



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

Condiciones de vida y de trabajo en en Europa



Una instantánea de la situación actual de Europa muestra un continente en transición. En el plano político, la Unión Europea ha registrado la mayor expansión de su historia, con la adhesión de 10 nuevos Estados miembros en 2004, seguidos por Bulgaria y Rumanía en 2007. El empleo ha aumentado también considerablemente desde el decenio de 1990, perteneciendo la mayoría de los nuevos puestos a la gama superior de la escala salarial, y habiendo sido ocupados especialmente por el gran número de mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo durante ese período.

Lo que se aprecia también es la imagen de un continente marcado por grandes diferencias, tanto en términos de ingresos como de bienestar material; estas diferencias se dan entre distintos países y dentro de un mismo país, e incluso las personas que ocupan el 25% superior de la escala salarial en los tres países candidatos a la adhesión a la Unión (los PCA: Croacia, Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía) sufren más privaciones materiales que las más pobres de algunos de los Estados miembros de la EU-15. Asimismo, dentro de un mismo país hay grupos de ciudadanos que siguen en riesgo de quedarse rezagados en términos de prosperidad: las mujeres, los desempleados, los trabajadores poco cualificados y las personas con un nivel de estudios más bajo. Estos grupos suelen encontrarse en una situación de importante desventaja en muchos otros aspectos más generales de las condiciones de vida y de trabajo; por ejemplo, los trabajadores con niveles de estudios más bajos tienen más probabilidades de quedarse sin empleo.

En general, los ciudadanos de la antigua EU-15 parecen disfrutar de una mayor calidad de vida que sus vecinos en los doce nuevos Estados miembros (NEM) y los tres PCA. Ahora bien, la situación es más complicada de lo que pueden reflejar esas estadísticas tan simples: los países mediterráneos de la EU-15 y de los NEM son más parecidos entre sí en muchos aspectos de lo que lo son con los países de Europa septentrional u occidental, o con los países de Europa oriental.

En todo caso, quizá lo más importante es que la mayoría de los ciudadanos europeos están satisfechos con su vida, sobre todo los que viven en los países nórdicos, y que, como era de esperar, los ciudadanos de los países más ricos están más satisfechos que los de los países más pobres. Ahora bien, una vez que se alcanza un cierto nivel de prosperidad, parece que otros aspectos, no económicos, adquieren una mayor importancia: por ejemplo, en el conjunto de la Unión, la

condición previa más importante para sentirse satisfecho con la vida es una vida familiar y social satisfactoria. No obstante, la vida familiar varía mucho dentro de Europa. En los doce NEM y los tres PCA son más frecuentes los hogares multigeneracionales; en Europa septentrional, los jóvenes suelen abandonar el hogar familiar relativamente pronto, mientras que sus vecinos de Europa meridional y oriental suelen permanecer en el hogar familiar hasta bien entrada la edad adulta, en parte debido a las difíciles circunstancias económicas.

En definitiva, sea cual sea la forma que adopte, la vida familiar sigue constituyendo una parte fundamental de la vida de los europeos y la mitad de todos los ciudadanos tiene contacto casi a diario con algún hijo adulto. En general, las personas están satisfechas con su vida familiar y las familias siguen constituyendo una auténtica fuente de apoyo emocional y práctico para la mayoría de los ciudadanos europeos.

La conciliación de las demandas de la vida familiar y el trabajo plantea un reto cada vez mayor a muchos europeos. Entre un cuarto y un tercio de ellos piensa que no dedica tiempo suficiente a su familia o a sus amigos. Por fortuna, la gran mayoría de los empresarios europeos parece dar también cada vez más importancia a la conciliación de la vida familiar y profesional de sus empleados y, en muchos casos, han introducido una mayor flexibilidad en el horario de trabajo para ayudar a satisfacer esas necesidades. Apenas existen, en cambio, otras iniciativas, como la creación de guarderías en los centros de trabajo.

A pesar de los avances tecnológicos y las transformaciones generales de la sociedad, la mayoría de los europeos sigue adoptando un modelo tradicional de vida laboral: un horario de trabajo normal de unas 40 horas distribuidas en cinco días, realizado en las dependencias de la empresa. Esta semana laboral estandarizada parece ser también el modelo más



favorable para atender los compromisos familiares: las largas jornadas de trabajo son difícilmente compatibles – como era de esperar – con los compromisos familiares.

Por lo demás, los europeos están en general satisfechos con muchos aspectos de sus condiciones de trabajo; la mayoría tiene buenos amigos y se siente bien en su lugar de trabajo, además de pensar que su trabajo es útil. Sin embargo, aunque la mayoría de los trabajadores - sobre todo en la EU-15 – está ocupada actualmente en el sector de los servicios, el trabajo sigue suponiendo con frecuencia un riesgo para la salud, sobre todo en muchos de los doce NEM.

El papel de la mujer ha cambiado también considerablemente con su incorporación masiva al mercado de trabajo en los últimos años. A pesar de ello, sigue existiendo una importante segregación y desigualdad entre hombres y mujeres. Casi el 90% de los trabajadores del sector de la construcción, por ejemplo, son hombres, mientras que en el sector sanitario casi el 80% son mujeres. Los hombres dedican más horas al empleo remunerado: la proporción de hombres con un empleo remunerado es mayor que la de mujeres; además, las mujeres tienden más a trabajar a tiempo parcial y los hombres a trabajar muchas horas. Ahora bien, si se tiene en cuenta el trabajo doméstico no remunerado, la situación cambia radicalmente: una mujer con un empleo a tiempo parcial trabaja en total más horas que un hombre con un empleo a tiempo completo. Además, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, aunque trabajen a tiempo completo en un puesto similar.

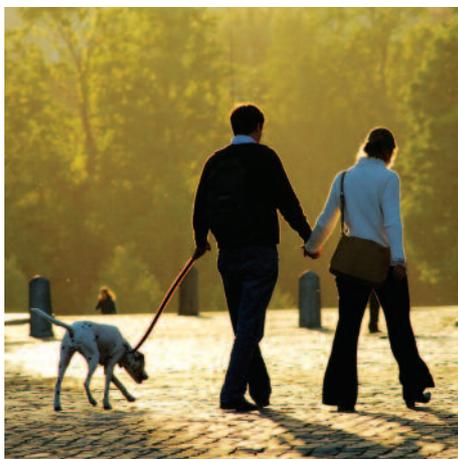
En un plano más general, los europeos pueden esperarse nuevos cambios en el futuro. Con la creciente incorporación de la mujer

al mercado de trabajo y su mayor capacidad de decisión sobre la formación de una familia, nacen menos niños y niñas, hasta el punto de que las tasas de natalidad en la UE han descendido por debajo de los niveles de reemplazo. Al aumentar la esperanza de vida, el número de personas de edad avanzada es cada vez mayor, así como la edad media de los trabajadores. En los países escandinavos y en los Países Bajos, el 15% de la población activa tiene más de 55 años de edad; por tanto, en los próximos 10 años se jubilará un número importante de trabajadores. Esta circunstancia hará, por su parte, que se cuestionen nuestras expectativas de jubilación y obligará a reconsiderar el curso típico de vida.

La ampliación ha tenido como resultado un aumento de la inmigración, de fuera a dentro de la Unión y de los Estados de Europa oriental a Europa occidental. El cambio económico está también modificando la naturaleza del empleo en Europa. Por ejemplo, se ha producido una elevada destrucción de empleo en la industria de la EU-15, mientras que en muchos de los nuevos Estados miembros se observa una importante creación de empleo en este sector.

El presente informe sobre las *Condiciones de vida y de trabajo en Europa* trata de ofrecer, de manera sucinta, una imagen completa de la vida en Europa, tanto en el plano personal como familiar, laboral y macroeconómico de la Unión Europea en su conjunto. Para su elaboración se ha utilizado material de muy diversos trabajos de Eurofound que abarcan - en algunos casos - quince años de investigación. Por necesidad, el informe no pretende ser exhaustivo, sino que trata de reflejar lo que realmente significa vivir y trabajar hoy en la Unión Europea.

LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA



¿HASTA QUÉ PUNTO ESTÁN SATISFECHOS LOS EUROPEOS?

La buena noticia es que los europeos están razonablemente contentos con su vida. En una escala del 1 al 10, se dan a sí mismos una puntuación media superior a 7 tanto en felicidad como en satisfacción en la vida.¹ La mala noticia es que existen grandes diferencias entre países, mostrándose bastante insatisfechos los ciudadanos de algunos de estos. Los daneses son los más satisfechos, puntuando sus niveles de felicidad y satisfacción por encima de 8, seguidos de cerca por los finlandeses y los suecos. Por el contrario, los ciudadanos búlgaros puntúan mucho más bajo sus niveles de felicidad y satisfacción: con un 5,8 y un 5, respectivamente.

¿Y eso por qué? ¿Cuáles son las características de la vida en Dinamarca, por ejemplo, para que sus ciudadanos estén tan contentos?

Bienestar e ingresos

Una respuesta cabe buscarla en la riqueza. Si analizamos la situación en la EU-27, se

observa una tendencia constante a que los ciudadanos de un país expresen niveles más altos de bienestar subjetivo cuando el producto interior bruto (PIB) por habitante es alto: así lo atestigua la diferencia entre la opulenta Dinamarca y la menos favorecida Bulgaria. Pero eso no es todo. Por ejemplo, el PIB por habitante de Luxemburgo es casi dos veces mayor que el de Irlanda. Ahora bien, los dos países valoran de manera idéntica su satisfacción en la vida. Por el contrario, aunque Bulgaria y Rumanía tienen un PIB parecido por habitante, la satisfacción en la vida es mucho mayor en Rumanía que en Bulgaria.² Parece, por tanto, que, una vez que un país es suficientemente próspero para atender las necesidades básicas de sus ciudadanos, entran en juego otros factores para influir en el bienestar de las personas, como la educación y la esperanza de vida.

No obstante, los ingresos siguen contando, puesto que en casi todos los países los más ricos son los más satisfechos con la vida, mientras que los más pobres son los menos satisfechos. Y la investigación demuestra que el nivel personal de satisfacción está también relacionado con la prosperidad del país en

¹ Se formulan las preguntas «Tomando en cuenta todos los factores, ¿hasta qué punto se siente actualmente satisfecho con su vida?» y «Tomando en cuenta todos los factores...¿hasta qué punto se siente feliz?» Aunque los dos términos pueden considerarse muy similares, la felicidad está más enfocada a las emociones y se ve menos afectada por el nivel de vida, mientras que la satisfacción se ve más influida por circunstancias socioeconómicas.

² Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida (próxima publicación)



cuestión. En los países ricos, por ejemplo, los ciudadanos de todos los grupos de la escala salarial están más satisfechos que en los países más pobres. Así, por ejemplo, los ciudadanos que ocupan el 25% inferior de la escala salarial en Dinamarca tienen más probabilidades de sentirse satisfechos con su vida que los que ocupan el 25% superior de dicha escala en Bulgaria.³

¿De qué depende la felicidad de las personas?

En casi todos los países, las personas están muy satisfechas con su vida familiar. No obstante, también entran en juego otros factores, como la educación, el nivel de vida, la vivienda y la salud.

¿Influyen especialmente algunos de estos aspectos en el grado de satisfacción de una persona en la vida en general? La respuesta es afirmativa y, en toda la UE, el factor más importante que determina la satisfacción general en la vida es la satisfacción con el propio nivel de vida. En los NEM, sin embargo, su importancia es aún mayor, lo que

podría reflejar la mayor dificultad para conseguir en ellos un nivel de vida adecuado.

La percepción que las personas tienen de su satisfacción en la vida, frente a la que tienen de su felicidad, muestra algunas diferencias sutiles, pero importantes. Mientras que un nivel de vida adecuado sigue siendo importante para sentirse feliz en toda la UE, la condición previa más importante para ser feliz es una vida familiar y social satisfactoria. En la EU-15, una y otra cosa tienen la misma importancia; en los NEM, por el contrario, la vida familiar es mucho más importante.⁴

Como cabría imaginar, en los países en los que las personas se sienten felices y satisfechas con la vida, los sentimientos de alienación, pesimismo y resignación son poco frecuentes.

Los desempleados son los que corren un mayor riesgo de sentirse insatisfechos, infelices y alienados, ya que tienen tres veces más probabilidades de sentirse así que las personas con empleo. Otros grupos de alto riesgo son las personas con pocos estudios, las que tienen pocos ingresos, los trabajadores poco cualificados, los cabezas de familia monoparentales y los enfermos crónicos.⁵

Sentimientos respecto al futuro

Aunque las circunstancias económicas actuales pueden determinar un cambio de las perspectivas, una encuesta reciente de Eurofound (2007) ha demostrado que los europeos siguen siendo bastante optimistas respecto al futuro. En Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia, más de tres cuartas partes de las personas son optimistas sobre el futuro. De hecho, hay más optimistas que pesimistas en 24 de los 31 países encuestados. Solo en tres Estados miembros de la EU-15 – Francia, Italia y Portugal – y en cuatro de los doce NEM – República Checa, Bulgaria, Hungría y Eslovaquia –, menos de la mitad de la población se muestra optimista.

¿PROSPERAR O SOBREVIVIR? SALARIO Y CALIDAD DE VIDA

Si el grado de satisfacción está relacionado con los ingresos personales, ¿cuál es la situación de los europeos en lo que respecta a su nivel de vida? Uno de los objetivos fundamentales de la política de la UE es

³ Primera Encuesta europea sobre la calidad de vida: Satisfacción en la vida, felicidad y sentido de pertenencia

⁴ ibid

⁵ ibid



impulsar a las regiones más pobres y conseguir un reparto más homogéneo de la riqueza. ¿Cuánto varían, por tanto, los niveles de vida entre los países europeos y dentro de un mismo país?

Salario

No es sorprendente que el salario sea un aspecto importante para los trabajadores europeos y que casi un tercio de ellos se consideren mal pagados, mientras que poco más del 40% se sientan bien pagados. Está claro que el salario varía mucho según el tipo de trabajo y que la comparación de ingresos resulta difícil cuando en países diferentes se pagan precios distintos por los mismos bienes y servicios. Pero está también claro que existen enormes diferencias entre los Estados miembros de la UE, especialmente entre los doce NEM y la EU-15. Además, dentro de algunos países existen importantes desigualdades en los ingresos. La conversión de los ingresos en una moneda artificial llamada «estándar de poder adquisitivo (EPA)», realizando los ajustes necesarios para tener en cuenta las diferencias en los costes de vida, puede ayudar en las comparaciones.

Utilizando esta vara de medir, Luxemburgo es, con diferencia, el país más rico de la UE, con una renta familiar equivalente a 235 EPA.⁶ En el resto de la EU-15, la renta familiar varía entre 82 y 112 EPA. Por el contrario, en Bulgaria la renta familiar - la más baja de la EU-27 - es de solo 34 EPA.

Ahora bien, en muchos países las medias nacionales ocultan grandes diferencias de ingresos. Las mayores diferencias se dan en dos países candidatos, la Antigua República Yugoslava de Macedonia y Turquía: en ellos, la renta del 20% más rico de la población es casi 10 veces mayor que la del 20% más pobre. En la UE, Letonia es el país con mayores desigualdades, ya que los letones más ricos casi ocho veces más que los más pobres. En el otro extremo de la escala, Dinamarca, Eslovenia, Bulgaria y Suecia gozan de una mayor igualdad, ya que los ciudadanos más ricos ganan solo unas cuatro veces más que los más pobres.⁷

Una vida con privaciones en la UE

Ahora bien, el análisis de los ingresos no nos da necesariamente una idea acertada de las

privaciones que sufren las personas. Cuando se analizan estas privaciones, se vuelven a poner de manifiesto las grandes diferencias que existen entre los Estados miembros y dentro de un mismo país. En una encuesta se preguntó a los ciudadanos europeos si carecían de alguna de las seis cosas siguientes por no poder pagarlas: calefacción adecuada en su casa; vacaciones anuales; nuevo mobiliario para sustituir al deteriorado; una comida con carne cada dos días; ropa nueva, y medios para recibir a invitados en casa.

Según estos parámetros, los ciudadanos de la EU-15 son los que mejor parados salen de todos los países participantes en la encuesta: por término medio, se ven privados de menos de una de esas cosas, mientras que los ciudadanos de los doce NEM se ven privados de más de dos cosas y los de los tres PCA, de más de tres cosas.

La disparidad desde el punto de vista de las privaciones varía también mucho *dentro* de un mismo país: en Rumanía, el 25% de los ciudadanos más pobres se ven privados de cuatro de esas cosas esenciales, mientras que el 25% de los más ricos se ven privados de



⁶ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida - Primeras conclusiones:

⁷ ibid



solo una. Por el contrario, la disparidad (y el grado) de las privaciones entre los ciudadanos suecos es extremadamente pequeña. Lo que llama también la atención es que en algunos de los países más pobres de los tres PCA y los doce NEM, los ciudadanos más ricos siguen sufriendo más privaciones que los ciudadanos más pobres de algunos de los países de la EU-15. En Turquía, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Bulgaria, Rumanía, Hungría, Lituania, Eslovaquia y Letonia, el 25% de los ciudadanos más ricos sufren más privaciones que el 25% de los ciudadanos más pobres de Dinamarca, Suecia, Luxemburgo y los Países Bajos.⁸

SALUD ES RIQUEZA: CALIDAD DE VIDA

Como era de esperar, los europeos están generalmente de acuerdo en los beneficios de una buena salud, ya que el 81% la consideran «muy importante» para su calidad de vida. No obstante, sigue habiendo desigualdades considerables en la salud real entre los distintos Estados miembros: en Lituania, por ejemplo, el 20% de los ciudadanos califican su

salud de «mala» o «muy mala», frente al 3% en Irlanda. Como era de esperar, las personas de más edad son generalmente las que peor salud tienen: en la EU-27, menos del 2% de las personas de 18 a 34 años de edad sufren problemas de salud, frente al 18% de las que tienen 65 años o más. Las personas de edad avanzada están en peor situación en los doce NEM y los tres PCA, donde el 34% y el 35%, respectivamente, sufren problemas de salud, frente al 15% en la EU-15.

Resulta también interesante descubrir que las personas con un menor nivel de estudios tienen asimismo una salud peor. Cerca del 41% de los europeos que habían estudiado a tiempo completo al menos hasta los 20 años de edad declararon en 2003 que su salud era excelente o muy buena. En cambio, entre los que abandonaron los estudios a los 15 o menos años de edad, solo la mitad pensaban lo mismo. Y, aunque globalmente solo el 8% de los europeos calificaron de mala su salud, esta cifra aumentó al 40% o más entre los que habían abandonado los estudios a los 15 años en Bulgaria, Letonia, Lituania y Polonia.⁹

En todos los países, los más pobres tienen peor salud: por término medio, el 14% de las personas incluidas en la parte inferior de la escala salarial tienen peor salud que el 4% que ocupan el extremo superior. En todo caso, en algunos países, como Portugal, Hungría, Letonia, Bulgaria y Croacia, el 30% o más de los ciudadanos más pobres sufren problemas de salud.¹⁰

Como se ha demostrado claramente en las investigaciones, uno de los factores más importantes para el bienestar de una persona es una vida familiar feliz. ¿Cuál es la situación de las familias europeas en este sentido? Eurofound ha investigado en profundidad la vida familiar y en la siguiente sección se examinan con más detenimiento sus conclusiones.

⁸ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida - Primeras conclusiones:

⁹ La calidad de vida en Europa

¹⁰ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida - Primeras conclusiones:

LA VIDA FAMILIAR EN EUROPA

La sociedad europea está cambiando y posiblemente en ningún otro aspecto tanto como en la vida familiar. El número de hogares ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, en parte debido al creciente número de divorcios y a la reducción del tamaño de las familias, que ahora tienen menos hijos. Sin embargo, a pesar de estos cambios sociales, la vida familiar y el apoyo de la familia siguen siendo importantes para la mayoría de los europeos.



LAS FAMILIAS EUROPEAS: DIVERSIDAD EN EL CONJUNTO DE LA UNIÓN

El «modelo típico» de hogar formado por dos progenitores con sus hijos es cada vez menos frecuente. Solo corresponde al 37% de los hogares de la EU-27. Casi la cuarta parte de los hogares están formados por una pareja sin hijos, y uno de cada seis está formado por una sola persona. La proporción es mayor en la EU-15, con un 16%, que en los doce NEM (11%) o en los tres PCA (5%). En la EU-27, un tercio de las personas de 65 o más años de edad viven solas, siendo la proporción mayor entre las mujeres que entre los hombres. Entre el 6% y el 7% de los hogares son monoparentales.¹¹

Los hogares multigeneracionales son bastante frecuentes, sobre todo en los doce NEM y en los tres PCA, y dentro de estos entre los estratos con un menor nivel de ingresos. En Polonia, en el 17% de los hogares pobres conviven tres generaciones, mientras que en la

Antigua República Yugoslava de Macedonia ese porcentaje se eleva al 30%.¹²

ABANDONAR EL NIDO

En los países europeos meridionales, los jóvenes suelen permanecer en el hogar familiar más tiempo, sobre todo en Italia, donde en 2003 cerca del 60% de las personas de 18 a 34 años de edad seguían viviendo con sus progenitores (sin pareja ni hijos). Las mismas pautas se observan en muchos de los por aquel entonces diez NEM. En Eslovaquia, por ejemplo, el 47% de los hombres jóvenes y el 38% de las mujeres jóvenes vivían con sus progenitores. La dificultad de acceder a una vivienda asequible (y su tamaño relativamente pequeño en las regiones más pobres de Europa) explica en parte por qué los jóvenes tienen un menor deseo o capacidad de vivir independientes, como suele ser el caso en los países más ricos de Europa septentrional. En Dinamarca, por ejemplo, solo el 17% de los hombres jóvenes viven con sus progenitores: una proporción mucho mayor – 33% – viven

¹¹ Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida (próxima publicación)

¹² ibid



por su cuenta, sin depender de sus progenitores.¹³

DEPENDER DE LA FAMILIA: APOYO PRÁCTICO Y EMOCIONAL

La mayoría de los europeos – el 88% - dicen que pueden recurrir a su familia si necesitan ayuda (por ejemplo, ayuda doméstica en caso de enfermedad o consejos) y algo más del 70% creen que podrían recurrir a ella si tuvieran necesidad urgente de dinero.¹⁴

CONTACTO CON LA FAMILIA

Los europeos mantienen contacto habitual y frecuente con sus familiares y amigos. La mitad de todos los ciudadanos de la EU-27 con hijos que ya viven fuera del hogar familiar mantiene contacto con uno o más de sus hijos al menos todos los días o cada dos días. Asimismo, los contactos por teléfono, correo electrónico o correo postal son habituales, declarando más del 75% de esos ciudadanos que mantienen ese tipo de

contacto con sus hijos por lo menos una vez a la semana y casi la mitad de ellos por lo menos todos los días o cada dos días.¹⁵

Aunque globalmente no existen diferencias en la frecuencia de los contactos entre personas en la EU-15 y los doce NEM, sí que existen grandes diferencias entre países, encontrándose las frecuencias más altas de contactos en Hungría, España e Italia, y las frecuencias más bajas en Suecia.¹⁶

SATISFACCIÓN EN LA VIDA FAMILIAR

En términos generales, los europeos parecen sentirse también satisfechos con su vida familiar. Cuando se les pidió que valoraran su satisfacción en la vida familiar sobre una escala del 1 al 10, los ciudadanos de la EU-27 dieron una puntuación media de 8. Los ciudadanos de los países nórdicos son los más satisfechos, seguidos por los ciudadanos de Chipre, Luxemburgo y Malta; ahora bien, no se aprecian diferencias importantes entre la EU-15, los doce NEM y los tres PCA. La investigación demuestra claramente una

relación muy estrecha entre los ingresos y la satisfacción en la vida familiar: en casi todos los países, las personas con ingresos más altos están más felices con su vida familiar. Las personas que viven en pareja (tengan o no hijos) son las más satisfechas con su vida familiar, mientras que los hombres o mujeres con hijos que no viven en pareja (sobre todo si los niños son de corta edad) son los menos satisfechos.¹⁷

HOGARES Y VIVIENDA

Calidad de la vivienda

La vivienda es otro factor importante que influye en la calidad de vida de una familia. Sin embargo, la calidad de la vivienda varía mucho de un país a otro en Europa. En general, y como era de esperar, cuanto más rico es el país, mejor es la calidad de la vivienda.¹⁸ Los ciudadanos austriacos parecen disfrutar de las mejores condiciones de vivienda, seguidos de Bélgica, Dinamarca y Finlandia. Por el contrario, las peores condiciones se dan en los tres PCA.¹⁹

¹³ *La calidad de vida en Europa*

¹⁴ *Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida* (próxima publicación)

¹⁵ *Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida - Primeras conclusiones:*

¹⁶ *ibid*

¹⁷ *Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida* (próxima publicación)

¹⁸ *Primera Encuesta europea sobre la calidad de vida: Dimensiones sociales de la vivienda*

¹⁹ *Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida* (próxima publicación)



Los ciudadanos neerlandeses son los que tienen viviendas más espaciosas. Con 2,3 habitaciones por persona, están en mucha mejor situación que los rumanos, que son los que disfrutan de menor espacio, con poco más de una habitación por persona por término medio. La calidad también varía. Por ejemplo, el 33% de los hogares en Letonia tienen problemas de hongos, el 32% sufren humedades y goteras y el 19% no disponen de aseo con cisterna. Por el contrario, solo el 8% de los hogares belgas tienen problemas de hongos, el 13% sufren humedades o goteras y solo el 2% no disponen de aseo interior.²⁰

Vivienda en alquiler y en propiedad

A pesar de tener unos ingresos generalmente menores, los ciudadanos de los doce NEM tienen muchas más probabilidades de ser propietarios de su vivienda que los de la EU-15. La proporción más alta se da en Rumanía (87%), Bulgaria (86%) y Lituania (84%). Sin

embargo, las condiciones de estas viviendas, como ya se ha dicho, suelen ser peores.

En el conjunto de Europa, las viviendas en propiedad, libres de cargas hipotecarias, constituyen la forma más frecuente de ocupación. No obstante, en los Países Bajos y en Suecia, la mayoría de la población paga algún tipo de hipoteca. En los Países Bajos, el 42% de las familias viven en una vivienda alquilada al municipio. Esta cifra es también elevada en la República Checa (38%), Letonia (28%), Reino Unido (26%) y Austria (26%).²¹

La cuarta parte de los europeos alquilan su vivienda, la mayoría mediante contrato privado. Sin embargo, solo el 5% de la población en los doce NEM paga alquiler a un propietario privado, frente al 19% en la EU-15. La proporción de personas con contratos privados de alquiler es mayor (más del 15%) en Bélgica, Alemania, Suecia, Grecia y Francia, mientras que en Turquía se acerca al 20%. Algunos países han realizado grandes inversiones en la construcción de viviendas sociales propiedad de las entidades locales,

como Alemania, Austria, Países Bajos, Letonia y Polonia, donde más del 15% de la población habita en tales condiciones. Por el contrario, las viviendas de este tipo son muy poco frecuentes en los tres PCA (donde las ocupa menos del 2% de la población).²²

Está claro que el análisis de la vida familiar y doméstica revela solo una parte de la situación de la vida de los europeos. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo; el trabajo les da de comer a ellos y a sus familias, y en el trabajo es donde tiene lugar gran parte de su integración en la sociedad. Además, el número de europeos que trabajan ha aumentado considerablemente en las últimas décadas, con la incorporación de un gran número de mujeres al mercado laboral, lo que ha hecho que la vida laboral haya adquirido mayor relevancia para los europeos. En la siguiente sección se examina cómo y dónde trabajan los ciudadanos en Europa, y qué significa el trabajo para ellos.



²⁰ ibid

²¹ *La calidad de vida en Europa*

²² *Segunda Encuesta europea sobre la calidad de vida* (próxima publicación)

LA VIDA LABORAL EN EUROPA

En conjunto, los europeos están generalmente satisfechos con sus condiciones de trabajo, y más del 80% se declaran satisfechos o muy satisfechos. En concreto, más del 70% consideran que tienen buenos amigos en el trabajo, mientras que cerca del 64% se sienten en el trabajo «como en casa». Al menos antes de la actual crisis económica internacional, más del 70% se sentían tranquilos, o razonablemente tranquilos, respecto a la seguridad de su empleo. Los europeos piensan también que su trabajo es estimulante. Cerca del 80% creen que es útil y disfrutan de la sensación de un trabajo bien hecho. Aparentemente, la clave para estar satisfecho con el trabajo es sentirse a gusto en una organización y bien retribuido.



CAUSAS DE INSATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

Casi un tercio de los trabajadores europeos se sienten mal pagados, mientras que casi la mitad consideran que sus perspectivas profesionales no son buenas. Los trabajadores tienen más probabilidades de sentirse insatisfechos con el trabajo si su jornada laboral es larga o atípica, si tienen que soportar una mayor intensidad de trabajo, si no tienen control sobre su trabajo o si están expuestos a riesgos físicos o a sobrecarga psíquica. Cuando tienen un mayor control sobre su trabajo y han de responder a demandas intelectuales (sin presiones innecesarias), suelen disfrutar más con su trabajo.

Una minoría, casi siempre formada por trabajadores manuales varones, jóvenes, pertenecientes al sector privado, con un menor nivel de estudios y con contrato temporal o empleados a través de agencias de trabajo temporal, expresan un elevado grado de

insatisfacción con sus condiciones de trabajo.²³

Control sobre el trabajo

¿Tienen los trabajadores europeos mucho control sobre su trabajo? En los países de Europa septentrional, casi la mitad tienen cierto control sobre la forma de organizar el trabajo, en lo que respecta a su tiempo y sus necesidades. En cambio, en los países de Europa meridional y oriental, más de las tres cuartas partes no tienen posibilidad de adaptar a sus necesidades el horario de trabajo que la empresa les impone.

Formación en el puesto de trabajo

Asimismo, la formación podría estar más extendida. En 2005, menos del 30% de los europeos habían recibido algún tipo de formación en su puesto de trabajo en los 12 meses anteriores, a pesar de la importancia atribuida al aprendizaje permanente. Los niveles de formación tampoco aumentaron entre 1995 y 2005. Con todo, los trabajadores

²³ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo



de los países de Europa septentrional están en mejor situación que sus homólogos de Europa meridional y oriental. Mientras que más del 50% de los trabajadores de Finlandia y Suecia recibieron formación en el trabajo, la cifra fue solo del 20% en España, y aún más baja en Bulgaria (10%). Los trabajadores europeos no manuales, más cualificados y con un nivel más alto de estudios tienen muchas más probabilidades de recibir formación. Los que trabajan a tiempo parcial o con contratos temporales tienen menos probabilidades de recibir formación que sus colegas fijos a tiempo completo (25% frente al 30%).

Aumento de la intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo también parece estar aumentando. Cada vez más, los europeos tienen que trabajar más deprisa, han de cumplir unos plazos más ajustados y no disponen de tiempo suficiente para hacer bien su trabajo. En 1991, el 36% de los trabajadores dijeron que nunca habían tenido que trabajar muy deprisa. En 2005, ese porcentaje se había reducido al 21%. Igualmente, la proporción de trabajadores que señalaron que nunca habían tenido que trabajar con unos plazos ajustados se redujo del 31% al 19%. La intensidad del trabajo ha aumentado considerablemente en Bélgica,

Italia y Dinamarca. En algunos países, como Eslovenia, Finlandia, Suecia, Grecia, Chipre, Dinamarca y Austria, más del 50% de los trabajadores tienen ahora que trabajar más duramente. Los trabajadores de Francia, Irlanda, Letonia, Lituania, Polonia y Portugal salen mejor parados, con menos del 40% en esa situación.

DÓNDE TRABAJAMOS: EN LA EMPRESA O CON TELETRABAJO

La mayoría de los europeos solemos hacer una semana laboral normal de cinco días y 40 horas de trabajo. Este modelo típico de empleo se refleja en el lugar donde se trabaja. Casi el 60% de los trabajadores de la UE trabajan todo (o casi todo) el tiempo en los locales de la empresa. El teletrabajo, a pesar de haberse considerado en muchos casos como una alternativa viable al trabajo en la oficina, sigue estando todavía en mantillas. Menos del 3% de los europeos que trabajan lo hacen en régimen de teletrabajo todo o casi todo el tiempo, y solo el 8% lo hacen al menos durante la cuarta parte de su tiempo. Como cabría esperar, los trabajadores autónomos tienen muchas más probabilidades que los demás de recurrir al teletrabajo, y lo mismo ocurre con los que pertenecen al sector

inmobiliario, los servicios financieros y la educación. En general, el teletrabajo es más frecuente entre los escandinavos y neerlandeses. Trabajar en casa, con o sin la ayuda de tecnología informática, parece reportar ciertos beneficios. Curiosamente, cerca del 48% de los que trabajan en casa están muy satisfechos con el equilibrio entre su vida familiar y profesional, frente al 32% de los que trabajan en las oficinas de la empresa y el 28% de los que lo hacen en otros lugares.²⁴

HORARIO DE TRABAJO

Desde 1991, se ha producido una clara tendencia a una semana laboral más corta. El trabajador medio de la EU-27 trabaja 39 horas, repartidas en cinco días a la semana. De hecho, resulta llamativa la persistencia de este modelo de semana laboral «estándar»: la gran mayoría de los trabajadores de casi todos los países siguen ese modelo y más de la mitad de los trabajadores europeos trabajan el mismo número de horas todos los días, con un horario fijo de entrada y salida. Además, pese a las predicciones de una sociedad de 24 horas, el número de europeos que trabajan los fines de semana o por la noche, lejos de haber aumentado, parece haberse reducido ligeramente desde 1992.

²⁴ ibid



Los países donde la agricultura sigue representando una parte importante de la economía, como Turquía y Rumanía, tienen la semana laboral más larga, con 55 horas y 45 horas semanales, respectivamente; en países con un sector agrícola potente, se trabajan más días a la semana. Por el contrario, los trabajadores neerlandeses tienen la semana laboral más corta: en torno a las 34 horas.²⁵ En general, los ciudadanos de Europa oriental y meridional son los que trabajan más horas, mientras que los de Europa central y septentrional son los que menos horas trabajan.

En toda Europa existe una preocupación generalizada por la duración de la semana laboral, y por una buena razón. Los que trabajan más de 48 horas a la semana tienen el doble de riesgo para su salud y seguridad que otros trabajadores. Tienen también más probabilidades de creer que su trabajo es perjudicial para su salud y un número tres veces mayor de trabajadores cree que su jornada laboral es difícil de compatibilizar con sus compromisos familiares y sociales.²⁶ No es sorprendente que los países con semanas laborales más largas tengan también el mayor número de personas con largas jornadas de

trabajo. Los hombres y los trabajadores autónomos tienen más probabilidades de trabajar muchas horas: los hombres tienen dos veces más probabilidades que las mujeres de trabajar más de 48 horas a la semana, mientras que los autónomos tienen cuatro veces más probabilidades que los trabajadores por cuenta ajena de trabajar muchas horas.

CONDICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES

La flexibilidad en las condiciones de trabajo se está convirtiendo en una característica de la vida laboral de los europeos. El principal motivo, según los directivos de las empresas, es facilitar a los trabajadores la conciliación de su vida profesional y familiar.

Casi la mitad de las empresas con diez o más trabajadores ofrecen algún tipo de flexibilidad en el horario de trabajo. El régimen más sencillo permite a los trabajadores decidir a qué hora empiezan y a qué hora terminan de trabajar cada día. Otros regímenes permiten a los trabajadores acumular horas de más o de menos y los modelos más avanzados permiten tomarse tiempo libre para compensar las horas

trabajadas de más, hasta un máximo de un día. La mayor flexibilidad es la que ofrecen los regímenes que permiten a los trabajadores sumar las horas trabajadas de más y tomarse permisos prolongados («cuenta de horas trabajadas»).

Las empresas de Chipre, Portugal y Grecia son las que menos suelen ofrecer algún tipo de horario flexible, cosa que hacen menos de un tercio de ellas. Por el contrario, lo ofrecen casi dos tercios de las empresas de Finlandia, Letonia y Suecia. El tipo de flexibilidad ofrecida varía. Casi todas las formas de horario flexible en Alemania y Austria se basan en algún tipo de cuenta de horas trabajadas, mientras que en la Europa meridional esta cuenta se utiliza en menos de la mitad de las empresas con condiciones de trabajo flexibles.

La flexibilidad en las condiciones de trabajo es más probable en el sector de los servicios que en el de la industria, y en las empresas grandes más que en las pequeñas. Igualmente, las empresas grandes tienen dos veces más probabilidades de ofrecer regímenes como cuentas de horas trabajadas, ya que se requiere una cierta acogida mínima para



²⁵ *ibid*

²⁶ *ibid*

²⁷ *El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas*

²⁸ *ibid*



justificar los costes de su implantación. Además, estas empresas pueden recolocar más fácilmente a sus trabajadores para cubrir a los que no están trabajando.²⁹

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Muchos europeos recurren al trabajo a tiempo parcial como una forma de conciliar mejor su vida profesional y personal. Casi un tercio de las mujeres que trabajan lo hace a tiempo parcial.³⁰ En particular, las madres con niños en edad preescolar o escolar constituyen el mayor grupo de trabajadores a tiempo parcial. Con la edad, las mujeres tienen más probabilidades aún de trabajar a tiempo parcial, como forma de acomodar las crecientes demandas de las responsabilidades familiares. Algunos padres también, por supuesto, trabajan a tiempo parcial, pero lo hacen con más frecuencia en Bélgica, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido.

Las empresas neerlandesas tienen la tasa más alta de trabajadores a tiempo parcial. Cerca del 90% de los centros de trabajo de ese país tienen trabajadores a tiempo parcial, frente a apenas el 20% en Grecia y Portugal. En más de la mitad de esas empresas neerlandesas, el 20% o más de la plantilla trabaja a tiempo

parcial, lo que representa el 46% de la población activa nacional.³¹ En ciertos centros de trabajo de algunos países europeos, el trabajo a tiempo parcial es, de hecho, la forma de trabajar predominante. En el 5% de los centros de trabajo en Dinamarca, Alemania, Letonia y Suecia, y en el 11% de los lugares de trabajo en los Países Bajos y el Reino Unido, el 80% o más de la plantilla trabaja a tiempo parcial. Casi todos esos centros donde abundan los trabajadores a tiempo parcial son de pequeño tamaño (menos de 50 trabajadores), pertenecen al sector de los servicios y emplean predominantemente a mujeres.

Desventajas del trabajo a tiempo parcial

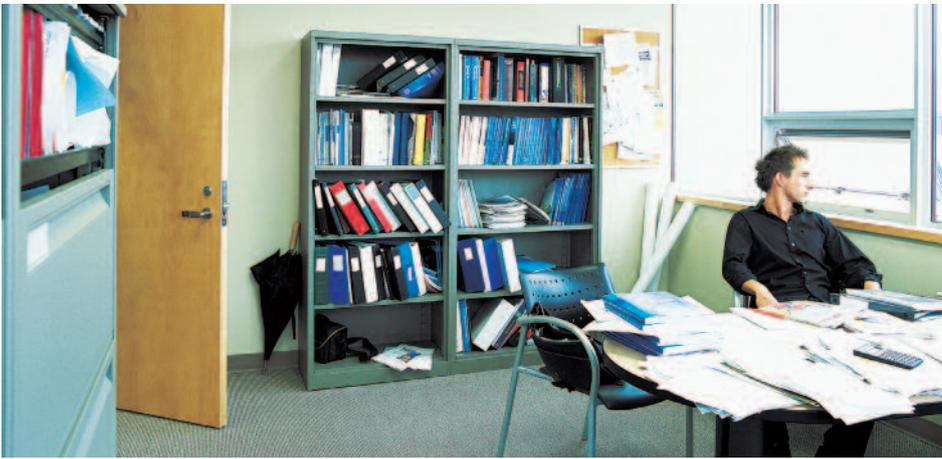
A pesar de sus aparentes ventajas, muchos se resisten a trabajar a tiempo parcial, ya que las condiciones laborales suelen ser peores que las de los trabajos a tiempo completo. En algunos países, muchos de los trabajos a tiempo parcial son más precarios, tienen una peor cobertura de la seguridad social, se remuneran con salarios más bajos y confieren derechos limitados a los trabajadores. El trabajo a tiempo parcial se asocia a otras formas poco habituales de empleo: por



²⁹ ibid

³⁰ ibid

³¹ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo



ejemplo, una cuarta parte de los trabajadores con contrato temporal y casi el 40% de los empleados a través de una agencia de empleo temporal lo hacen a tiempo parcial.

Muchos trabajadores que, de otro modo, considerarían la posibilidad de cambiarse a un trabajo a tiempo parcial al menos temporalmente, se resisten a hacerlo por miedo a que su futuro desarrollo profesional se vea perjudicado.³² Además, cerca del 27% de los directivos creen que las perspectivas profesionales de los trabajadores a tiempo parcial son peores que las de los trabajadores a tiempo completo, sobre todo en la industria y en los servicios financieros. Los representantes de los trabajadores tienen una opinión aún menos favorable de las perspectivas profesionales del trabajo a tiempo parcial, considerándolas peores el 34% de ellos.³³

Tampoco el cambio a un trabajo a tiempo parcial es necesariamente fácil. En casi un tercio de los lugares de trabajo europeos, los directores de personal reconocen que pasar de un trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial es solo posible en circunstancias excepcionales. Y viceversa, volver a un trabajo a tiempo completo después de haber trabajado a tiempo parcial es también difícil. Solo en el 9% de los lugares de trabajo existe un sistema para la plena reversibilidad del horario de trabajo (de tiempo parcial a tiempo completo, y viceversa). Esta flexibilidad se da principalmente en Suecia, Reino Unido, Francia y Austria.

HORARIOS DE TRABAJO POCO COMPATIBLES CON UNA VIDA SOCIAL

En cerca del 40% de los lugares de trabajo del Reino Unido, los trabajadores han de trabajar habitualmente los sábados, lo que solo ocurre

en un tercio de los lugares de trabajo de Chipre, Francia e Irlanda.³⁴

Los directivos de las empresas declaran que los centros de trabajo donde al menos el 20% de los trabajadores tienen un horario atípico o variable se enfrentan a más dificultades que las empresas con un horario de trabajo normal. Los problemas se manifiestan en enfermedades, absentismo, falta de motivación y elevada rotación del personal.

Los horarios variables, como los que se dan con el trabajo por turnos o en domingos, son los peores para conciliar la vida profesional y personal.³⁵ En estos casos, los trabajadores salen beneficiados cuando conocen claramente con la mayor antelación posible los cambios en el horario de trabajo para poder organizar su vida. Sin embargo, aunque más de la mitad conocen esos cambios al menos con dos semanas de antelación, hasta el 20% de los trabajadores de las empresas con menos de 20 empleados tienen conocimiento de ellos con menos de cuatro días de antelación. Además, los que desean pasar de un horario de trabajo variable a un horario fijo tienen dificultades para conseguirlo; solo es posible en cerca del 25% de los lugares de trabajo que emplean a trabajadores por turnos.

TRABAJO Y SALUD

En su momento álgido, la industria pesada y la agricultura se cobraron un gravoso peaje en salud de los trabajadores europeos. Al reducirse el empleo en esos sectores, deberían disminuir también los riesgos para la salud asociados a ellos. Sin embargo, a pesar de la tendencia general a la implantación de una economía del conocimiento basada en los servicios, las tensiones físicas y psicológicas no se ha reducido mucho entre 1990 y 2005, y la intensidad del trabajo, como ya hemos visto, ha aumentado.

Muchos de los «antiguos» riesgos persisten. Uno de cada cinco trabajadores suele verse expuesto a la inhalación de humo de tabaco, polvo o humo, a pesar de la ligera mejora observada entre 1990 y 2005. Y hasta el 62% de los europeos tienen que realizar movimientos repetitivos de la mano o el brazo en su trabajo.

Este es el tipo de riesgo físico que se da con más frecuencia en los lugares de trabajo. Además, cuantos más movimientos repetitivos realiza una persona, más probable es que sufra trastornos musculoesqueléticos (dolor de espalda o dolores en cuello, brazos, manos u hombros), la enfermedad profesional más extendida en la UE.

De hecho, un gran número de trabajadores europeos cree que su trabajo tiene un efecto negativo en su salud. En este sentido, los países de Europa oriental suelen salir peor parados: cerca de dos tercios de los trabajadores de Polonia, Letonia y Eslovenia (así como Grecia) creen que su trabajo está dañando a su salud. Por el contrario, solo uno de cada cinco trabajadores del Reino Unido y una cuarta parte de los de Alemania, Países Bajos, Irlanda y Francia se sienten afectados así por su trabajo.

Como era de esperar, los que trabajan en la agricultura son los que más tienden a pensar que el trabajo afecta a su salud. Más del 60% de los trabajadores agrícolas lo creen así, seguidos de los trabajadores de la construcción y la industria (45% y 40%, respectivamente). No obstante, estos trabajadores sufren menos problemas psicológicos relacionados con el trabajo, como ansiedad o insomnio. Los pertenecientes a la administración pública y a la sanidad, que no padecen muchas enfermedades físicas, tienen más probabilidades de presentar problemas psicológicos. Curiosamente, el alcance de los problemas de salud en un país no parece

³² Trabajar a tiempo parcial en las empresas europeas

³³ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

³⁴ Working time and work-life balance in European companies (El horario de trabajo y el equilibrio entre la vida familiar y laboral en las empresas europeas)

³⁵ Extended and unusual working hours in European companies (Horarios de trabajo largos y atípicos en las empresas europeas)



corresponderse con el grado de absentismo por enfermedad: aunque la salud de los trabajadores griegos parece verse muy negativamente afectada, no son los que más bajas por enfermedad se toman en Europa. De hecho, Grecia ocupa el puesto 30 de los 31 países europeos por el promedio de días de baja por enfermedad que se toma cada trabajador.³⁶

Un aspecto en el que la situación de la salud está mejorando es el relativo a la exposición al humo del tabaco de otras personas. Por lo menos, así ocurre en países como Irlanda, Reino Unido e Italia, donde la legislación restringe o prohíbe el tabaquismo en el lugar de trabajo. Algo más del 2% de los trabajadores irlandeses están expuestos al humo del tabaco en el trabajo (en Italia, menos del 6% y en el Reino Unido, algo más del 9%). Por el contrario, en España, donde la legislación es menos estricta, cerca del 22% de los trabajadores soportan el humo de los compañeros y clientes fumadores.³⁷

CAMBIAR DE TRABAJO

Un aspecto fundamental de la vida profesional es el de la movilidad laboral. Esta movilidad puede deberse a un cambio de empleo, un cambio de empresa o un ascenso dentro de la organización. Los trabajadores daneses son los

que tienen más movilidad profesional: solo el 6% de los daneses no han cambiado nunca de empresa, frente al 42% de los malteses. Otros países en los que las probabilidades de cambiar de trabajo son altas son Irlanda, Reino Unido y Suecia. En los NEM, los ciudadanos de Estonia, Letonia, Lituania y Hungría suelen cambiar de trabajo más fácilmente.

Los países en los que existe una mayor movilidad profesional presentan algunas características comunes. En la EU-15, por lo menos, suelen tener unos regímenes más flexibles y liberalizados de bienestar y empleo. En ellos, el empleo suele estar menos protegido, pero a cambio se conceden mayores prestaciones de seguridad social y se aplican políticas de mercado de trabajo activas. En este marco, los ciudadanos pueden sentirse más libres y seguros para tomar la decisión de abandonar su empleo y aceptar otro nuevo.³⁸ Dinamarca, con sus tan debatidas políticas de «flexiguridad», es un ejemplo de ello.

Aunque en general se considera deseable un cierto grado de movilidad profesional, hay que distinguir entre movilidad voluntaria y forzosa. Más de un tercio de la población activa europea se ha visto obligada a cambiar de empleo por problemas de salud, por despido o por extinción de contratos temporales. Algunos trabajadores son especialmente vulnerables a

la movilidad forzosa: los que tienen un menor nivel de estudios y los de la industria pesada tienen un mayor riesgo de ser despedidos. Los más jóvenes, con edades entre 25 y 34 años, tienen más probabilidades de dejar el empleo por vencimiento del contrato. En cambio, los de 55 a 64 años tienen más probabilidades de ser despedidos o tener que dejar el empleo por motivos de salud.

MUJERES Y TRABAJO

Como se ha señalado antes, las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo europeo cada vez en mayor número en las últimas décadas, pero sigue habiendo diferencias. El porcentaje de hombres con un empleo remunerado es superior al de las mujeres: el 55% frente al 44%. No obstante, en tres de los NEM de Europa oriental, las proporciones son casi iguales, alcanzándose un 49% de mujeres en la población activa. Por el contrario, en algunos países mediterráneos, el porcentaje es mucho menor: 27% en Turquía y 31% en Malta, por ejemplo.

Las mujeres siguen ocupando generalmente puestos diferentes: tienen, por ejemplo, más probabilidades de trabajar en ventas, sanidad y educación. Tienen también más probabilidades que los hombres de trabajar en puestos correspondientes a los niveles

³⁶ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

³⁷ *ibid*

³⁸ *Foundation Findings: Mobility in Europe – The way forward (Movilidad en Europa - Perspectivas futuras)*



inferiores de la escala profesional. Y la segregación sectorial sigue siendo marcada en Europa. Por ejemplo, en el sector de la construcción, el 89% de los trabajadores son hombres. Este predominio masculino puede encontrarse también en los sectores de la electricidad, el gas, el suministro de agua y el transporte y la comunicación. Por el contrario, las mujeres constituyen el 79% de la población ocupada en el sector sanitario y el 72% en el sector de la educación.³⁹ Las ocupaciones están también muy segregadas. La mayor parte de los altos directivos son hombres, mientras que las mujeres constituyen la gran mayoría de los empleados administrativos. De hecho, menos de una cuarta parte de la población activa trabaja en una profesión con representación equilibrada de hombres y mujeres (es decir, donde al menos el 40% de los trabajadores sean hombres y el 40% mujeres). Además, las mujeres parecen encontrar menos retos o estímulos intelectuales en su trabajo que los hombres, y suelen hacer un trabajo más repetitivo y monótono.

Las mujeres, sin embargo, están ascendiendo lentamente a puestos directivos. En 2005, el porcentaje de europeos que dependían directamente de una mujer era del 25%, siendo la cifra correspondiente particularmente

elevada en Finlandia y Estonia, con un 40%. Ahora bien, esas cifras son solo medias: es probable que la mayoría de los trabajadores que dependen de una mujer sean también mujeres; por término medio, en toda Europa, menos del 10% de los hombres trabaja a las órdenes de una mujer. Además, las mujeres tienen más probabilidades de mandar a trabajadores que ocupan los niveles más bajos de la jerarquía de una organización.

Aún hoy, las mujeres europeas siguen ganando menos que sus homólogos masculinos, y no solo porque tengan más probabilidades de trabajar a tiempo parcial. Incluso las mujeres que trabajan a tiempo completo, disfrutan de la misma seguridad laboral y realizan el mismo tipo de trabajo que sus homólogos masculinos suelen estar peor pagadas⁴⁰; a esto se debe que casi la mitad de las mujeres europeas estén en el tercio inferior de la escala salarial.⁴¹

EQUILIBRIO ENTRE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL Y LA VIDA PERSONAL

Con este telón de fondo, los europeos sienten que les falta tiempo: más del 40% de las personas piensan que no tienen tiempo suficiente para cultivar sus aficiones o

intereses, ni para realizar trabajos voluntarios o actividades políticas. Entre un cuarto y un tercio piensan que no dedican tiempo suficiente a familiares y amigos.

En general, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de pensar que no tienen tiempo suficiente para realizar actividades de la vida diaria no relacionadas con el trabajo (salvo para el contacto con sus familiares), sobre todo en los doce NEM y los tres PCA. Los trabajadores de los países de Europa meridional y oriental son los que más probabilidades tienen de sentir que les falta tiempo.

Aunque para muchos europeos la falta de tiempo para las relaciones sociales y las actividades personales es un problema, el verdadero reto está en tratar de conciliar las demandas en conflicto de las responsabilidades familiares y el trabajo, una cuestión que se ha hecho más importante al aumentar el número de mujeres incorporadas al mercado de trabajo. En la siguiente sección examinaremos el equilibrio entre la actividad profesional y la vida personal y la forma en que los responsables políticos y los empresarios están tratando de ayudar a los trabajadores a conseguir dicho equilibrio.



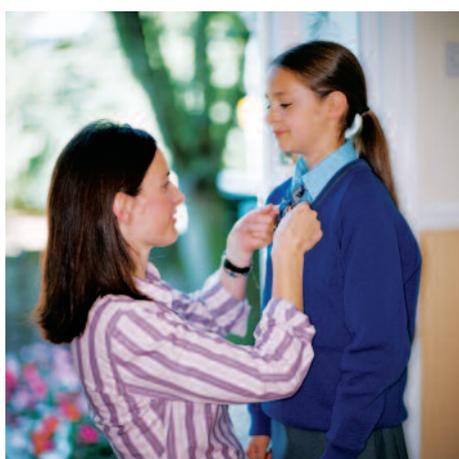
³⁹ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

⁴⁰ *ibid*

⁴¹ *ibid*

MALABARISMOS PARA COMPAGINAR LA FAMILIA Y EL TRABAJO

Compaginar con éxito un empleo remunerado y las responsabilidades domésticas es un reto para la mayoría de los trabajadores europeos, especialmente para los que tienen hijos o tienen a su cargo adultos dependientes o familiares de edad avanzada. La situación es aún más difícil para los ciudadanos de los doce NEM y los tres PCA que para los de la EU-15, debido a las jornadas de trabajo habitualmente más largas, sobre todo en Bulgaria, Rumanía y Turquía.⁴² Las mujeres de los países meridionales de la EU-15 tienen también dificultades para encontrar tiempo para todo, más que los hombres. Aunque en estos países suelen trabajar menos horas que en otros de la EU-15, las demandas que soportan fuera de sus horas de trabajo suelen ser mayores: los sistemas de bienestar de Grecia, Italia, España y Portugal (así como en los NEM) dependen mucho de los cuidados prestados dentro de la familia, casi siempre por mujeres. La disponibilidad y asequibilidad de servicios de atención infantil podrían mejorar la situación de los trabajadores con hijos en todas partes. Ahora bien, la disponibilidad y los costes de estos servicios varían mucho de unos Estados miembros a otros. Además, la flexibilidad en el horario de trabajo que necesitan muchos padres o madres no se corresponde con una flexibilidad similar de horarios comerciales prolongados, comercios abiertos los fines de semana y vacaciones.⁴³



RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS: ¿SE COMPARTE LA CARGA?

A medida que las mujeres se han ido incorporando cada vez más al mercado de trabajo, ¿se ha producido el consiguiente cambio en las responsabilidades domésticas? Este cambio no parece haber sido significativo, ya que los hombres siguen trabajando más horas que las mujeres en un empleo remunerado, mientras que las mujeres hacen más trabajo no remunerado en el hogar. En la EU-27, por ejemplo, el 76% de las mujeres dedican todos los días algún tiempo a tareas domésticas, frente al 23% de los hombres.⁴⁴

Ahora bien, las mujeres trabajadoras asumen también la mayor parte de las tareas

domésticas. De hecho, aunque los hombres trabajan más horas que las mujeres en un empleo remunerado, si se tiene en cuenta el trabajo no remunerado las mujeres de todos los países trabajan más horas a la semana. En los países escandinavos y en los Países Bajos es donde existe el mayor equilibrio entre el tiempo de trabajo de hombres y mujeres.⁴⁵ Pero incluso aquí las mujeres siguen trabajando más de 60 horas a la semana cuando se suma todo el trabajo, mientras que los hombres trabajan unas 55 horas. La situación está especialmente desequilibrada en Bulgaria y Rumanía, donde las mujeres trabajan un total de casi 78 horas a la semana, mientras que los hombres suman poco más de 60 horas. En todos los países europeos, las mujeres hacen mucho más trabajo no remunerado que los hombres: casi el doble en

⁴² ibid

⁴³ *Foundation Findings: Work-life balance – Solving the dilemma (Conciliación de la vida familiar y laboral: resolución del dilema).*

⁴⁴ ibid

⁴⁵ ibid



los países escandinavos y los Países Bajos, y casi cuatro veces más en los países de Europa meridional. Y lo más sorprendente es que las mujeres con un empleo a tiempo parcial siguen trabajando un mayor número total de horas a la semana que los hombres con un empleo a tiempo completo (56 horas frente a 54 horas).⁴⁶

En los Países Bajos y en los países escandinavos, las mujeres dedican 16 horas semanales al cuidado de los hijos, mientras que los hombres dedican siete. En los países de Europa meridional, la situación es aún más desequilibrada: las mujeres dedican a esas tareas cerca de 12 horas semanales y los hombres solo cuatro. Las prioridades nacionales son también sorprendentes. En los Países Bajos y en los países escandinavos, los trabajadores dedican menos tiempo a las tareas domésticas que al cuidado de los hijos. En Irlanda y el Reino Unido ocurre lo contrario.

El tiempo dedicado al cuidado de adultos dependientes es considerablemente menor. Ahora bien, en los países de Europa meridional y en Bulgaria, Rumanía y Turquía,

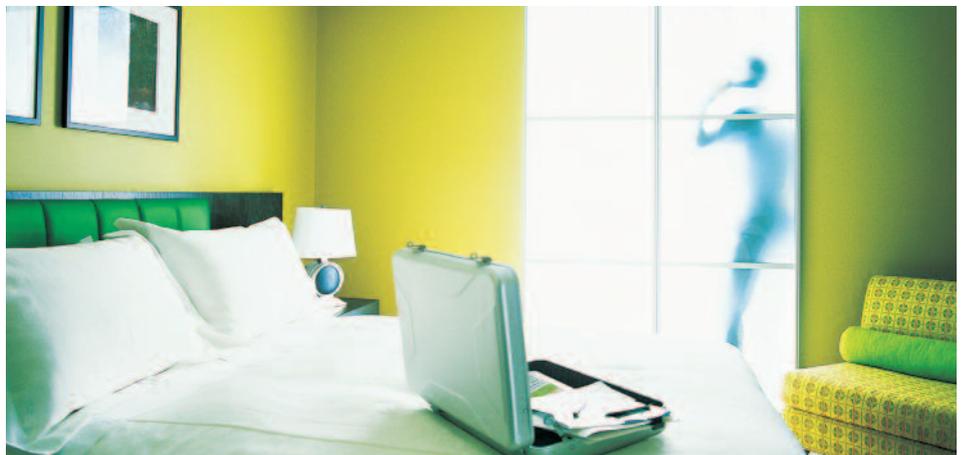
la frecuencia de este tipo de cuidados es casi el doble que en los países escandinavos y los Países Bajos. La edad de los cuidadores es también diferente. Las personas se casan más jóvenes en Bulgaria, Rumanía y Turquía y tienen hijos antes, así que los jóvenes están más ocupados en el cuidado de los hijos que los jóvenes de la EU-15.

LAS EMPRESAS Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La gran mayoría de los directivos de las empresas europeas reconocen que el empresario tiene cierta responsabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral de sus empleados. La empresa puede ayudar a sus trabajadores a conciliar mejor su vida familiar y laboral mediante la oferta de servicios internos, como los de limpieza o de compra, facilitándoles así el disfrute de un verdadero tiempo de ocio fuera del trabajo. No obstante, ese tipo de ayudas existen solo en el 1% de los lugares de trabajo. En el Reino Unido, la prestación de estos servicios es superior a la media (3%).

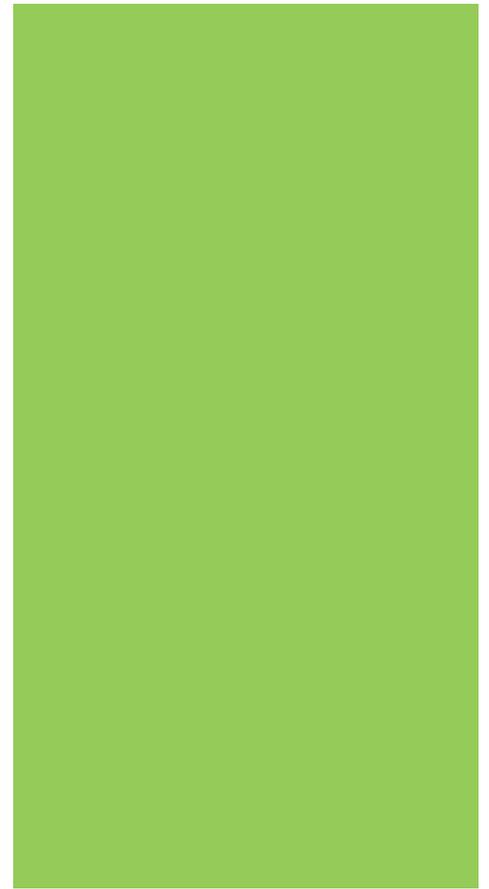
Servicios de atención infantil

La prestación de servicios de atención infantil en el lugar de trabajo es una gran ayuda para los trabajadores con hijos y puede hacer más atractivo un lugar de trabajo para los solicitantes de empleo. Ahora bien, solo el 3% de los lugares de trabajo ofrecen un servicio de guardería. Otro 2% ofrecen además otras formas de atención infantil profesional. Las empresas del sector de los servicios tienen dos veces más probabilidades de ofrecer este tipo de servicios, que son más frecuentes en los lugares de trabajo más grandes. Los Países Bajos tienen el mayor número de lugares de trabajo que ofrecen servicios de atención infantil: el 12% de los lugares de trabajo tienen su propia guardería, mientras que un 17% adicional ofrecen otras formas de atención infantil.⁴⁷ Algunos otros países tienen servicios de atención infantil en el trabajo superiores a la media: Reino Unido (7% de los lugares de trabajo), Irlanda (6%) y Letonia, Grecia y Luxemburgo (los tres, con un 4%). Los lugares de trabajo del sector público tienen más probabilidades de ofrecer estos servicios que los del sector privado.



⁴⁶ *Working time and work-life balance in European companies (El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas)*

⁴⁷ *ibid*



Empresas y horario de trabajo

¿Qué organización del tiempo de trabajo haría la vida más fácil a quienes tratan de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares? Cerca del 26% de los representantes de los trabajadores creen que la introducción o ampliación de las cuentas de horas trabajadas podría ser la iniciativa más importante. La mayoría de quienes se expresaron así trabajaba en sitios que ya disponen de un sistema flexible, lo que indica la importancia tanto de la flexibilidad como de su organización en la práctica.⁴⁸ Cerca del 19% de los representantes de los trabajadores querrían también que se redujeran las horas trabajadas a la semana.

Las largas semanas laborales parecen ser especialmente difíciles de conciliar con las responsabilidades familiares. Casi la mitad de las personas que trabajan menos de 20 horas a la semana están muy satisfechas con el equilibrio entre su trabajo y su vida personal, frente a solo el 12% de las que trabajan más de 48 horas. Los trabajadores a tiempo parcial, principalmente mujeres, y los que trabajan menos de 35 horas a la semana son los más satisfechos con el equilibrio entre su trabajo y su vida personal y los que tienen menos

problemas de salud física y psicológica.⁴⁹ Los hombres, que trabajan casi siempre a tiempo completo, están menos satisfechos con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

La satisfacción de las personas con la conciliación de la vida familiar y laboral varía de un país a otro. Esto se debe, en parte, a las grandes diferencias que existen en los horarios de trabajo. La proporción de trabajadores insatisfechos a este respecto aumenta a medida que se alarga la semana laboral. En Dinamarca, con una media de 36 horas trabajadas a la semana, cerca del 12% de los trabajadores no están satisfechos con la conciliación del trabajo y la vida personal. En Rumanía, donde la semana laboral normal es de 46 horas, están insatisfechos más del doble de esa cifra (25%).

Permiso parental

Una estrategia fundamental para que los trabajadores con hijos puedan dedicar más tiempo a las responsabilidades familiares es el permiso parental, cuya oferta depende en gran medida de la política nacional al respecto. En 2005, el permiso parental se concedía en poco más de la mitad de los lugares de trabajo

europeos, sobre todo en los más grandes y en el sector de los servicios.

Las condiciones del permiso parental también varían, tanto en duración como en flexibilidad, retribución y cuantía de la misma. Si el permiso no está retribuido, muchas personas con hijos no podrán permitírselo. Si está retribuido y su cuantía es similar a la del salario, es más probable que tanto las madres como los padres se acojan a él. Está retribuido en Finlandia y en Suecia: en estos países lo solicitan más del 80% de los trabajadores con hijos. Es más, en el 69% de los lugares de trabajo en Suecia y el 59% en Finlandia el padre se acoge también al permiso parental. Por el contrario, en España, el permiso parental no retribuido se solicita solo en el 25% de los lugares de trabajo. Los hombres tienen también más probabilidades de solicitar el permiso parental cuando no pueden transferir su parte a la madre. Además, el permiso parental se solicita con más frecuencia cuando está garantizada la reincorporación al puesto de trabajo anterior. En la función pública irlandesa, por ejemplo, esta garantía de reincorporación hace que el permiso parental se solicite con más frecuencia.⁵⁰

⁴⁸ *ibid*

⁴⁹ Cuarta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo

⁵⁰ *Foundation Findings: Work-life balance – Solving the dilemma (Conciliación de la vida familiar y laboral: resolución del dilema).*

EUROPA: PANORAMA GENERAL

Está claro que la vida personal y laboral de los europeos se ve hoy afectada también por tendencias más generales: el cambio económico, la globalización y la integración europea están modificando tanto el panorama político como la vida de los ciudadanos. En la siguiente sección se examina este panorama general: la naturaleza del empleo en Europa, el probable alcance y los efectos de la emigración dentro de la Unión, así como los cambios originados por la reestructuración económica.



EL MODELO EUROPEO DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Un elemento fundamental que influye en las condiciones de vida y de trabajo de los europeos, así como en el contexto más general del empleo, es el modelo europeo de empleo y relaciones laborales. Los trabajadores y los empresarios interactúan, a escala de los Estados miembros y de la UE, en un proceso de diálogo social. Parte de ese diálogo se canaliza a través de la negociación colectiva, el proceso mediante el cual las organizaciones de trabajadores y empresarios negocian las condiciones básicas de salarios, horarios de trabajo y otras cuestiones. Aunque la negociación colectiva no se ha desarrollado aún a escala de la UE, se aprecia ya una cierta coordinación a escala comunitaria de la negociación colectiva llevada a cabo en los Estados miembros.⁵¹

Un aspecto importante de la negociación es el relativo a su cobertura, es decir, a la proporción de trabajadores cuyo salario viene establecido por los convenios colectivos. En este sentido, la centralización de la negociación implica que los convenios

colectivos aprobados se aplicarán a todos los empresarios del sector o del país, aunque los trabajadores no estén afiliados a sindicatos y los empresarios tampoco pertenezcan a organizaciones empresariales ni sean parte en el convenio colectivo. La cobertura varía entre el 90% y el 100% en Austria y Bélgica, y entre el 80% y el 90% en los países nórdicos, es del 67% en Alemania, del 36% en el Reino Unido, y solo del 15% en los Estados Unidos.

El salario, por supuesto, no es la única cuestión que preocupa a los trabajadores: otros aspectos, como los procedimientos de trabajo y las cuestiones de salud y la seguridad, son también importantes. En lugar de la toma de decisiones unilateral por la dirección, en muchos Estados miembros de la UE se ha establecido un sistema obligatorio de participación de los trabajadores. Los trabajadores participan en la toma de decisiones por medio de órganos de representación como comités de empresa, sindicatos y otras estructuras, que existen en casi todos los países de la EU-15. Solo en Irlanda y el Reino Unido falta un sistema general y permanente de ese tipo.

La UE ha dado recientemente un paso decisivo para el establecimiento de un

⁵¹ Para más información, consulte el Diccionario Europeo de Relaciones Laborales, disponible en www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm



procedimiento de información y consulta de los representantes de los trabajadores como elemento del modelo social europeo. En la Directiva 2002/14 se establece un marco general para la información y consulta a los trabajadores de la Comunidad Europea. Este marco es aplicable a todas las empresas que empleen al menos a 50 trabajadores o centros de trabajo que empleen al menos a 20 trabajadores en la Comunidad, correspondiendo dicha elección a los Estados miembros. Se estima que la Directiva se aplica a menos del 3% de las empresas, que sin embargo representan a casi la mitad de todos los trabajadores en la UE. Los Estados miembros tuvieron que incorporar esta Directiva a la legislación nacional antes del 23 de marzo de 2005.

Sindicatos

El diálogo social requiere la afiliación sindical de un buen número de trabajadores. En la EU-15, la tasa de afiliación sindical - esto es, el porcentaje de la población trabajadora afiliada a algún sindicato - es extremadamente variable. Sin embargo, a pesar de la tendencia general a la baja observada en los últimos años, existe un grupo de cuatro países con una alta afiliación sindical (desde el 69% en Bélgica hasta el 88% en Dinamarca). Un segundo gran grupo de países tiene una tasa

media que va del 29% al 40% y que incluye a las tres grandes economías de Italia (35%), Alemania (30%) y el Reino Unido (29%). Entre medias están dos países pequeños: Luxemburgo con el 50%, e Irlanda con el 45%. Por último, dos grandes países tienen bajas tasas de afiliación sindical: España con un 15% y Francia con solo un 9%.

La combinación de tamaño y tasa determina que, aunque la tasa media no ponderada de afiliación sindical en los 15 países sea del 43%, los países más grandes tengan una tasa considerablemente menor, de forma que la media ponderada de la UE es solo del 30%. La mediana corresponde a Italia, con un 35%. Por el contrario, la tasa de afiliación sindical en los Estados Unidos en 2002 era del 13%, menor que en cualquier país de la UE, excepto en Francia.

Interlocutores sociales a escala europea

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) es la única organización sindical transectorial representativa a escala europea. En la práctica, la CES trata de influir en la legislación y en las políticas europeas por medio de su representación directa en las distintas instituciones y extensas consultas con las autoridades europeas. La CES trata

también de establecer relaciones laborales con los empresarios a escala de la UE por medio de un diálogo social europeo.

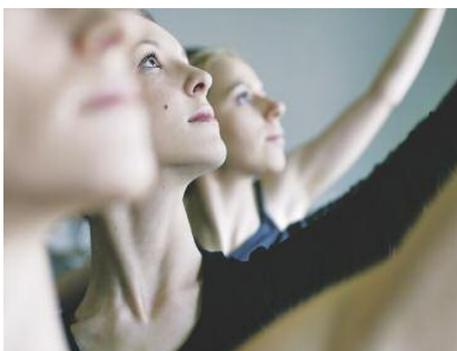
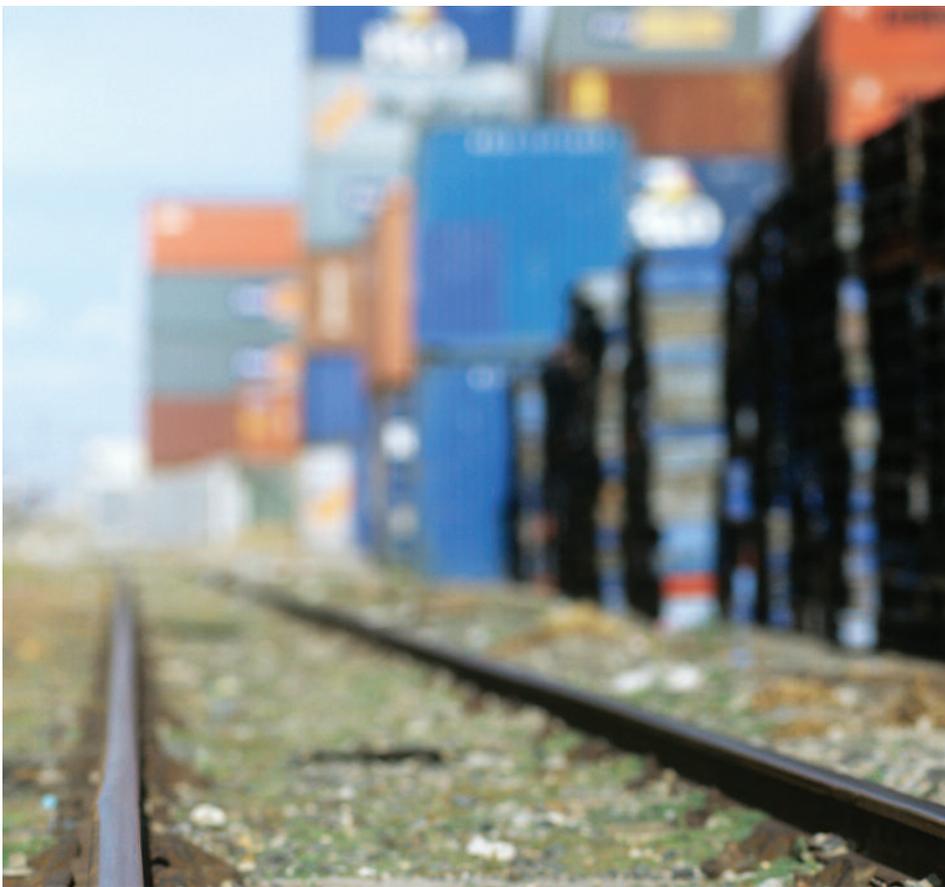
BUSINESSEUROPE es la confederación europea de empresarios. Su finalidad es promover la solidaridad entre las organizaciones pertenecientes a la confederación, promover una política industrial competitiva en toda Europa y actuar como portavoz ante las instituciones europeas.

Aparte de la organización empresarial del sector público, CEEP, BUSINESSEUROPE es la principal organización empresarial que participa en el diálogo social europeo. No obstante, desde 1998, antes de hacer ninguna declaración pública, consulta también a la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), que representa los intereses de los artesanos, los oficios y las pequeñas y medianas empresas.

MOVILIDAD Y EMIGRACIÓN

Uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos es el de libre circulación por toda la UE. Los europeos lo consideran de vital importancia y el 53% citan en primer lugar la «libertad para viajar y trabajar en la UE» cuando se les pregunta qué representa la UE para ellos.⁵² Sin embargo, la movilidad

⁵² Foundation Findings: Mobility in Europe – The way forward (Movilidad en Europa - Perspectivas futuras)



geográfica de los ciudadanos de la UE es pequeña, y esto probablemente no cambiará en un futuro próximo. La movilidad a larga distancia es poco frecuente: los resultados de una encuesta realizada en 2005 indican que solo el 18% de los ciudadanos se han instalado fuera de su región para vivir o trabajar; solo el 4% se han instalado en otro Estado miembro y solo el 3% se han instalado fuera de la UE. El traslado a otro país representa un reto y conlleva el riesgo de perder el apoyo de las redes sociales. Además, la búsqueda de un nuevo trabajo constituye un obstáculo, como también lo es enfrentarse a los sistemas administrativos de un nuevo país.⁵³

La mayoría de los europeos que abandonan su hogar para instalarse en otra región de su país o en otro Estado miembro lo hacen por cambio de trabajo o por traslado dispuesto por su empresa (34%). Otra razón principal para cambiar de residencia es el matrimonio o la cohabitación. Los hombres tienen casi dos veces más probabilidades que las mujeres de cambiar de lugar de residencia por motivos relacionados con el trabajo, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de trasladarse para seguir a su pareja.

Las personas con un alto nivel de estudios tienen muchas más probabilidades de haberse

trasladado de región o país en el pasado que las personas con un nivel de estudios bajo o medio. Los ciudadanos más jóvenes, entre 15 y 24 años de edad, no han tenido generalmente tiempo para trasladarse a otro lugar. Sin embargo, el siguiente grupo más joven, de 25 a 34 años de edad, se han movido tanto como las generaciones mayores, pero en un espacio de tiempo más corto. Esto indica que posiblemente se esté produciendo un aumento general de la movilidad a escala de toda la UE. Los europeos con mayor movilidad hasta la fecha son los de los países nórdicos, donde el 45% de la población ha vivido en otra región o país o fuera de la Unión Europea. Por el contrario, en la mayor parte de los NEM, el grado de movilidad – al menos según datos de 2005 – sigue siendo bajo.

La mayoría de los europeos que se han trasladado a otra región o país consideraban positiva la experiencia. Solo el 11% pensaban que nada había mejorado como resultado del traslado. La diferencia individual más importante era en las condiciones de la vivienda: el 36% consideraban que había mejorado su situación de vivienda, mientras que el 6% estimaban que había empeorado. Cerca del 25% consideraban que su situación laboral o la de su pareja había mejorado, mientras que el 3% pensaban que había

⁵³ ibid



empeorado. Cerca del 22% declararon que los ingresos familiares habían aumentado, frente al 7% que señalaron que habían disminuido.⁵⁴

Perspectivas futuras

¿Qué piensan los europeos sobre la emigración en el futuro? ¿Aumentará la movilidad? A pesar de ser claramente partidarios de la movilidad por considerarla beneficiosa para las personas, los mercados de trabajo y la integración de la UE, en 2005 casi el 70% de los europeos no preveían trasladarse a otra región o país en los siguientes cinco años, y solo en torno al 1% de la población activa preveía hacerlo a otro Estado miembro en los siguientes cinco años. (Cerca del 3% sí que preveían trasladarse a otra región de su propio país).

Cuando se analiza en profundidad, la UE puede desglosarse en cuatro grupos de países, cada uno de ellos con un «perfil de movilidad» diferente. En el grupo de «alta movilidad», constituido por Estonia, Letonia, Lituania y Polonia, hasta el 4% de las personas preveían trasladarse a una región o país diferente. Se trataba de jóvenes con un alto nivel de estudios, tres cuartos de ellos menores de 35 años, un tercio con un alto nivel de estudios y otro tercio todavía estudiando. Por el contrario, sus vecinos de la República

Checa, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia eran los que menos probabilidades tenían de trasladarse, ya que menos del 2% expresaron su intención de cambiar de lugar de residencia. Es improbable que la emigración futura procedente de estos cuatro países plantee un reto a los mercados de trabajo de la EU-15, y esto es importante, dada la preocupación que produce la emigración de Europa oriental a Europa occidental. De hecho, los ciudadanos de la EU-15 tienen más probabilidades de trasladarse que los de este segundo grupo, en algunos casos hasta dos veces más.

La movilidad de los ciudadanos de otros países, sobre todo de Polonia, plantea un reto, sobre todo para la propia Polonia. Aunque la proporción de los que manifestaron su intención de trasladarse es pequeña, las cifras absolutas pueden ser considerables.⁵⁵ Entre el 2,4% y el 3,6% de la población activa de Polonia expresó su firme intención de trasladarse en los próximos cinco años. Con una población activa de casi 25 millones de trabajadores, esto podría significar un flujo migratorio de entre 600.000 y 900.000 personas de aquí a 2010. La presencia de compatriotas en otros Estados miembros puede ejercer también una gran atracción para los migrantes potenciales. Por supuesto, la futura dirección del desarrollo económico y la

creación de empleo en Polonia puede afectar de forma muy importante a la magnitud de ese flujo migratorio; de hecho, con mejores oportunidades de trabajo en el propio país y con una situación económica cada vez más deteriorada en todo el mundo, podría ser que muchos ciudadanos polacos decidieran regresar a su país.

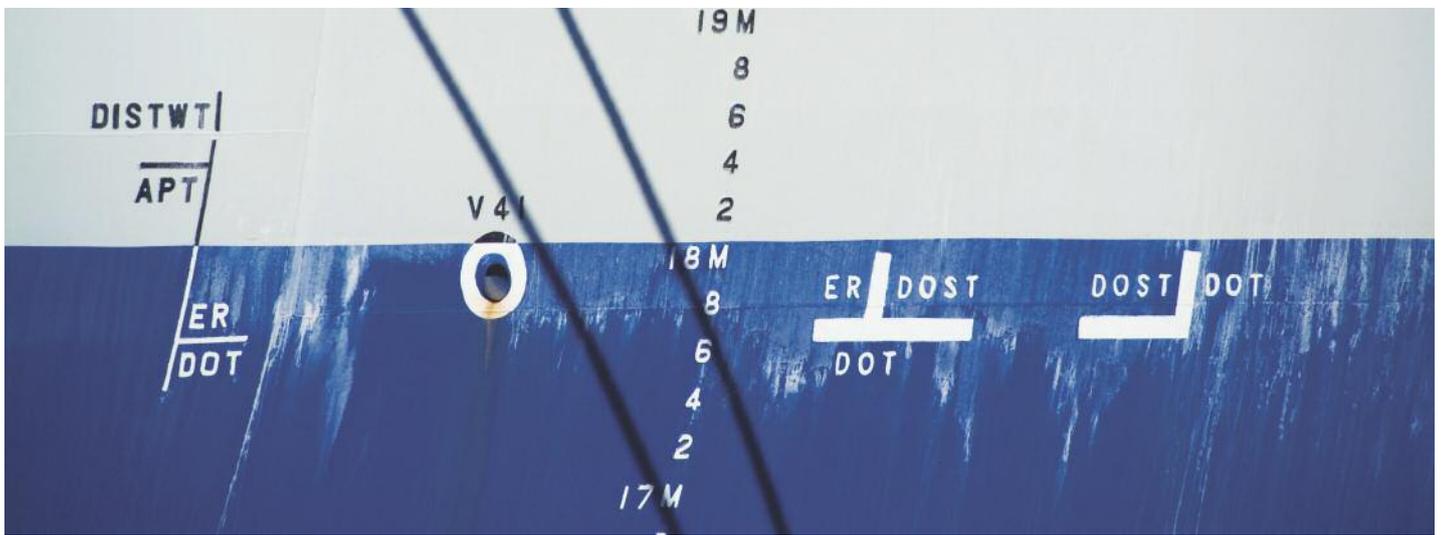
PAUTAS DE EMPLEO EN EUROPA

Edad y trabajo

El perfil de edades en los países europeos varía considerablemente. En los países escandinavos y en los Países Bajos, el 15% de los trabajadores tienen 55 años o más; en los próximos 10 años, una parte importante de ellos se jubilará. Esos países tienen una proporción aún mayor, algo menos del 40%, de trabajadores de 40 a 54 años, lo que supone una «bomba de relojería demográfica» en potencia. Dado que son países con unas tasas de natalidad bajas y unas familias de tamaño reducido, ¿que ocurrirá en el futuro con la jubilación y la atención a los mayores? Por el contrario, en Rumanía y Bulgaria, el grupo más grande de la población activa tiene entre 25 y 39 años de edad: en estos países, no se vislumbra el mismo problema a corto plazo.

⁵⁴ ibid

⁵⁵ ibid



Dónde trabajan los europeos

En la EU-27, más del 66% de la población activa trabaja en el sector de los servicios. En torno al 27% lo hace en la industria y solo un 5% en la agricultura. En el conjunto de Europa, el empleo sigue disminuyendo en la agricultura y la industria, y aumentando en el sector de los servicios. Sin embargo, la industria es todavía una importante fuente de empleo en nuevos Estados miembros como Eslovenia, donde representa el 35% de la población activa, y en países candidatos como Croacia, donde supone más del 30%. En algunos países, la agricultura sigue siendo una importante fuente de empleo: por ejemplo, más del 30% de la población activa rumana trabaja en la agricultura.⁵⁶

Empleo y trabajadores autónomos

La mayoría de los ciudadanos europeos trabajan en empresas pequeñas. Cerca del 66% lo hacen en empresas con menos de 50 empleados, y casi siete de cada diez pertenecen al sector privado.⁵⁷ Un número pequeño pero significativo de europeos son trabajadores autónomos (11%); cerca de dos tercios de ellos son hombres, y más del 60% trabajan en la agricultura y la pesca. Cerca del 5% de los europeos son trabajadores autónomos con empleados. De nuevo, la mayoría – casi dos tercios – de ellos son hombres.⁵⁸

Situación laboral

Aunque los contratos fijos o indefinidos son casi siempre la norma, los contratos temporales son bastante frecuentes en muchos países. Globalmente, el 12% de los trabajadores europeos tienen contrato temporal, pero esta cifra es mucho mayor en algunos países. En España, por ejemplo, es el 21%. De hecho, no todos los trabajadores

europeos tienen contrato de trabajo: el promedio es el 7%, aunque en Chipre la cifra alcanza el 42%. En general, los trabajadores poco cualificados son más vulnerables, no teniendo contrato el 14% de ellos. Por sectores, la mayor vulnerabilidad corresponde a los trabajadores agrícolas, de los cuales no tienen contrato el 24%.⁵⁹

Nivel de estudios de los trabajadores de la UE

El trabajador europeo típico termina los estudios a los 18 años de edad.⁶⁰ Los trabajadores de los países escandinavos y los Países Bajos tienen, globalmente, un mayor nivel de estudios que otros europeos. En Dinamarca, el 77% de los trabajadores siguen estudiando por lo menos hasta los 19 años de edad. Turquía tiene la población activa con el nivel más bajo de estudios: menos del 14% estudian hasta los 19 años de edad. Los países escandinavos y los Países Bajos tienen también proporciones mucho mayores de trabajadores con un alto nivel de estudios, es decir, que estudien a tiempo completo hasta los 30 o más años de edad. Por ejemplo, en Dinamarca más del 11% de los trabajadores pertenece a esta categoría, en comparación con una media en la UE de apenas el 1,3%.

CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

La situación del empleo en Europa es dinámica, con un nivel importante de destrucción y de creación de empleo como resultado de las reestructuraciones. Globalmente, en el segundo trimestre de 2008 la mayor creación de empleo se produjo en Polonia, con casi 38.000 nuevos puestos de trabajo.⁶¹ La mayoría de esos nuevos puestos de trabajo se crearon en la industria del

automóvil, la minería y los servicios financieros. El siguiente país en la lista de «ganadores», la República Checa, está muy por detrás de Polonia, con la creación de 6.000 nuevos puestos de trabajo.

Más y mejor empleo

Con esta destrucción y creación de empleo como telón de fondo, la tasa total de empleo en Europa ha aumentado considerablemente desde 1995, alcanzando el 66% de la población activa adulta en 2006. La calidad del empleo, medida en función del salario medio pagado por hora, ha aumentado también. En la mayoría de los países europeos se ha creado mucho empleo de calidad (en términos salariales) en los últimos 11 años, especialmente en la EU-15. Sin embargo, en muchos de esos países se ha creado también mucho empleo de baja calidad.

Globalmente, Europa – por lo menos la EU-15 – ha creado más y mejor empleo entre 1995 y 2006; los 10 NEM salen mucho peor parados.⁶² Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Luxemburgo y Suecia han sido los mejores en cuanto a la calidad y cantidad de los nuevos puestos de trabajo. Otros países han mostrado una pauta más polarizada de generación de empleo, con la creación de nuevos puestos de trabajo en los extremos superior e inferior de la escala salarial, pero menos en la franja intermedia.⁶³

El sector primario y la industria

Entre 1995 y 2006 se destruyó mucho empleo, especialmente en el sector primario: agricultura, pesca, minería y cantería. En la EU-15, la mayoría de los puestos de trabajo destruidos eran los peor pagados. Como se ha señalado antes, el empleo en la EU-15 está cada vez más dominado por los servicios; como resultado, la industria (que representa

⁵⁶ Cuarta Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo

⁵⁷ *ibid*

⁵⁸ *ibid*

⁵⁹ *ibid*

⁶⁰ *ibid*

⁶¹ Informe trimestral del Observatorio Europeo de Reestructuración: Número 2 – verano 2008

⁶² *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe (Más y mejores puestos de trabajo: pautas de la expansión del empleo en Europa)*

⁶³ *ibid*



cerca del 20% de la población activa en la mayoría de estos países) experimenta una destrucción de empleo aún más rápida que en el sector primario. Se ha producido una pérdida muy considerable de puestos de trabajo poco remunerados y de «bajo perfil tecnológico» en la industria de la EU-15, habiéndose destruido cerca de 1,4 millones de puestos de trabajo en el 80% inferior de la escala salarial. Sin embargo, también se han perdido puestos de trabajo con un alto perfil tecnológico, aunque a un ritmo más lento, habiéndose destruido cerca de 750.000 puestos de trabajo en el 80% inferior de la escala salarial. Esta destrucción de empleo se ha visto compensada solo en parte por la creación de 400.000 puestos de trabajo en el extremo superior de la escala.

Las dinámicas que subyacen a la economía de los NEM son bastante diferentes; de ahí que la evolución del empleo sea también bastante diferente. En muchos de esos Estados miembros, empresas industriales públicas que eran ineficientes han sufrido un proceso de reestructuración, con la consiguiente destrucción de empleo y creación de empresas de alta tecnología, a menudo de propiedad

extranjera. Por consiguiente, aunque se ha producido una destrucción considerable de puestos de trabajo poco remunerados y de bajo perfil tecnológico, se han creado también un gran número de puestos de trabajo de retribución media en la industria de alta tecnología.

Servicios

La mayor parte de la población activa, especialmente en las economías europeas más avanzadas, trabaja en el sector de los servicios. El empleo en este sector sigue aumentando. En la EU-15, los servicios representaban el 66% del empleo en 1995 y habían aumentado al 70% en 2006.

Asimismo, parece haberse producido una tendencia favorable a los servicios más intensivos en conocimientos (SIC), como el comercio, la asistencia sanitaria y la educación. El aumento de los puestos de trabajo en SIC ha sido la principal fuente de creación de empleo en las economías europeas avanzadas en los últimos 11 años.⁶⁴ Ha creado más empleo que ninguna otra actividad económica y puestos altamente remunerados. Al mismo tiempo, se ha creado un número



importante de puestos de trabajo poco remunerados en el sector de los servicios.

Empleo femenino

La mayoría de los nuevos puestos de trabajo creados desde 1995 han sido ocupados por mujeres; considerando el conjunto de la EU-15 y toda la escala salarial, el empleo femenino ha aumentado considerablemente más que el masculino. La mayor parte de la creación de empleo femenino ha tenido lugar en el extremo superior de la escala salarial (habiéndose creado más empleo en puestos relativamente bien remunerados en los sectores de la educación y la asistencia sanitaria, donde predominan las mujeres, aunque se ha producido también un aumento importante del empleo femenino mal retribuido). La creación de empleo masculino se ha concentrado más en el extremo superior de la escala salarial o en sus proximidades, ocupando los hombres menos puestos de trabajo nuevos con un bajo nivel de retribución: en la EU-15, en 2006 había casi cuatro millones más de mujeres en puestos de trabajo poco remunerados que en 1995, en comparación con un millón más de hombres.⁶⁵



⁶⁴ *ibid*

⁶⁵ Estas conclusiones se han obtenido de la investigación realizada antes de la ampliación de la Unión en 2007.



Solo en Suecia se han creado más puestos de trabajo para hombres que para mujeres; pero la situación de partida en este país era muy diferente, puesto que en 1995 ya se había logrado casi un equilibrio entre los dos sexos en los lugares de trabajo. Y en algunos países – como Austria y Alemania - se produjo una pérdida neta de empleo masculino durante ese período.⁶⁶

La situación en los NEM era diferente antes de su transición a la economía de mercado. Los lugares de trabajo tenían un mayor equilibrio entre hombres y mujeres que en la EU-15. No obstante, la situación cambió en el decenio de 1990, cuando las tasas de empleo femenino descendieron hasta los niveles de la EU-15. Ese descenso se ha frenado a principios del siglo XXI y se ha producido una convergencia de las tasas de empleo femenino en la EU-15 y los NEM.⁶⁷

Puestos de trabajo atípicos

Un número desproporcionado de empleos poco remunerados creados en Europa desde 1995 han sido «atípicos»; es decir, a tiempo parcial o sujetos a contratos temporales. En algunos países, especialmente Austria, Bélgica y Alemania, se ha producido una destrucción neta de empleo normal poco remunerado y solo se ha creado puestos de trabajo atípicos, también poco remunerados. Por el contrario, la mayoría de los puestos de trabajo creados en el extremo superior de la escala salarial son a tiempo completo y con contratos fijos.⁶⁸ En consecuencia, aunque la situación general en cuanto a la cantidad y calidad del empleo es positiva, no parece serlo tanto para los trabajadores menos cualificados y los procedentes de industrias en decadencia. El estancamiento del crecimiento del empleo en el segmento inferior de la escala salarial significa menos puestos de trabajo (además de poco remunerados) para esos trabajadores, y la ausencia relativa de nuevos puestos de

trabajo en la franja intermedia de la escala salarial hace que a esos trabajadores les resulte más difícil ascender en dicha escala. Al mismo tiempo, el empleo en la parte inferior de la escala se está haciendo cada vez más precario.⁶⁹

Deslocalizaciones

El traslado de puestos de trabajo de Europa a otros lugares de bajo coste es motivo de gran preocupación para los ciudadanos y políticos europeos. Sin embargo, no hay datos indicativos de que la deslocalización de la industria y los servicios haya dañado al empleo. De hecho, los niveles de desempleo estructural han disminuido en Europa en los últimos 10 años, pese a las deslocalizaciones producidas en sectores importantes de actividad. Las deslocalizaciones representaron solo el 7% de la destrucción de empleo en 2007. De hecho, desde 2002, la destrucción de empleo causada por las reestructuraciones y atribuible a la deslocalización no ha superado nunca el 7,5%. El empleo en la industria es el más amenazado por las deslocalizaciones, habiéndose producido en este sector casi tres cuartas partes de la destrucción de empleo motivada por esta causa entre 2002 y 2007. Esto es así aunque la industria represente un porcentaje mucho menor del empleo destruido por las reestructuraciones (42%) y una pequeña proporción del empleo global: solo el 18% en la EU-15. En contra de lo esperado, se ha visto más afectada la industria de alta tecnología que la de baja tecnología. Por ejemplo, casi la mitad de los puestos de trabajo deslocalizados en 2007 correspondieron a la industria de alta tecnología, como la de productos químicos, ordenadores y equipos de telecomunicaciones. El fenómeno quizá se deba a que muchos puestos de trabajo en la industria de baja tecnología ya habían sido deslocalizados o incluso a que en los sectores de alta tecnología

hay puestos con un perfil tecnológico muy bajo.

Casi un cuarto de todos los puestos de trabajo deslocalizados estaban en el sector de los servicios, proporción muy inferior a la destrucción general de empleo causada por las reestructuraciones que representa dicho sector. Las deslocalizaciones han afectado mucho menos a los servicios de nivel inferior que requieren contacto directo con los clientes, como los de peluquería. En cambio, el empleo está mucho más amenazado en los servicios intensivos en conocimientos.

EPÍLOGO

La Unión Europea y sus ciudadanos están experimentando un profundo cambio. Las nuevas tendencias demográficas, la creciente competencia mundial, los avances tecnológicos y la ampliación de la propia UE afectan a la vida – tanto personal como profesional – de los ciudadanos en todos los Estados miembros. El presente informe se basa en los resultados de las investigaciones de Eurofound para describir las condiciones de vida y de trabajo en Europa a principios del siglo XXI. Las referencias que se mencionan en este informe, todas ellas disponibles a través del sitio web de Eurofound, darán al lector más información sobre los temas que aquí se plantean.

⁶⁶ *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe (Más y mejores puestos de trabajo: pautas de la expansión del empleo en Europa)*

⁶⁷ *ibid*

⁶⁸ *ibid*

⁶⁹ *ibid*



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



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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublín 18, Irlanda.
Teléfono: (+353 1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
postmaster@eurofound.europa.eu
Sitio web: <http://www.eurofound.europa.eu>