

8.^a Reunión Regional

Europea

INFORMACIÓN SOBRE

Calidad de la vida en el trabajo



Organización
Internacional
del Trabajo

Equilibrio entre trabajo y vida privada = trabajo decente

Salarios, horas de trabajo y organización del trabajo, protección de la maternidad y un equilibrio entre trabajo y vida son algunas de las dimensiones interrelacionadas de la calidad de la vida en el trabajo. En Europa y Asia Central, las tensiones entre trabajo asalariado y responsabilidades domésticas y familiares se han intensificado como consecuencia del envejecimiento, el crecimiento de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, el cambio de las estructuras familiares y los cambios en la organización de la producción y el trabajo. Con una crisis financiera que cobra fuerza, es probable que estos desafíos aumenten. Mientras que las autoridades y los interlocutores sociales están cada vez más conscientes de la necesidad de abordar estas tensiones, en muchos países aún hacen falta medidas coherentes y eficaces de conciliación entre el trabajo y la familia, aunque los acuerdos sobre horas de trabajo pueden ser un elemento importante de estas medidas. La OIT sostiene que mantener un equilibrio trabajo-vida no sólo contribuye al bienestar de las trabajadoras y trabajadores y de sus familias, sino que también estimula la productividad, reduce la pobreza y aumenta la igualdad de género.

La dimensión de género

En algunas economías europeas, la entrada de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas ha sido masiva. Los ex países de transición han heredado altas tasas de actividad económica para las mujeres de las economías planificadas. Sin embargo, estas tasas han bajado de manera significativa durante el proceso de transición hasta ubicarse por debajo del nivel de los países UE-15. En cualquier caso, la brecha de género en el número y calidad de empleos es aún predominante. Las madres tienen menos probabilidades que los padres de tener un empleo, y su tasa de empleo está inversamente relacionada con el número de hijos. Interrupciones de la carrera profesional y reducciones de las horas de trabajo son más frecuentes entre las madres trabajadoras que entre sus colegas masculinos o las mujeres trabajadoras sin hijos, con frecuentes efectos negativos sobre sus salarios, perspectivas profesionales y pensiones. Es más, la distribución del trabajo de cuidado no remunerado entre mujeres y hombres no ha variado. Como resultado, las mujeres trabajadoras dedican mucho más tiempo al cuidado y a otras tareas familiares que los padres trabajadores. Esta doble carga tiene graves consecuencias sobre su bienestar, opciones de empleo y retribuciones. Pero también los hombres se ven afectados: las jornadas largas de trabajo tienen consecuencias negativas sobre su salud y su habilidad de contribuir plenamente al crecimiento de los hijos. Conciliar las exigencias del trabajo y la familia requiere que las responsabilidades de cuidado estén distribuidas entre mujeres y hombres, y entre hogares y Estado.

LOS HECHOS

- *Reducción del promedio de horas de trabajo* en la mayoría de los países europeos
- *Horas promedio de trabajo semanal más largas* en EU-15: Grecia
- Datos comparativos sobre horas de trabajo no existen o son muy limitados fuera de la UE-27
- *La tasa de empleo* de las mujeres con niños pequeños es en promedio 12,7 por ciento más baja que la de las mujeres sin hijos
- *Las tasas de empleo* de los hombres con hijos es 9,5 por ciento más alta que la de los hombres sin hijos
- *Las pérdidas del mercado del trabajo* asociadas con familias uniparentales afectan de manera abrumadora a las mujeres
- *Las trabajadoras* llevan una carga múltiple al conciliar la maternidad con los desafíos del trabajo asalariado y las tareas cotidianas de trabajo no remunerado en el hogar
- *Las licencias de paternidad*, son muy poco utilizadas por los padres, sobre todo por miedo a represalias por parte del empleador, a pesar de su mayor duración desde 1989

El papel de la OIT

La OIT ha identificado cinco dimensiones de trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo y el equilibrio trabajo-vida: los acuerdos sobre horas de trabajo decente deberían promover salud y seguridad e igualdad de género, ser compatibles con la vida familiar, fomentar la productividad de las empresas y la competitividad, facilitar la opción de los trabajadores y ejercer influencia sobre las horas de trabajo. La OIT ha promovido un número de reformas políticas, que incluyen medidas que propician un aumento de los servicios dedicados al cuidado de los niños, reformas a la asignación de licencias para cuidado y atención, reducción de las horas de trabajo, seguro de salud a largo plazo, promoción de una cultura compatible con la vida familiar y el lugar de trabajo, y el desarrollo de normas internacionales.

Los desafíos

Aunque la conciliación trabajo-familia ha ascendido en la agenda política de muchos países europeos, aún existe una falta de coherencia política y acciones prácticas. Diversos modelos trabajo-familia, que combinan de manera diferente los derechos a licencias, el tiempo de trabajo reducido, acuerdos sobre tiempo de trabajo flexible (como planes de horario flexible o “cuenta de horas acumuladas”), políticas fiscales, beneficios de seguridad social y subsidios y políticas activas de mercado laboral, han sido aplicadas a lo largo de Europa con resultados diversos. En relación a las horas de trabajo y a la organización del trabajo, existe una marcada tendencia a apartarse de la semana laboral regular hacia una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Para que la flexibilidad temporal beneficie tanto a empresas como a trabajadores, es esencial que se tengan en consideración tanto las exigencias de los trabajadores como de las empresas. Por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial necesita ser combinado con garantías de trato justas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no sean marginados, y necesita ser reversible para garantizar que tengan la opción de regresar a un empleo a tiempo completo.

Recursos clave

- Exámenes por país de la política de empleo de la OIT
- Directiva de la UE sobre el tiempo de trabajo (Council Directive 93/104/EC)
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (N° 156)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (N° 183)
- 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)
- 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)
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/index.htm>



MODELOS TRABAJO-FAMILIA, ¿CUÁLES FUNCIONAN?

Los modelos sobre equilibrio entre trabajo y familia varían según el país, la región, la organización y el grupo de empleados. Diversos enfoques relacionados con temas de trabajo-familia han sido adoptados por los países europeos. Entre estos, podemos destacar:

Modelo nórdico: Los países nórdicos, y hasta cierto punto Francia, dependen mucho del sector público para ayudar a los jóvenes padres a conciliar la familia y el trabajo.

Ventajas: una extensa legislación nacional sobre maternidad/paternidad/permiso parental, derecho a trabajo a tiempo parcial y acuerdos sobre el cuidado de los niños basados en el apoyo del sector público.

Modelo anglosajón: Los países con sectores públicos pequeños dependen de la flexibilidad de sus mercados laborales y sus empresas para ofrecer lugares de trabajo compatibles con la vida familiar. Las mujeres pueden abandonar de manera temporal el mercado de trabajo para criar a sus hijos, pero con frecuencia sus carreras e ingresos se ven penalizados cuando, y si, regresan al mercado laboral.

Ventajas: flexibilidad del mercado del trabajo, aunque fluctuante

Modelo corporatista: Los Países Bajos, y hasta cierto punto, Alemania, dependen de los interlocutores sociales para negociar las políticas de conciliación trabajo-familia.

Ventajas: Fuertes alianzas sociales.

Modelo familiarista: Alemania, Polonia y los países del sur de Europa, entre otros, han dependido tradicionalmente de las familias para resolver el desafío de la conciliación trabajo-familia.

Ventajas: acuerdos regulados por el Estado para las licencias y el trabajo a tiempo parcial.

Las ex economías planificadas: Estos países han experimentado los cambios más drásticos en las políticas de conciliación trabajo-familia desde 1990, con cortes de beneficios y subsidios para muchos servicios de cuidado de niños, tanto públicos como empresariales. Reformas realizadas recientemente – leyes para proteger a las mujeres – en la práctica han aumentado los desafíos de la conciliación trabajo-familia. Y, por lo tanto, el trabajo de cuidado ha pasado del Estado a la familia.

Ventajas: permisos prolongados de maternidad/paternidad pero con serias consecuencias en las carreras de las mujeres.

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