentimiento de inseguridad: los trabajadores manuales (especialmente los menos cualificados) se sentían menos seguros en su puesto de trabajo que los administrativos y confiaban menos en poder encontrar otro trabajo en caso necesario.

REDUCCIÓN GENERALIZADA DE LA JORNADA LABORAL

En Europa, la jornada laboral media es cada vez más corta. En los doce Estados miembros que formaban la UE en 1991, la jornada de trabajo semanal era entonces de 40,5 horas, habiendo disminuido en ellos hasta las 36,4 horas en 2010. Existen cuatro motivos principales que explican la reducción de las horas de trabajo. En primer lugar, se ha reducido el porcentaje de la población activa con una jornada laboral prolongada (más de 48 horas semanales). En segundo lugar, ha aumentado el número de personas que trabajan a tiempo parcial con horario reducido (menos de 20 horas semanales), hasta casi multiplicarse por dos en la UE-12 durante las dos últimas décadas. En tercer lugar, la jornada laboral pactada mediante convenio colectivo se ha reducido en muchos países y sectores. Y por último, como se ha indicado antes, muchas empresas han reducido la jornada laboral como respuesta a una menor demanda.

Horarios largos, horarios cortos

Las jornadas laborales prolongadas han sido y siguen siendo un fenómeno eminentemente masculino: el 18 % de los hombres de la UE-27 trabajan más de 48 horas a la semana, frente al 8 % de las mujeres. Los trabajadores autónomos trabajan también más horas, aunque su número está descendiendo desde 2000. Las jornadas de trabajo prolongadas son más frecuentes en la industria que en los servicios, aunque también aquí se observa un descenso similar. Las jornadas laborales reducidas son sobre todo una característica del empleo femenino: mientras que la jornada semanal del 20 % de las trabajadoras no llega a las 20 horas, menos del 7 % de los hombres se encuentran en esta situación. La frecuencia de estas jornadas laborales más cortas varía mucho de un país a otro, reflejando tanto las diferencias culturales relacionadas con el trabajo a tiempo parcial como la distinta disponibilidad de servicios de atención y asistencia y los diferentes horarios escolares.

Los horarios «normales» siguen siendo la regla

Pese a la tan pronosticada evolución hacia una sociedad de 24 horas, la jornada laboral europea conserva, en general, su carácter tradicional. En 2010, el 67 % de los trabajadores tenían el mismo horario semanal, y el 58 % de ellos el mismo horario diario, que en 2000. Mientras que en 1995 el 30 % de la población activa trabajaba como mínimo un domingo de cada mes, en 2010 dicho porcentaje había disminuido ligeramente, hasta el 27 %, en los mismos Estados miembros.

DESARROLLO EN EL TRABAJO

Aunque la política europea tiene como finalidad incrementar la cantidad de puestos de trabajo, también pretende que se haga un mayor uso de las competencias y los conocimientos especializados de los trabajadores con el objetivo de potenciar la productividad, creando condiciones que promuevan la cualificación y fomenten la autonomía de los trabajadores. Tanto la formación como la forma de organizar el trabajo pueden desempeñar un papel importante a este respecto.

Más trabajadores, pero no todos, reciben formación

La encuesta reveló que en 2010 la formación pagada por las empresas había alcanzado su máximo nivel desde 1995 (en la UE-15). Sin embargo, no todos los trabajadores pueden acceder por igual a la formación. Los trabajadores mayores no reciben la misma formación que los más jóvenes, aunque la diferencia entre los dos grupos se ha reducido en cierta medida durante los últimos quince años. Los trabajadores fijos reciben mucha más formación pagada por la empresa que quienes trabajan bajo otros regímenes: en 2010, el 39 % de los trabajadores fijos recibieron formación pagada por el empleador, frente al 26 % del resto de los trabajadores. (Por otra parte, esta diferencia ha aumentado a lo largo de esta década, ya que en 2000 era de tan sólo siete puntos porcentuales, pasando a trece en 2010). También el tipo de trabajo es muy diferente. Los empleados administrativos altamente cualificados fueron los más favorecidos en 2010 en el aspecto de la formación, ya que recibieron más formación pagada por el empleador que sus colegas administrativos de menor cualificación. Y los trabajadores manuales recibieron aún menos formación.

Sin embargo, lo mismo que sucede con la disminución de la jornada laboral, el impacto de la recesión puede explicar en parte esta mayor insistencia en la formación. Como se ha descrito más arriba en el presente Anuario, muchos de los programas de reducción de la jornada aplicados desde 2008 incluyen alguna modalidad de formación durante las horas que se dejan de trabajar. Además, probablemente la preocupación por la seguridad en el empleo haya empujado a un mayor número de trabajadores a inscribirse por su cuenta en cursos de formación. Entre los años 2005 y 2010, la proporción de trabajadores que habían pagado su propia formación aumentó en una tercera parte.

Toma de decisiones propias: autonomía en el trabajo

El fomento de una mayor autonomía que permita a los trabajadores adoptar decisiones sobre cómo responder a las exigencias que se les planteen en el curso de su trabajo puede hacer que las obligaciones del trabajo sean más llevaderas. La encuesta midió la autonomía examinando la facilidad con que las personas podían modificar aspectos fundamentales de su trabajo: el ritmo de trabajo, el método utilizado y el orden de las tareas. Los resultados indican que durante los diez últimos años se han producido pequeños cambios en diversas direcciones. No resulta sorprendente, sin embargo, que los distintos tipos de trabajadores gocen de diferentes grados de autonomía. Los trabajadores manuales de baja cualificación gozan del menor nivel de autonomía de todos los grupos de trabajadores.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR

Intensidad del trabajo

El aumento de la intensidad del trabajo (por ejemplo, trabajar a gran velocidad o con plazos muy ajustados) repercute muy negativamente sobre el bienestar de los trabajadores, especialmente los que gozan de poca autonomía o asistencia de sus compañeros.

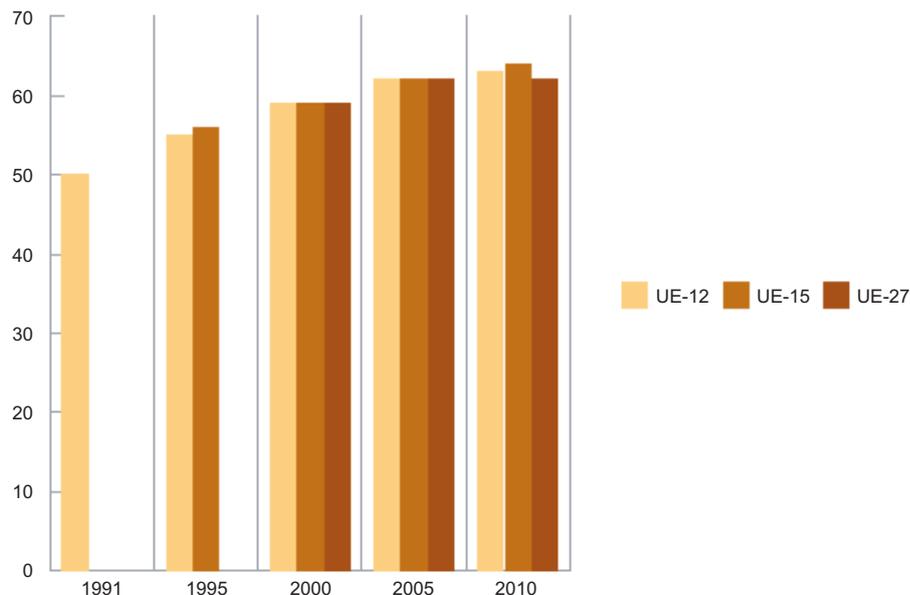
Cuantos más factores influyen sobre el ritmo de trabajo de los trabajadores – los denominados «factores determinantes del ritmo», como son, por ejemplo, la necesidad de seguir el ritmo de trabajo de los compañeros, atender las peticiones de clientes, pacientes o miembros del público, alcanzar objetivos de producción o rendimiento, mantener la velocidad establecida por una máquina o tener que ejecutar las órdenes directas de un superior – mayores son las presiones a las que están sometidos y las posibilidades de que el trabajo repercute de manera significativa y negativa sobre su salud. Durante los últimos 20 años, la intensidad del trabajo ha aumentado en la mayor parte de los países europeos. El gráfico ilustra la tendencia generalmente creciente de la proporción de trabajadores que tienen que cumplir plazos muy ajustados (la situación es casi idéntica en el caso de los trabajadores que trabajan a gran velocidad). Sin embargo, el aumento parece haberse estabilizado en dicho nivel elevado a partir de 2005.

Para la mayoría de los trabajadores (67 %) de la UE-27, el ritmo de trabajo viene determinado por las necesidades directas de las personas, como por ejemplo la interacción con los clientes.

En cambio, solo el 18 % de los trabajadores europeos tienen que adecuar su ritmo de trabajo a la velocidad automática de una máquina.

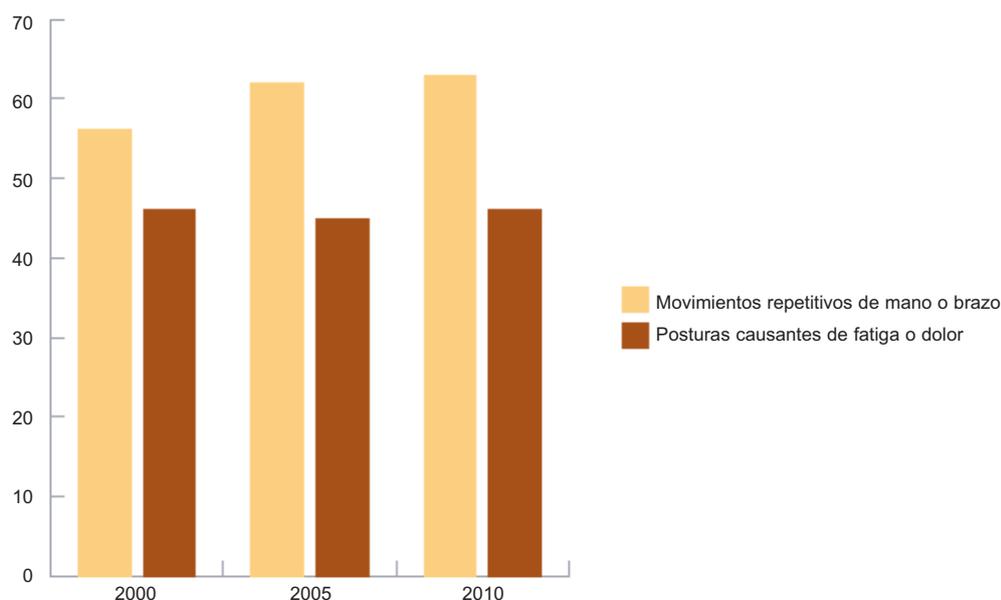
Esta cifra ha disminuido en los últimos quince años, lo que refleja el continuo desplazamiento del empleo de la industria a los servicios.

Figura 5: Trabajo con plazos muy ajustados, UE-12, UE-15 y UE-27, 1991-2010 (%)



Fuente: EWCS 2010

Figura 6: Tendencias relativas a las exigencias físicas del trabajo 2000-2010, UE-27 (%)



Nota: Las cifras se refieren a quienes han declarado haber estado expuestos a tales riesgos durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral.

Fuente: EWCS 2010

Persisten los riesgos físicos

La exposición a los riesgos físicos que afecta hoy los trabajadores europeos no ha variado con respecto a la de hace 20 años, lo que indica que los esfuerzos físicos siguen siendo parte integrante del trabajo de numerosos europeos. Por ejemplo, un 33 % de los trabajadores tienen que manipular cargas pesadas durante al menos una cuarta parte de su jornada laboral, porcentaje que no ha sufrido variaciones desde 2000. Tampoco los riesgos físicos afectan exclusivamente a los trabajadores manuales: casi la mitad del total de trabajadores desempeña su labor en posturas que provocan fatiga o dolor durante al menos una cuarta parte de su jornada. Hay que destacar que los movimientos repetitivos de mano o brazo constituyen una característica del trabajo de más europeos que hace diez años. (Otros estudios de Eurofound revelan que los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo constituyen la enfermedad laboral más común en la UE y, aunque parece que están descendiendo los trastornos ligados directamente a las condiciones de trabajo extenuantes, van en aumento los relacionados con el estrés y la sobrecarga de trabajo).

Los hombres y mujeres están expuestos a riesgos físicos en grado distinto y también a diferentes tipos de riesgos, lo que refleja en parte el hecho de que unos y otras trabajan, en buena medida, en sectores y ocupaciones diferentes. Por ejemplo, el 42 % de los hombres transportan regularmente cargas en su trabajo, frente al 24 % de las mujeres. En cambio, un 13 % de las mujeres, frente a únicamente el 5 % los hombres, tienen que levantar o desplazar a otras personas en el desempeño de su trabajo.

AL CUMPLIR LOS 64: ¿SEGUIR TRABAJANDO?

El grado de «sostenibilidad» del empleo y de los puestos de trabajo depende de que la jornada laboral permita atender otras responsabilidades, de la mejora de las cualificaciones para seguir siendo empleable, del margen de flexibilidad con que se puedan atender las obligaciones derivadas del trabajo y de condiciones laborales que garanticen la protección de la salud a largo plazo. En torno al 60 % de los trabajadores europeos se declara capaz de seguir desempeñando su trabajo actual a los 60 años, lo que supone un ligero incremento respecto a 2000. No resulta sorprendente que los trabajadores de las distintas profesiones sostengan opiniones dispares: cerca de las tres cuartas partes de los empleados administrativos de alta cualificación consideran que podrán seguir trabajando hasta los 60 años, frente a menos de la mitad de los trabajadores manuales de baja cualificación.

Lo que dicen las encuestas

Eurofound ha elaborado tres encuestas paneuropeas que representan una fuente excepcional de información comparativa sobre la vida y el trabajo de los ciudadanos. La Encuesta europea sobre condiciones de trabajo (EWCS) es la más antigua de todas, y en ella se recoge desde 1991 información sobre la calidad de la vida y del trabajo. La Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) proporciona una imagen exhaustiva de las condiciones de vida en los países europeos. Dado el creciente interés por la calidad de vida de los ciudadanos europeos, la EQLS tiene cada vez más peso en la contribución de Eurofound al debate político. La Encuesta europea de empresas (ECS) presenta un panorama de las prácticas aplicadas en el lugar de trabajo y de las modalidades de su negociación en las empresas europeas, registrando las opiniones de los directivos y de los representantes de los trabajadores. El análisis detallado de los datos de las encuestas permite a Eurofound identificar tendencias nuevas y emergentes, así como conocer con mayor detalle problemas esenciales en el contexto de la política europea. Los resultados ofrecen una base sólida para que los responsables políticos puedan identificar las oportunidades de mejora y desarrollar perspectivas de cara al futuro. Las encuestas representan un elemento clave de la misión de Eurofound, dirigida a facilitar información de calidad y recomendaciones a los responsables políticos a nivel europeo y nacional, así como a los interlocutores sociales, investigadores y ciudadanos europeos. Las tres encuestas de Eurofound comparten las siguientes características: muestras representativas que permiten obtener datos comparables a nivel de la UE, cuestionarios normalizados que refuerzan la comparabilidad entre países, y pluralidad de oleadas, para analizar los cambios a lo largo del tiempo.

Relaciones laborales – Enfoque sobre **4** los interlocutores sociales

Uno de los aspectos esenciales del trabajo de Eurofound consiste en describir la evolución de las relaciones laborales en toda Europa, teniendo en cuenta que el diálogo social entre los sindicatos, asociaciones empresariales y gobiernos representa la piedra angular del modelo social europeo. Además de las indagaciones realizadas en el contexto de la ECS dirigidas a determinar el funcionamiento del diálogo social a nivel de empresa, Eurofound analizó en 2010 los desafíos y circunstancias específicas correspondientes a ambas vertientes de las relaciones laborales.

El diálogo social en época de crisis

A pesar de que en 2010 aparecieron síntomas de una tímida recuperación, la mayor parte de los Estados miembros de la UE reafirmaron la necesidad de seguir aplicando medidas de austeridad. Y aunque los interlocutores sociales participaron, por regla general, en la formulación de estas medidas, en algunos casos, a causa de la crisis se ha tornado especialmente difícil alcanzar un acuerdo. Por otra parte, las relaciones laborales tradicionales se han visto perturbadas desde el comienzo de la crisis, como demuestra el fracaso de las organizaciones tripartitas en Irlanda y España. En 2010 esta tendencia pareció extenderse a otros sistemas nacionales de relaciones laborales, por ejemplo en Portugal. Como quedó demostrado una vez más en 2010, el diálogo social ayuda a responder a la crisis, tanto a través de la introducción y ampliación de los planes de reducción de la jornada (véase la página xxx) como con la negociación de incrementos salariales más moderados. A lo largo del año, los sistemas de relaciones laborales han seguido dando pruebas de su flexibilidad de cara a los problemas. No obstante, para que puedan funcionar adecuadamente se requieren agentes que los manejen. Y tal como se desprende de las conclusiones que aquí se exponen, durante 2010 las organizaciones de los interlocutores sociales siguieron evolucionando.

ESTRATEGIAS SINDICALES PARA ATRAER A NUEVOS GRUPOS DE TRABAJADORES

En los últimos años, las dificultades con que se enfrentan los sindicatos para mantener sus bases de afiliados han suscitado vivos debates. La caída de la afiliación sindical y la consiguiente reducción de su capacidad para la negociación colectiva se han interpretado como síntomas claros de un debilitamiento de la función de los sindicatos y de las relaciones laborales en la Europa actual. Es interesante comprobar que la polémica en torno al declive de la afiliación sindical y la forma de superarla es más intensa allí donde la densidad sindical es mayor, como ocurre en los países nórdicos, donde la disminución de la afiliación sindical se considera una amenaza para los modelos nacionales de relaciones laborales.

El volumen de afiliados es fundamental para los sindicatos, ya que les permite disponer de colaboradores dispuestos a participar en las actividades sindicales y en su financiación, y obtener el reconocimiento oficial como organizaciones representativas. De igual importancia es este volumen de afiliados como un factor determinante de la fuerza de la organización: cuando surgen los conflictos laborales, el número de afiliados es un elemento básico del poder de negociación sindical, ya que confiere credibilidad a las amenazas de huelga.

Sin embargo, la composición de la industria europea ha cambiado: las tradicionales plazas fuertes sindicales que eran las fábricas se han visto severamente afectadas por los redimensionamientos de las plantillas, y la mayor parte de la creación de empleo tiene lugar en sectores mucho menos organizados desde el punto de vista sindical. Paralelamente, la reforma del sector público y la externalización de los servicios que antes prestaba directamente el Estado han traído consigo una reducción significativa del empleo en este sector, en el que las tasas de sindicación eran tradicionalmente elevadas. En el sector privado, los contratos de trabajo tienen un carácter cada vez más individual, y la globalización de las actividades

ha socavado las relaciones laborales tradicionales, sin olvidar la amenaza de la deslocalización. Determinadas categorías de trabajadores presentan una menor probabilidad de pertenecer a un sindicato: los jóvenes, que son el grupo de trabajadores que más se resiste a organizarse sindicalmente; los empleados de las PYME, con menores tasas de afiliación sindical que los de las empresas de mayor tamaño, y los trabajadores con contratos temporales y otros regímenes laborales atípicos, igualmente refractarios a encuadrarse en sindicatos. Evidentemente pueden intervenir también otros factores, como el hecho de que los jóvenes suelen trabajar en empresas privadas del sector de servicios con menores índices de penetración sindical y con contratos de trabajo atípicos. De forma similar, los inmigrantes presentan tasas más bajas de afiliación sindical, en parte porque se suelen concentrar en sectores en los que no es frecuente pertenecer a un sindicato y donde predominan los contratos de trabajo atípicos.

En este escenario de cambio, como describe claramente el informe de Eurofound Estrategias sindicales para atraer a nuevos grupos de trabajadores, los sindicatos se dirigen ahora a nuevos grupos de trabajadores para engrosar sus filas. Han puesto en marcha una serie de iniciativas encaminadas a elevar los niveles de afiliación, demostrando su relevancia a grupos de trabajadores que antes posiblemente no se hubieran planteado afiliarse a un sindicato. Por ejemplo, algunos sindicatos dan un mayor protagonismo interno a determinados grupos: en Austria, Bélgica y Grecia han creado departamento específicos dedicados a las mujeres. En Dinamarca, donde la tasa de afiliación sindical de los inmigrantes en el sector de la construcción es mucho menor que la de los trabajadores daneses, se ha identificado a los inmigrantes como un objetivo clave para los sindicatos.

Con la finalidad de incrementar la afiliación de los trabajadores jóvenes, la confederación sindical búlgara CITUB creó una ONG que ha organizado redes de expertos en asuntos relacionados con la juventud y el trabajo, así como asociaciones que ayudan a los jóvenes sindicalistas a ampliar sus conocimientos y mejorar sus posibilidades laborales. Otra estrategia frecuente consiste en propiciar la adhesión de los jóvenes cuando aún están cursando la enseñanza oficial, mediante visitas a las escuelas y centros universitarios de formación profesional. Por ejemplo, los sindicatos daneses desarrollan programas especiales para atraer a nuevos miembros entre los aprendices y alumnos de las escuelas técnicas.

Los sindicatos recurren asimismo a las redes internas con el fin de incrementar la afiliación. En Bélgica los sindicatos han creado, desde finales de la década de 1980, redes de personas de contacto dentro de las PYME con el fin de mejorar la participación de los trabajadores de las pequeñas empresas en las actividades sindicales.

Los sindicatos también han tratado de hacer sencillamente más atractiva la participación sindical, reduciendo, como por ejemplo en Finlandia, las cuotas de afiliación. En Luxemburgo, los sindicatos ofrecen toda una gama de servicios a sus afiliados, como planes de salud, cobertura de seguros y asesoramiento fiscal. La Unión General de Trabajadores de Malta ofrece servicios especiales a sus miembros, como seguros médicos y descuentos. En los Países Bajos los sindicatos ofrecen seguros de enfermedad y de invalidez, así como planes de pensiones, a los trabajadores de la construcción que han abandonado el sindicato por pasar a convertirse en autónomos a raíz de la reestructuración de su empresa.

Al mismo tiempo, otros sindicatos han renovado los servicios que prestan. Con el fin de atraer a trabajadores más jóvenes y familiarizados con la informática, en los Países Bajos el sindicato general de los profesionales y directivos De Unie ofrecía desde 2006 una afiliación de prestaciones limitadas con un fuerte descuento en las cuotas, por una serie de servicios basados en Internet. Esta forma de afiliación incluye acceso a información y asistencia en temas laborales, así como cursos de formación y desarrollo profesional con descuentos en las matrículas.

Es interesante señalar que el estudio también revela un cambio en la percepción que los sindicatos tienen de sí mismos. Uno de los objetivos tradicionales de los sindicatos ha sido poner a disposición de amplios grupos de trabajadores los beneficios de la representación y negociación colectiva, cumpliendo una vocación de «servicio público». En la práctica, esto ha dado lugar a la proliferación de «beneficiarios sin contrapartida» (free-riders), ya que los trabajadores que no

cotizan y que no están afiliados disfrutan de los mismos beneficios que los miembros de pleno derecho que pagan regularmente sus cuotas. Al mismo tiempo, esta situación hace que quienes cotizan al sindicato muestren cada vez una menor inclinación a asumir este coste. En algunos casos, los sindicatos han tratado de abordar el problema limitando las consultas únicamente a sus afiliados, en lugar de a todo el personal, y reservándoles determinados beneficios. En Alemania el sindicato IG Metall de la región de Renania del Norte-Westfalia puso en marcha una amplia estrategia para el fomento de la afiliación, basada fundamentalmente en la restricción de las actividades sindicales a sus propios afiliados. Por ejemplo, las decisiones relativas a la exclusión voluntaria de los acuerdos sectoriales se adoptan consultando únicamente a los miembros del sindicato, en vez de a todos los trabajadores. Este mismo sindicato intenta también incluir en los convenios, especialmente en los casos de exclusión o «descuelgue», ventajas especiales para sus afiliados.

EVOLUCIÓN A LARGO PLAZO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Las transformaciones de la industria ya estaban afectando a las organizaciones empresariales antes del inicio de la crisis, como señala claramente el informe Evolución estructural de los interlocutores sociales – organizaciones empresariales.

En la UE-15, donde las organizaciones empresariales cuentan con una larga tradición, existe una tendencia a largo plazo hacia la consolidación y concentración, dirigida a reforzar y racionalizar la representatividad. Esta tendencia suele concretarse en la fusión de las asociaciones que cuentan con menos afiliados para crear confederaciones multisectoriales de organizaciones empresariales nacionales de máximo nivel (OEMN), o bien de asociaciones sectoriales y organizaciones empresariales por separado, es decir, de OEMN «duales».

Esta consolidación ya se había producido en buena parte antes del año 2000, por lo que actualmente predomina la estabilidad y se prevén pocas nuevas fusiones de OEMN. La situación es algo distinta en los Estados miembros de Europa central y oriental adheridos en 2004 o posteriormente. En estos países, en los que las organizaciones empresariales solo cuentan realmente con unos 20 años de vida, también se constatan algunos procesos de consolidación. En Bulgaria, por ejemplo, se han producido recientemente algunas fusiones y en Rumanía hay síntomas de que su compleja estructura de OEMN atraviesa un proceso de racionalización. Sin embargo, en varios países la situación es cambiante, ya que intenta reflejar la actual transformación de la economía y las nuevas percepciones de los empresarios sobre el modelo ideal de representación al máximo nivel. Desde 2003 se han creado nuevas OEMN en Polonia, Rumanía y Eslovenia.

Al tiempo que la función negociadora y representativa de las OEMN experimentaba pocos cambios durante la pasada década, muchas de ellas han intensificado su orientación hacia la prestación de servicios a sus afiliados, ampliando su alcance o creando otros nuevos, al objeto de satisfacer mejor las necesidades de los empresarios en un entorno de transformación. Entre los servicios prestados habitualmente se incluyen actividades como grupos de interés, asesoramiento y consultoría, información y análisis, redes de contactos, y asistencia en materia de comercio exterior. Pueden llegar incluso a ofrecer financiación o facilidades crediticias, servicios de gestión y asesoramiento jurídico.

Los recientes cambios en la estructura de las organizaciones empresariales sectoriales (OES) reflejan en gran medida el declive de la industria tradicional y el crecimiento de los servicios y de las empresas de alta tecnología. En algunos países, los cambios han traído consigo además la privatización de los servicios públicos tradicionales y la ampliación de las funciones de las empresas de carácter social o sin fines de lucro. En muchos países, las OES se han fusionado para formar grandes organizaciones, a menudo como respuesta a la pérdida de peso económico de la industria tradicional. En algunos casos se han creado «súper-OES» que abarcan varios sectores relacionados. No obstante, paralelamente con estas fusiones que han reducido el número total de OES, han aparecido otras en los sectores nuevos o en crecimiento, como las tecnologías de la información y la consultoría, o en los sectores de reciente creación a consecuencia de la

desregulación o privatización de empresas públicas, como por ejemplo en los servicios postales y las compañías eléctricas.

Un aspecto fundamental de las OES es su intervención directa en la negociación colectiva del sector. Como alternativa, cuando dicha negociación se lleva a cabo preferentemente a nivel de empresa, en muchas ocasiones las OES ofrecen asistencia a sus empresas afiliadas en estos procesos. En muchos países, la negociación colectiva se realiza de forma más descentralizada, dada la aspiración de las empresas a lograr una mayor flexibilidad. Por lo general las OES han respondido concediendo un mayor margen de autonomía a las empresas en los acuerdos sectoriales, renunciando a una parte de sus funciones negociadoras a cambio de mantener su relevancia y evitar pérdidas de afiliados.

El informe analizó también la aparición de organizaciones que agrupan a las empresas con arreglo a otras clasificaciones distintas de las tradicionales, esto es, por sector, extensión territorial o tipo de empresa. Parece que son cada vez más frecuentes las organizaciones específicas de mujeres emprendedoras y titulares de empresas, o de personas procedentes de la inmigración. Sin embargo, no existe confirmación de que estas nuevas organizaciones actúen como órganos empresariales o de que dediquen una parte importante de su actividad a los asuntos laborales. En relación con el empleo, las organizaciones «no tradicionales» más importantes son las que agrupan a las empresas comprometidas con la responsabilidad social corporativa, o a las creadas para canalizar las preocupaciones de los empresarios en relación con problemas específicos en materia de igualdad y diversidad. Otro factor común, la nacionalidad del accionariado de la empresa, constituye la base de algunas organizaciones empresariales que representan a los inversores extranjeros en algunos países y que pueden ejercer una influencia significativa en las cuestiones relativas al empleo y a las relaciones laborales.

Aparentemente, las organizaciones empresariales han mantenido en general, o incluso aumentado sus niveles de afiliación, adaptándose a las nuevas necesidades de sus miembros cuando ha sido necesario hacerlo². Sin embargo, hay un aspecto en el que el cambio ha sido lento: el déficit de representación equilibrada en sus cúpulas directivas de las mujeres y de las personas pertenecientes a las minorías étnicas. Teniendo en cuenta la escasez de mujeres en puestos de dirección, unos pocos países están empezando a introducir cuotas de género en los consejos de administración de las empresas.

Red europea de Eurofound

Los observatorios de Eurofound – el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (EIRO), el Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo (EWCO) y el Observatorio Europeo de la Reestructuración (ERM), que representa a su vez una de las principales actividades del Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) – vigilan la evolución y tendencias en el ámbito de las condiciones de trabajo, relaciones laborales y reestructuraciones de empresas. Los observatorios se apoyan en la labor de una red de expertos a nivel nacional y europeo responsables de describir, comparar y situar en su contexto la información y los resultados de los estudios sobre la vida laboral. La Red de Observatorios Europeos (NEO) es el marco donde se planifican y coordinan estas tareas. Cada uno de los observatorios publica un resumen anual relativo a su esfera de actividad en sus sitios web específicos, así como una variedad de informaciones actualizadas, informes analíticos comparativos, datos de encuestas y hojas informativas sobre reestructuraciones de empresas.

² También aquí conviene hacer una salvedad: los datos del informe, publicado en 2010 pero que refleja una situación anterior, puede que no recojan los efectos de la crisis sobre las cifras de afiliación.

Cómo vivimos hoy – 5

La calidad de vida en Europa

La Encuesta Europea sobre Calidad de Vida (EQLS) que Eurofound lanza cada cuatro años, examina las cuestiones relativas al empleo, ingresos, educación, vivienda, familia, salud, conciliación de la vida laboral y familiar, satisfacción vital y percepción de la sociedad. Presenta un amplio panorama que revela los aspectos en que se diferencia y en que coincide la vida de los ciudadanos de los países de la UE-27, así como de Noruega y de los países candidatos como Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Croacia (los denominados 3PCA). El trabajo de campo correspondiente a la tercera oleada de la encuesta se efectuará durante los últimos meses de 2011.

UNA MIRADA A NUESTRA FORMA DE VIDA

La mejora de la calidad de vida de los individuos y de la sociedad se torna cada vez más compleja en una Unión que reúne a 27 países distintos. Significa promover la cohesión social en sociedades en cuyo interior la diversidad crece constantemente. Por otro lado, la crisis económica hace que sea aún más urgente el objetivo de lograr que las sociedades europeas no se fracturen en dos clases de ciudadanos: los afectados directamente por la crisis y los que han salido indemnes de ella.

La forma en que percibimos nuestra vida depende de muchos factores. Algunos de ellos tienen carácter objetivo, como ocurre con nuestros ingresos y el nivel de vida que nos permiten alcanzar. Sin embargo, existe una serie de factores que también influyen de manera importante. La Encuesta Europea sobre la Calidad de Vida (EQLS) de Eurofound, realizada por última vez en 2007, preguntó a los encuestados sobre la forma en que veían su vida, comparando estas respuestas con otras de sus respuestas relativas a una variedad de temas, como la vivienda, el lugar de residencia, la situación familiar y el empleo, por mencionar únicamente algunos. El análisis pormenorizado de los resultados permitió a Eurofound determinar los aspectos que más influían en la satisfacción vital de las personas, o a la inversa, los problemas que afectaban más negativamente a dicha satisfacción.

Tradicionalmente, los países se han preocupado por su desarrollo económico medido a través del respectivo producto interior bruto (PIB). Sin embargo, crece rápidamente el interés por encontrar otras fórmulas capaces de medir la calidad de vida con mayor fidelidad que los indicadores económicos convencionales. Es cierto que las dificultades económicas afectan a muchos ciudadanos. Sin embargo, los profundos cambios que han experimentado las sociedades europeas – como la globalización, el envejecimiento de la población, el desplazamiento de las actividades industriales tradicionales a los servicios con una mayor base tecnológica y la presión sobre los servicios públicos – pueden provocar un impacto emocional negativo, incluso cuando los indicadores económicos señalan que la situación está mejorando. Cada vez se ensancha más la brecha entre el retrato que trazan las estadísticas y la percepción que tienen las personas de sus condiciones de vida, un problema que podría abordarse mediante decisiones políticas dirigidas a reflejar mejor la vida real de los ciudadanos europeos.

¿Cómo viven los europeos?

En los Estados miembros que se adhirieron en 2004 y 2007 y en los países candidatos, los hogares suelen consistir en parejas que viven con sus hijos y con otros familiares, lo que hace que su tamaño sea mayor que en los países de la UE-15. Por ejemplo, en Dinamarca el tamaño medio de la familia es de 2,5 personas, mientras que en Turquía asciende a 4,2. Entre las personas de mediana edad (entre 35 y 49 años), la situación familiar más frecuente es vivir en pareja. Este régimen de convivencia es el más extendido, ya que incluye al 60 % de la población de la UE-15 y a más del 70 % de los nuevos Estados miembros y países candidatos.

Las personas de mayor edad – de más de 65 años – presentan una mayor probabilidad de vivir solas, o de convivir con una pareja sin hijos. Aunque por lo general la mayoría de los hombres de este grupo de edad viven con su pareja, la

mayor esperanza de vida de las mujeres significa que el número de ancianas que viven solas es mayor. Esto plantea problemas específicos en relación con los servicios asistenciales y con la forma de atender las necesidades de este grupo de personas. Y las previsiones futuras que apuntan a un aumento de la proporción de personas mayores en el conjunto de la población significan una mayor presión sobre los proveedores de cuidados informales o familiares (por lo general mujeres).

Sin embargo, entre los jóvenes (de edad comprendida entre 18 y 34 años), y las personas mayores (de más de 65 años) existe una mayor diversidad en la composición de los hogares.

Combinación del trabajo y familia

El cambio demográfico y la evolución del mercado laboral están transformando la vida laboral y familiar de los europeos, con consecuencias de largo alcance para nuestro futuro. En nuestros días las personas tienen menos hijos, viven más tiempo y cambian más fácilmente de lugar y de país. Ahora es normal que las mujeres trabajen fuera del hogar, lo que implica cambios en la forma en que hombres y mujeres entienden sus respectivas funciones. En los centros de trabajo, mientras tanto, el empleo es cada vez menos seguro, a medida que las reestructuraciones de empresas y las transformaciones de la industria crean una mayor inestabilidad, sin mencionar ya el impacto de la recesión. Por otro lado, las modalidades de contratación son más flexibles y menos predecibles que durante los años anteriores.

Las políticas europeas insisten en la importancia de conciliar la vida laboral y familiar al objeto de que un mayor número de personas – sobre todo las mujeres – no se vean obligadas a elegir entre tener hijos y acudir a un trabajo. El razonamiento es que al tiempo que se incrementa la población ocupada y mejora el crecimiento económico, también las tasas de natalidad deben crecer para contrarrestar, en cierta medida, el envejecimiento de la población que se está produciendo.

Aunque las mujeres se han incorporado masivamente a la población activa en toda Europa, en muchos países siguen siendo habituales los modelos de familia tradicional, con el hombre como sostén económico y la mujer trabajando dentro del hogar todo el tiempo. En Turquía, solamente en el 4 % de las parejas trabajan los dos fuera del hogar, mientras que en Suecia lo hacen el 57 % de las parejas. Es mucho más probable que ambos miembros de la pareja trabajen cuando no tienen hijos o solo tienen uno. No resulta sorprendente que ambos trabajen cuando se puede disponer con facilidad de servicios de atención infantil. En los países del Benelux y en Francia, por ejemplo, donde los servicios de este tipo están disponibles desde los dos meses de edad, en aproximadamente las dos terceras partes de las parejas con hijos trabajan ambos progenitores. No obstante, las madres solteras se encuentran en una situación singular. En todos los países tienen una probabilidad mayor de estar desempleadas y de no formar parte de la población activa que las madres que tienen pareja.

¿Hasta qué punto estamos satisfechos con nuestra vida?

Existen claras diferencias en lo relativo a la satisfacción vital de los europeos, dependiendo de los grupos de países. Los ciudadanos de la UE-15 son los más satisfechos y los de los países candidatos los menos satisfechos, mientras que los pertenecientes a los nuevos Estados miembros ocupan una posición intermedia. Esto no significa, evidentemente, que en los países de la UE-15 existan motivos intrínsecos para estar más satisfechos. Las distintas valoraciones de los ciudadanos dependen casi exclusivamente de las diferentes circunstancias por las que atraviesan en cuanto al empleo, ingresos, edad, estado de salud, ayudas sociales disponibles y calidad de los servicios sociales y organizaciones ciudadanas.

Aunque el dinero no compra la felicidad, el nivel de vida adecuado constituye el elemento que más influye en el sentimiento de satisfacción vital. Quienes no logran satisfacer las necesidades consideradas generalmente como esenciales se sentirán mucho menos satisfechos con su vida. Algunos factores pueden contribuir a aliviar esta situación:

para quienes padecen privación material, la posibilidad de obtener una suma importante de dinero en caso de emergencia afecta positivamente a su sensación de bienestar. Los servicios públicos de buena calidad también contribuyen en buena medida al sentimiento general de satisfacción vital de quienes son víctimas de privaciones.

Medición del sentimiento de privación: los seis factores esenciales

La EQLS ha tratado de medir el sentimiento de privación preguntando a los encuestados si, en caso de desearlos, se podían permitir todos los bienes indicados en una lista de seis factores de bienestar básicos³, a saber: calentar suficientemente el hogar, disfrutar de una semana de vacaciones al año lejos de casa, sustituir los muebles obsoletos, comer carne, pollo o pescado cada segundo día, comprar ropas nuevas en vez de usadas, e invitar a la familia o amigos a casa una vez al mes.

La buena salud es el segundo factor más importante para sentirse satisfecho con su propia vida. Las personas con mala salud se sienten mucho menos satisfechas que aquellos cuya salud es buena. El desempleo, los ingresos escasos y los bajos niveles educativos también afectan a la satisfacción de las personas. No obstante, esto no significa necesariamente que las personas se sientan automáticamente más satisfechas con su vida a medida que aumentan sus ingresos. Ganar dinero influye principalmente en el sentimiento de satisfacción cuando las necesidades básicas no están cubiertas. Una vez cubiertas dichas necesidades, es posible que la gente se sienta más satisfecha cuando aumentan sus ingresos, pero el nivel de satisfacción no crece en la misma proporción.

Evidentemente, el trabajo influye sobre la satisfacción personal. Si, por un lado, los desempleados se sienten menos satisfechos que los empleados, por otro lado los jubilados se sienten más satisfechos que quienes continúan en situación de empleo (incluso después de introducir los ajustes correspondientes a factores tales como los ingresos y las ayudas sociales). Esto sugiere que las tensiones del trabajo y el problema de conciliar la vida laboral y familiar son bastante perjudiciales para el bienestar de las personas. No resulta una sorpresa que la calidad de trabajo aparezca como un factor importante: las personas que realizan tareas de tipo técnico o directivo se declaran, en general, algo más contentos con su vida.

Las personas con niveles educativos más bajos se sienten menos satisfechas, sobre todo porque el nivel educativo es determinante para el tipo de trabajo que se puede conseguir, el salario que se puede recibir y el nivel de vida resultante. Sin embargo, en los nuevos Estados miembros el bajo nivel educativo parece afectar directamente a la forma en que las personas perciben su propia vida. Pero tampoco aquí la relación funciona del mismo modo en ambas direcciones: los mayores niveles educativos no garantizan automáticamente una vida más feliz.

La investigación de Eurofound revela que la vida en pareja es un estado más satisfactorio para la mayoría de las personas. Los hombres y mujeres con pareja se declaran dos veces más satisfechos con su vida que quienes viven solos, y las parejas con hijos todavía más. Las personas divorciadas, separadas o que han enviudado son menos felices. De hecho, los divorciados y separados son menos felices que las personas cuya pareja ha fallecido. Y quienes están criando a un hijo sin la ayuda de una pareja son las personas menos satisfechas de todas. Para la mayor parte de las personas, como es lógico, el apoyo de la familia y amigos es un factor que contribuye de manera importante al sentimiento de bienestar.

³ Se trata de una adaptación de la escala original desarrollada por Eurostat.

Estos resultados indican que para elevar el nivel de bienestar de las personas y la calidad de vida en general, lo más importante es concentrarse en mejorar las circunstancias materiales de los más desfavorecidos, antes que en la mejora del nivel de vida promedio (aunque este objetivo sigue siendo relevante para los países candidatos con un alto índice de pobreza). Es fundamental, pues, seguir trabajando para reducir las desigualdades en el nivel de vida y especialmente para eliminar la pobreza.

Exclusión social

Una consecuencia de la ampliación de la UE hasta 27 Estados miembros ha sido la entrada de una serie de países con un nivel de vida inferior al existente en los 15 Estados miembros más antiguos. Muchos de estos países, al igual que los tres candidatos, presentaban en el momento de la encuesta tasas de desempleo e índices de pobreza más altos e infraestructuras de asistencia social más débiles. Estas grandes diferencias en las condiciones de vida hacen que el objetivo de cohesión en toda la UE sea más difícil de alcanzar.

Si bien las dificultades materiales derivadas de esta situación revisten en sí mismas una enorme gravedad, la política social otorga cada vez más importancia al problema más profundo de la exclusión social que suele acompañar a la pobreza. La exclusión social genera «vidas empobrecidas, no solo carteras vacías» (como describe Amartya Sen). Afecta a las personas que están en riesgo y que son más vulnerables. Refleja igualmente la importancia de la idea de pobreza relativa: aunque la persona haya alcanzado un cierto nivel de vida, si sus circunstancias son drásticamente peores que las de sus conciudadanos, seguirá sintiéndose empobrecida. La exclusión social implica asimismo que las relaciones con los demás se fragmentan y deterioran. Los investigadores de Eurofound llegaron a la conclusión de que son tres los factores que determinan la inclusión social: el acceso al empleo, la cobertura de las necesidades básicas y el apoyo de una familia o grupo de amigos.

Medición de la exclusión social

La EQLS incluye una serie de opciones de respuesta relacionadas con la exclusión social. El grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados con ellas se considera una forma de determinar si están integrados socialmente o no.

- «Me considero excluido por la sociedad».
- «Hoy la vida se ha hecho tan complicada que casi no sé hacia dónde ir».
- «No creo que los demás reconozcan el valor de lo que hago».
- «Algunas personas me desprecian a causa de mi trabajo o de mis ingresos».

En general, una gran mayoría (el 86 %) de los ciudadanos europeos se consideran bien integrados socialmente. Sin embargo, un porcentaje considerable (el 14 %) se sienten excluidos en cierta medida, y el 2 % completamente excluidos. Es más frecuente que las personas se sientan excluidas en los países más pobres (en términos de PIB por habitante), pero las variaciones son muy notables. Por ejemplo, aunque los países escandinavos tienen un PIB por habitante similar al de Austria, Bélgica y Francia, pocos de sus ciudadanos se consideran excluidos socialmente. La tasa de desempleo y los niveles de renta de un país también ejercen influencia, aunque algunos países parecen tener más éxito a la hora de mantener la integración social a pesar de un desempleo elevado. El sentimiento de exclusión social parece estar más extendido en los países candidatos, seguidos de los nuevos Estados miembros. (Las turbulencias sociales y económicas de las últimas décadas en estos países pueden haber desempeñado un papel fundamental en la difusión de este sentimiento).

Las personas que padecen privación material tienen más probabilidades de sentirse excluidas (siendo este también el caso de los desempleados). Es interesante comprobar que, aunque el sentimiento de privación está más extendido en los países candidatos, es precisamente en éstos donde menos influye sobre el sentimiento de exclusión. Quizá se deba precisamente a que la privación es allí más común que quienes la padecen no se sienten excluidos respecto a sus conciudadanos.

Tampoco sorprende que la situación doméstica influya igualmente sobre el bienestar de las personas. Las parejas, con o sin hijos, se sienten excluidas en menor grado que las personas que viven solas, o que los progenitores sin pareja (que ocupan el último lugar de la escala). Por otra parte, la privación que sufren los ciudadanos puede verse aliviada con las ayudas sociales adecuadas. La EQLS examinó el alcance y los tipos de apoyo que es posible esperar de los amigos y la familia. Observó que, por regla general, los ciudadanos de la UE-15 recurren con mucha mayor frecuencia a sus familiares cuando necesitan ayuda económica urgente. El 70 % de los ciudadanos de estos países recurrirían a sus familiares, mientras que en Bulgaria y Letonia, por ejemplo, solo lo harían el 42 y el 48 % respectivamente. Sin embargo, una minoría importante de europeos no tienen a nadie a quien recurrir cuando necesitan ayuda económica. En Portugal, el 30 % de los encuestados afirman no tener ninguna fuente de ayuda económica; les siguen de cerca los húngaros, el 29 % de los cuales indican que no cuentan con esta posibilidad, y los búlgaros (el 23 %).

Lógicamente, las personas se ayudan mutuamente no solo con dinero. Es más frecuente aún recurrir a alguien cuando se necesita hablar de algo. En España y Malta, el 74 % de los encuestados declaran que recurrirían a un familiar, frente al 52 % en Francia y la República Checa. Nuevamente, un grupo minoritario – más pequeño en este caso – afirma que no tiene a nadie a quien recurrir; las mayores proporciones de ciudadanos que dicen estar básicamente solos son el 10 % en Luxemburgo, el 9 % en Estonia y el 8 % en Francia.

En su Anuario 2009 – Condiciones de vida y de trabajo en Europa, Eurofound describió que los ciudadanos europeos estaban asistiendo a un cierto deterioro en la calidad de su tejido social, reflejado, por ejemplo, en una pérdida de confianza en sus instituciones políticas. La buena calidad del tejido social es un elemento fundamental del modelo social europeo, y la investigación de Eurofound sobre la calidad de vida puede contribuir al seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo. Las conclusiones de la tercera EQLS, cuyo trabajo de campo comenzará a finales de 2011, arrojarán más luz sobre la evolución de esta faceta de la calidad de las sociedades europeas.

Salud mental

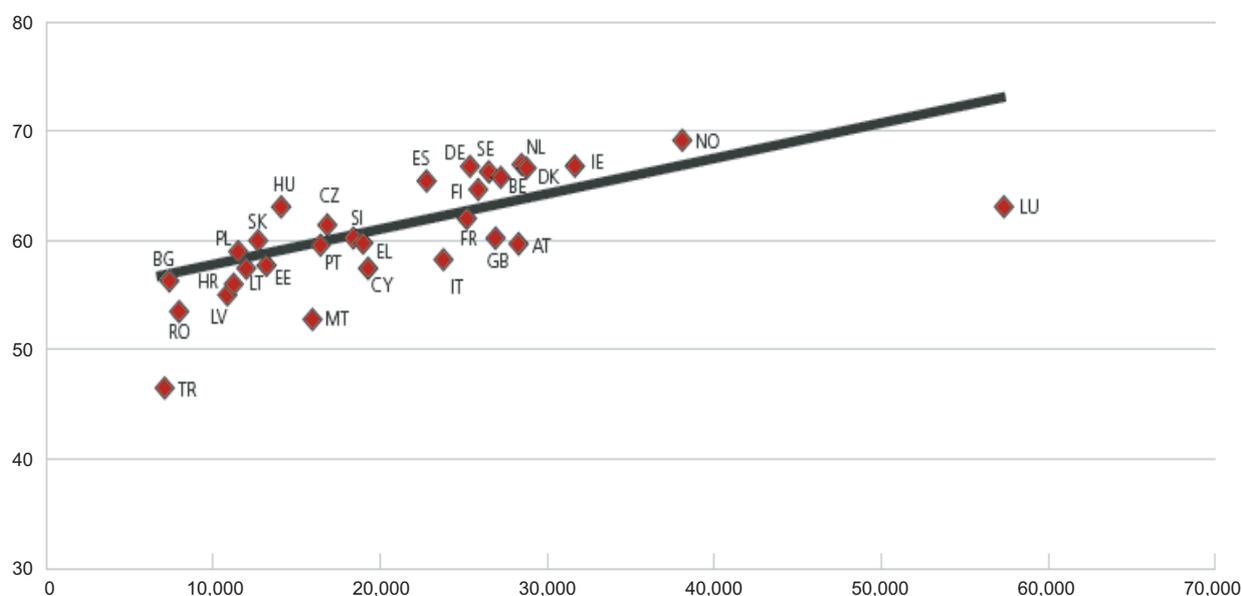
La EQLS trató asimismo de evaluar, con carácter general, el bienestar de las personas en el aspecto mental. El nivel de bienestar psicológico varía considerablemente en Europa. En una escala de 100, Turquía es el país que obtiene la puntuación más baja (46 puntos), mientras que los noruegos parecen disfrutar de la mejor salud mental, asignándose a sí mismos una puntuación próxima a 70. Los diez últimos países de la clasificación pertenecen todos a los nuevos Estados miembros y países candidatos. Esto indica que el bienestar mental tiene que ver con la situación económica de un país. El gráfico siguiente muestra la existencia de una correlación entre el PIB por habitante de un país y el nivel de bienestar mental de sus ciudadanos. Sin embargo, el patrón ilustrado en el gráfico es reflejo, no solo del PIB de los países en cuestión, sino también de diversos factores que guardan relación con la riqueza, tales como el nivel de desarrollo social e institucional. Por ejemplo, los países con mayores niveles de PIB por habitante suelen invertir más en sanidad y disponen de un sistema de asistencia social más desarrollado.

Medición de la salud mental

El índice de salud mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS-5), integra las respuestas a cinco preguntas con vistas a la determinación de la salud mental. Aunque las preguntas pueden parecer bastante genéricas, se ha comprobado que representan realmente un buen filtro para detectar la depresión entre la población en general y, por consiguiente, un útil instrumento para medir la salud mental. En la encuesta se pregunta a los entrevistados cuál de las afirmaciones siguientes indica adecuadamente la forma en que se han sentido durante todo el tiempo, en parte del tiempo o en ningún momento del período de las dos semanas anteriores a la encuesta:

- «Me he sentido animado y de buen humor»;
- «Me he sentido tranquilo y relajado»;
- «Me he sentido activo y vigoroso»;
- «Me he despertado despejado y descansado»;
- «Mi vida diaria ha estado llena de cosas que me interesan».

Figura 7: Puntuación media en el índice OMS-5, por país y PIB por habitante (en EPA y euros), 2005



También dentro de cada país los ingresos parecen estar relacionados con el bienestar mental, ya que quienes ocupan los puestos superiores de la escala se sienten habitualmente mejor que quienes están más abajo. Es interesante constatar que en los países más ricos existe una menor disparidad en el sentimiento de bienestar que en los países más pobres. Los efectos psicológicos positivos de una mayor riqueza nacional parecen estar repartidos de un modo más uniforme. Por otro lado, en los países más ricos las personas que se encuentran en la parte inferior de la escala suelen sentirse más felices que los que ocupan los primeros puestos en los países más pobres: por ejemplo, las personas incluidas en el cuartil inferior de la distribución de la renta correspondiente a los países de la UE-15 siguen puntuando mejor en términos de salud mental que las personas incluidas en el cuartil intermedio de los nuevos Estados miembros, o en el cuartil superior de los países candidatos.

Cómo lograr la integración en las ciudades de Europa 6

La Red Europea de Ciudades para la Política de Integración Local de los Inmigrantes (Cities for local integration policy, CLIP) es una red de 31 ciudades europeas que colaboran entre sí para apoyar la integración social y económica de los inmigrantes. La red permite a las administraciones locales aprender unas de otras y definir políticas de integración más eficaces. Previamente se había centrado en los problemas relacionados con la vivienda, la igualdad y la diversidad en el empleo municipal y en la prestación de servicios a nivel local. Este año, el Anuario pasa revista a las lecciones aprendidas en el ámbito de las políticas interculturales y relaciones intergrupos de las ciudades. Una última sección examinará la iniciativa empresarial en el terreno étnico.

Para mayor información, visite www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm

CÓMO AFRONTAR EL DESAFÍO DE LA DIVERSIDAD

A lo largo de las últimas décadas, las ciudades de Europa han presentado una diversidad cada vez mayor desde el punto de vista étnico, cultural y religioso. Este aumento de la riqueza cultural puede representar también un desafío para la capacidad de los municipios de mantener relaciones constructivas con los distintos grupos. En este sentido, los resultados actualizados en 2009 de la Encuesta europea sobre la calidad de vida (EQLS) de Eurofound señalan la creciente percepción en toda la UE de que las relaciones entre los grupos étnicos se han deteriorado.

Publicado en 2010 en el marco del proyecto CLIP, el informe Políticas interculturales de las ciudades europeas describe la forma en que más de 30 ciudades de toda Europa están tratando de mejorar el entendimiento mutuo y tender puentes entre los diversos grupos étnicos y religiosos que componen su población. Ha dedicado una atención especial a la situación de las comunidades musulmanas en las ciudades europeas, por ser el Islam la religión «nueva» más extendida en todas ellas.

Los investigadores comentaron estos problemas con 700 entrevistados en las 31 ciudades de la red CLIP, entre ellos funcionarios municipales, representantes de las asociaciones de inmigrantes, líderes religiosos, ONG, organizaciones asistenciales e interlocutores sociales. El 40 % de los entrevistados eran inmigrantes o miembros de organizaciones de inmigrantes, o bien de grupos étnicos minoritarios.

Así pues, ¿cómo conviven los diferentes grupos en las ciudades de Europa? En general se puede afirmar que el retrato trazado por el estudio CLIP presenta rasgos desiguales. Aunque parece que los grupos conviven pacíficamente, la cooperación es limitada. Aparentemente las relaciones son de carácter pragmático y amistoso. Por otro lado, se están reforzando cada vez más las políticas y programas en el marco de la lucha contra la discriminación. Afortunadamente, la mayor parte de las ciudades que participaron en el proyecto apenas observaban señales de una radicalización grave de sus jóvenes, ya se trate de jóvenes musulmanes de sexo masculino que abrazan versiones totalitarias del Islam o de sus coetáneos en la población mayoritaria que gravitan hacia ideologías de corte ultranacionalista y racista. A pesar de ello, algunas ciudades como Ámsterdam (véase la página 64) han adoptado un enfoque proactivo para contrarrestar la aparición de estos ejemplos de extremismo.

Una vez dicho esto, procede señalar que los inmigrantes apenas participan en la definición de la política intercultural de las ciudades donde residen. Son muy pocos los inmigrantes que ocupan cargos electos y en algunas ciudades no hay ninguno. Una razón fundamental para ello es que en muchos países los extranjeros inmigrantes carecen de derecho de voto. Puesto que la representación de los inmigrantes y de las minorías en los ayuntamientos es tan reducida, la articulación de los intereses de los inmigrantes a nivel local se realiza a través de órganos consultivos. Por otro lado, la «competencia intercultural», es decir, la capacidad para comunicarse más allá de las fronteras culturales, aparece como

un bien escaso entre los miembros de ambas comunidades, mayoritaria y minoritaria. En muchas ciudades existe una amplia percepción de discriminación contra las comunidades de inmigrantes en aspectos como el empleo, la educación y la vivienda. Las conclusiones de la EQLS que indican que los ciudadanos consideran que las tensiones étnicas van en aumento parecen coincidir con la investigación de CLIP en algunas ciudades.

Un aspecto fundamental de la discriminación es el relativo a la vivienda: los inmigrantes se enfrentan con más dificultades a la hora de encontrar una vivienda de calidad y asequible en zonas no segregadas. Los funcionarios municipales y los representantes de los inmigrantes en muchas de estas ciudades insisten en que la aparición de barrios segregados y desfavorecidos puede afectar negativamente a las relaciones entre los diferentes grupos sociales. Los inmigrantes, en particular los musulmanes, padecen también discriminación en el mercado laboral, ya se trate de solicitar un trabajo, un puesto de aprendiz o incluso un trabajo en prácticas.

En muchas ciudades, las tasas de desempleo entre los inmigrantes son más altas que entre la población autóctona y son muchos los inmigrantes que desempeñan trabajos mal retribuidos. (Aunque esto se aplica a la mayoría de los grupos de inmigrantes, parece ser especialmente cierto en el caso de los musulmanes). Entre los motivos mencionados para ello se incluye el nivel educativo más bajo de los inmigrantes, la falta de dominio de la lengua del país anfitrión, los problemas para convalidar las cualificaciones adquiridas en otro país y la discriminación en materia de empleo y de educación. La falta de trabajo puede traducirse posteriormente en pobreza, la cual plantea dificultades añadidas para la integración y participación, y los actuales problemas económicos con que se enfrenta Europa probablemente contribuirán a agravar aún más esta situación.

Muchos representantes de los inmigrantes se muestran preocupados por la discriminación en el sistema educativo. Aunque en la mayor parte de las ciudades CLIP se han aplicado medidas tales como la preparación preescolar, la comunicación con los padres inmigrantes y los cursos de idiomas, muchos creen que el sistema educativo no está haciendo lo suficiente para luchar contra la discriminación y superar la desigualdad en el ámbito de la enseñanza. Dada la importancia de la educación a la hora de acceder a mejores puestos de trabajo, este déficit educativo es un serio motivo de preocupación.

Fomento de mejoras en las relaciones

La mayor parte de las organizaciones de inmigrantes disponen de recursos muy limitados. Casi todas las ciudades de la red apoyan a estas organizaciones, ya sea a través de subvenciones directas o facilitándoles locales o ayudas para alquilarlos. Lo más frecuente es que las administraciones locales financien directamente las actividades de estas organizaciones, por ejemplo los festivales culturales, el cuidado de los ancianos, las ayudas para los estudiantes o los cursos de idiomas. Algunas ciudades promueven el uso compartido de edificios para incentivar los encuentros informales y la cooperación entre los distintos grupos. En Ámsterdam, por ejemplo, un gran edificio alberga a 25 organizaciones de inmigrantes y dispone de mucho espacio para que otras organizaciones externas puedan alquilarlo a un precio módico.

Aunque la financiación y la potenciación de las organizaciones de inmigrantes son temas importantes, que ya son objeto de medidas políticas en la mayoría de las ciudades, su reconocimiento tiene también un carácter esencial. Los ejemplos prácticos tomados de diversas ciudades indican que las asociaciones de inmigrantes desearían obtener un mayor reconocimiento por parte de las ciudades en las que actúan. Una de las fórmulas aplicadas para ello consiste en la creación de un órgano consultivo formado por organizaciones de inmigrantes, que aconseja al ayuntamiento sobre los temas de política local. Esta medida sirve para reconocer oficialmente la existencia de las comunidades de inmigrantes y para asignarles una función específica (aunque las competencias efectivas de tales órganos han sido objeto de debate).

Desarrollo de las competencias interculturales

Las competencias interculturales – la capacidad para comprender a las distintas culturas, desenvolverse adecuadamente entre ellas y poseer la sensibilidad necesaria para comunicarse con personas de diferentes orígenes – pueden servir para superar la incompreensión entre las culturas y para mejorar sus relaciones. Varias ciudades de la red se esfuerzan por mejorar las competencias interculturales de sus residentes aplicando diversos métodos, entre ellos los siguientes:

- formación intercultural del personal administrativo;
- proyectos educativos multiculturales;
- programas para reforzar las capacidades lingüísticas de los inmigrantes.

En más de una tercera parte de las ciudades, las administraciones ofrecen cursos de formación sobre temas interculturales y relativos a la diversidad a los miembros del personal que tratan directamente con los ciudadanos y a los directivos con responsabilidades en la gestión de recursos humanos, para informarles sobre las necesidades de las personas pertenecientes a las minorías étnicas o religiosas.

Refuerzo de las capacidades lingüísticas

El idioma representa un elemento clave de integración en el país anfitrión, sobre todo en el sistema educativo y en el mercado laboral. Por este motivo, la mayor parte de las ciudades de la red ofrecen formación a los inmigrantes en la lengua del país. Además, las ciudades consideran que el dominio del idioma local por parte de los inmigrantes es beneficioso, tanto para mejorar el nivel de autoestima cultural como para potenciar las competencias lingüísticas colectivas de la ciudad. En algunas ciudades se ofrecen cursos de idiomas en combinación con el cuidado de los niños, una iniciativa muy apreciada por las madres.

Mejora de las relaciones con la policía

Las ciudades de la red CLIP han abordado de distintas formas el problema de mejorar las relaciones entre la policía y los grupos de inmigrantes, introduciendo programas de formación destinados a mejorar la sensibilización intercultural de los agentes de policía, poniendo en marcha campañas informativas para la población inmigrante acerca del trabajo de la policía, e institucionalizando el diálogo y la cooperación entre las fuerzas de seguridad y las asociaciones de inmigrantes. La mejora del nivel de sensibilización intercultural de la policía constituye un elemento esencial para evitar muchos malentendidos que pueden generar tensiones, y ayuda a los agentes a prevenir y desactivar más eficazmente las situaciones de conflicto. Puesto que la comunicación es otro de los elementos esenciales del trabajo policial, algunas ciudades han introducido cursos de formación para policías en los que se enseñan las lenguas de los inmigrantes.

Religión

La aparición de «nuevas» religiones en las ciudades europeas, si bien supone una oportunidad de enriquecimiento cultural, en muchos casos ha sido motivo de preocupación y provocado conflictos interculturales. Teniendo en cuenta que la comunidad musulmana es el grupo religioso minoritario más extendido en Europa, la mayor parte de las políticas emprendidas por las ciudades europeas para fomentar el diálogo intercultural se dirigen a este grupo. Los edificios de uso religioso – concretamente las mezquitas – son el símbolo más palpable de la presencia de una religión. Por otro lado, ofrecen un espacio físico vital para las prácticas religiosas y el encuentro entre los miembros de la comunidad. Algunas ciudades como Frankfurt, Turín y Stuttgart apoyan activamente la construcción y mantenimiento de los edificios destinados al culto, proporcionando terrenos, información y respaldo político. Para las autoridades municipales la cuestión de los edificios de uso religioso parece ser el principal desafío. En 17 ciudades, los entrevistados declararon que la planificación y construcción de lugares de culto representaba un problema para las relaciones entre las comunidades, especialmente cuando el edificio en cuestión era una mezquita. Otro aspecto a considerar en relación con estos edificios es la reacción de la comunidad mayoritaria ante su construcción. En Frankfurt surgió un conflicto cuando se anunció la

construcción de una nueva mezquita y los funcionarios municipales organizaron reuniones con los residentes y con los representantes religiosos para despejar las dudas planteadas.

EJEMPLOS DE INICIATIVAS DE LAS CIUDADES

La Biblioteca de la Vida

Malmö

La Biblioteca Central de Malmö ha desarrollado un proyecto dirigido a promover los contactos personales. En su «Biblioteca de la Vida», cualquiera puede «tomar prestada» una persona, en vez de un libro, durante 45 minutos para conocer mejor su vida y experiencias específicas. La persona «prestada», que cada semana es distinta, proviene de una variedad de entornos diversos. Este popular proyecto ha atraído la participación de los grupos minoritarios y mayoritarios.

Lucha contra la radicalización

Ámsterdam

Tras el asesinato del director de cine Theo van Gogh, Ámsterdam desarrolló una exhaustiva estrategia contra la radicalización de las minorías y la población mayoritaria, centrada especialmente en el Islam. El programa cuenta con una estrategia general de prevención que busca soluciones a las preocupaciones de los jóvenes musulmanes: por ejemplo, la frustración que les causa la discriminación. A nivel individual, la ciudad apoya formas de intervención como las tutorías, el asesoramiento, la asistencia social y el desafío a las ideologías que podrían radicalizar a los jóvenes en busca de su identidad cultural.

Atraer a los niños

Atenas

Las ciudades pueden incentivar la participación de los inmigrantes en las organizaciones mayoritarias. Por ejemplo, la ciudad de Atenas invita a los hijos de inmigrantes a unirse al movimiento de los jóvenes exploradores griegos (que actualmente cuenta con 2 500 afiliados en esta ciudad). El programa se desarrolla en colaboración con el Centro Intercultural del Departamento de Servicios para Inmigrantes, que sufraga los gastos de los niños correspondientes a la inscripción, uniformes y participación en las diversas actividades. El programa tendrá una duración de siete años y permitirá que 500 niños inmigrantes de entre siete y doce años se incorporen al movimiento de los jóvenes exploradores.

Mediación en los conflictos

Barcelona

Algunas ciudades recurren a los servicios de mediación para ayudar a resolver los conflictos interculturales. El Servicio de Mediación de Hospitalet, con el apoyo de la Diputación de Barcelona, dispone de una plantilla de doce expertos que intervienen en los conflictos barriales, en las reclamaciones relativas al uso de los espacios públicos y en los conflictos laborales.

Mejora de las relaciones con la policía

Frankfurt y Ámsterdam

Un proyecto de la ciudad de Frankfurt, «La policía y los inmigrantes entablan un diálogo» trata de calmar las tensiones entre la policía de la ciudad y sus residentes inmigrantes, proporcionando a ambas partes la oportunidad de conocerse mejor. En otras ciudades, por ejemplo en Ámsterdam, las organizaciones religiosas y de inmigrantes han tomado la iniciativa de invitar a los funcionarios de policía a visitar sus respectivas comunidades. Un grupo denominado Jóvenes Musulmanes de Ámsterdam comenzó a invitar a representantes de la policía a participar en sus programas, en un intento de solucionar lo que los miembros del grupo consideraban persecución policial.

Integración en Kirklees

Kirklees

El Foro de la Fe de Kirklees, en Inglaterra, anima a todas confesiones religiosas de la localidad a trabajar conjuntamente para eliminar la discriminación. El Foro organiza «comidas de la fe» en las que se ofrece un «menú» de temas a tratar, que las personas de todas las creencias pueden discutir mientras comen por un precio muy económico. Además, en el proyecto «Té para dos», se anima a los vecinos de grupos étnicos distintos a invitarse mutuamente a sus casas para tomar el té, con la finalidad de derribar las barreras culturales. Por otro lado, siete comunidades religiosas han creado centros interreligiosos en sus lugares de culto, reuniendo a creyentes budistas, sij, hindúes, musulmanes y cristianos. Además de sus otras funciones, los centros reciben visitas de escolares, que acuden para conocer mejor las diferentes prácticas religiosas. A pesar de los recelos iniciales por parte de algunos padres, el proyecto ha recibido generalmente una buena acogida, tanto por los niños como por los centros de enseñanza. Por otro lado, las diversas comunidades religiosas se dedican mutuamente una mayor atención y están comenzando a desarrollar nuevas fórmulas de cooperación.

ACTIVIDADES DE EUROFOUND

Una faceta esencial de la labor de Eurofound, relacionada con la comunicación de los resultados de sus investigaciones, consiste en las presentaciones y conferencias. Eurofound expone regularmente sus trabajos a los principales grupos interesados, como son las instituciones europeas y los interlocutores sociales. También patrocina o copatrocina actos en toda Europa, generalmente en asociación con los países a los que corresponde la presidencia rotatoria de la UE.

- En el mes de julio de 2010, Eurofound participó en la etapa irlandesa de la «Campaña del circo» organizada por la Comisión Europea para poner de relieve los beneficios que la Europa Social ofrece al ciudadano. Eurofound contribuyó con información y datos a esta campaña itinerante, que en 2010 recorrió cerca de 20 ciudades europeas, conmemorando el Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.
- En septiembre de 2010, Eurofound copatrocinó junto con el European Policy Centre una conferencia celebrada en Bruselas («Crecimiento económico para una mejor calidad de vida en Europa»), en la que presentó datos dirigidos a destacar los efectos de la crisis económica sobre la calidad de vida.
- En ese mismo mes de septiembre organizó otra conferencia en Sofía, en colaboración con el Gobierno búlgaro, que giraba en torno al problema del trabajo no declarado (el trabajo que, sin ser ilegal, no se declara a las autoridades por motivos relacionados con el pago de impuestos o seguridad social, o con el cumplimiento de la legislación laboral). La investigación de Eurofound sobre este tema permitió identificar dos estrategias políticas generales: por un lado, la basada en la disuasión (mejorando la detección o aumentando las sanciones), y por otro la encaminada a incentivar el cumplimiento, por ejemplo permitiendo la legalización del trabajo no declarado realizado anteriormente. En esta conferencia, Eurofound presentó sus conclusiones de forma más pormenorizada, incluyendo ejemplos de medidas a nivel nacional para abordar la cuestión del trabajo no declarado, extraídos de su base de datos de casos prácticos.
- En noviembre, Eurofound presentó en Bruselas las primeras conclusiones de su quinta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo, en una conferencia organizada conjuntamente con la presidencia belga de la UE. En dicha conferencia, bajo el título «Trabajando más tiempo en mejores condiciones - Las nuevas modalidades de trabajo y de organización de la carrera profesional», responsables políticos de alto nivel se reunieron para debatir el futuro de las condiciones de trabajo en Europa. Estas discusiones reciben un amplio tratamiento en el número 9 de la revista Foundation Focus de Eurofound – Trabajo y salud: ¿una relación difícil?

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Anuario 2010 – Condiciones de vida y de trabajo en Europa

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2011 – 50 p. – 21 x 29.7 cm

CÓMO CONSEGUIR LAS PUBLICACIONES DE LA UE

Publicaciones gratuitas:

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

Publicaciones en venta:

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

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

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

Cometido de Eurofound

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

¿Qué hace Eurofound por usted?

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

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

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