

8.^a Reunión Regional Europea

INFORMACIÓN SOBRE flexiguridad



Organización
Internacional
del Trabajo

Las autoridades nacionales de toda Europa enfrentan el enorme desafío de regular sus respectivos mercados de trabajo, que están en rápida evolución, en el contexto de una economía globalizada. ¿Escucharán las peticiones de mayor flexibilidad? ¿O pueden confiar en un modelo de “flexiguridad”: nuevos modos de equilibrar flexibilidad y seguridad en relación al empleo, ingreso y protección social? En el contexto actual, con pérdidas masivas de empleo, el enfoque de flexiguridad requiere fortalecer la seguridad.

La flexiguridad necesita, y también promueve, tasas de empleo más altas. Sin empresas competitivas que tengan la capacidad de ajustar su fuerza de trabajo a las condiciones del mercado, el rendimiento del empleo será bajo. Sin embargo, los altos niveles de flexibilidad en el mercado laboral no pueden resolver por sí solos el problema del desempleo, a menos que los trabajadores cuenten con la suficiente seguridad laboral y de ingresos a través de asistencia intensiva para recontractación, programas activos destinados al mercado laboral y apoyo a sus ingresos, para de esta manera motivarlos a aceptar una movilidad y flexibilidad más altas y facilitar su adaptación. El diálogo entre gobiernos, trabajadores y empleadores sobre las decisiones políticas es la base de la flexiguridad.

En la UE-15 se ha puesto especial énfasis en la búsqueda de una mejor combinación de flexibilidad y seguridad, como un medio indispensable para mejorar la competitividad y, al mismo tiempo, mantener el modelo social europeo. Estudios de la OIT confirman el buen rendimiento de los mercados de trabajo de esos países, que han seguido el camino de la flexiguridad. También confirman la importancia del enfoque de flexiguridad para los nuevos países miembros de la UE y para aquellos que no forman parte de la UE, donde actualmente se combina un alto nivel de flexibilidad con baja seguridad en materia de empleo e ingreso.

Durante el período 1995-2006 hubo una tendencia continua hacia la flexibilidad de las relaciones de empleo en la región, lo cual provocó un crecimiento impresionante del empleo a tiempo parcial y temporal, con frecuencia no armonizado con una seguridad adecuada. La combinación adecuada de flexibilidad y seguridad es singular para cada país, y depende de la legislación nacional y de la negociación colectiva tradicional, la fuerza y experiencia de los interlocutores sociales, el desarrollo de las instituciones del mercado laboral, y de la voluntad política de destinar fondos para las medidas políticas. En la actual crisis económica, en la cual se ha producido una importante pérdida de puestos de trabajo, el enfoque sobre flexiguridad requiere que se otorgue mayor seguridad a los trabajadores, especialmente a aquellos que desempeñan trabajos atípicos o que han perdido o pueden perder su trabajo.

ESTADÍSTICAS CLAVE

- Existen marcadas diferencias en la proporción del tiempo parcial en la totalidad del empleo en la UE-15, oscilando desde 5,7 por ciento en Grecia a 46,2 en los Países Bajos en 2006.
- Muchas mujeres deben aceptar empleo a tiempo parcial debido a la falta de oportunidades de empleo alternativas. Mientras que sólo una de cada diez mujeres trabaja a tiempo parcial en Grecia, tres cuartos lo hacen en los Países Bajos.
- El empleo temporal tiene la tendencia a aumentar en 16 países de la UE-27, así como en los países balcánicos occidentales y en los países CEI. El crecimiento más rápido se registró en Polonia, donde los niveles aumentaron más de 5 veces entre 2000 y 2006.
- En contraste, la tasa de empleo temporal disminuyó en siete países de la UE durante ese período, en particular, en Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido.
- Los contratos temporales con frecuencia son considerados como un paso hacia contratos permanentes. En Luxemburgo y Austria, por ejemplo, más de 50 por ciento de los trabajadores con contrato temporal obtuvieron contratos permanentes, comparado con sólo 20 por ciento de Francia.
- El empleo independiente disminuyó en la gran mayoría de los países de la región.
- En 2006, el promedio de permanencia en el empleo* en la UE-15 fue de 11 años, comparado con sólo 9,8 en los nuevos países miembros de Europa Central y Oriental de la UE (excluyendo Bulgaria y Rumania).

* Definido como el período de tiempo que las personas actualmente empleadas han transcurrido con su actual empleador.

El papel de la OIT

Los gobiernos, junto con los empleadores y los sindicatos, deberían ponerse de acuerdo sobre la búsqueda de una estrategia más amplia e inclusiva de desarrollo social y económico, de acuerdo con las directrices de la Estrategia de Lisboa de la UE y del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Esto tiene particular importancia en un momento de creciente incertidumbre en los mercados financieros, lo cual ha hecho que el miedo a una recesión económica se expanda hasta llegar a las plantas de producción. Al igual que en el sector financiero, reducir la regulación del empleo es positivo hasta un cierto punto. Más allá de ese punto, aumentar la flexibilidad tiene efectos negativos no sólo sobre las personas, sino sobre toda la economía. Esto demuestra que un equilibrio sensato entre flexibilidad y seguridad puede ser necesario no sólo para el mercado laboral, sino también en otros ámbitos.

Normas clave de la OIT relacionadas con la flexiguridad

Relaciones de empleo claramente determinadas y reglamentadas son centrales en el debate de la flexiguridad. La reciente *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (No. 198)*, hace un llamado a los países miembros a adoptar una política nacional de protección de los trabajadores que se encuentran bajo una relación de trabajo. La Recomendación ofrece además orientación sobre las normas para determinar la existencia de una relación de trabajo, así como sobre control e implementación.

Otra importante norma internacional es el *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997, (No. 181)*, que solicita a los países miembros, de acuerdo con la ley y la práctica nacional, que tomen las medidas necesarias para garantizar protección adecuada para los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas, en relación a la libertad sindical y la negociación colectiva, el salario mínimo, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y el acceso a la formación.

Otros instrumentos importantes son el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (No. 158) y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (No. 168).

PRACTICAR LA FLEXIGURIDAD

El proyecto “flexiguridad” de la OIT que abarca Bulgaria, Croacia, Hungría, Lituania y Polonia pone en práctica este enfoque e ilustra las diferentes respuestas políticas de los países de Europa Central y Oriental a los desafíos del empleo. La OIT ha publicado también un libro* que contiene estudios comparados sobre flexiguridad y flexibilidad de los salarios en la región, así como cinco estudios de países sobre Bulgaria, Croacia, Hungría, Lituania y Polonia.

Los estudios y discusiones de la OIT durante sus reuniones han logrado que la flexiguridad cobre cada vez mayor importancia en la agenda regional y que aumente la conciencia sobre el enfoque de flexiguridad. La discusión sobre la flexiguridad como una opción política importante viene en aumento en la región, así como los pedidos a la OIT en materia de asesoría y asistencia técnica sobre este tema.

* Cazes, S.; Nešporová, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2007.

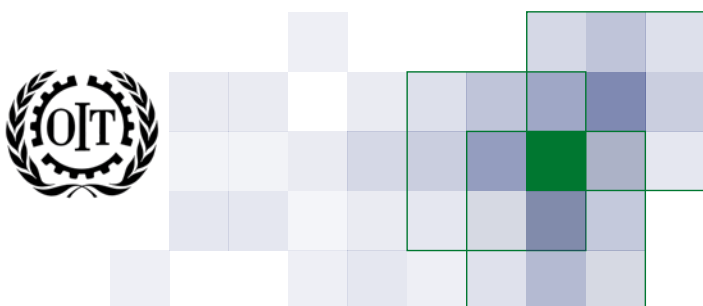
Para más información, por favor lea:

1. Informe del Director General a la 8.ª Reunión Regional Europea: Logros concretos relativos al trabajo decente en Europa y Asia Central.

Volumen I, Parte 1, ISBN 978-92-2-321867-6

Volumen I, Parte 2, ISBN 978-92-2-321869-0

2. Respuestas de política a la crisis económica: Un enfoque basado en el trabajo decente en Europa y Asia Central. ISBN 978-92-2-322080-8



Oficina Internacional del Trabajo Tel. +4122/799-7912
4 route des Morillons Fax +4122/799-8577
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
Febrero de 2009