

Empleo y condiciones de trabajo en Europa:

¿Puede sobrevivir el modelo social europeo?

¿La flexiguridad es la respuesta?

La búsqueda de una mejor combinación de flexibilidad y seguridad constituye un reto fundamental en la Unión Europea, y no sólo en los países en vía de adhesión. Dos nuevos estudios de gran alcance llevados a cabo por la OIT examinan diferentes aspectos de las condiciones de trabajo y de empleo.

04/01/2007

El desempleo, la creciente competencia y la ampliación de la UE de 10 a 27 Estados miembros han tenido una notable repercusión en las condiciones de trabajo y empleo en la Unión Europea, según se afirma en *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability* (La evolución del mundo del trabajo en una UE ampliada: progreso y vulnerabilidad) ([Véase nota 1](#)). Basándose en estudios de caso de Bulgaria, Croacia, la República Checa, Dinamarca, Francia, Alemania, Hungría, Polonia, Rumania, España, Suecia y el Reino Unido, el estudio ofrece información actualizada sobre las tendencias de la política social y del mercado de trabajo en el proceso de ampliación de la UE, y sobre la manera en que éstas pueden afectar a los trabajadores y a sus familias.

"Por una parte, las innovaciones del mercado laboral, como una mayor diversidad en los contratos de trabajo y la organización del tiempo de trabajo, facilitan la entrada y la salida al mercado laboral... y, por otra, generan nuevos riesgos, sobre todo para las mujeres, los inmigrantes, los jóvenes y las personas de edad avanzada", señala Daniel Vaughan-Whitehead, destacado experto de la OIT sobre condiciones de trabajo y uno de los editores del estudio.

Según el estudio, la creación de empleo en Europa se produce fundamentalmente en sectores menos regulados, como el comercio minorista, los servicios personales, etc., lo que afecta principalmente a los trabajadores jóvenes. Para Vaughan-Whitehead, "los problemas son muy graves para este grupo de edad, que representa nuestro futuro".

El estudio ofrece información sobre las tendencias de todos los elementos importantes del ámbito laboral en la UE-27 ampliada: contratos de empleo, tiempo de trabajo, intensidad del mismo, formación, salud y seguridad, diálogo social y participación de los trabajadores, y equilibrio entre vida personal y laboral.

"La información se presenta desde una perspectiva original, a través de una serie de estudios de caso como el que versa sobre Ivan (véase el recuadro) y otras personas que trabajan por cuenta propia o ajena en los países de la UE. De este modo, se pone de relieve qué prácticas se aplican a escala empresarial, y cómo se combinan e interactúan en el ámbito local distintas condiciones de trabajo y empleo", explica Vaughan-Whitehead.

Al mismo tiempo, el estudio intenta identificar a los trabajadores vulnerables que, a menudo, representan la infinidad de "pobres que trabajan" en cada país. Ofrece, asimismo, un análisis valioso de los trabajadores que pueden verse expuestos a más de un riesgo. "Este planteamiento encaja perfectamente con el nuevo objetivo de Lisboa de la Unión Europea de crear "más y mejores empleos", y con las aportaciones de la UE a la ejecución del Programa de Trabajo Decente de la OIT en el mundo", señala Vaughan-Whitehead.

El estudio hace un llamamiento a los responsables de la formulación de políticas, así como a los distintos agentes económicos y sociales, para que presten más atención a la vulnerabilidad de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la calidad del empleo; es decir, no sólo a los salarios o al tiempo de trabajo, sino a otras cuestiones como la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nota 1 – *The evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability*, editado por François Eyraud y Daniel Vaughan-Whitehead, Oficina Internacional del Trabajo y Comisión Europea, Ginebra, 2007.

Europa central y sudoriental: tendencias positivas, problemas persistentes y nuevos desafíos

Equilibrar la flexibilidad y la seguridad se justifica desde el punto de vista tanto económico, como social, según señalan Sandrine Cazes y Alena Nesporova, autoras de *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Flexiguridad: un planteamiento importante en Europa central y oriental) ([Véase nota 2](#)).

Aunque el crecimiento económico se ha acelerado en Europa central y sudoriental desde 2000, no se ha traducido adecuadamente en creación de empleo. Asimismo, el desempleo juvenil ha empeorado, y la protección en el lugar de trabajo ha disminuido. El estudio argumenta que un planteamiento que combine flexibilidad y seguridad es el más pertinente para la región, y sugiere reformas apropiadas en las políticas económicas, sociales y de mercado de trabajo.

En el decenio de 1990, el difícil proceso de transición en Europa central y sudoriental se vio marcado por una destrucción de empleo generalizada y una limitada creación de nuevos puestos de trabajo. La situación ha evolucionado y nos encontramos actualmente en una fase de estabilización y liberalización. Las pautas del mercado de trabajo en los nuevos y antiguos Estados miembros de la Unión Europea (UE) convergen. Aumentan las formas flexibles de empleo, en particular, los contratos de duración determinada.

La legislación sobre protección del empleo ha experimentado una ulterior liberalización para alcanzar los niveles de la OCDE, mientras que la protección de los trabajadores mediante la negociación colectiva se ha debilitado como consecuencia del descenso en los niveles de sindicación y de la reducción de la cobertura de los convenios colectivos. Este nivel inferior de seguridad en el empleo ha sido contrarrestado sólo parcialmente por un incremento del empleo y de la seguridad de los ingresos mediante una mejora del acceso a la mediación laboral, la readaptación profesional y otros programas que promueven la reincorporación al empleo de trabajadores despedidos y ofrecen períodos más largos en el pago de prestaciones de desempleo.

Nota 2 – Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe, editado por Sandrine Cazes y Alena Nesporova, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

Crecimiento sin empleo y migración de la mano de obra

Aunque el crecimiento económico se ha acelerado en la región, y el desempleo ha descendido, el empleo ha aumentado únicamente en cinco de los países de Europa central y sudoriental, e incluso en éstos, de una manera tan sólo moderada, por lo que puede hablarse de un "crecimiento sin empleo" en toda la región. Los niveles de empleo siguen situándose por debajo de los que registran los "antiguos" Estados miembros de la UE. La caída del desempleo ha alimentado más la inactividad que el empleo. Otro factor importante atenuante de la repercusión del desempleo ha sido la migración de la mano de obra, que se ha acelerado desde la ampliación de la UE en 2004.

Hasta fecha reciente, la situación más preocupante en cuanto al mercado de trabajo se daba en Polonia, donde la tasa de desempleo alcanzaba casi el 20% en 2002-2003, a pesar de los buenos resultados económicos. El empleo en Polonia siguió una trayectoria descendente hasta 2004, y comenzó a ascender únicamente en 2005. En los dos últimos años se ha registrado por fin una reducción significativa del desempleo, si bien se estima que la cifra de emigrantes polacos supera sobradamente el millón de trabajadores.

¿Quién corre mayor riesgo?

Desde 2000, se ha producido un descenso de la rotación de personal en todos los países sobre los que se dispone de datos, y una ligera prolongación de los períodos medios de permanencia en el puesto de trabajo. Sin embargo, existe asimismo una mayor segmentación del mercado de trabajo: una mayor proporción de trabajadores que permanece más de 10 años, o menos de uno, con el mismo empleador. El primer grupo está compuesto fundamentalmente por trabajadores en plena vida laboral, y con cualificaciones superiores, que disfrutaban de contratos a tiempo completo y sin duración determinada; el segundo, por trabajadores jóvenes o de edad avanzada, habitualmente menos cualificados, que se ven atrapados en empleos temporales.

Las barreras más elevadas para acceder o regresar al mercado de trabajo las encaran los jóvenes, los trabajadores de edad avanzada, las minorías étnicas, los trabajadores con escasa cualificación, las mujeres que regresan al empleo tras una baja por maternidad y las personas con problemas de salud. Muchos se ven obligados a recurrir a sistemas de prestación social cada vez menos generosos, y algunos de ellos comienzan a trabajar en el sector informal para llegar a fin de mes.

Las diferencias de género persisten en toda la región. No obstante, se ha observado una ligera tendencia para cerrar de esta brecha en el caso de la participación en el mercado de trabajo, mientras que desde 2000 se ha venido dando una evolución inversa en el empleo. La situación en cuanto a desempleo también ha

mejorado más para los hombres que para las mujeres. En lo que atañe al empleo, los hombres se han beneficiado algo más que las mujeres del crecimiento económico.

Muchos países han tratado de reforzar el atractivo del trabajo mediante el aumento del salario mínimo básico en comparación con las prestaciones sociales y de desempleo. La protección de los ingresos frente a los riesgos de insolvencia y quiebra empresariales se ha asegurado mediante la creación de fondos de garantía salarial en un número creciente de países de la región.

Estrategias en las que todos ganan

El estudio revela importantes implicaciones para las políticas económicas y sociales en Europa central y sudoriental. Hacer frente a un crecimiento sin empleo constituye el reto más importante para la política de empleo en la región. Depende de la Administración, junto con los interlocutores sociales y los representantes de los grupos sociales vulnerables y las personas sin trabajo, determinar el desarrollo social y del empleo de su país. Mediante el diálogo, deben decidir si la evolución del país en cuestión seguirá basándose en la consecución de metas predominantemente económicas, o si éste conformará su política económica y social con arreglo a la Estrategia de Lisboa de la UE y el Programa de Trabajo Decente de la OIT, hacia la consecución del triple objetivo de un empleo pleno y decente, una mayor productividad laboral y la consecución de la cohesión y la inclusión social.

Este libro propone una vía para conseguir tal objetivo, mediante la adopción de un planteamiento basado en la "flexiguridad", en el que se combine un mercado de trabajo más flexible, con el fomento de medidas de seguridad que hagan posible la consecución de puestos de trabajo nuevos y más productivos, así como la protección frente a una caída en un desempleo y una pobreza prolongados. El libro ofrece una respuesta al dilema de cómo mantener y mejorar la competitividad, mientras que, al mismo tiempo, se aprovecha plenamente el potencial de la política social como factor productivo. Con todo, no existe un modelo de flexiguridad que se adapte a todas las circunstancias, y diversas combinaciones de flexibilidad y seguridad pueden servir tanto a empleadores, como a trabajadores, en diferentes contextos nacionales. Aunque el equilibrio puede ser delicado, la búsqueda de estrategias en las que tanto empleadores, como trabajadores ganen constituye un elemento esencial de este concepto.

Aumentar el empleo por cuenta propia: ¿por satisfacción, o por supervivencia?

En Rijeka, Croacia, Iván, de 49 años de edad, es propietario de una pequeña tienda situada en un edificio de apartamentos en el que vive, y se dedica a la venta de tabaco, artículos de papelería, juguetes, libros y todo aquello que los estudiantes puedan necesitar para acudir a clase.

Tras un "comienzo dificultoso" en 1992, su negocio alcanzó la estabilidad a partir de 1996. Contrató a dos empleados, pero en 2000 se dio cuenta de que no podía permitirse más de uno. Iván es un empleador cabal: Nena, su empleada, disfruta de un contrato de trabajo permanente, no realiza horas extraordinarias, ni trabaja los fines de semana. Las dos veces en que se dio de baja por maternidad, Iván se quedó solo, trabajando más duramente que de costumbre, que ya es mucho. La tienda permanece abierta de lunes a sábado, de 7 de la mañana a 9 de la tarde, y los domingos por la mañana de 8 a 12. Cuando se le pregunta por sus vacaciones anuales, se ríe: "¡ni un día libre en los últimos cinco años!"

¿Compensa este volumen de trabajo? Escasamente en lo que se refiere a dinero: el beneficio neto anual de la tienda oscila entre los 6.000 y los 7.500 euros, es decir, entre 500 y 622 euros al mes por unas 90 horas de trabajo semanales.

¿Y el equilibrio entre la vida laboral y personal? Iván cree que merece la pena: "Los niños han crecido en una familia en la que han aprendido que hay que trabajar duro." Por otra parte, Iván padece agotamiento por un exceso de trabajo, y se encuentra "permanentemente cansado". Aún así, le gusta su trabajo, pero está considerando un cambio: "no puedo seguir así mucho más tiempo".

Aunque el caso de Iván no debe tomarse como representativo, ilustra ciertamente las enormes dificultades que han de hacer frente los trabajadores por cuenta propia y las pequeñas empresas en Croacia y otros países europeos. Muchos de ellos afrontan larguísimas jornadas de trabajo que les privan de sueño y descanso, por no mencionar de vacaciones con sus familias, a las que proporcionan su medio de vida.

"Aunque el trabajo por cuenta propia es una estrategia de supervivencia fundamental en Croacia, así como una fuente de satisfacción, para muchos constituye una elección difícil, llena de riesgos y vulnerabilidades asociadas", señala Daniel Vaughan-Whitehead.

De acuerdo con el estudio, desde 2000 se ha observado una tendencia a la "normalización de los mercados laborales" y al "progreso de las condiciones de trabajo" en Croacia. Esta tendencia se ha visto apoyada por la normalización política, un sólido crecimiento económico y una credibilidad al alza, combinados con los condicionantes de la integración en la UE. Sin embargo, para mucha gente, esta "normalización" es meramente nominal, y las condiciones de trabajo y empleo reales han seguido siendo duras, o han empeorado incluso.

La proporción de trabajadores por cuenta propia aumenta en la mayoría de los nuevos Estados miembros, pero también en Alemania, España, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido, y en todos los ámbitos profesionales, desde los trabajadores manuales a los profesionales liberales y los técnicos. Algunos se muestran contentos con su situación, que les otorga mayor autonomía, pero, para otros, el precio que deben pagar (ingresos irregulares, aumento del estrés y exceso de horas de trabajo) convierte al empleo por cuenta propia más en una estrategia de supervivencia que en una libre elección.