



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe

[Desigualdades en el trabajo durante la crisis Testimonio de Europa]

Bajo la dirección de Daniel Vaughan-Whitehead

¿Se han visto agravadas las desigualdades existentes por la crisis financiera y económica? ¿Ha generado la crisis nuevas tensiones y disparidades en el mercado de trabajo? ¿Qué enseñanzas podemos extraer para el futuro?

En el presente volumen quieren darse respuestas a estas preguntas desde diversos puntos de vista, analizando las consecuencias de la crisis en distintos ámbitos como el empleo, los salarios y los ingresos, las condiciones laborales y el diálogo social. Al mismo tiempo, se analiza si la crisis puede detener los progresos conseguidos en Europa en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. La presente recopilación, que evalúa las tendencias registradas en 30 países europeos y reúne 14 estudios nacionales de destacados especialistas europeos, arroja luz sobre un aspecto de la crisis muy poco documentado hasta la fecha, sus efectos microeconómicos a nivel de empresa, en las diferentes categorías de trabajadores y en los ámbitos de trabajo que les afectan directamente. Una serie de estudios de casos proporcionan información sobre las repercusiones específicas de las desigualdades en las empresas individuales o en los sectores, así como sobre las soluciones en materia de política adoptadas a nivel local con objeto de corregirlas.

La crisis ha tenido consecuencias en las desigualdades laborales existentes

Los datos obtenidos sobre países europeos muestran que la crisis ha agravado las desigualdades existentes y que determinadas categorías de trabajadores se han visto más afectadas que otras.

La primera causa de la desigualdad desencadenada por la crisis fue el impacto multipolar de los ajustes relativos al empleo aplicados a la fuerza de trabajo. La mayoría de los ajustes aplicados afectaron a trabajadores atípicos con contratos temporales o contratados por intermediación de agencias. La información procedente de España, Francia y Suecia, por ejemplo, refleja el modo en que los trabajadores temporales actuaban como amortiguadores del empleo durante la crisis. Baste recordar que el 90 por ciento de los puestos de trabajo perdidos en España eran de trabajadores temporales. Los jóvenes también se han visto muy afectados, como da muestra el rápido aumento registrado

por las tasas de desempleo correspondientes, dos veces mayor que el aumento experimentado en las tasas relativas a colectivos de otras edades en prácticamente la totalidad de los países Europeos. El desempleo cada vez mayor entre los jóvenes ha sido particularmente acusado en los tres Estados bálticos, España e Irlanda.

Los trabajadores poco calificados también se encontraron en primera línea de los recortes de puestos de trabajo. El inicio de la recesión trajo consigo la pérdida de empleos que requerían calificaciones relativamente altas, especialmente en el sector de los servicios financieros. Seguidamente, la crisis pasó a afectar a las empresas manufactureras, que tradicionalmente emplean a un elevado porcentaje de mano de obra semicalificada o sin calificaciones.

Las consecuencias sectoriales de la crisis en la construcción y las manufacturas, en las que tradicionalmente predomina la mano de obra masculina, también dan cuenta de por qué los hombres se ha visto afectados más directamente por la crisis y los despidos que ésta ha generado. En todos los países sobre los que se dispone de datos, la tasa de desempleo entre los hombres ha aumentado más que la de las mujeres. La diferencia es notable, de 6 puntos porcentuales o más en los tres países bálticos, España e Irlanda.

Ello no significa que las mujeres no se hayan visto afectadas por la crisis, ni que no hayan sufrido prácticas discriminatorias. Con frecuencia, las mujeres que trabajan en sectores donde predomina la mano de obra masculina han sido las primeras en ser despedidas. Las mujeres también parecen haber sufrido más recortes salariales que los hombres. Los datos sobre el Reino Unido también reflejan que con la crisis se ha detenido la reducción que estaba produciéndose en la brecha salarial por razones de género – que sigue siendo considerable en una serie de países europeos – y ponen de relieve otras formas de discriminación, como en el acceso de las mujeres a las prestaciones por desempleo. La reducción o supresión de las medidas destinadas a conciliar la vida laboral y la vida profesional también ha aumentado el nivel de estrés en el trabajo que sufren las mujeres trabajadoras.

Los salarios también representaron otro foco desigualdad durante la crisis. En toda Europa se ha acusado un retroceso en la evolución de los salarios reales, y algunos países no sólo han registrado recortes de los salarios reales, sino también de los salarios nominales, como Estonia, Letonia, Lituania y otros nuevos Estados Miembros de la Unión Europea. A menudo, la rebaja de los salarios ha sido el resultado de recortes en las horas de trabajo aplicados como alternativa a los despidos.

Los recortes salariales parecen haber sido más importantes en el sector público, por lo menos en una primera fase. Además, los recortes presupuestarios aplicados a la administración pública en la mayoría de los países irán seguidos – como ya se ha observado en Bulgaria, Grecia, Hungría e Irlanda – de más recortes salariales en el sector público, junto a reducciones de los puestos de trabajo, lo que convierte a los empleados de la administración pública en la categoría de trabajadores más expuesta.

El aumento a largo plazo del número de trabajadores mal remunerados ha continuado como resultado de las reducciones de las horas de trabajo, pero también de la congelación del salario mínimo legal. Las diferencias salariales entre los trabajadores que se encuentran en la cima y los que se encuentran en la base de la escala salarial también han aumentado, como notifican Bulgaria, Hungría y el Reino Unido. Así pues, la crisis intensificará las remuneraciones bajas a largo plazo en Europa, así como las

tendencias que estas provoquen en relación con la pobreza. Según unas encuestas llevadas a cabo por Eurofund en 2010, el 40 por ciento de los trabajadores, entre los que predominaban los trabajadores no permanentes y los trabajadores por cuenta propia, informaron de que tenían problemas para llegar a fin de mes con sus familias.

Las políticas y las instituciones han marcado la diferencia

En Europa más que en otras regiones, la combinación de medidas de estímulo, subsidios para preservar la inversión y la estabilidad laboral, y diálogo social, han ayudado a limitar los efectos de la crisis en el empleo y en la cohesión social. En esta publicación se presentan las prácticas óptimas aplicadas a este respecto. El «milagro alemán», por ejemplo, parece explicarse por una importante financiación pública, así como por el diálogo social entablado para estimular la reducción de las jornadas laborales. Suecia ha aplicado medidas específicas para ayudar a los jóvenes a mantener su empleo o a participar en programas de formación, evitando así un aumento de su desempleo a largo plazo. En Italia, el sistema Cassa Integrazione ha contribuido a mitigar el efecto de la crisis en el desempleo. Las políticas industriales destinadas a apoyar los sectores que se encuentran en dificultades, como la construcción y la automoción, también han resultado de ayuda. Allí donde no se han aplicado medidas de esta índole, como España, Italia y otros países, los efectos adversos de la crisis en el empleo han sido inmediatos.

El diálogo social ha hecho posible la negociación de alternativas a los despidos en una serie de empresas y de sectores, por lo general a través de reducciones de los salarios y/o de las horas de trabajo, en países como Alemania y Francia. Pero las empresas y los trabajadores que no contemplaban el diálogo social no pudieron beneficiarse de estas medidas y, en términos generales, las empresas recurrieron de inmediato a los recortes de puestos de trabajo para lidiar con la caída de la actividad económica. En países donde la negociación salarial es limitada, como Estonia, Letonia y Lituania, los recortes salariales fueron inmediatos y considerables.

Si bien las políticas y las instituciones han desempeñado un papel importante, los gobiernos han aplicado, por lo general, acuerdos o medidas como la reducción de la jornada laboral o el desempleo parcial, ya instaurados con anterioridad a la crisis, ampliándolos o apoyándolos más activamente. Cabe tener presentes estas enseñanzas a la hora de rediseñar mercados de trabajo y aplicar reformas institucionales.

El cambio de política que se produjo en la segunda mitad del decenio de 2009 – de medidas expansionistas anticrisis a políticas presupuestarias restrictivas – también puede cambiar los resultados en lo que a desigualdades respecta. Por lo general, los recortes en el empleo han sido mayores en el sector privado, pero recientemente se han extendido a los empleados del sector público. Si bien los hombres han sido los más afectados durante la primera fase de la crisis, la reducción de puestos de trabajo y los recortes salariales en el sector público y en el sector de los servicios, donde predomina la mano de obra femenina, repercutirán principalmente en las mujeres, invirtiendo así la decreciente brecha salarial por razones de género y la brecha relativa al desempleo que ha generado la crisis hasta la fecha. También es muy probable que otras categorías de empleados, más calificados y de más edad, pero también los trabajadores discapacitados y los trabajadores de hogares monoparentales, se vean afectados directamente por los recortes en el gasto presupuestario. Los empleados pertenecientes a

grupos étnicos minoritarios también se verán perjudicados debido a su concentración en determinados segmentos del sector público.

Es preciso controlar las consecuencias a más largo plazo de la crisis en la desigualdad

Es fundamental controlar las consecuencias no sólo a corto plazo, sino también a medio y más largo plazo. Los efectos en la desigualdad a menudo se detectan sólo con el paso de los años, especialmente si se tienen en cuenta indicadores cualitativos, como el capital humano y la calidad del empleo: la caída del gasto en formación a nivel de empresa detectado en los estudios de casos, junto a la reducción de los programas de formación financiados por el Estado, sólo adquieren dimensiones negativas a largo plazo. Así pues, los efectos reales de la crisis en las competencias y en las proyecciones profesionales, así como en materia de ingresos, también pueden aflorar sólo a más largo plazo, como ocurre con los efectos en la salud, la demografía y la sociedad en su conjunto.

Las medidas de flexibilización y sus consecuencias en la desigualdad también deberían evaluarse a más largo plazo. La crisis ha puesto de manifiesto que aquellos países que han dependido de ajustes de flexibilidad externa, como España, han experimentado graves dificultades en relación con el empleo. La dependencia excesiva durante cerca de 20 años en la contratación temporal ha tornado al país vulnerable, provocando una caída drástica del empleo como respuesta a la recesión económica.

En otros países, la crisis ha puesto de relieve la polarización de la fuerza de trabajo: Los trabajadores de la periferia de la fuerza laboral fueron los primeros en sufrir los recortes de puestos de trabajo, mientras el núcleo de la fuerza de trabajo permanecía protegido y con acceso a una serie de acuerdos institucionales.

Todos estos aspectos destacan la necesidad de un control continuado de las desigualdades en el trabajo.

El mensaje central del presente volumen puede resumirse en términos muy sencillos: Las desigualdades en el trabajo no sólo han contribuido a desencadenar la crisis económica, sino que han empeorado como consecuencia de la misma. Así pues, nuestro sistema económico general seguirá en peligro a menos que abordemos adecuadamente estas desigualdades. Esta situación debería motivar a todos los formuladores de políticas a preparar un programa sólido y una serie completa de políticas con objeto de hacer frente a este complejo problema.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2011

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

