INDICE

1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIONES PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO..... 3
2. EL MARCO EUROPEO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO..... 6
2.1. Introducción. 6
2.2. La Estrategia de Empleo Europea (EEE) 6
2.3. La Estrategia de Lisboa. 8
El informe de primavera de marzo del 2003.....11
Incentivos a la inversión y a la productividad 12
Prioridades para los próximos doce meses.....13
2.4. El Modelo Europeo de análisis de la Calidad del Trabajo.....14
La Calidad del Trabajo como objetivo horizontal de la Estrategia de Empleo Europea.....14
El concepto de Calidad del Trabajo.....15
Las dimensiones de la Calidad del Trabajo.....16
2.5. Valoración del 'Modelo Europeo'.....20
3. EL ESTADO DE SITUACIÓN DE LA CALIDAD DEL TRABAJO EN LA EUROPA DE LOS QUINCE 23
3.1. Introducción 23
3.2. Dimensión I: Características del trabajo. 24
I.A. Calidad intrínseca del trabajo. 24
I.B. Habilidades, formación y desarrollo profesional. 33
3.2. Dimensión 2: Entorno laboral y de mercado.....36
II.A) Igualdad entre sexos. 37
II.B) Salud y seguridad en el trabajo. 44
II.C. Flexibilidad y seguridad del trabajo. 50
II.D. Inclusión y acceso al mercado laboral.....59
II.E. Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada. 65
II.F. Diálogo social e implicación de los trabajadores.....70
II.G. Diversidad y no discriminación. 73
II.H. Resultado global del trabajo: producción y productividad.....75
3.3. Tabla – resumen de los resultados por aspectos. 80
4. EL INFORME RANDSTAD DE CALIDAD DEL TRABAJO 83

4.1. Introducción 83
4.2. El Informe Randstad de Calidad del Trabajo: orientación y contenidos. 83
Creación de Conocimiento 83
Construcción de una Europa Social.....84
4.3. El Informe Randstad de Calidad del Trabajo: periodicidad y contenidos. 85
BIBLIOGRAFÍA. 87

1. INTRODUCCIÓN: MOTIVACIONES PARA EL ESTUDIO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO.

Las estrategias para el crecimiento económico de las naciones son el resultado de la compleja interrelación de una multitud de agentes sociales que interactúan en entornos ecológicos variados. Los modelos de crecimiento, al depender de multitud de variables son muy diversos, difíciles de explicar en muchos casos y desde luego difíciles de exportar.

La explicación del crecimiento a partir de indicadores globales como el incremento del PIB, o de la productividad del trabajo, o de las tasas de creación de empleo, por poner ejemplos conocidos son simples y descriptivos aunque puedan ser útiles en determinadas circunstancias para explicar la salud de la economía de un país en un momento histórico determinado.

Sin embargo lo que estos indicadores esconden es mucho más de lo que enseñan. Y lo que esconden es precisamente la misma esencia de la estrategia de crecimiento y los costes y beneficios que esta estrategia global genera en los agentes sociales

Índices similares de crecimiento entre países pueden esconder situaciones muy diversas. Se puede crecer generando empleo o desempleo, distribuyendo equitativamente la riqueza o aumentando las desigualdades, generando empleos estables o inestables, incrementando los accidentes laborales o disminuyéndolos etc.

El crecimiento en definitiva no es neutro en el corto plazo: unos agentes pueden ganar mas que otros, unos pueden ganar y otros perder o en el peor de los escenarios todos pueden perder.

El modelo de crecimiento tampoco es neutro en el largo plazo. Crecimientos muy rápidos pueden estar hipotecando el futuro, por agotamiento del entorno ecológico físico o por la degradación del entorno ecológico social.

La Comunidad Europea ha ido dibujando a lo largo de los años lo que se pretende sea "el modelo" de crecimiento para Europa. Hablar de un modelo europeo en una entidad tan compleja como es ya va a ser la Europa Comunitaria no deja de ser pretencioso, entre otras cosas porque todavía esta por ver la capacidad política que la Comunidad como entidad supranacional será capaz de desarrollar en el futuro.

Sin embargo y siendo conscientes de que Europa esconde en su seno realidades económicas, políticas y sociales muy diversas hay que reconocer que el modelo que se nos propone es como mínimo coherente con la historia y con el papel que pueda jugar Europa en un mundo cada vez mas interrelacionado.

Centrándonos en el mundo del trabajo, la Comisión Europea apuesta por la sociedad del conocimiento. Y lo que de forma simple se quiere expresar es que la ventaja competitiva Europea no se va a lograr por el abaratamiento del coste laboral para competir con los países emergentes y no emergentes. Intentar esta vía de desarrollo apostando por la economía irregular y aunque solo sea en sectores muy determinados puede ser rentable a corto plazo pero probablemente inviable a largo plazo.

La vía Europea, al menos la que se defiende desde los órganos de la Comunidad apuesta por competir en mercados y productos de alto valor añadido. Esta apuesta vale tanto para la industria aeroespacial como para el turismo y los servicios en general.

La concreción practica de ese modelo y en la medida de que quiera ser un modelo europeo generalizado no va a ser una tarea fácil y ni tan siquiera es demostrable que sea la mejor. Es en cualquier caso es coherente.

Y lo que la Comunidad Europea propone en lo laboral es un modelo de Calidad del trabajo y de los trabajadores para un crecimiento sostenido y sostenible que tienda a la plena ocupación, es decir, un modelo en el que el crecimiento se base en la calidad del trabajo y en la cohesión social o lo que es lo mismo un modelo de crecimiento hecho a partir del trabajo y no contra el trabajo.

Ante una declaración de intenciones tan genérica se podría pensar que todo el mundo pude estar de una u otra manera de acuerdo. La realidad es otra. El modelo europeo de crecimiento tiene sus defensores pero también sus detractores. De hecho en el mundo empresarial pueden ser muchos los que lo vean con profunda reticencia. Se dice que es un modelo caro y rígido. Se dice, y no sin fundamento que de nada sirve un modelo que propone un crecimiento sostenible y cohesionado si el modelo es inviable. La alternativa sería el modelo americano de desarrollo.

La contraposición de modelos es simplista y en la mayoría de casos mal informada. Es mas una contraposición de valores y creencias. Sin embargo los valores y las creencias son importantes en el mundo de lo económico porque acostumbran a trasladarse a la acción. El informe Randstad pretende ayudar a trasladar la discusión desde el mundo de los valores al mundo de los hechos. Aunque sean informes que parten de un esquema, el de la Comunidad Europea y que por lo tanto no son neutros no quieren ni pretenden cerrarse a otros esquemas de análisis. La verdad esta en todos los sitios y en ninguna parte

Los informes Randstad que irán apareciendo trimestralmente tienen como objetivo principal el trasladar a los agentes económicos el conocimiento propio, fruto de la investigación y de la práctica y el que emana de la Comunidad Europea y otros organismos internacionales sobre lo que se entiende por calidad en el trabajo y su impacto sobre el crecimiento económico y la cohesión social.

La Comunidad Europea ha hecho un enorme esfuerzo de investigación para sustentar las propuestas que hacen a los Estados. Como se recoge en este informe en noviembre de 1997 el Consejo Europeo extraordinario de Luxemburgo estableció por primera vez las directrices de la Estrategia Europea de Empleo. A este Consejo le han seguido otros, pero lo que aquí nos importa no es tanto las directrices sino lo que las sustenta, los trabajos estadísticos desde luego pero sobre todo los análisis que se derivan de esa información primaria.

En este informe el referente es España dentro de la Comunidad Europea. El informe habla de áreas donde España aprueba o suspende. Lo que pretendemos con este lenguaje es señalar puntos críticos de nuestro modelo de desarrollo que comparativamente al entorno europeo se muestran como deficitarios. Entendemos que el suspenso implica necesidad de mejora en aspectos concretos si queremos desarrollarnos coherentemente y a la velocidad de la media de nuestros socios europeos.

Mas adelante y en otros informes incidiremos en mayor profundidad en las áreas que este informe señala como deficitarias y en como entendemos poderlas mejorar. Pero la honestidad intelectual nos obliga a señalar que en este informe se habla de aprobados y suspensos a partir de un modelo de referencia que es el marcado por la Comisión Europea. Obviamente lo que para nosotros es un suspenso para otros puede ser un excelente. Es bueno que así sea y desde luego estos informes nacen con la idea de despertar polémica constructiva.

Europa es hoy como lo ha sido siempre un proyecto complejo pero altamente estimulante. En Europa hay muchas almas y por tanto muchas formas de entenderla y de entender su evolución. Estos informes apuestan por el alma que cree que el crecimiento económico es compatible con la calidad, el bienestar y la sostenibilidad pero siendo conscientes que en el momento histórico que vive Europa, y en especial el que va a vivir en pocos años con las nuevas incorporaciones, las palabras y los deseos ya no bastan. Hay que intentar demostrar, hay que empujar a que otros demuestren y, en definitiva, hay que elevar el nivel de discusión. Ese es el objetivo último de los Informes Randstad.

2. EL MARCO EUROPEO DE LA CALIDAD DEL TRABAJO.

2.1. Introducción.

En noviembre de 1997, en la Consejo europeo extraordinario de Luxemburgo sobre el empleo, se establecieron, por primera vez, las directrices de la Estrategia de Empleo Europea (EEE). Como resultado final del consejo la Comisión aprobó una propuesta sobre directrices (guidelines) para la política de empleo de los estados miembros, que estos debían seguir durante el siguiente año (1998). Este es el primer referente que forma el marco en el que englobar los trabajos sobre Calidad del Trabajo en el ámbito de la Comunidad.

El segundo referente se inicia en marzo de 2000, en el entorno del Consejo Europeo de Lisboa, cuando se estableció una agenda para la renovación económica y social de Europa. A partir de ese momento se creó la llamada Estrategia de Lisboa que guía las actuaciones de la Comunidad en amplias y diversas áreas económicas y sociales.
El objetivo de la Estrategia de Lisboa es conseguir que la economía europea sea la más competitiva y dinámica del mundo, basada en el Conocimiento y capaz de conseguir un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social.
Se establecieron una serie de políticas a seguir para la consecución de este objetivo global.
Anualmente se publica el llamado 'Informe de Primavera' en el que se evalúa los logros conseguidos en cada una de las directrices marcadas.

2.2. La Estrategia de Empleo Europea (EEE)

La Estrategia de Empelo europea tiene su nacimiento en el consejo celebrado en Luxemburgo, en noviembre de 1997. En eso consejo se presentó el primer informe sobre la situación global del empleo en la Unión Europea. Las conclusiones principales de dicho informe no eran demasiado optimistas. En esos momentos el mercado laboral europeo se caracterizaba por unas cifras de generación de empleo insuficientes para compensar las pérdidas de empleo provocadas por la recesión (1993), además se mantenía la tónica iniciada en 1992 de una mayor creación en términos relativos de empelo temporal; la tasa de desempleo continuaba a un nivel persistentemente alto, la participación de la mujer se mantenía bastante por debajo de la masculina, las tasas de desempleo juvenil eran demasiado elevadas, las pérdidas de empleo estaban concentradas sectorialmente y finalmente existían grandes dificultades para que los desempleados volvieran a encontrar un puesto de trabajo.

Partiendo como problema principal de la necesidad de la creación de empleo, la Comisión se plantea cuales son los mecanismos que permiten la creación sostenida de un mayor número de puestos de trabajo, y estos pueden ser agrupados en cuatro puntos:

1. Un primer elemento que incide sobre la creación neta de empleo a largo plazo reside en la estructura institucional, la prioridad que la sociedad le otorgue al problema del empleo y por la forma de conciliación de los conflictos laborales, que tanto perjudican a la buena marcha de la productividad y la producción.

2. En segundo lugar tenemos a los sistemas fiscales y de prestaciones sociales: éstos deberían ser favorables a la creación de empleo en lugar de gravarla excesivamente y, por ello, desincentivarla.

3. La inversión en proyectos de infraestructuras a escala europea, en cuanto promueven un crecimiento menos inflacionista que el crecimiento en consumo y mejoran la

competitividad de las empresas y el crecimiento sostenible, pueden tener un impacto positivo sobre la generación de empleo.

4. Para la creación de empleo se debe dar un entorno económico apropiado, es decir, los mercados de bienes y servicios deben funcionar eficazmente para que de esta forma se aprovechen las oportunidades de negocio que, a su vez, incidirá de forma directa sobre la demanda de trabajo y la generación de empleo.

Las directrices de la Comisión, en la cumbre de Luxemburgo, iban enfocadas a garantizar que la recuperación económica prevista fuera acompañada de un alto nivel de creación de empleo y de un entorno macroeconómico estable, no de forma coyuntural sino duradera. Para conseguir este objetivo se consideró que las políticas de empleo de los países miembros deberían centrarse en cuatro líneas de actuación principales:

1. Espíritu empresarial. Se considera necesaria la creación de un clima empresarial donde puedan prosperar las energías creativas y las ideas se desarrollen fácilmente, para de esta manera crear nuevos puestos de trabajo. En concreto se debería:

    a. Facilitar la creación y gestión de empresas

    b. Desarrollar los mercados de capital riesgo

    c. Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo

2. Empleabilidad: capacidad de las personas para ser contratadas. Depende de tener la cualificación adecuada y también de que existan los incentivos y oportunidades necesarios. En concreto se debería:

    a. Luchar contra el desempleo juvenil y el desempleo de larga duración

    b. Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral

    c. Readaptar los sistemas de prestaciones sociales y de formación para convertirlos en medidas activas en lugar de pasivas

    d. Establecer sistemas de cooperación entre empresas e interlocutores sociales

3. Adaptabilidad. Entendemos por adaptabilidad la capacidad de las empresas de seguir siendo viables en entornos cambiantes como los actuales (nuevas tecnologías, liberalización de los mercados, aparición de nuevos productos y servicios, mayor nivel de competencia...). Debe ser fomentada tanto para las empresas como para las empresas que trabajan en ellas. En concreto se debería:

    a. Modernizar la organización del trabajo

    b. Reducir los obstáculos fiscales que dificulten el fomento de la inversión en recursos humanos

4. Igualdad de oportunidades. Se considera que, debido a los cambios demográficos (envejecimiento de la población) a largo plazo el crecimiento del empleo para mantener el nivel de vida y el modelo social europeo dependerá de una mayor participación de las mujeres en la vida activa. En concreto se debería:

a. Luchar contra las diferencias por motivo de sexo en las variables ocupacionales

b. Conciliar la vida laboral con la familiar

c. Facilitar la reincorporación al mercado laboral

La Cumbre supuso un importante paso adelante en términos de compromiso político pues los estados miembros se suscribieron a la disciplina basada en el artículo 128 del Tratado, con revisiones anuales del progreso (reflejadas en los informes conjuntos sobre el empleo – *Joint Employement Report*) y el ajuste de prioridades (Directrices de Empleo – Employement *Guidelines*). Aunque los componentes básicos del proceso de Luxemburgo se han mantenido en términos generales sin cambios, deben señalarse dos cambios importantes:

1. El establecimiento en el año 2000 de la práctica de 'dar recomendaciones' a los estados miembros (adoptadas por Comisiones de propuesta del Consejo) a las que éstos deben responder en sus Planes Nacionales de Acción (*NAP*).

2. La revisión a medio plazo, en el año 2000, que incorporó el objetivo de Lisboa del pleno empleo en la estrategia de Luxemburgo, creando por tanto conexiones con la Agenda de Lisboa que incluirá temas de coordinación de políticas. Como consecuencia de ello se introdujeron nuevos objetivos horizontales en las Directrices del 2001 y siguientes para reflejar el objetivo del pleno empleo con mejores puestos de trabajo y se requirió a los estados miembros que equilibraran sus políticas entre los cuatro pilares de la estrategia.

2.3. La Estrategia de Lisboa.

Los años noventa fueron positivos en general para las economías europeas, lo que situó a la Unión, a principio del año 2000, en una buena situación con perspectivas de crecimiento económico y de creación de empleo[1]. Su balanza de pagos estaba saneada y el euro, después de un año de existencia, había conseguido más del 40% del mercado internacional de bonos. La inflación estaba controlada, los déficits públicos se habían reducido de forma importante y el contexto de tipos de interés bajos situaba al endeudamiento público respecto del PIB en una senda prevista de disminución.
A pesar de la positiva situación general, se detectaban algunos ámbitos en los que la Unión Europea podía, y debía, avanzar. Concretamente se mencionaba el 'reto de la ocupación'. Alrededor de un 10% de la población activa europea (15 millones de personas) estaba en paro. Cabe señalar que si el mercado de trabajo en toda la Unión Europea se comportara como en aquellos estados en los que se encuentra en una mejor situación, se crearían treinta millones de puestos de trabajo adicionales. Esta cifra vendría a recoger el potencial de 'pleno empleo' de la Unión. De todos modos al hablar de 'reto' la Comisión se refería no sólo a aspectos cuantitativos, sino también a diversos elementos de tipo cualitativo detectados:

- Un desequilibrio entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
- Un nivel de empleo en el sector de los servicios mucho menor que el existente en los Estados Unidos.
- Importantes desequilibrios regionales del desempleo, concentrado en cuatro países: Alemania, Francia, Italia y España. Además con tendencia a aumentar cuanto más al sur de Europa, y también en las áreas de declive industrial.
- El paro estructural a largo plazo: la mitad de las personas en paro lo habían estado durante más de un año.

[1] Se esperaba crear 1 millón y medio de puestos de trabajo cada año (Doc/00/7, European Comisión)

- Déficits en las cualificaciones de los trabajadores, especialmente en el sector de tecnologías de la información, debido a una escasez de inversión en educación y formación.
- Disparidades entre grupos de edad: la tasa de empleo en las personas de entre 55 y 65 años era demasiado baja.

La Estrategia de Lisboa, nacida en este contexto, proponía un conjunto de objetivos políticos de referencia, concretamente:

1. Establecer una economía basada en el conocimiento, dinámica e inclusiva.
2. Producir crecimiento económico sostenido y acelerado.
3. Dirigirse hacia el 'pleno empleo' como meta global.
4. Modernizar el sistema de protección social.

Estos objetivos, igual que los mandamientos, se reducían a dos grandes políticas a seguir:

- Persecución de las reformas económicas que posibiliten el establecimiento de la Economía del Conocimiento.
- Consolidación del modelo social europeo mediante la inversión en las personas.

Según sus propias palabras[2], el Consejo Europeo de Lisboa se propuso dar respuesta a las cuestiones importantes a largo plazo establecidas por la Unión, coordinándolas con procesos preexistentes, como la Política de Empleo (Luxemburgo, 1997), las Reformas Estructurales (Cardiff, 1998) y el Diálogo Macroeconómico (Colonia, 1999). No se trataba tanto, pues, de iniciar nuevos procesos, como de hacer un mejor uso de la amplia variedad de instrumentos disponibles.
Analizando los objetivos que se proponía la Estrategia de Lisboa nos parece ver una voluntad política de optar por una senda de crecimiento y de modernización en la que no se olviden los logros conseguidos en Europa, en décadas anteriores, gracias al llamado 'Estado del Bienestar'. Claramente se opta por un modelo diferente del imperante en los USA, aunque sus valores de productividad siguen sirviendo como referente. El papel que juega la Calidad del Trabajo se entiende así, desde sus inicios, como un elemento necesario para que la apuesta por esta combinación de eficiencia y cohesión social no sea una apuesta fallida.
Es en el objetivo global de 'Consolidación del modelo social europeo' donde podemos encontrar las directrices de Lisboa relacionadas con el Mercado de Trabajo. Concretamente una de las prioridades será la **consecución del pleno empleo**, explicitada en los siguientes objetivos:

- Aumento de la tasa de empleo desde el 61% del año 2000, hasta el 65% en el 2005, para situarse cerca como sea posible del 70% en el 2010.
- Reducción para el año 2010 el nivel medio de desempleo en la Unión hasta el 4%, que es el nivel conseguido en el 2000 por los estados con mejores cifras.
- Aumento del de la tasa de empleo femenina desde 51% del 2000, al 60% para el 2010.

La siguiente prioridad será la **formación y la educación,** con especial énfasis la formación continua, a lo largo de la vida del individuo, lo que permitiría la no desaparición de oportunidades en un mercado laboral en evolución y cambio permanente. Los objetivos concretos que se fijan al respecto son:

- Todas las escuelas deberían estar conectadas a internet en el año 2001.
- Que todos los profesores sean competentes en el uso de internet y de recursos multimedia en el año 2002.
- Que todos las personas que acaben su formación antes del 2003 tengan cualificaciones de formación digital, extendiéndose ésta a todos los ciudadanos para el año 2005.

[2] DOC/00/7, European Comisión.

- La inversión en recursos humanos como proporción del PIB deberá aumentar un 25% hasta el año 2005, y aumentar en un 50% respecto a las cifras del 2000, para el 2010.
- Reducir a la mitad para el 2004-2005 el número de personas entre 18 y 24 años con nivel educativo exclusivamente secundario básico, y que no formen parte de ningún programa de capacitación adicional.
- Para el año 2002 garantizar el acceso público a internet y a centros de recursos del conocimiento en todas las localidades y gratuitamente y garantizar para el 2005 el acceso a la formación continuada de todas aquellas personas con titulación mínima.
- Establecer un diálogo a nivel europeo sobre la dirección futura de los sistemas educativos.

También se consideran prioritarias algunas medidas para evitar la exclusión social:

- Reducir el número de personas que viven por debajo del nivel de pobreza desde el 18% actual hasta el 15% en el 2005 y el 10% en el 2010
- Eliminar la pobreza infantil en el año 2010

Se insiste, además, en la importancia de una nueva dinámica del diálogo social que facilite la transición a una sociedad y economía basadas en el conocimiento sugiriendo nuevas formas de participación de los asalariados en el proceso de toma de decisiones, o esquemas de propiedad de los empleados.

Después de la cumbre de Lisboa, donde se marcaron los antecedentes, vino el Consejo de Estocolmo (marzo, 2001). En éste se establecieron diez áreas de actuación preferente para llevar adelante los objetivos expresados en Lisboa (veremos que algunos, al insistir en cuestiones ya citadas en Lisboa, parecen meras repeticiones):

- Dirigirse hacia el pleno empleo, ya que la tasa de desempleo seguía siendo el doble que la norteamericana.
- La creación de un 'nuevo mercado laboral europeo', abierto a todos los ciudadanos de la Unión. El foco de esta área de actuación se basaría en la eliminación de barreras, especialmente aquellas basadas en diferencias impositivas, en los sistemas de protección social y el mecanismo de reconocimiento de las cualificaciones.
- Reforma de los mercados de bienes y servicios. Se pretende la creación de un 'verdadero' mercado interno de servicios (generan un 75% del PIB de la Unión Europea). Se incluye la liberalización del sector energético y de transporte.
- Acelerar la creación de un mercado financiero integrado, dotándolo de un entorno regulador adecuado, que garantice la seguridad del sistema financiero, minimizando la carga reguladora.
- Crear el entorno de regulación adecuado para convertir Europa en el lugar del mundo donde sea más fácil y barato realizar negocios.
- La unificación, a nivel europeo, de las políticas y de los estándares referidos a telecomunicaciones.
- Generalización del conocimiento y uso de las tecnologías de la información: se esperaba que en el año 2003, 1,7 millones de puestos de trabajo no se cubrirían por falta de personal capacitado en dichas habilidades.
- Favorecer la investigación y la innovación en el ámbito empresarial, de forma que se invirtiera la tendencia, existente en ese momento, a la disminución del gasto en I+D por parte tanto de empresas como de gobiernos.
- La Unión Europea debía ser capaz convertirse en un referente para el resto del mundo en cuanto a la construcción de una Economía del Conocimiento se refiere.
- La modernización del 'modelo social europeo' para garantizar una mayor cohesión social y con una cada vez más pirámide de edad envejecida que desequilibra la balanza de los diferentes sistemas de pensiones.

Finalmente en Estocolmo se remarcó que en toda estrategia de crecimiento que se desarrollara debía ser tenido en cuenta el factor medioambiental: Europa pretende que el crecimiento no sólo sea sostenido, sino además sostenible.
En el año 2002 la cumbre se celebró en Barcelona. Se avaluó por primera vez los avances conseguidos y la conclusión estuvo a caballo entre el optimismo y el desencanto. Optimismo por el éxito notable de algunas de las políticas (por ejemplo, nueva regulación del mercado de las telecomunicaciones, cooperación en el área educativa, reforma de los sistemas de pensiones, recuperación del gasto en I+D y los programas orientados a evitar las desigualdades y la exclusión social), y desencanto porque en algunas de las cuestiones (desarrollo de una patente comunitaria, integración de los servicios financieros, liberalización del sector energético) los retrasos en el cumplimiento de los objetivos eran evidentes. El informe de primavera del 2002, resultado de esta cumbre, insistió en tres ámbitos determinados:

1. Mayor desarrollo de las políticas de empleo, con interés especial en las reformas del mercado laboral.
2. Aceleración de la integración de los mercados financieros.
3. Aumento de la inversión en conocimiento, condición necesaria para asegurar la competitividad futura.

Vemos que el primero de los puntos citados se refiere al mercado laboral, el centro de nuestro interés. Las actuaciones en el mercado laboral, según el informe, deben ser realizadas teniendo en cuenta los sistemas de protección social e impositivo, premiando a las personas que trabajan durante más tiempo y eliminando barreras en áreas como las habilidades o los idiomas que limitan la movilidad laboral. Se citan así explícitamente, aunque dentro de un marco bastante más político que ejecutivo, dos temas cruciales dentro de lo que será el concepto de calidad, como son el sistema de protección social (incluyendo aquí el 'premio' a las personas que más alarguen su vida laboral) y la formación (reunir las habilidades necesarias para desempeñar puestos de trabajo de la Economía del Conocimiento).

El informe de primavera de marzo del 2003

El informe considera que la incertidumbre política y económica presente hacen si cabe más importantes y urgentes todo el proceso de cambios diseñado en Lisboa.
El informe insiste en que el éxito o fracaso de la estrategia diseñada en Lisboa en el año 2000 dependerá del aumento del potencial de crecimiento, que a su vez depende del incremento de la ocupación y de las mejoras de la productividad. El informe reconoce que los progresos realizados en los últimos tres años no han sido suficientemente rápidos ni adecuadamente coordinados para conseguir los objetivos trazados por los presidentes de gobierno en Lisboa.
Por una parte la UE ha tenido éxito en su intento de aumentar el empleo, pero en comparación con los Estados Unidos, el crecimiento de la productividad del trabajo se ha reducido.
Las reformas estructurales realizadas por los países miembros han dado resultado en forma de más puestos de trabajo y menor desempleo, con una reducción incluso del desempleo a largo plazo. Pero los resultados son bastante variables entre países. Dinamarca, Holanda y Suecia ya alcanzan las cifras previstas para el año 2010, y Portugal, Austria Y Finlandia sen encuentran por encima del 67% que se fijó como objetivo intermedio para el año 2005. Resulta muy evidente que los mayores progresos se han obtenido en aquellos estados que han llevado a cabo de forma más decidida las reformas previstas en el Consejo de Barcelona en 2002.
Entre estas reformas cabe señalar:

- La reducción de los impuestos para los salarios más bajos.
- Las instituciones laborales y los procesos de negociación colectiva deben tener en cuenta la relación entre la fijación de los salarios y las condiciones del marcado, para mantener los salarios en línea con la evolución de la productividad
- Revisar las tipologías de contratos para alcanzar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

- Eliminar las barreras a la participación de la mujer en el mercado de trabajo y mejorar las formas de cuidado de los niños
- Eliminar los incentivos a las personas y empresas para la jubilación anticipada procurando que las personas de más edad se puedan mantener en el mercado de trabajo.

Resulta bastante evidente que los países que más han trabajado en las reformas del mercado laboral, como Dinamarca, Irlanda y Holanda, son los que mejores resultados han obtenido.
De acuerdo con el Informe, la evolución más reciente del mercado de trabajo se puede resumir en los siguientes puntos:

- Entre 1995 y 2001 se han creado 12 millones de nuevos puestos de trabajo, aumentando en 4 puntos la tasa de ocupación.
- Incluso durante la reducción del crecimiento del año 2002, se crearon medio millón de puestos de trabajo.
- El empleo total en el año 2001 aumentó con la mayor rapidez en Luxemburgo, Portugal y Irlanda, con un alto crecimiento, del 4%, en Irlanda del empleo femenino. En los países de nuevo acceso fue de un 8%.
- La UE ha experimentado en el 2001 un ligero aumento de la tasa media de paro, hasta el 7,6%. Para los tres países con menos paro este se encontraba alrededor del 3%.
- En el año 2002, el paro aumentó en todos los países, excepto Italia y Grecia. Los tres países con la tasa más baja son Luxemburgo, Holanda y Austria. Cinco de los países de nuevo acceso, Chipre, Hungría, Eslovenia, la República Checa y Malta tenían tasas de paro por debajo de la media europea.
- La movilidad de la población activa, incluso dentro de los Estados miembros se mantiene relativamente baja, alrededor del 1,2% de la población.
- Persisten importantes diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de empleo, la remuneración y los progresos en la carrera laboral.

Incentivos a la inversión y a la productividad

En las últimas décadas la creación del mercado interno ha favorecido el crecimiento y la creación de puestos de trabajo. Han aumentado los flujos comerciales y el volumen de inversión. La apertura de los mercados y la mayor competencia también han estimulado la innovación y el crecimiento, ofreciendo a los ciudadanos los beneficios de precios más bajos y mayor diversidad de elección en sectores tales como las telecomunicaciones o la electricidad. Se ha producido una reducción permanente en las diferencias de nivel de precios entre los estados miembros como resultado del mayor nivel de competencia que la integración ha comportado.

Un reto que permanece abierto es el establecimiento de puentes entre el conocimiento y los puestos de trabajo, de tal forma que se produzca el entorno adecuado para la innovación. Es necesario mejorar el marco regulador en el que se mueven las empresas, porque mientras que Europa tiene la misma capacidad que Estados Unidos de crear empresas, éstas tienen una mayor dificultad para crecer.

También existe una inversión en conocimiento insuficiente por parte de las empresas. En Europa existen cinco investigadores por cada mil personas ocupadas, mientras que la cifra es de ocho y nueve por mil en Estados Unidos y Japón respectivamente. El volumen medio de patentes de alta tecnología, veintiocho por millón de habitantes, esconde una gran variabilidad con algunos países muy por encima de esta media (Finlandia: 138; Suecia: 95; Holanda: 58).

El gasto público en educación, alrededor del 5% del PIB en media, y el gasto en I+D, alrededor del 1,9% del PIB en media, apenas ha variado desde la segunda mitad de los

noventa, incluso teniendo en cuenta las medidas tomadas para aumentar la inversión (incentivos fiscales, promoción del capital riesgo y potenciación de la colaboración entre empresas y universidad).

Prioridades para los próximos doce meses.

El informe de primavera del 2003 muestra el potencial que tienen las reformas estructurales para mejorar el funcionamiento general de la economía de la Unión. Las reformas recientes han estimulado el crecimiento, han creado puestos de trabajo y han contribuido a reducir el peligro de la pobreza y la exclusión para muchas personas. Se considera que las futuras reformas se traducirán en tasas de crecimiento anuales cercanas o superiores al 3% para el resto de la década, creándose los quince millones de puestos de trabajo adicionales necesarios para cumplir los objetivos de Lisboa. Nos ha parecido sorprendente que las tasas de crecimiento previstas se mantengan a un nivel como el indicado pese a que en el momento de redacción del informe existía la certidumbre de que las economías europeas más importantes iban a entrar en recesión, como luego se ha confirmado (Alemania).

Ya en algunas áreas de la estrategia de Lisboa algunos estados miembros están obteniendo mejores resultados que los fijados como objetivo para el 2010. Como suele ocurrir, hay mencionar entre ellos a Dinamarca, Suecia y Finlandia, lo que muestra que si la combinación de políticas es la adecuada se pueden conseguir mejoras en todos los campos simultáneamente.

Se insiste mucho a lo largo del informe en que la ampliación de la Unión Europea a 25 estados no puede ser una excusa que cuestionar los objetivos de Lisboa, y en que los estados miembros han de ser capaces de transformar las declaraciones de intenciones en políticas y acciones concretas que permitan medir el grado de cumplimiento respecto a los objetivos generales.

El Consejo de primavera recomienda a los estados miembro trabajar sobre aquellas políticas que permitan un crecimiento sostenible con aumento de empleo en una sociedad cohesionada. Para conseguir este crecimiento las prioridades se centrarán en:

1. El estímulo a la **inversión en conocimiento e innovación**, además de introducir cambios estructurales **para hacer crecer la productividad y el empleo**. Para ello se deberá reforzar la inversión pública y privada en investigación, educación y formación, y en la adopción de nuevas tecnologías. Esto debe ir acompañado con mejoras estructurales de los mercados de productos, servicios y capitales.

2. Mantener y extender las reformas del mercado de trabajo, especialmente en los estados miembros que presentan retrasos.

3. Asegurarse que las reformas tienen en cuenta las presiones medioambientales: un crecimiento sostenible debe cimentarse sobre las tecnologías limpias y respetuosas con el medio ambiente.

Dentro de las recomendaciones del Consejo de primavera de 2003 se insiste en que los objetivos sobre empleo de la Estrategia de Lisboa son factibles a la fecha actual, ya que en bastantes de los estados miembros se ha conseguido disociar el comportamiento de la ocupación del ciclo económico, por tanto el ciclo recesivo que parece que estamos viviendo en la actualidad no debería ser una excusa para renunciar a los objetivos sobre ocupación. Ahora bien, se debe tener en cuenta que la escasa mejora de la productividad, la base insuficiente en formación y los altos niveles de desempleo y tasa de inactividad continúan frenando el

crecimiento. Lo que sigue siendo particularmente cierto para las mujeres y para los trabajadores de más edad.

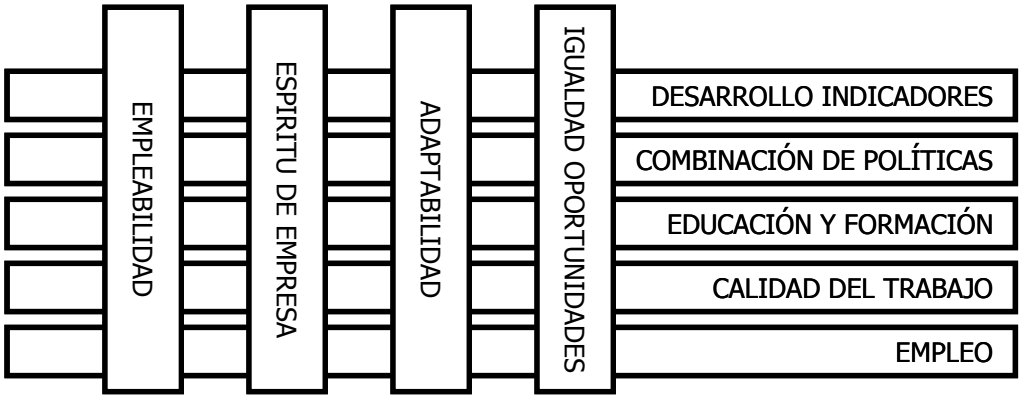
2.4. El Modelo Europeo de análisis de la Calidad del Trabajo.

La Calidad del Trabajo como objetivo horizontal de la Estrategia de Empleo Europea.

Como hemos visto en los antecedentes históricos, la Calidad aparece con nombre propio a partir de las directrices sobre estrategia de empleo a los países miembros de 2001, como resultado de la importancia que se le dio a dicho elemento dentro de la construcción de una Unión competitiva y moderna, en la cumbre de Lisboa. Todos los calificativos que los diferentes documentos generados en los Consejos relacionan con el concepto de Calidad del Trabajo nos llevan a considerarlo de extrema importancia en la construcción de la Europa que todos deseamos. Se dice de la Calidad del Trabajo que es el elemento clave para promover el empleo en una economía del conocimiento, competitiva e inclusiva y por ello se incluye en la Estrategia de Empleo Europea (EEE) como uno de los objetivos llamados horizontales (o globales).

Por horizontal debemos entender un objetivo transversal, es decir que lo encontramos en distintos ámbitos tanto de la economía y de la sociedad como en este caso del trabajo. Por diferencia a los objetivos horizontales, la EEE incluye también objetivos 'verticales' llamados pilares. Cada uno de los pilares se refiere a un aspecto concreto, específico, que debe sostener el desarrollo de las políticas de empleo. Según esta nomenclatura, la Calidad del Trabajo forma parte de un modelo complejo, con objetivos entrelazados, que seguiría un esquema 'matricial': podemos considerar que las filas de la matriz son los objetivos horizontales o globales,

Gráfico 1. El esquema matricial: objetivos horizontales y pilares.



mientras que las columnas son los verticales o pilares.

Los objetivos verticales, o pilares, que constituyen los elementos concretos de la EEE son los que ya hemos citado en el apartado anterior y que volvemos a recoger aquí de forma resumida:

1. Empleabilidad
2. Espíritu de Empresa

3. Adaptabilidad

4. Igualdad de Oportunidades[3]

Entrecruzados a estos cuatro pilares se encuentran los objetivos globales u horizontales:

A. Mejorar las posibilidades de empleo y proporcionar incentivos adecuados para todas las personas.

B. Mejorar la Calidad del Trabajo, en la línea de que los empleos creados sean, además, 'buenos' empleos.

C. Determinación de estrategias globales y coherentes para le educación y la formación permanente (se habla del concepto de Life Long Learning)

D. Aumento de la implicación de los distintos interlocutores sociales en la aplicación y seguimiento de la EEE.

E. Asegurar que la combinación de políticas nacionales (basadas en las directrices de empleo) tienen en cuenta de forma equitativa los objetivos expresados en los cuatro pilares respetando el carácter integrado y la equivalencia de las directrices.

F. Intensificar el establecimiento de indicadores comunes para evaluar los progresos realizados en la implementación de la EEE en todos sus aspectos que puedan contribuir, además, a la fijación de criterios de evaluación y de buenas prácticas.

El concepto de Calidad del Trabajo.

En palabras de la propia Comisión Europea, *"quality is at the Herat of the European Social Model. It is key in promoting employment in a* ***competitive and inclusive knowledge economy****."* (la negrita es nuestra). Por otro lado la Comisión pretende utilizar los estudios sobre calidad para mejorar el diseño de las políticas económica sociales. En conclusión:

- En Europa se entiende como un todo la Calidad del Trabajo y el avance de la Sociedad del Conocimiento.
- El énfasis se sitúa en la mejora del Modelo Social Europeo, desde todos los aspectos posibles.
- Es en este sentido que se insta a la creación de "... *better jobs and more balanced ways of combining working life with personal life."*
- Existe una voluntad de uso de los resultados de los estudios en el diseño de políticas específicas.

Auque existe un amplio consenso a todos los niveles sobre la importancia de la Calidad del Trabajo como clave del progreso (recogida en los consejos de Luxemburgo y Lisboa, integrada en la EES y la Agenda Social), no se ha encontrado en ningún documento una definición acotada de este concepto. En la mayoría de fuentes parece darse por supuesto que todo el mundo entiende de la misma forma lo que quiere decir 'mejores empleos'. En el documento de fecha 20/06/2001 de la Comisión se indica explícitamente que:

[3] Este orden de los 'pilares' es el que se muestra en el último documento actualizado, el *JER 2002*.

> *"[quality] is a relative and multi-dimensional concept. In its broadest definition, it involves taking into account (…) given its relative and multidimensional nature, there can be no one single measure or index of employment quality."*

A pesar de la no existencia de una definición estándar, la Comisión se plantea la necesidad de un amplio consenso sobre los elementos principales que señalarían el nivel de Calidad del Trabajo, como única forma de progresar en la Social Policy Agenda.

Las dimensiones de la Calidad del Trabajo.

Como concepto multidimensional y relativo, la calidad es difícilmente definible, como ya hemos comentado en el punto anterior. Una definición lo más amplia posible obliga a tener en cuenta:

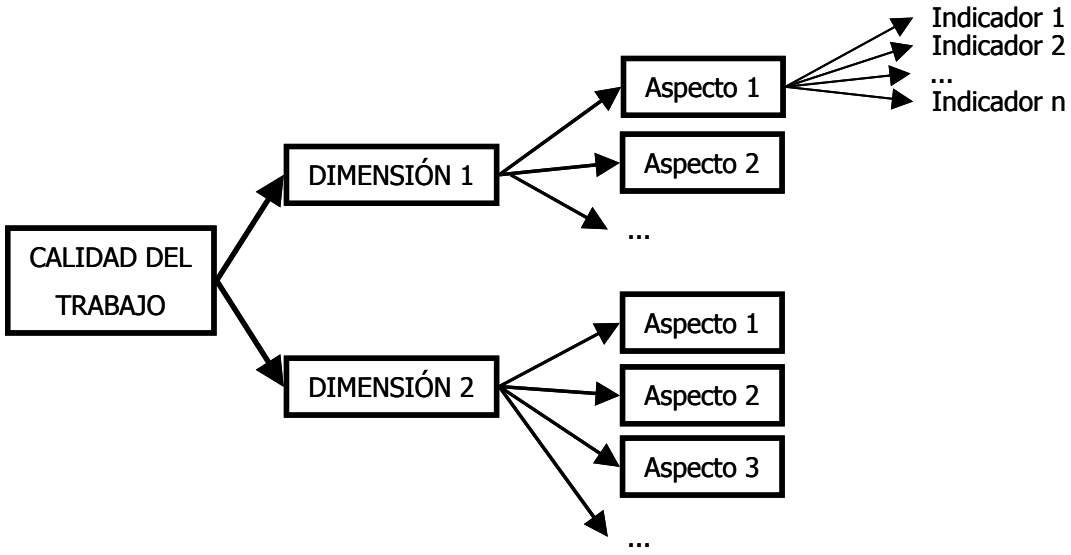
- las características objetivas relacionadas con el puesto de trabajo, tanto a nivel de entorno laboral como de sus características específicas.
- las características del trabajador, es decir aquellas que la persona aporta al trabajo.
- la adecuación entre las características del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo.
- la evaluación subjetiva de estas características por parte del trabajador (satisfacción laboral)

La concreción final de los elementos que serán tenidos en cuenta para evaluar la Calidad del Trabajo ha estado guiada por las indicaciones dadas en la Agenda de Política Social fijada en Lisboa sobre la necesidad de buscar un enfoque coherente y lo más consensuado posibles. El consenso es necesario dado que existe una voluntad de utilizar los resultados para implementar políticas y realizar mediciones que permitan evaluar la evolución de los países miembros y realizar comparaciones entre ellos.

La estructura de análisis que finalmente se prevé vendría dada por un esquema en el que se distinguen dos tres niveles:

1. Dimensiones: Cada una de ellas se refiere a una perspectiva del trabajo individual o agregada, es decir una perspectiva micro (el lugar de trabajo) y una macro (el mercado laboral).
2. Aspectos: cada una de las anteriores dimensiones viene definida a través de una multiplicidad de componentes, y a cada uno de ellos se le llamará aspecto.
3. Indicadores: los aspectos se miden a través de los indicadores. Puede haber más de un indicador asociado a un único aspecto.

Gráfico 2. El esquema multidimensional de la Calidad del Trabajo.



Concretamente las dimensiones y aspectos son:

Dimensión 1: Características del Trabajo, que incluye tanto las objetivas como las intrínsecas. Los aspectos que cubren esta dimensión son:

A. Calidad intrínseca del Trabajo. Este aspecto se orienta a asegurar que los puestos de trabajo son intrínsecamente satisfactorios, compatibles con las habilidades de las personas y que proporcionan el nivel de ingresos adecuado. Los indicadores que se sugieren son:

   a) índice de satisfacción laboral entre los trabajadores, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo, el tipo de contrato, las horas de trabajo y el nivel de cualificación relativo con el necesario para ese puesto.

   b) proporción de trabajadores que mejoran en el tiempo hacía otros puestos con mayor remuneración.

   c) número de trabajadores que obtienen los salarios más bajos, proporción de trabajadores con pocos ingresos y medida de desigualdad en la distribución del ingreso.

B. Habilidades, formación permanente y desarrollo de la carrera profesional. Su objetivo es ayudar a que las personas desarrollen al máximo sus habilidades potenciales mediante el apoyo a los procesos de formación permanente (life long learning). Los indicadores de medida serán:

   a) Proporción de trabajadores con niveles medio y alto de educación.

   b) Proporción de trabajadores que están siguiendo algún tipo de formación permanente.

c) Proporción de trabajadores con al menos formación básica en tecnologías de la información.

Dimensión 2: Entorno del puesto de trabajo y del mercado laboral en general. Se refiere a características que pertenecen a la relación del lugar de trabajo con su contexto, tanto si éste es próximo, en la propia empresa, como más lejano, en el mercado del trabajo. Los aspectos que cubre esta dimensión son:

A. Igualdad entre géneros. Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en términos de remuneración como de carrera profesional. Los indicadores sugeridos son:

   a) Diferencias de remuneración entre géneros, teniendo en cuenta el sector, la ocupación y la edad.

   b) Segregación por género: exceso o defecto de representación de uno de los géneros en distintas profesiones y sectores.

   c) Proporción de mujeres y hombres con distintos niveles de responsabilidad dentro de una misma profesión o sector, teniendo en cuenta factores como la edad y la educación.

B. Salud y seguridad en el trabajo: para garantizar condiciones de trabajo saludables y convenientes, tanto en términos físicos como psíquicos. Los indicadores son:

   a) Indicadores compuestos de accidentes laborales (mortales y graves) que incluyan los costes derivados.

   b) Tasas de enfermedad ocupacional, incluyendo nuevos riesgos como el estrés derivado de los trabajos repetitivos, etc...

   c) Niveles de estrés y otras dificultades en las relaciones de trabajo.

C. Flexibilidad y seguridad del trabajo, para garantizar actitudes positivas al cambio de trabajo en el mercado laboral y garantizar también el apoyo apropiado a los que pierden su puesto de trabajo o buscan una alternativa. Los indicadores de medida son:

   a) Cobertura efectiva de los sistemas de protección social, tanto en lo referente al número de personas como a la intensidad individual, para personas ocupadas o desocupadas.

   b) Proporción de trabajadores con acuerdos o arreglos de trabajo flexible.

   c) Número de pérdidas de puestos de trabajo, y proporción de recuperación de trabajo en un intervalo temporal concreto.

   d) Proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su trabajo.

D. Acceso al mercado laboral, tanto si es primer empleo como la reincorporación después de periodos de ausencia. Los indicadores son:

   a) Transición efectiva de los jóvenes a la vida activa.

   b) Tasas de empleo y desempleo a largo plazo por grupos de edad, nivel educativo y región.

   c) Cuellos de botella en el mercado laboral y el movilidad entre sectores y/o ocupaciones.

E. Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada, para asegurar que las condiciones de trabajo permiten un equilibrio entre la vida laboral y la familiar. Indicadores:

   a) Proporción de trabajadores con arreglos de trabajo flexible.

   b) Oportunidades para la baja por maternidad o paternidad y su tasa de uso.

   c) Recursos de apoyo al cuidado infantil para los grupos de pre-escolar y primaria.

F. Dialogo social e implicación de los trabajadores, para garantizar que los trabajadores están informados y que se involucran en el desarrollo de sus empresas y de su carrera profesional.

   a) Cobertura de los convenios colectivos y número de empresas de ámbito europeo con representantes de los trabajadores en sus consejos.

   b) Proporción de trabajadores con intereses o participación financiera en sus empresas.

   c) Días de trabajo perdidos por conflictos laborales.

G. Diversidad y no discriminación, para garantizar que todos los trabajadores son tratados de igual forma, sin discriminación por edad, incapacidad, origen étnico, religión y orientación sexual. Los indicadores son:

   a) Tasas de empleo y diferencias salariales de los trabajadores de más edad respecto a la media.

   b) Tasas de empleo y diferencias salariales de personas con discapacidades y personas pertenecientes a minorías étnicas, comparado con la media.

   c) Información sobre la existencia de procedimientos legales abiertos y sus resultados.

H. Producción y productividad, para conseguir niveles elevados de productividad y altos niveles de vida en todas las regiones de la Unión. Los indicadores son:

   a) Productividad media por hora y trabajador

   b) Producción media anual por trabajador.

c) Media anual del nivel de vida de los cabezas de familia, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia.

2.5. Valoración del 'Modelo Europeo'.

La UE realiza una opción a favor del crecimiento y el empleo, pero muy claramente, también opta no por cualquier tipo de empleo sino por uno de calidad. Cuando se quiere dibujar una estrategia para obtener la máxima calidad en el empleo, la primera dificultad obviamente, se encuentra en la definición de la calidad del trabajo. De forma pragmática la UE ha entendido la calidad en el empleo como la suma de todas aquellas características que de forma razonablemente implican un empleo de mayor calidad.
Estas características se han ordenado en dos Dimensiones y dentro de estas en un total de diez aspectos distintos. Estos aspectos deberán tenerse en cuenta para poder saber en todo momento los progresos que se realicen. Para poder medir con celeridad y precisión la evolución de estos aspectos, y poder tomar decisiones lo más rápidamente posible si la economía real se aleja de estos objetivos, se proponen una serie de indicadores para cada uno de los diez aspectos propuestos. Quisiéramos hacer un breve análisis de los indicadores propuestos, pues en algunos casos, si no se tienen en cuenta algunas matizaciones el indicador podría interpretarse erróneamente, con el consiguiente perjuicio a la hora de evaluar un problema y de diseñar las políticas a seguir. En otros casos proponemos indicadores alternativos o adicionales.

Por lo que hace referencia al primero de los aspectos, la calidad intrínseca del trabajo, uno de los más importantes, sería interesante poder disponer de información objetiva del poder adquisitivo de distintos tipos de trabajadores. Por tanto, no deberíamos conformarnos meramente con disponer de información sobre el número de trabajadores que cobran el salario mínimo o la proporción de trabajadores con ingresos bajos, sino que se debería poder objetivar el poder adquisitivo de este salario mínimo, y así como del resto de niveles salariales. Para ello debería introducirse en los indicadores alguna medida del poder adquisitivo de los salarios en términos de una determinada cesta de bienes y servicios, que puedan representar razonablemente las pautas de consumo de los ciudadanos europeos, en términos de un cesto de productos, de los distintos grupos de trabajadores. Esto permitiría realizar análisis de la evolución de este poder adquisitivo a lo largo del tiempo, y también realizar comparaciones entre el poder adquisitivo de trabajadores que realicen las mismas tareas en distintas zonas geográficas.

Otra magnitud de gran importancia que se menciona entre los indicadores a tener en cuenta para valorar la calidad intrínseca del trabajo es el índice de satisfacción laboral. Nada se dice explícitamente de la formación de este índice, pero es evidente que deberá tener en cuenta factores objetivos, pero también factores subjetivos sobre la valoración que los trabajadores hacen de su puesto de trabajo. Esto implicará la realización de análisis estadísticos muy rigurosos de la opinión que los trabajadores, en distintos sectores y en distintos niveles salariales, tengan de su puesto de trabajo.

Las habilidades, formación y desarrollo profesional son el segundo aspecto a tener en cuenta en la primera dimensión, las características intrínsecas del trabajo. En este caso los indicadores nos parecen más ajustados a lo que se pretende medir. Solamente quisiéramos insistir en el hecho de que la proporción de trabajadores con niveles medio y alto de educación deberá estar acompañada de información sobre si en su puesto de trabajo se les reconoce esta formación más elevada, tanto a nivel de estatus como de remuneración. En caso contrario esta formación más bien sería un hecho negativo pues contribuiría a reducir la adecuación de la persona a su puesto de trabajo

El primer aspecto de la segunda Dimensión es la igualdad entre géneros. Se proponen los indicadores habituales de diferencias de remuneración y de diferencias en tasas de empleo y de desempleo, pero debe recordarse que habría que incluir también entre los indicadores la tasa de actividad femenina, comparándola con la masculinas, pues podría darse el caso que en un país un número muy reducido de mujeres tuviera empleos de nivel alto, y precisamente por la excepcionalidad de los casos, ni sus remuneraciones ni sus tasas de ocupación fueran muy distintas de las de los hombres, y estos indicadores serían poco ilustrativos. Además algunos de los indicadores sugeridos son demasiado agregados, como los que ilustran el desequilibrio ocupacional y sectorial. A priori el desequilibrio y la desigualdad no tienen porqué ser sinónimos. Difícilmente llegaremos a conseguir una participación igualitaria de la mujer (o del hombre) en todos los oficios y sectores, y además dudamos que conseguirla vaya parejo a un aumento de la Calidad del Trabajo. Otra cuestión sería si se midiera la 'igualdad de oportunidades' .

El tercer aspecto de la segunda dimensión es la flexibilidad y la seguridad en el empleo. De nuevo los indicadores propuestos son insuficientes. Se menciona la proporción de trabajadores con acuerdos o arreglos de trabajo flexible, pero no se tiene en cuenta si estos arreglos son debidos a la voluntad del empleado, en este caso son un signo de calidad del trabajo, o si los ha tenido que aceptar el empleado por no tener otra alternativa, en cuyo caso son signo de poca calidad en el trabajo. Los mismo cabe afirmar sobre la proporción de trabajadores que cambian la localización geográfica de su puesto de trabajo: es necesario saber si lo han hecho por voluntad propia, para obtener unas mejores condiciones o si se han visto obligados por las circunstancias en cuyo caso, sería también un dato negativo.

Para medir correctamente la accesibilidad al mercado laboral, se propone acertadamente medir la transición efectiva de los jóvenes a la vida activa, así como las tasas de desempleo por grupos de edad u otras características. Se señala que la existencia de cuellos de botella, pero no se menciona que para evaluar la importancia de estos debería contabilizarse el número de empleos que quedan sin cubrir por no existir la persona adecuada, síntoma evidente de la no adecuación de la oferta de trabajo de los ciudadanos a la demanda de las empresas.

El cuarto aspecto es la organización del trabajo y el equilibrio entre este y la vida privada. Se olvidan algunos datos objetivos importantes como el número de plazas de guarderías y escuelas pre-escolares que proporciona el sector público, o el número de familias que no ha podido encontrar una plaza de guardería para sus hijos. También deberían incluirse entre los indicadores el número de horas de trabajo anuales que deben realizarse fuera del horario habitual y el hecho de si reciben o no una remuneración especial. Otro dato significativo sería el tiempo medio de desplazamiento exigido a los trabajadores para llegar a su puesto de trabajo y la existencia o no de una buena red de transporte público que cubra esta necesidad.

En el aspecto de la diversidad y la no discriminación, obviamente se propone la comparación de las tasas de paro de distintos grupos. Debería hacerse un tratamiento cuidadoso de la variable edad, pues no está claro que una vida laboral más larga sea siempre un síntoma de calidad. Podría tratarse de una tendencia obligada por la necesidad de prolongar el periodo de cotización, para evitar el colapso del sistema de pensiones público. De nuevo, el dato relevante es la voluntariedad.

Finalmente queremos señalar que es de gran importancia que las políticas de los estados miembros tengan en cuenta estas circunstancias y aspectos señalados por la Unión como de vital importancia para la calidad del empleo. En este sentido tienen una gran significación los Planes Nacionales de Acción, encargados de trasladar todas estas cuestiones desde el mundo de los deseos u objetivos propio de la documentación europea, hasta la realidad con la que finalmente se encuentran los ciudadanos. Hemos de recordar que los países miembros

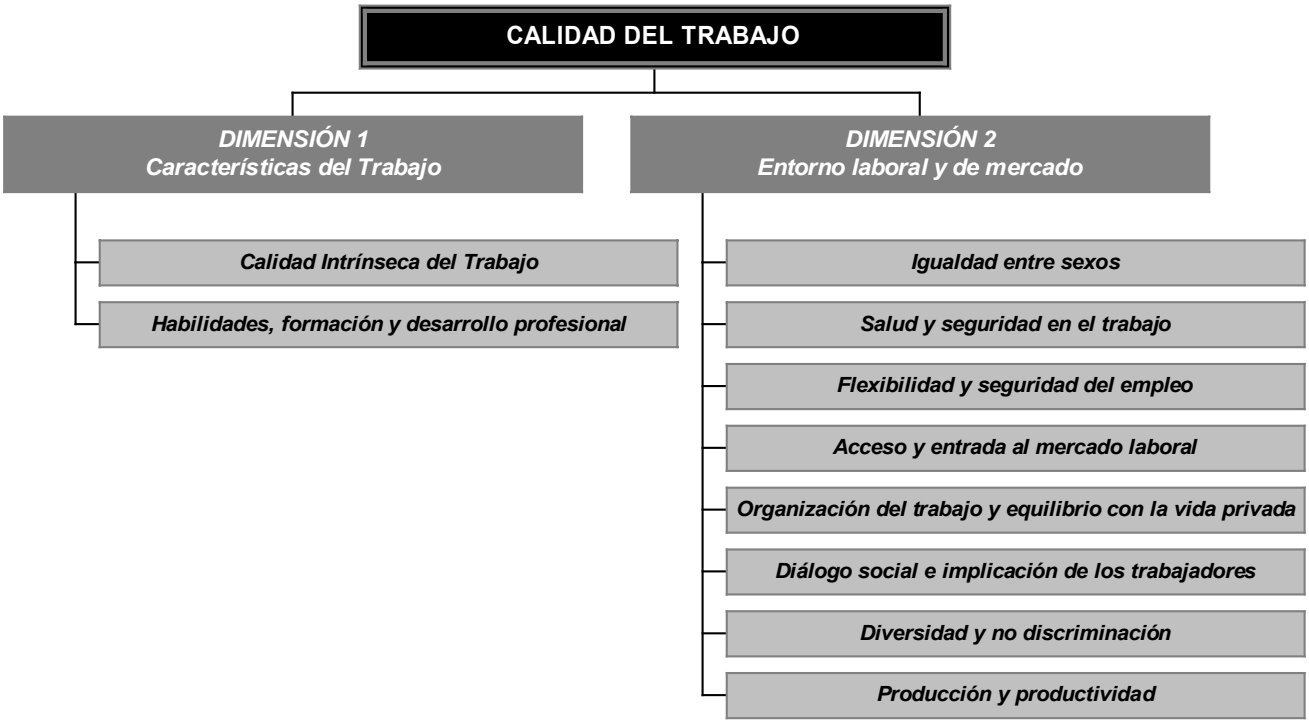
conservan gran parte de los instrumentos legales, políticos y económicos que pueden hacer posibles los progresos en el ámbito de la calidad en el mercado laboral.

3. EL ESTADO DE SITUACIÓN DE LA CALIDAD DEL TRABAJO EN LA EUROPA DE LOS QUINCE

3.1. Introducción

En el apartado anterior se ha explicado la base del modelo europeo de análisis de la calidad del trabajo. Dicho modelo se basa en dos dimensiones diferenciadas, cada una de ellas subdividida en aspectos relevantes. En algunas fuentes se obvia la distinción entre dimensión y aspecto y directamente se alude a las diez dimensiones del la Calidad. Nosotros queremos ser fieles a la concepción original, por lo que hemos mantenido la distinción entre ambos conceptos.
En este apartado vamos a intentar describir la situación de la Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince, siguiendo el esquema secundado por la Comisión.

Gráfico 3. Las Dimensiones de la Calidad del Trabajo.



La primera dificultad que nos hemos encontrado al querer realizar esta síntesis de indicadores utilizando las propias fuentes oficiales de los organismos europeos ha sido la falta de información, en diferentes aspectos:

- En primer lugar, en ninguna fuente consultada se suministraba la información de todos los indicadores, en el mismo orden que promueve la Comisión. La fuente más completa (el anexo al JER) no presentaba todos los indicadores, ni estos están actualizados.
- En segundo lugar, algunas de las informaciones obtenidas se presentaban en agregado para el conjunto de la Unión, sin distinguir el papel que juega cada país miembro en el comportamiento de dicha variable.

Por tanto, a pesar que este apartado del informe podría ser considerado una síntesis de otras fuentes ya existentes, creemos que es la primera vez que se realiza el esfuerzo de ordenar esta información siguiendo estrictamente el modelo europeo de estudio de la Calidad.

La principal ventaja de este esfuerzo, muy laborioso, es que la perspectiva que nos da tanto sobre Europa como de España, incluye además los déficits en la construcción de indicadores. Es cierto que nos hemos encontrado con algunos aspectos en los que este lag de información es especialmente acusado, mientras que en otros el problema radica en estar apoyados sobre fuentes que no se actualizan anualmente.
Se ha considerado conveniente, allí donde existían, añadir, como sustituto de indicadores imposibles de localizar o construir, otros indicadores alternativos que servirán para completar el retrato que en este apartado se pretende realizar.

3.2. Dimensión I: Características del trabajo.

Esta dimensión se centra en los aspectos que podríamos llamar 'micro' del trabajo para evaluar su posible calidad. Por 'micro' queremos referirnos a aquellos aspectos que están relacionados con los lugares de trabajo de forma individual, uno a uno, a diferencia de los aspectos 'macro' que se relacionarían con el conjunto del mercado laboral.

La Comisión, como ya hemos visto en el apartado anterior de este informe, ha considerado oportuno incluir dentro de esta dimensión únicamente dos aspectos diferenciados:

Aspecto A: Calidad intrínseca del trabajo.

Aspecto B: Habilidades, formación y desarrollo profesional.

No se volverá a insistir aquí sobre las posibles críticas al modelo europeo, sólo recordar que en general consideramos correcto otorgarle importancia a los aspectos subjetivos de valoración, que se incluyen en el primer aspecto, a pesar de sus dificultades de interpretación.

I.A. Calidad intrínseca del trabajo.

La calidad, como concepto global y aplicada a cualquier ámbito, siempre se ha relacionado con el cumplimiento de expectativas, es decir, si las expectativas que teníamos formadas sobre el funcionamiento de, por ejemplo, un automóvil (su consumo, su fiabilidad, su comodidad, ...) se ven satisfechas entonces la valoración subjetiva que realizaremos de ese vehículo en particular será positiva, consideraremos que su calidad es buena, e incluso seremos capaces de recomendar esa marca en concreto a un amigo. La satisfacción o cumplimiento de expectativas es en cierta forma independiente del nivel absoluto de calidad del objeto, que podría ser medido por variables cuantitativas. Por ejemplo, si esperamos que una lavadora, de gama media, nos dure unos cinco años sin estropearse y en cambio no se estropea hasta que ya ha cumplido los ocho, estaremos satisfechos y consideraremos su calidad 'buena'. Pero si una lavadora de gama alta creemos que no debería estropearse hasta los doce años y el primer problema lo tenemos a los diez, entonces no estaremos satisfechos y consideraremos que la calidad del aparato es 'mala', o como mínimo no tan buena como creíamos en un principio.

Como vemos, indicado de esta forma, la calidad intrínseca del trabajo es un problema de expectativas: si el lugar de trabajo que tenemos nos prometía posibilidades de promoción, incrementos salariales por encima de la media, buen ambiente de trabajo, horario flexible, etc... y finalmente nuestras expectativas se ven frustradas, independientemente del nivel salarial y/o estatus laboral, no estaremos satisfechos. Así debería ser y con esta idea las personas encuestadas deberían contestar a la pregunta.

Los indicadores que la Comisión sugiere utilizar en este aspecto son:

a) Satisfacción laboral, incluyendo tipo de contrato, jornada, calificación...

b) Porcentaje de trabajadores que mejoran de remuneración en el tiempo
c) Segmento de 'salarios bajos', empleados de baja renta y distribución ingresos
Y la principal fuente de información es la European Community Household Panel (ECHP), cuyos datos más recientes alcanzan en algunas fuentes el año 1998. Para completar esa información hemos consultados otras fuentes: European Foundation for imporvement of living and working conditions (EFILWC), para el conjunto europeo, y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) para el caso español.

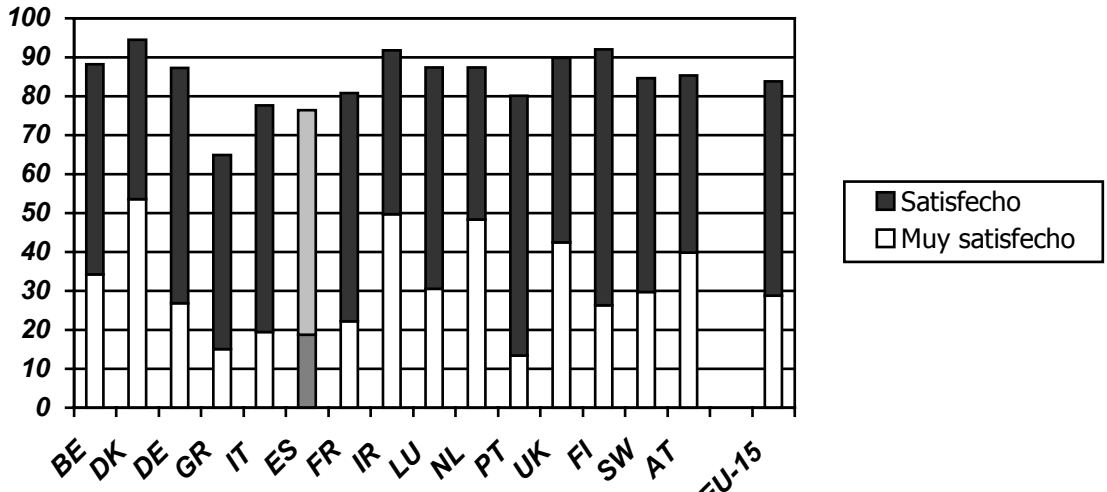
I.A Calidad intrínseca del Trabajo
a) Satisfacción laboral, incluyendo tipo de contrato, jornada, calificación...
b) Porcentaje de trabajadores que mejoran de remuneración en el tiempo
c) Segmento de 'salarios bajos', empleados de baja renta y distribución ingresos

I.A.a.) Satisfacción laboral.

Gráfico 4.

Nivel de satisfacción global. Respuestas a la pregunta: On the whole, are you very satisfied, fairly satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job?

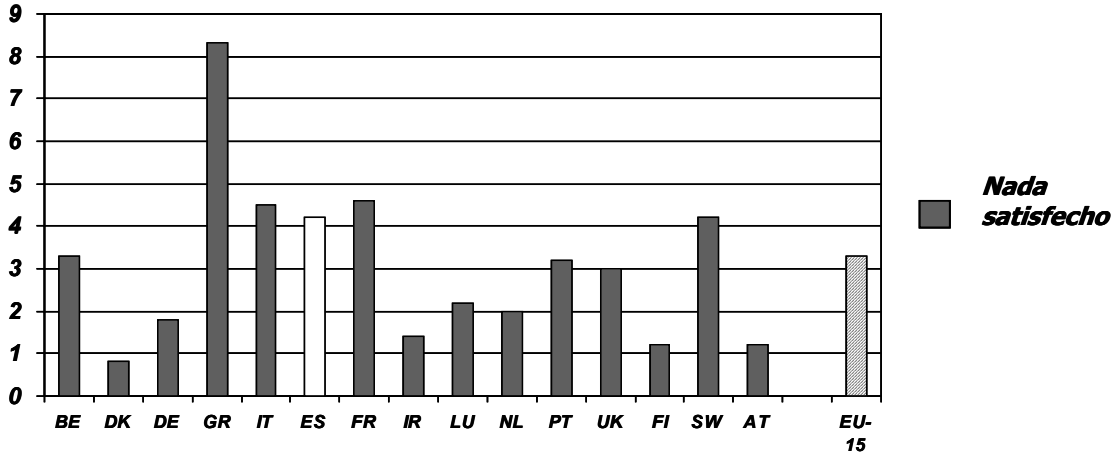
Año 2000.



Fuente: Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

Gráfico 5.

Nivel de satisfacción global. Respuestas a la pregunta: On the whole, are you very satisfied, fairly satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job?
Año 2000.



Fuente: Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

En los gráficos anteriores vemos que la media de satisfacción para el conjunto de la Unión se sitúa alrededor del 85% de la población empleada. El porcentaje parece alto, pero no deben olvidarse los problemas de medición de un dato subjetivo como éste. Hasta que no se tenga una serie histórica relevante, el valor absoluto del nivel de satisfacción será poco representativo. Es más conveniente tomarlo, entonces, como un valor relativo respecto al que comparar los valores de los diferentes países miembros. Así vemos que los cinco países mejor clasificados son: Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Reino Unido y Bélgica (aunque este último prácticamente empatado con Luxemburgo y Holanda). España no sólo está fuera del grupo de los mejores clasificados sino que incluso se sitúa por debajo de la media europea, principalmente debido al menor porcentaje de personas 'muy satisfechas' con su lugar de trabajo.

Es interesante completar la información anterior con las frecuencias de respuestas del grupo de los 'nada satisfechos'. Vemos aquí que la media europea (EU – 15) se sitúa alrededor del 3,2%, y si de nuevo tomamos este valor como una referencia comparativa, los cinco países mejor clasificados serían: Dinamarca, Austria, Finlandia, Irlanda y Alemania, por ese orden. De nuevo España queda fuera de este grupo, además de por encima de la media, con un porcentaje de 'muy insatisfechos' superior al 4%.

Tabla 1. Motivos de satisfacción laboral.

Satisfacción laboral *(Todos los trabajadores)*	**1995**	**2000**
Cumplimiento de estándares de calidad	**71**	**70**
Objetivos de calidad	**76**	**75**
Resolución de problemas	**82**	**82**
Monotonía del trabajo	**45**	**40**
Complejidad del trabajo	**57**	**56**
Aprendizaje	**74**	**71**

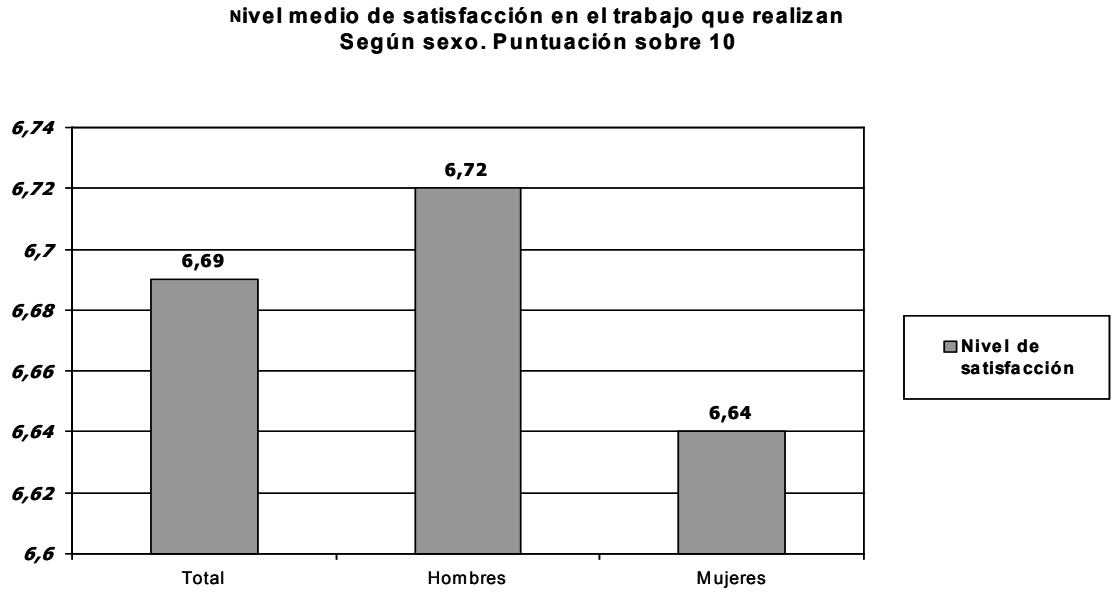
Fuente: Randstad basado en **EFILWC** *Third European Survey on Working Conditions, 2000*

La tabla anterior nos permite asegurar que las valoraciones subjetivas de los empleados en los años transcurridos entre 1995 y 2000 han empeorado, ya que si distinguimos los principales items diferenciados que se tienen en cuenta al valorar el lugar de trabajo, en todos ellos el porcentaje de satisfechos disminuye, excepto en un caso donde simplemente se mantiene. Si tenemos en cuenta que el año 2000, en cuanto a coyuntura laboral, la situación aún no se había deteriorado tanto como en los años siguientes, lo más probable es que en el momento actual, si realizáramos la encuesta, la situación aún sería peor. Esto si pudiéramos descontar el efecto 'estar satisfecho POR TENER TRABAJO' de la evaluación del lugar de trabajo en sí mismo, como hemos comentado en el apartado anterior.

Para matizar los resultados anteriores añadimos algunos datos correspondientes a la explotación de la Encuesta sobre Satisfacción Laboral, realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para España, actualizada para el año 2002.

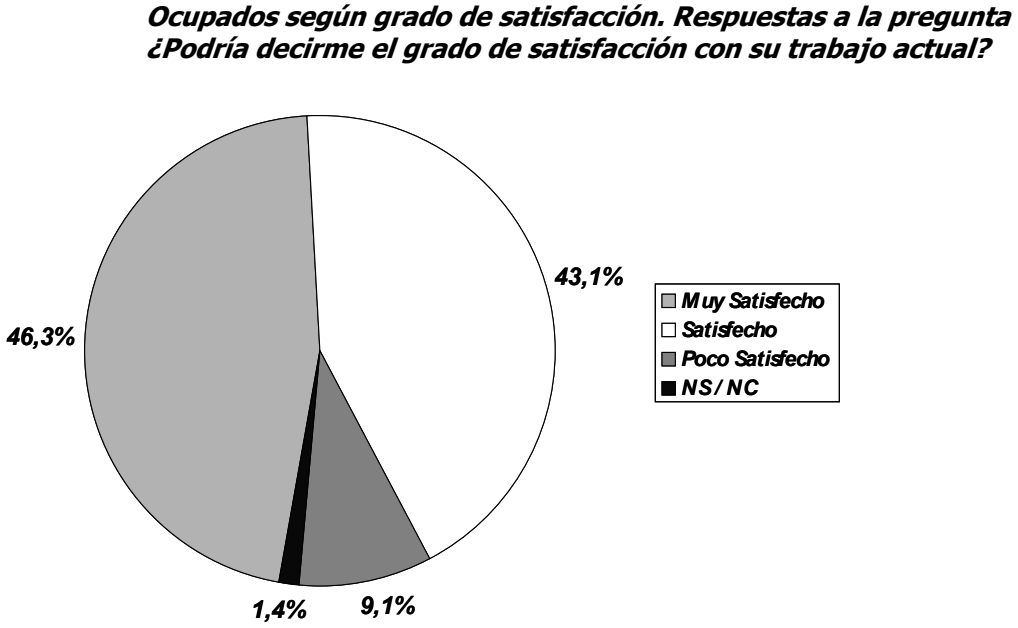
Lo primero que observamos es la diferencia entre ambos sexos a la hora de valorar la satisfacción global hacia el lugar de trabajo: las mujeres dan una nota inferior, lo que nos está señalando el problema de la segregación sexual, que siguiendo el modelo de Calidad europeo se tratará ampliamente en otro apartado.

Gráfico 6. Satisfacción laboral en España.



Fuente: Randstad basado en **MTAS**

Gráfico 7. La Satisfacción laboral en España (cont.)



Fuente: Randstad basado en **MTAS**

El siguiente elemento a destacar es la diferencia de criterio que sigue el MTAS al realizar la pregunta sobre satisfacción global del lugar de trabajo: solo se consideran las opciones 'Muy satisfecho', 'Satisfecho' y 'Poco satisfecho', por lo que los resultados no son comparables con los de la ECHP ni con los consultados en el EFILWC. Se podría considerar que el grupo 'Poco satisfecho' con toda probabilidad debe contener a los 'Nada satisfechos', pero al grupo de 'Satisfechos' nos queda demasiado amplio, al haber poco matiz en las respuestas. De todas formas es relevante comprobar que el grupo 'Poco satisfechos' engloba a más de un 9% de la población ocupada española, en el año 2002.

Tabla 2.

Ocupados satisfechos con su trabajo, según razones (%))	2002
Me gusta el trabajo	**26**
Tengo buen sueldo	**8**
Buen ambiente / compañerismo	**11,2**
Buen horario	**7,4**
Estabilidad	**4,9**
Posibilitar relaciones humanas / trabajo con el público	**2,7**
Autonomía en las decisiones / Tengo independencia	**4,6**
Vocación / desarrollo personal	**5,6**
Negocio propio / familiar / autónomo	**6,6**
Trabajo bien / estoy acostumbrado	**4,8**
Otros	**18,3**

Fuente: Randstad basado en **MTAS**

Si pasamos a analizar las razones que explican la satisfacción en el trabajo vemos que la ambigüedad sería la nota dominante, ya que la respuesta 'me gusta el trabajo' es aquella con un mayor porcentaje de respuestas afirmativas, sin que ello nos explique nada, y la siguiente causa de satisfacción se engloba dentro del grupo 'otros'. Sólo destaca claramente el 'buen ambiente / compañerismo', con algo más del 10% de respuestas, mientras que los elementos más valorados por el modelo europeo, como el desarrollo personal, la autonomía en las decisiones o el buen horario obtienen porcentajes menores.

I.A.b.) Mejoras en la remuneración.

La distribución de los ingresos por salarios entre deciles, y el cruce entre éstos en dos años consecutivos nos da una buena información del progreso económico de las personas empleadas. Presentamos dos tablas, una para el conjunto de la UE – 15 y otra con los datos para España. Las diferencias más importantes que cabe destacar son las siguientes:

- La estructura salarial en su conjunto parece más estable para la EU-15 que para España, donde los cambios entre deciles no parecen seguir una pauta clara, con saltos más bruscos.

- El porcentaje de personas que, independientemente del nivel salarial, pasan a estar desempleados al periodo siguiente es mucho mayor en España que en EU-15, incluso para los deciles de mayor remuneración.

- Ahora bien, en ambas tablas observamos que la probabilidad de pasar a ser desempleado disminuye a medida que aumenta el nivel salarial.

Tabla 3.

Transiciones entre niveles salariales y grado de ocupación. Población entre 16 y 64 años. Años 1997 a 1998. EU – 15.

	1er. Decil	2º Decil	3er. Decil	4º a 10º Decil	Desempleados
1er. Decil	**46,0**	**18,1**	**7,9**	**9,3**	**18,8**
2ª Decil	**10,4**	**36,6**	**20,3**	**19,2**	**13,5**
3er. Decil	**3,4**	**14,8**	**33,3**	**39,8**	**8,7**
4º a 10ª Decil	**0,8**	**1,7**	**3,9**	**88,5**	**5,2**
Desempleados	**3,5**	**2,4**	**1,6**	**4,6**	**87,9**

Fuente: Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002. Compendium updated.*

Tabla 4.

Transiciones entre niveles salariales y grado de ocupación. Población entre 16 y 64 años. Años 1997 a 1998. España.

	1er. Decil	2º Decil	3er. Decil	4º a 10º Decil	Desempleados
1er. Decil	**34,4**	**18,4**	**10,5**	**13,1**	**23,7**
2ª Decil	**12,0**	**23,9**	**19,1**	**26,8**	**18,2**
3er. Decil	**6,7**	**10,0**	**26,4**	**41,0**	**15,9**
4º a 10ª Decil	**0,8**	**1,6**	**3,2**	**86,6**	**7,8**
Desempleados	**3,0**	**2,3**	**1,8**	**4,9**	**88,0**

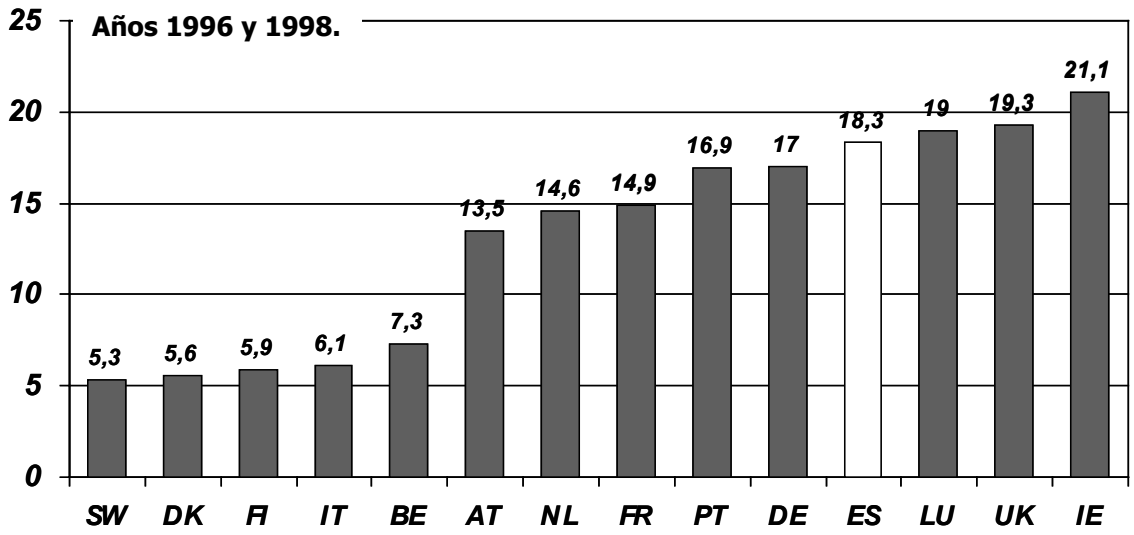
Fuente: Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002. Compendium updated.*

I.A.c.) Salarios bajos, empleados con bajos niveles de renta y distribución de ingresos.

Es este un indicador que parece más bien de entorno, ya que nos está dando datos del conjunto de la población, alejándose de la percepción individual de los lugares de trabajo. Como ya se ha indicado en el apartado de valoración y crítica del punto anterior a éste, no acabamos de estar convencidos de que este indicador corresponda claramente a esta dimensión, aunque sí estamos convencidos de su importancia. Dado que hemos decidido respetar en todo momento el orden sugerido por la Comisión, pasamos a comentar los resultados.

Gráfico 8.

% trabajadores tiempo completo con ingresos por debajo de los 2/3 de la media (1998)

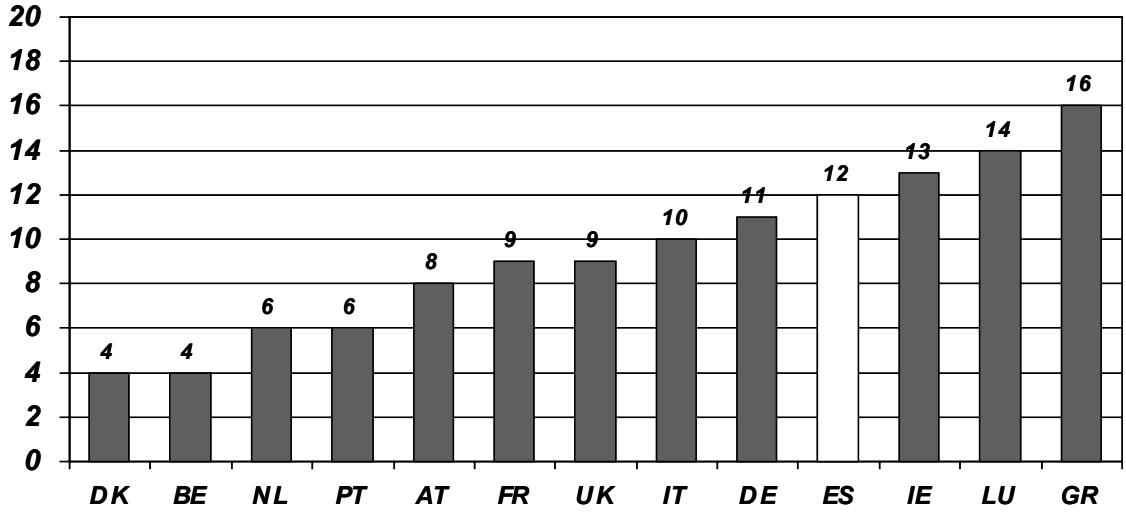


Fuente:Randstad basado en **OCDE 2001**

Como se puede observar, a nivel EU – 15 existe un amplio espectro de distribuciones salariales y de desigualdades en los niveles de renta de los ciudadanos de los países miembros. El modelo de crecimiento europeo, que pretende alejarse de las otras sendas de crecimiento, como la imperante en los USA, debería aportar a la larga, si quiere realmente cumplir sus objetivos de bienestar y calidad de vida, una reducción en la dispersión de ingresos. Este objetivo está cerca de su cumplimiento en países como Dinamarca, Suecia, Finlandia, Bélgica y Holanda. Además en estos países (no así en el caso de Portugal) la distribución concentrada coincide con niveles relativamente altos de salarios medios. De nuevo España parece suspender este dato, ya que no sólo no pertenece al grupo de los mejores cinco sino que en ambos datos está en peor posición que la media europea (EU-15).

Gráfico 9.

% trabajadores* con 'bajos salarios' (menos de un 60% de la media)



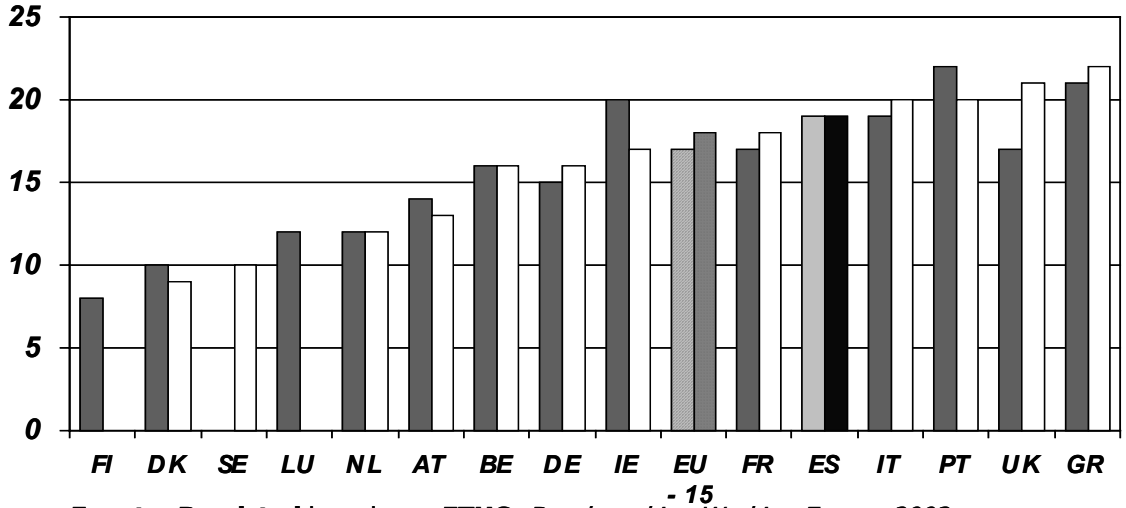
* Empleados que trabajen al menos 15 horas a la semana

Fuente: Randstad basado en *European Community Household Panel 1997*

Ni tan siquiera al añadir las transferencias sociales (gráfico 10) recupera España posiciones, y manteniéndose prácticamente sin cambios entre los años 1996 y 1998, para los cuales se dispone de datos.

Gráfico 10.

Tasa de población con ingresos por debajo de un 60% del ingreso medio, después de transferencias sociales

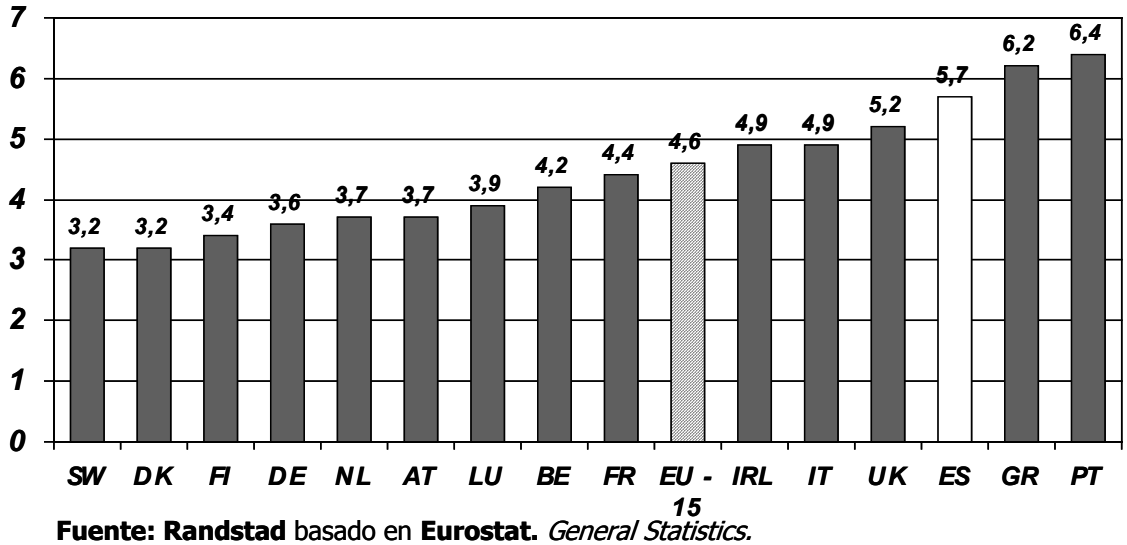


Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

Si analizamos ahora la distribución de ingresos, la situación aún empeora, siendo España el tercer país por la cola en cuanto a igualdad en la distribución de ingresos.

Gráfico 11.

Desigualdad de la distribución de ingresos (income quintile ratio). 1999.



Fuente: Randstad basado en **Eurostat.** *General Statistics.*

En resumen, y por lo que respecta al primer aspecto de la dimensión 'micro' de Calidad del Trabajo podemos decir que el conjunto de EU-15 presenta desigualdades entre países, comenzándose a perfilar un grupo de 'privilegiados' a los que, desgraciadamente, no pertenece España. Aún peor; España en la mayoría de los indicadores ni tan siguiera se sitúa por encima de la media europea.

I.B. Habilidades, formación y desarrollo profesional.

No insistiremos de nuevo en la importancia que tiene desde la perspectiva del Modelo Europeo que la inversión se realice en las personas. La Sociedad del Conocimiento se construye en y para las personas, por lo que es deseable, como característica de los lugares de trabajo, que permitan el pleno desarrollo profesional de los empleados. Para ello será necesario, en primer lugar, que el lugar de trabajo esté equilibrado con las habilidades de la persona que lo desempeña. En segundo lugar, que el proceso de formación no se considere nunca acabado, ya que en la sociedad del conocimiento el aprendizaje debe pasar a ser una forma de vida. Y finalmente que la inversión realizada en las personas se rentabilice al utilizarse plenamente sus habilidades – que han ido mejorando en el tiempo gracias al proceso formativo – en los trabajos que realicen; de esta forma al mismo tiempo que a nivel personal se consigue el desarrollo profesional, a nivel agregado se optimizará el uso de los recursos humanos en este caso.

Quizá, como ya se ha comentado, los indicadores sugeridos por la Comisión parezcan pobres en comparación con el aspecto a evaluar. Estos indicadores son:

a) Proporción de trabajadores con nivel educativo medio y alto.

b) Proporción de trabajadores en procesos de formación (life – long learning)

Hemos incorporado, a los datos de fuentes europea, los elaborados por la OCDE, para dar una visión más completa.

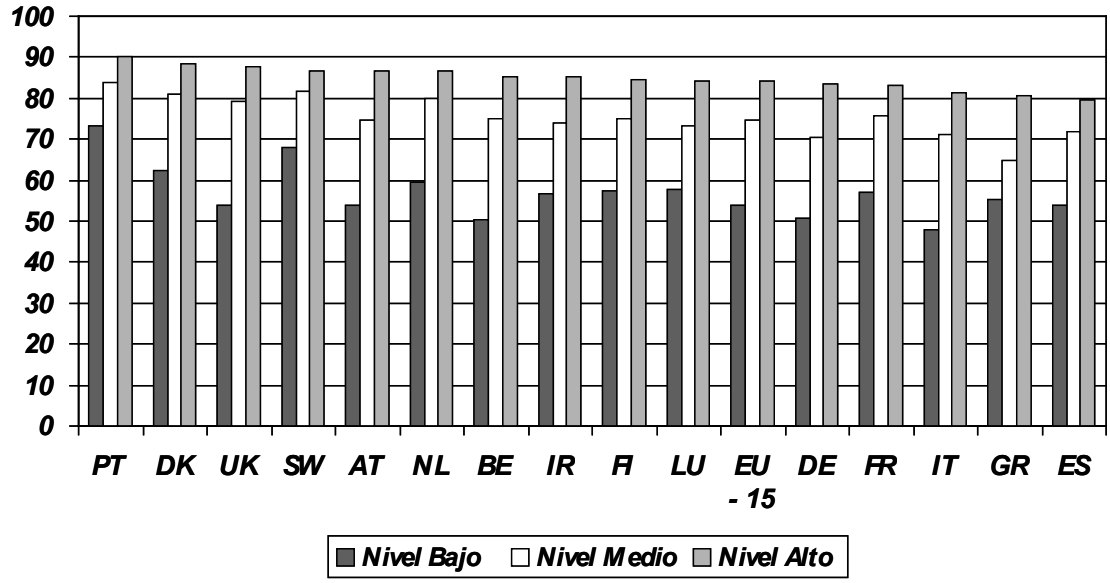
I.B Habilidades, formación y desarrollo profesional

a) Proporción de trabajadores con nivel de educación medio y alto
b) Proporción de trabajadores en procesos de formación (life-long learning)

I.B.a.) Proporción de trabajadores con niveles de educación medio y alto.

Gráfico 11.

Ratio empleo/población, según nivel educativo. Año 2000.
Población entre 25 y 64 años (%)



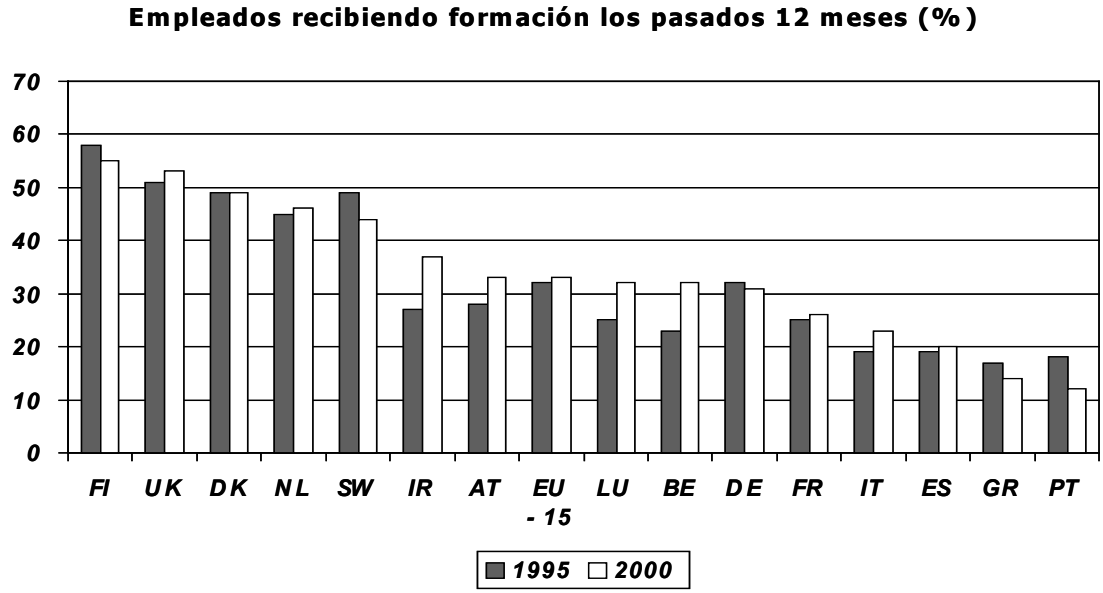
Fuente: Randstad basado en *OCDE Employment Outlook. July 2002.*

Observamos en el gráfico 11, en el que los países se presentan ordenados por el ratio empleo / población correspondiente al nivel de estudios 'alto', que, como era de esperar, los ratios mejoran en todos los países con el nivel de educación: a mayor nivel de estudios, mayor tasa de ocupación de ese grupo de población. La sensibilidad no es la misma entre países, especialmente para el nivel bajo: en algunos países, como Italia o Bélgica, la tasa de actividad del grupo de estudios de nivel bajo es sensiblemente menor que en el resto de países miembros. Otro rasgo a destacar es la elevada tasa de actividad de los tres grupos de estudios en Portugal, que se sitúa en primer lugar por delante de Dinamarca, Reino Unido, Suecia y Austria. España ocupa la última posición, sólo con un relativo buen resultado en la ratio empleo / población para el nivel de estudios 'bajo' que alcanza el nivel de la media europea.

I.B.b.) Proporción de trabajadores en procesos de formación (life – lon learning).

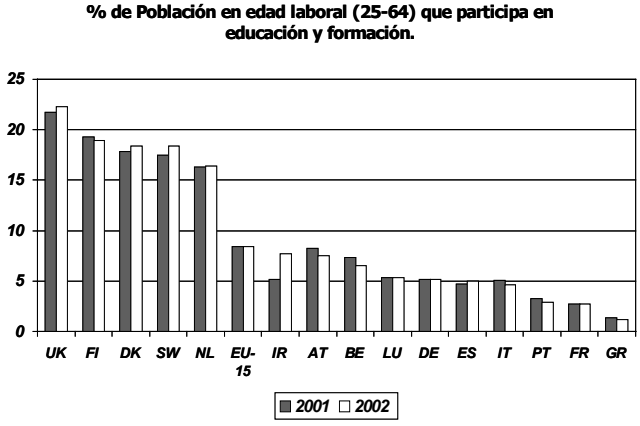
Vemos en el gráfico siguiente que tampoco en este criterio la posición de nuestro país es buena, ni a mejorado mucho en los últimos años. Sólo Grecia y Portugal obtienen peores resultados que nuestro país. Además, la diferencia entre el nivel alcanzado en el 2000 comparativamente al del 1995 es mínima, aunque este comportamiento no difiere del comportamiento general representado en la media europea, la cual también presenta pocas variaciones. Los países que parecen estar liderando la concepción de 'life – long learning' son: Finlandia, Reino Unido, Dinamarca, Holanda y Suecia. También destacaríamos el incremento espectacular en Irlanda, mientras que en Grecia y Portugal, donde el nivel ya es bajo, además disminuye.

Gráfico 12.



Fuente: Randstad basado en **EFILWC** *Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges. Feb. 2002*

Gráfico 13.



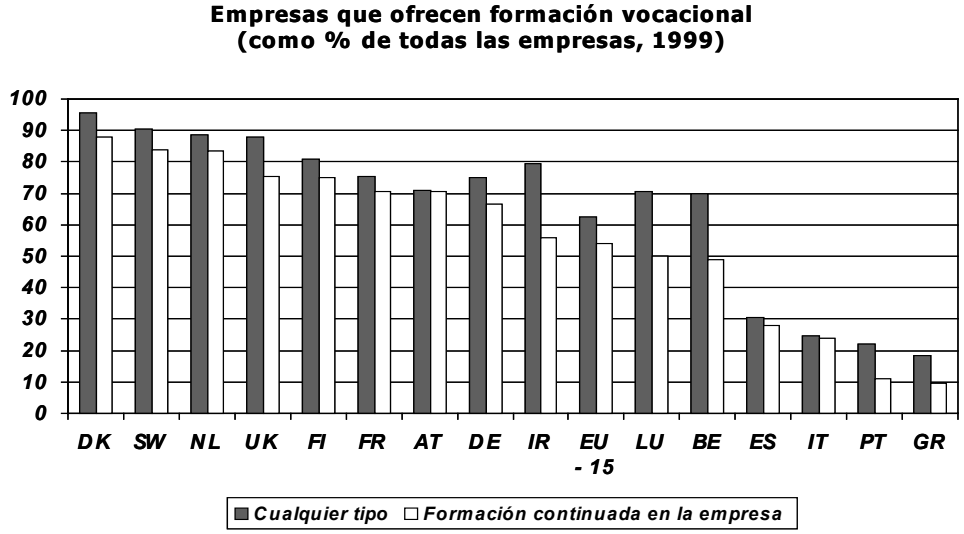
Fuente: Randstad basado en **European Commision,** *JER 2002* **y Eurostat,** *Structural Indicators*

Los datos no demasiados positivos continúan cuando ampliamos el espectro de cálculo, eliminando la restricción de los últimos doce meses (gráfico 13). España permanece en la cola, aunque ahora, además de Grecia y Portugal, quedan por detrás también Italia y Francia.

Añadimos un indicador a los sugeridos por la Comisión, recurriendo como fuente a The European Trade Union Confederation (ETUC), y tampoco aquí los resultados españoles son

buenos, ni mucho menos. Las empresas españolas son las cuartas por la cola en incentivar los procesos de formación entre sus empleados. Por detrás de España, Italia, Portugal y Grecia, quizá señalando que la cultura del aprendizaje continuo tiene amplios déficits en el sur de Europa. De nuevo destacan los países nórdicos y Reino Unido como los mejor situados.

Gráfico 14.



Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

Globalmente España de nuevo suspende este aspecto.

3.2. Dimensión 2: Entorno laboral y de mercado.

Esta dimensión recogerá 8 diferentes aspectos que cubren elementos todos ellos de un gran interés. El problema, ya citado, es un problema de consistencia: algunos de los aspectos son condiciones necesarias para la Calidad del Trabajo (por ejemplo, la flexibilidad, que permite a los trabajadores adaptar el horario de trabajo a sus necesidades), mientras que otro son consecuencias (por ejemplo, la siniestralidad laboral).

Igual que ya hemos hecho para la Dimensión I, en algunos de los aspectos hemos recurrido a algunas fuentes complementarias para dar un panorama más completo de los hechos, aunque es necesario puntualizar que es en esta dimensión donde hemos empezado a acusar problemas importantes en la recogida de información. Para algunos aspectos cruciales, como los recursos a las familias trabajadoras para el cuidado de sus hijos, o la propia conflictividad laboral, o los datos no existen, o no existen para todos los países, o no son comparables entre países miembros.

Los aspectos que con figuran la Dimensión II son:

a) Igualdad entre sexos.

b) Salud y seguridad en el trabajo.

c) Acceso y entrada al mercado laboral.

d) Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada.

e) Diálogo social e implicación de los trabajadores.

f) Diversidad y no discriminación.

g) Producción y productividad.

II.A) Igualdad entre sexos.

Una de las primeras preocupaciones de la Comisión Europea, ya recogida en Lisboa, es que las tasas de actividad y de ocupación femeninas son bajas comparativamente a las tasas masculinas. Si además añadimos que las tasas de desocupación son mayores y los niveles salariales, menores, entonces nos encontramos con un verdadero problema de segregación sexual que podríamos interpretar como que el mercado sólo es capaz de generar empleos de calidad para el sexo masculino. Para ilustrar la situación con respecto a este aspecto primordial los indicadores sugeridos son los siguientes:

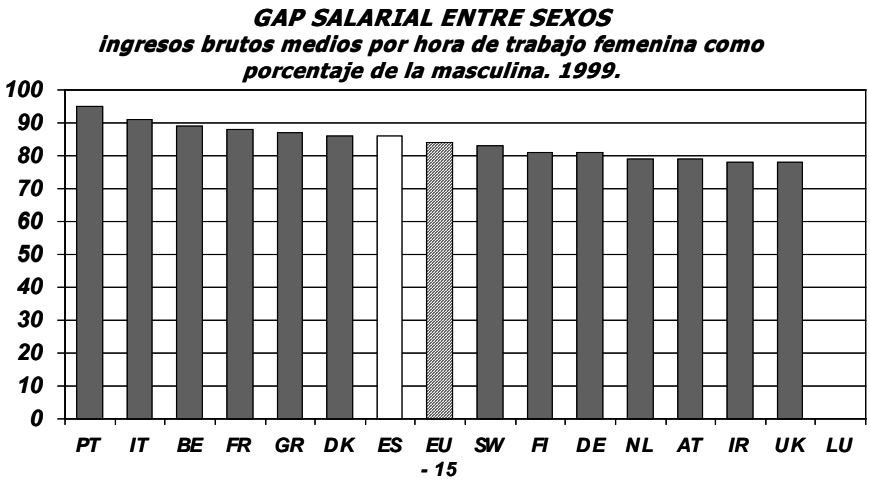
a) Diferencias salariales entre sexos, según grupo de edad, sector y ocupación.
b) Desequilibrios en las variables ocupacionales (tasas de actividad, ocupación y paro)
c) Porcentaje de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad, según edad y nivel de estudios.

II.A Igualdad entre sexos
a) Diferencias salariales entre sexos, ajustadas según sector, edad y ocupación
b) Segregación sexual : desequilibrios en variables ocupacionales.
c) Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad, según profesiones y sectores, teniendo en cuenta factores de edad y nivel educativo

II.A.a.) Diferencias salariales entre sexos.

Para este indicador los datos más actuales que provienen de una misma fuente homogénea para todos los países de la Europa de los quince corresponden al año 1999. Según las cifras, en ese año el gap salarial entre hombres y mujeres, para el conjunto de la Unión, alcanzaba un 16%, es decir, por término medio una mujer, en un puesto de trabajo equivalente, cobra un 16% menos que un hombre, sin otra razón explicativa que el sexo.

Gráfico 15.



Fuente: Randstad basado en **Eurostat.** *Structural indicators.*

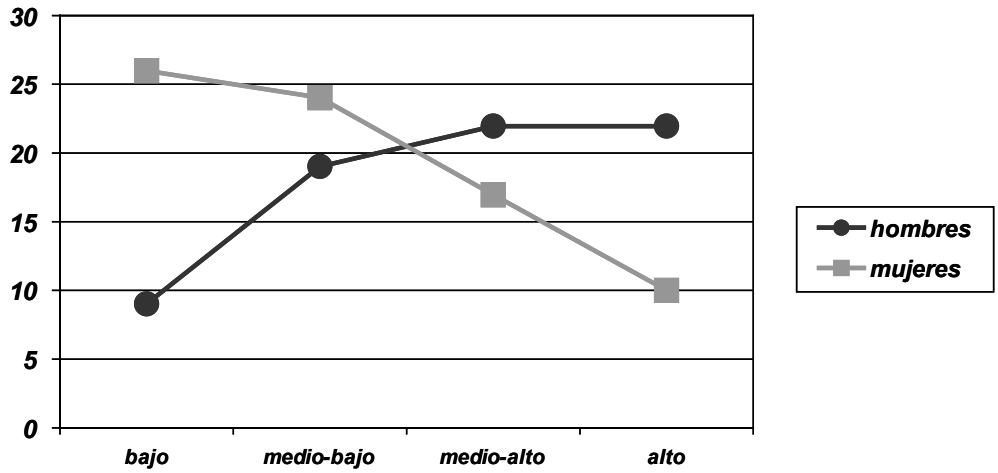
Los cinco países en los que esta diferencia es menor son Portugal, Italia, Bélgica, Francia y Grecia. La posible explicación que países como Portugal y Grecia se sitúen en estas posiciones de menor

discriminación no creemos que sea independiente de la baja tasa de actividad femenina que los caracteriza (como veremos en gráficos siguientes). Podríamos considerar que las pocas mujeres que trabajan (de forma no sumergida, se sobrentiende) deben pertenecer a segmentos de alta cualificación y estudios, por lo que el gap salarial respecto a los varones es menor. En países en los que la incorporación de la mujer al mercado laboral cubre todo el espectro de categorías, la discriminación aumenta, y por la misma explicación tenemos esta vez como países por debajo de la media (es decir, mayor gap) a Suecia, Finlandia, Holanda o Alemania. Esta vez España queda justo por encima de la media.

El gráfico anterior (gráfico 16), un indicador no sugerido por la Comisión, nos parece muy

Gráfico 16.

Niveles de Ingreso clasificados por sexo (%) (a)



(a) Los porcentajes del gráfico no suman 100 al no incluir el grupo NS/NC

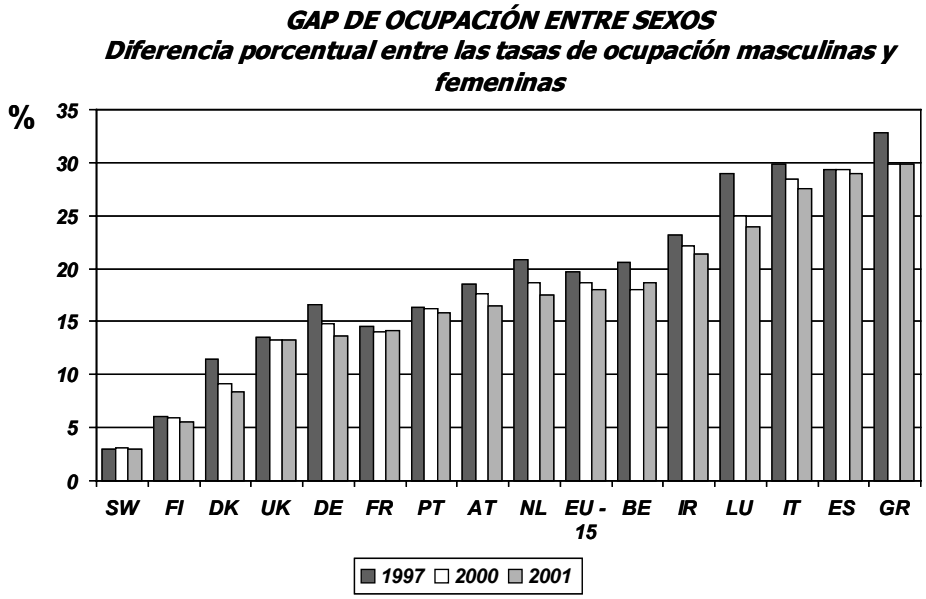
Fuente: Randstad basado en **EFILWC** *Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges. Feb. 2002*

ilustrativo: las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo de salarios bajos en una proporción mucho mayor que los hombres. Las gráficas diametralmente opuestas entre los dos sexos así lo muestran. Así pensamos que dos son los motivos de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que se refuerzan uno a otro: por un lado, por empleos equivalentes, las mujeres reciben un pago menor, pero por otro lado, y a esto son especialmente sensibles los países con mayores tasas de actividad femeninas, las mujeres tienden a ocupar en mayor proporción que los hombres trabajos marginales y peor pagados.

II.A.b.) Desequilibrios en las variables ocupacionales.

Las diferencias entre sexos también se pueden cuantificar por el lado de la ocupación y el desempleo.

Gráfico 17.



Fuente: Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002 – Compendium updated*

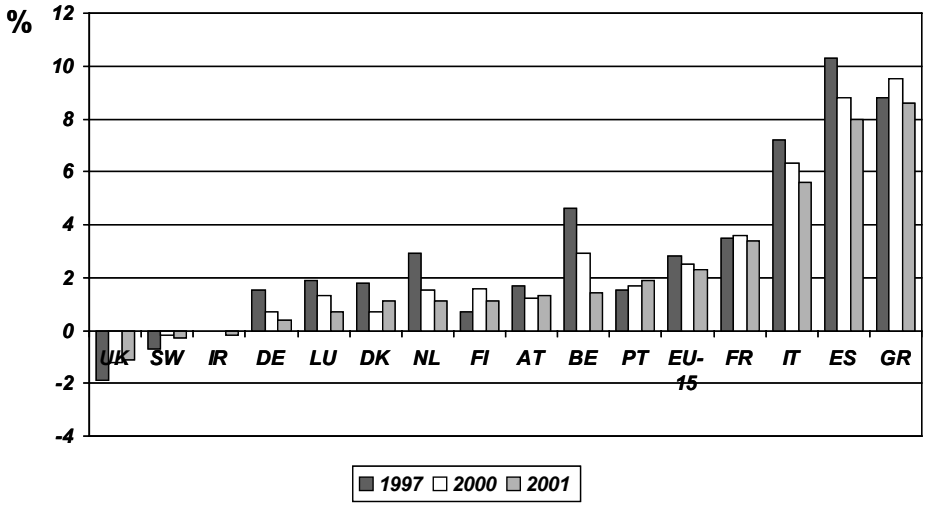
Como muestra el gráfico anterior, la diferencia en tasas de empleo ha ido disminuyendo paulatinamente a lo largo de los últimos años, y eso se refleja en una reducción en el gap medio para la Europa de los quince. Sólo detectamos un ligero incremento, entre el año 2000 y 2001, en Bélgica y Francia (muy ligero, de una décima), y un estancamiento en Alemania. El resto de países mantiene la tónica decreciente. Sería importante disponer de estos datos actualizados a 2002, para evaluar los efectos de la situación recesiva actual. Los países donde los niveles de ocupación son más similares son: Suecia, Finlandia, Dinamarca, Reino Unido y Alemania. En cambio, España se sitúa a la cola de la lista, sólo por delante de Grecia.

En cuanto a las tasas de desempleo (gráfico 18), la reducción del es más irregular, oscilando ligeramente para muchos de los países miembros entre años consecutivos, aunque en general, refiriéndonos a la media de la Unión, se observa una mejoría. Los países mejor 'clasificados' en el ranking de la igualdad entre sexos son, en esta ocasión, Reino Unido, Suecia, Irlanda, Alemania y Luxemburgo. En los tres primeros incluso la tasa de desempleo es mayor en varones, lo que nos da un gap negativo. España mantiene la posición, en la cola superando solamente a Grecia.

Según nuestro parecer, el indicador que faltaría para poder matizar los resultados anteriores es el gap en tasa de actividad. Creemos que este podría un factor altamente explicativo para los resultados bastante positivos para países como Portugal o Irlanda. El análisis de las diferencias en desempleo según grupos de edad (ver gráfico 19) no hace sino reafirmarnos en dicha idea. No podemos explicar las reducidas diferencias en los grupos de mayor edad sin tener una visión clara de cuantas mujeres de ese grupo forman parte de la población activa de los Estados miembros. Así aunque a priori una diferencia pequeña sería un signo positivo, de baja discriminación, no podemos inclinarnos hacia esa lectura de los resultados, ya que muy posiblemente el factor 'tasa de actividad' los esté sesgando claramente.

Gráfico 18.

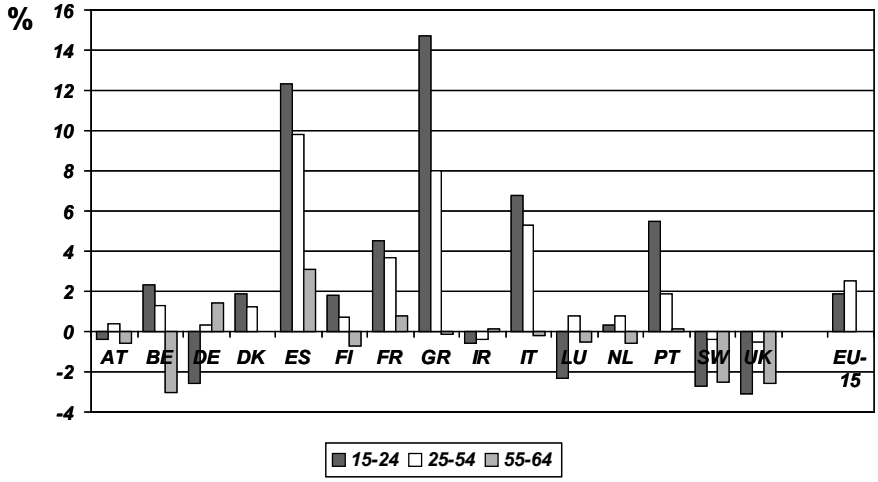
GAP DEDESEMPLEO ENTRE SEXOS
Diferencia porcentual entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas



Fuente: Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002 – Compendium updated*

Gráfico 19.

GAP DEDESEMPLEO ENTRE SEXOS, POR GRUPOS DE EDAD
Diferencia porcentual entre las tasas de desempleo masculinas y femeninas

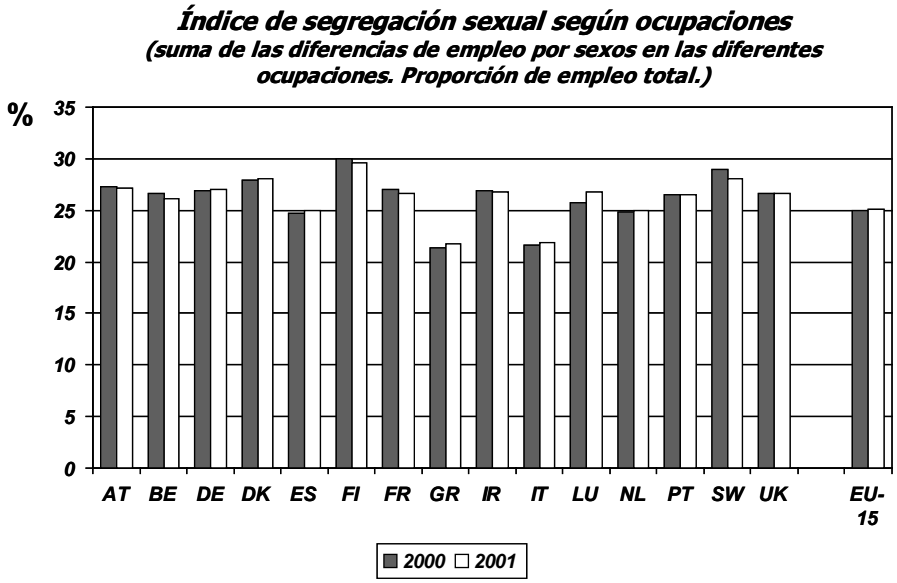


Fuente:Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002 – Compendium updated*

A continuación incorporamos los dos indicadores más que sugiere la Comisión, aunque igualmente dudamos de su utilidad, debido al alto nivel de agregación. Sería mucho más ilustrativo de la posible problemática que se escogieran unas ocupaciones en concreto, y unos sectores en particular, donde se considere que existe un problema, y se analicen los datos de forma desagregada. No pensamos que, a priori, deba ser un rasgo característico de 'Calidad' el que haya tantas mujeres como hombres desempeñando todas las ocupaciones y distribuidos de

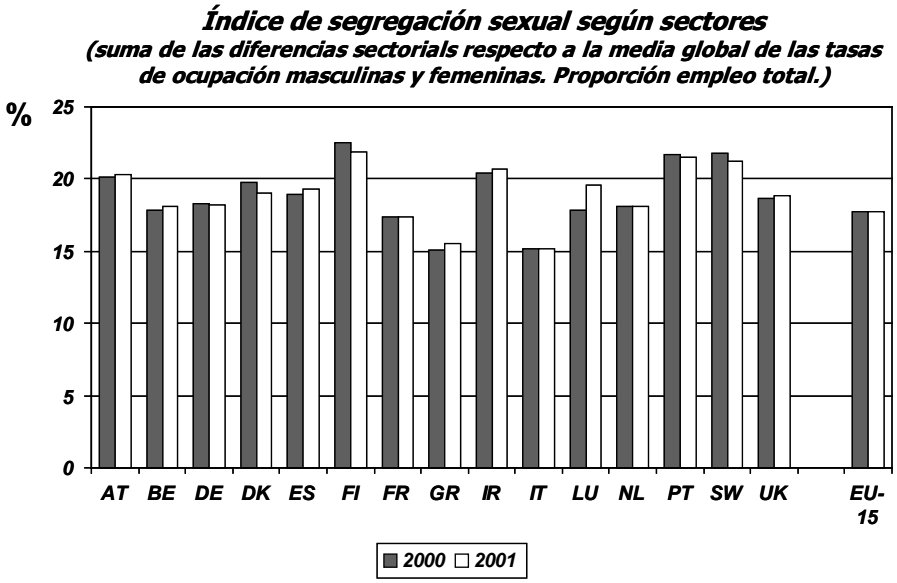
forma igualitaria entre todos los sectores. La discriminación sexual y la diferencia sexual pueden no ser sinónimos.

Gráfico 20.



Fuente:Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002 – Compendium updated*

Gráfico 21.

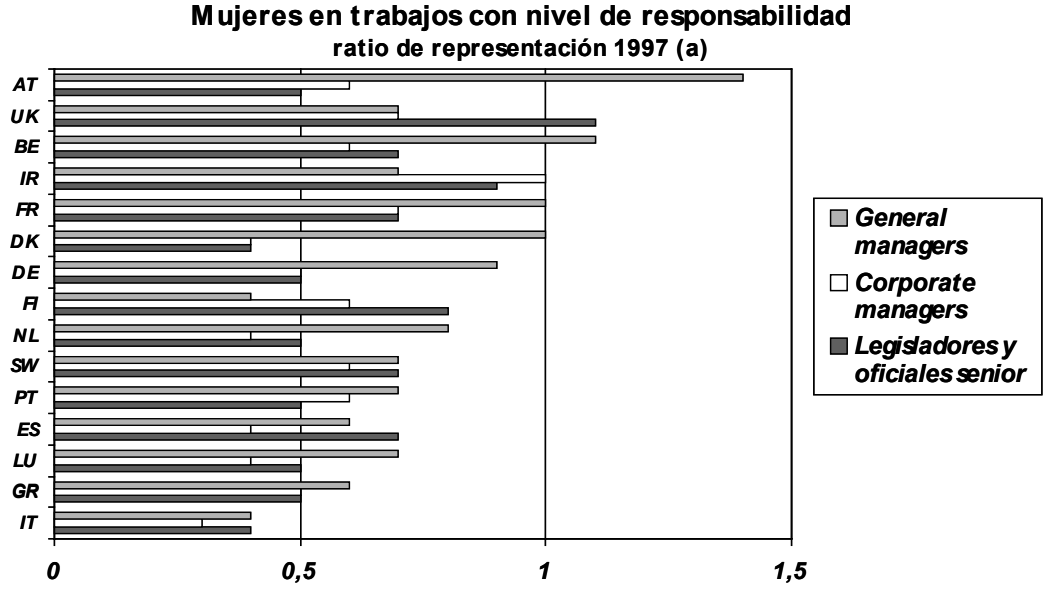


Fuente:Randstad basado en **European Commision.** *JER 2002 – Compendium updated*

II.A.c.) Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles de responsabilidad.

Para este indicador se han utilizado fuentes de la OCDE, ya que aunque es un indicador de los sugeridos por la Comisión no hemos encontrado ningún referente en las fuentes europeas consultadas.

Gráfico 22.



(a) El ratio de representación se calcula como la tasa femenina de ocupación en el grupo o sector considerado,dividida entre la tasa de ocupación femenina global.. Un valor menor que 1 indica infrarepresentación; mayor que uno, sobrerepresentación.

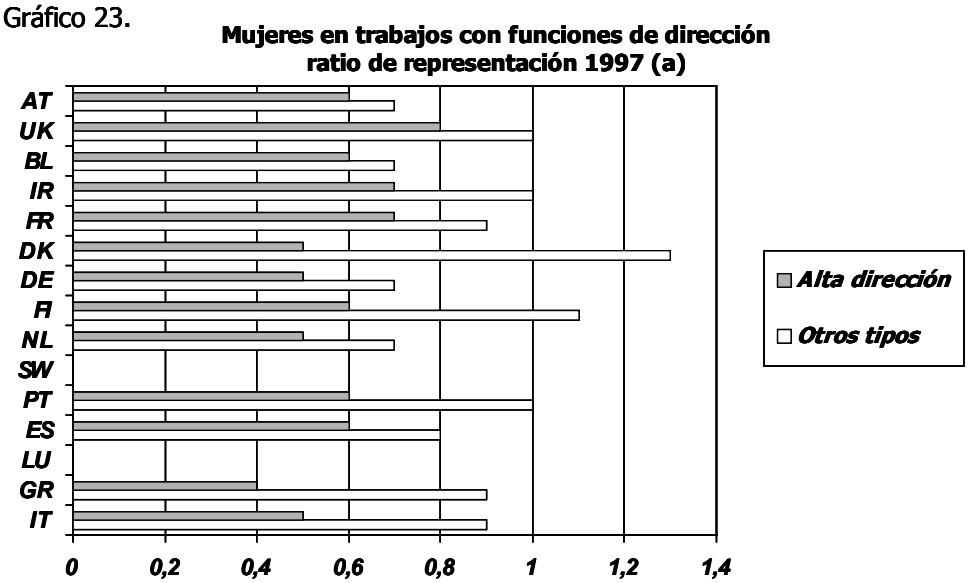
Fuente: Randstad basado en *OCDE Employment outlook 2002*

Son pocos los países que alcanzan la unidad, en el gráfico anterior, y no deja de sorprendernos la discriminación masculina en el caso de los 'General managers' en Austria. Destacaríamos aquellos países que no alcanzan ni tan siquiera el 0,5: Italia, Grecia (corporate managers y legisladores), España (corporate managers), Portugal (legisladores), Holanda (corporate managers), Finlandia (general managers) y Dinamarca (corporate managers y legisladores). Curiosamente en este caso países tradicionalmente equilibrados e igualitarios, como Finlandia, Holanda y Dinamarca, aparecen mal puntuados.

En el gráfico 23 vemos la diferencia sexual en posiciones de dirección exclusivamente (independientemente del sector y/o de la profesión). En ese caso, para la mayoría de países, la representación femenina en 'alta dirección' se queda alrededor del 0,5 – 0,6, mientras que las tasas de representación en otros tipos de dirección muestran valores más equilibrados. Incluso en algunos países la discriminación sexual es contraria al sexo masculino a este nivel de gerencia, como por ejemplo en Dinamarca y Finlandia.

Respecto a este criterio, España se queda en una posición central, con tasas parecidas a las de muchos otros países miembros, por lo que podríamos considerar que está en la tónica de la media europea.

Gráfico 23.

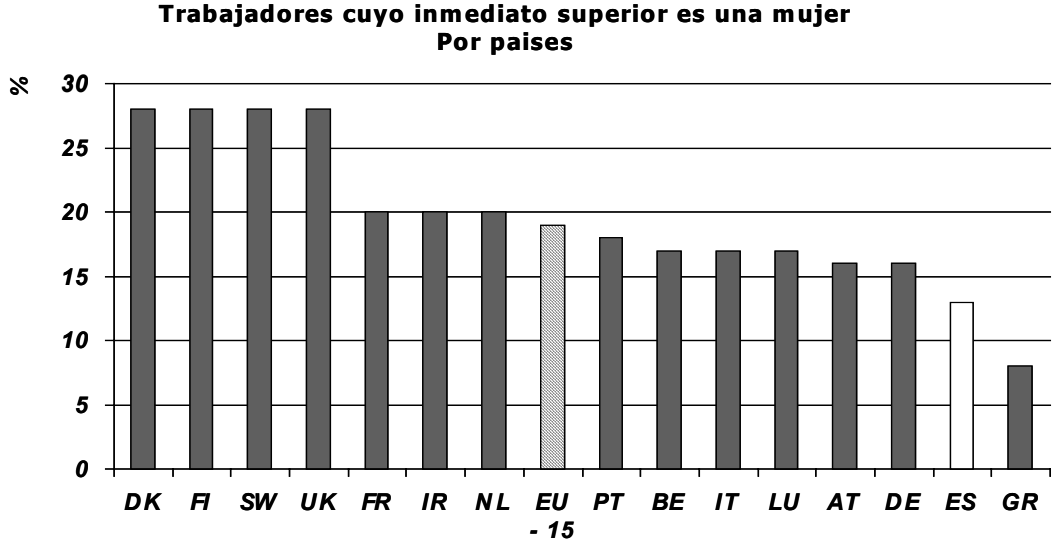


(a) El ratio de representación se calcula como la tasa femenina de ocupación en el grupo o sector considerado,dividida entre la tasa de ocupación femenina global.. Un valor menor que 1 indica infrarepresentación; mayor que uno, sobrerepresentación.

Fuente: Randstad basado en *OCDE Employment outlook 2002*

Otro indicador que puede ser ilustrativo es el que se considera en el estudio de la European Foundation for the Improuvement of Living and Working Conditions: la proporción de trabajadores cuyo inmediato superior es una mujer.

Gráfico 24.



Fuente: EFILWC *Quality of Work and Employment in Europe. Issues and Challenges. Feb. 2002*

En este caso observamos como la media europea se sitúa por debajo del 20%, los cinco países mejor situados son Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido y Francia, y los cinco que quedan a la cola, por debajo de la media, son Grecia, España, Alemania, Austria y Luxemburgo.

La evaluación global de este aspecto para el caso de España no sería demasiado favorable, aunque matizando: mejor en cuanto a diferencias salariales y en cuanto a las diferencias entre sexos según ocupación y sector, siguiendo los indicadores que utiliza la Comisión, pero no tan bien en cuanto a diferencias en variables ocupacionales y en cuanto a puestos de responsabilidad.

II.B) Salud y seguridad en el trabajo.

Pasamos a un nuevo aspecto relacionado ahora con el entorno próximo en el que se mueven y desarrollan diariamente sus tareas los trabajadores, y lo consideraremos desde una perspectiva que tendrá en cuenta tanto los accidentes laborales como las enfermedades.

Los indicadores escogidos parecen claros, tanto en contenido como en relevancia. el problema aquí es de otra índole y se relaciona con la homogeneidad de las fuentes: no en todos los países miembros los conceptos de accidente laboral y de enfermedad ocupacional se refieren a los mismos hechos, por tanto las fuentes nacionales de las que se nutren los estudios comparativos realizados por organismos europeos, en sí mismas presentas deficiencias en cuanto a la relevancia de la comparación de resultados. Este será un tema que deberá ser trabajado por cada uno de los países de la Unión con el objetivo de ir mejorando la información suministrada y de esta forma conseguir más fácilmente tanto la evaluación de las posibles políticas orientadas a reducir la siniestralidad y mejorar este aspecto de la calidad del trabajo, como a las comparativas entre países.

Los indicadores que se tendrán en cuenta para evaluar este nuevo aspecto son:

a) Indicadores de accidentes de trabajo, distinguiendo entre fatales y graves.

b) Tasas de enfermedades laborales, incluyendo los 'nuevos riesgos'.

c) Niveles de estrés y otras dificultades referentes a las relaciones laborales.

II.B Salud y Seguridad en el Trabajo

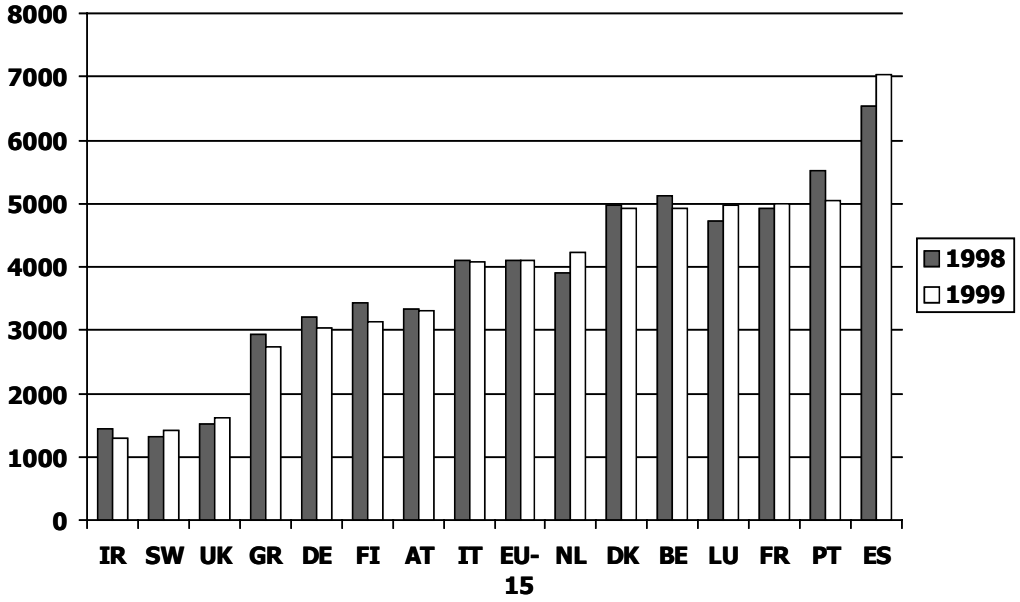
a) Indicadores de accidentes en el trabajo (fatales y serios, incluyendo costes)
b) Tasas de enfermedades laborales, incluyendo los 'nuevos riesgos'
c) Niveles de estrés y otras dificultades referentes a las relaciones laborales

II.B.a.) Indicadores de accidentes laborales.

La tasa de incidencia de accidentes laborales serios (con más de tres días de ausencia) se obtiene de las series que recoge la European Statistics on Accidents at Work. Son cifras limitadas, que se inician en 1994 y que tienen algunas discontinuidades en las series, motivo por el cual sólo hemos realizado el gráfico para los dos últimos años disponibles, 1998 y 1999.

Gráfico 25.

Accidentes laborales con más de tres días de ausencia, fatales y no fatales.
(tasa de incidencia estandarizada, por 100.000 empleados)



Fuente: Randstad basado en **ESAW**

Para el conjunto de la Comunidad el dato a destacar sería el estancamiento, entre esos dos años. Los países mejor situados son Irlanda, Suecia, Reino Unido, Grecia y Alemania. Desgraciadamente, con estas series estandarizadas, España se sitúa en último lugar, a bastante distancia del resto de países, y además con un sensible empeoramiento entre esos dos años consecutivos.

A pesar de la recomendación de la Comisión, de momento no se tiene datos directos sobre los costes que representan las cifras de accidentes. Como indicador indirecto de costes se pueden dar las cifras de días de trabajo perdidos, separando en este caso los accidentes fatales de los no fatales. Las únicas cifras que disponemos para la Comunidad son agregadas y, además, incluyen a Noruega.

Tabla 5. Días perdidos debido a accidentes en el trabajo.

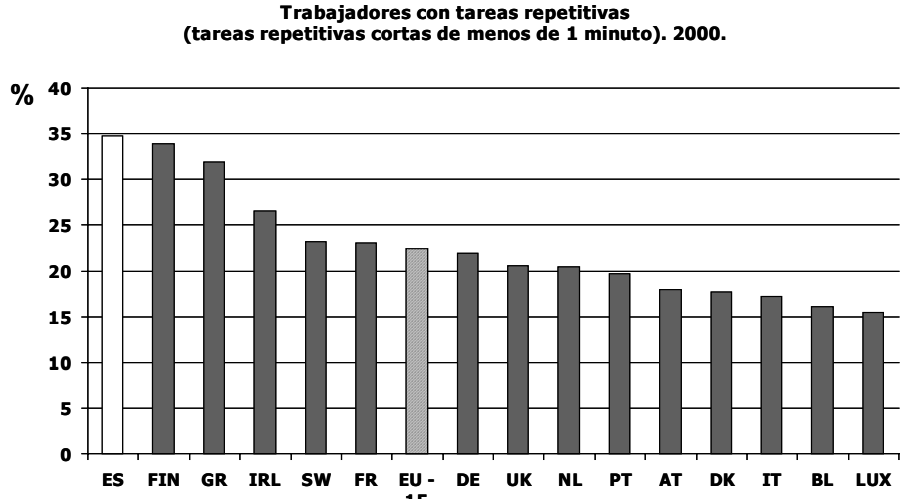
	1998	1999
Accidentes Fatales	**5519**	**5305**
Ausencia de 4 o más días	**4766484**	**4871588**

Fuente: Randstad basado en *JER 2002 Compendium updated.*

II.B.b) Tasas de enfermedades laborales incluyendo los 'nuevos riesgos'.

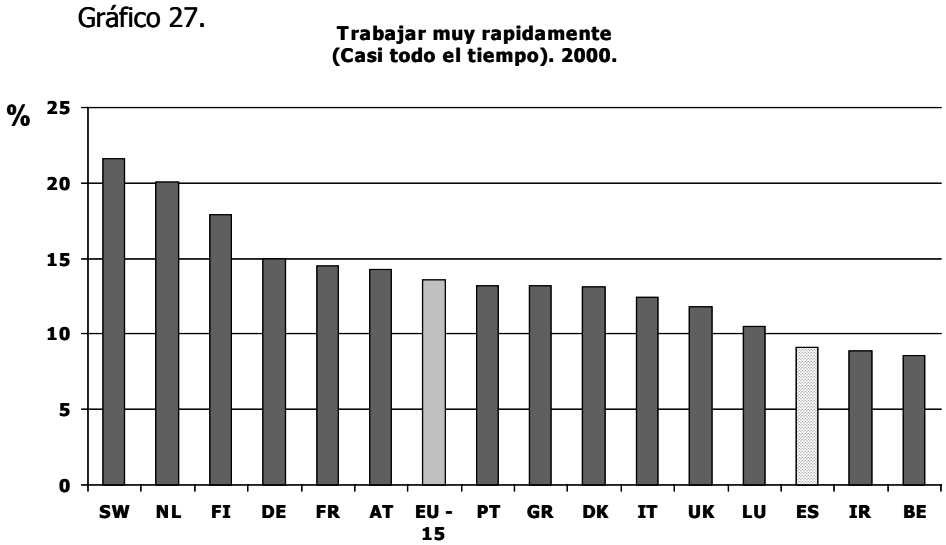
Los nuevos riesgos a los que se refiere este indicador recogen aspectos tales como: problemas de salud derivados de la realización de tareas repetitivas, los efectos de trabajar a ritmo rápido y también de trabajar con estrechos márgenes de tiempo, aunque este último caso, como único dato conocido disponible, la Comisión lo utiliza para el siguiente indicador de niveles de éstrés. Las fuentes consultada para obtener los datos más actualizados al respecto has sido el informe anual del ETUC por un lado y el último informe disponible de EFILWC.

Gráfico 26.



Fuente: Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

Gráfico 27.



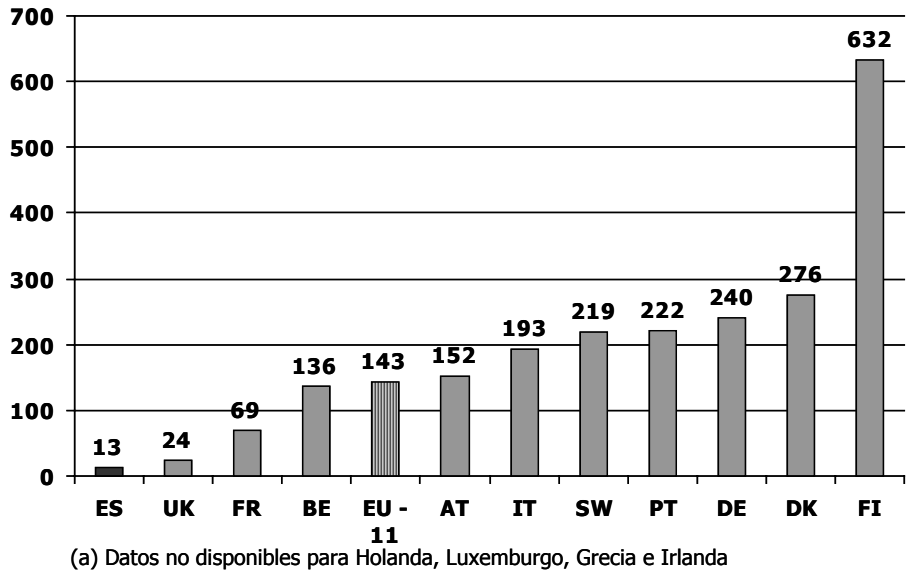
Fuente: Randstad basado en **EFIW LC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

En los dos gráficos anteriores observamos como la posición española tiene pautas contrarias: si bien las cifras de 'tareas repetitivas' no nos son demasiado favorables, situándonos en último lugar con un 35% de la población ocupada en dicha situación, en cuanto a trabajar a ritmo rápido la posición casi se invierte y la población ocupada sometida a esas circunstancias sólo es de escasamente un 9%,en mejor situación que la media europea y sólo superados por Irlanda y por Bélgica.

Los datos también nos son favorables si añadimos a los anteriores indicadores una información más: la tasa de incidencia de enfermedades laborales reconocidas: España es el país mejor posicionado, con diferencia.

Gráfico 28.

Enfermedades Laborales Reconocidas
tasa de incidencia (/millón) para todos los casos (a)



(a) Datos no disponibles para Holanda, Luxemburgo, Grecia e Irlanda

Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

II.B.c.) Niveles de esters y otras dificultades laborales.

A pesar de su ambicioso contenido, este indicador queda reducido finalmente a los datos sobre 'trabajo con márgenes estrechos de tiempo (tight deadlines)', serie recogida por EIRO Foundation. Además de este dato, se ha creido conveniente añadir algunos otros indicadores para así disponer de una visión algo más completa del aspecto en cuestión.

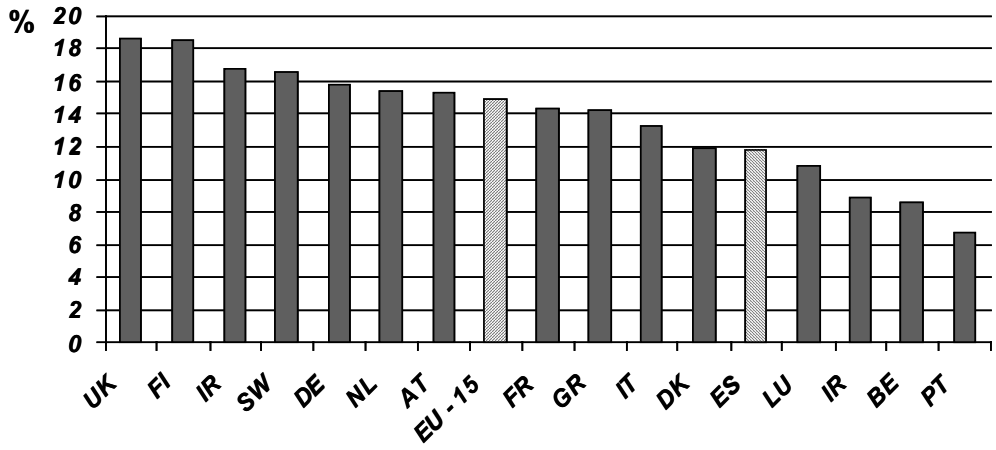
Como vemos en el gráfico siguiente (gráfico 29) España sigue colocado en buen lugar con respecto al indicador de estrés, situándose en el grupo de cabeza de los cinco mejores países, junto con Luxemburgo, Irlanda, Bélgica y Portugal. Los países peor situados son ahora Reino Unido, Finlandia, Irlanda, Suecia y Alemania.

Nos queda la duda si la diferente composición sectorial de las economías de los países miembros puede afectar a los resultados de esta variables, y si no sería más fiable recurrir a datos de bajas laborales por estrés. Por ejemplo, en nuestro país una de las profesiones en la que el número de bajas laborales por estrés y depresión es de las más elevadas es el de profesor de secundaria, y al mismo tiempo, por ser una labor que se desarrolla en horarios relativamente fijos, probablemente esta no sea la causa que provoca esas enfermedades, que

se relacionarían casi con seguridad con la problemática del trato con los alumnos y la responsabilidad que supone.

Gráfico 29.

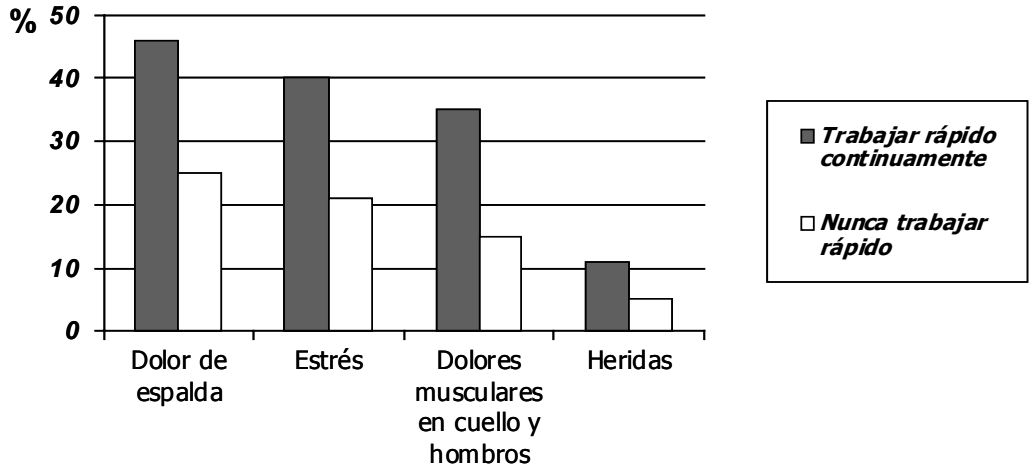
Trabajar con plazos estrechos (Casi todo el tiempo). 2000.



Fuente:Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

Gráfico 30.

Problemas de salud relacionados con el trabajo rápido. 2000.



Fuente:Randstad basado en **EFIWLC,** *Third European Working Conditions Survey*

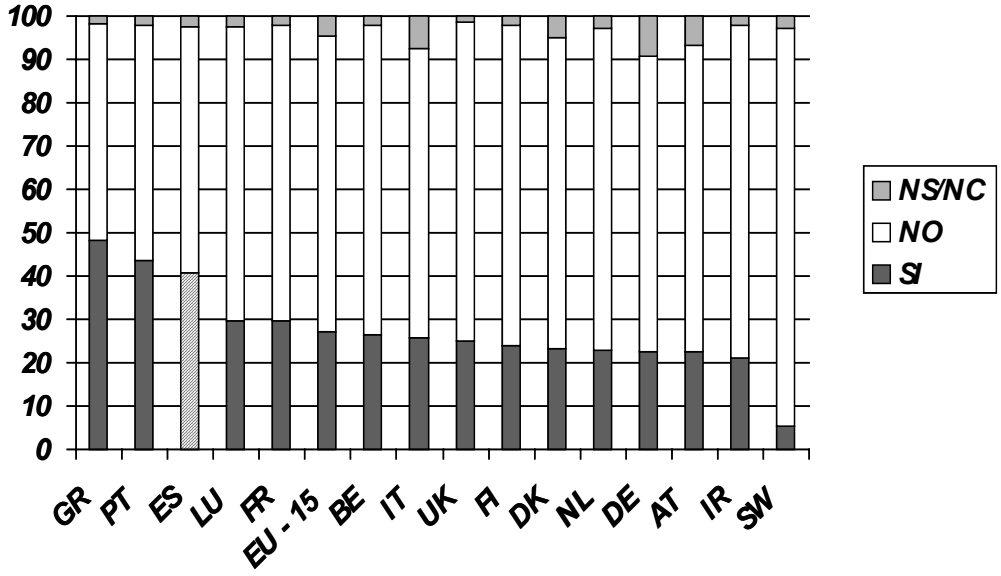
El gráfico anterior nos indica que si bien el 'trabajo con márgenes estrechos de tiempo' puede ser un buen indicador indirecto del estrés, no es el único, ya que el otro factor, 'trabajar a

ritmo rápido o a velocidad elevada' también tiene una correlación alta con esta enfermedad, y no sólo con problemas de tipo físico y muscular.

El último dato que nos ha parecido conveniente añadir es el de percepción de los individuos: si creemos que el trabajo que estamos desarrollando, por las causas que sean, puede perjudicar nuestra salud (en cualquier forma) entonces posiblemente esto afecte nuestra evaluación sobre la calidad de ese trabajo. Este parece ser un indicador que, aunque subjetivo, aporta una visión más clara que algunos de los anteriores y creemos que debería ser incluido en el listado de indicadores con los que trabaja la Comisión.

Gráfico 31.

Trabajadores que reportan pensar que su salud o seguridad están en peligro debido a su trabajo (%). 2000.



Fuente:Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

Los resultados ahora no son tan favorables para España, donde más del 40% de la población encuestada responde afirmativamente a esa pregunta. Por delante de España se sitúan Grecia y Portugal. La media para los Quince está en aproximadamente un 38%, y los cinco países mejor situados son Suecia, Irlanda, Austria, Alemania y Holanda.

Sería interesante realizar análisis cruzados de estos datos, ya que parece como si la percepción de peligro respecto a la salud no se correspondiera con los datos presuntamente objetivos de 'trabajo rápido', 'trabajo repetitivo' o 'trabajo con márgenes estrechos de tiempo'. Repetimos que si lo que se desea es trabajar con datos objetivos, se debería buscar la forma de conseguir datos homogeneizados de 'bajas laborales'.

En definitiva, respecto a la evaluación global de este aspecto, no está muy clara la posición española: por el lado de los accidentes laborales, el suspenso parece evidente, pero por el lado de las enfermedades laborales la situación es confusa. Si nos limitamos a aplicar los criterios de la Comunidad, el conjunto del aspecto nos situaría cerca del 'notable'. Es necesario trabajar

más sobre el conjunto de indicadores que se deben utilizar, así como sobre las definiciones de 'accidente' y 'enfermedad' laborales, para asegurar la comparabilidad entre países de los datos que se obtengan.

II.C. Flexibilidad y seguridad del trabajo.

Se vuelve a utilizar aquí la palabra 'seguridad' pero referida ahora no a la seguridad del entorno laboral, sino a la seguridad del propio trabajo. Este aspecto pretende cubrir tanto los temas de protección laboral (coberturas sociales) y de seguridad contractual, como las situaciones de flexibilidad por decisión de los trabajadores y de movilidad laboral.

De forma algo ambigua se pretende evaluar la capacidad que tienen los trabajadores de flexibilizar sus condiciones de trabajo con la simple medida objetiva de las tipologías de contrato (tiempo completo vs. jornada parcial, por ejemplo), cuando el dato relevante, creemos nosotros, sería cuantas de las personas que trabajan en jornada parcial lo hacen por obligación y no por deseo explícito. Todas las medidas de flexibilización de la jornada laboral son positivas cuando son solicitadas por los trabajadores y las trabajadoras, pero no son positivas si son imposiciones de la coyuntura laboral. Por eso aquí, de nuevo, la intención, inicialmente correcta, puede quedar desvirtuada por la calidad de los indicadores concretos que se han escogido. Los elementos con los que se evalúa este aspecto son los siguientes:

a) Cobertura real del sistema de protección social, para ocupados y desocupados

b) Porcentaje de trabajadores con arreglos de trabajo flexible

c) Pérdidas de trabajo y recuperación al cabo de un cierto periodo de tiempo

d) Porcentaje de trabajadores que cambian de lugar de residencia por motivos laborales

II.C Flexibilidad y Seguridad

a) Cobertura real del Sistema de Protección social, tanto para ocupados como parados
b) % de trabajadores con tipos de trabajo flexibles
c) Pérdidas de trabajo y % de recuperación en un cierto periodo de tiempo
d) % de trabajadores que cambian de lugar de residencia por motivos laborales

II.C.a) Cobertura real del Sistema de Protección Social.

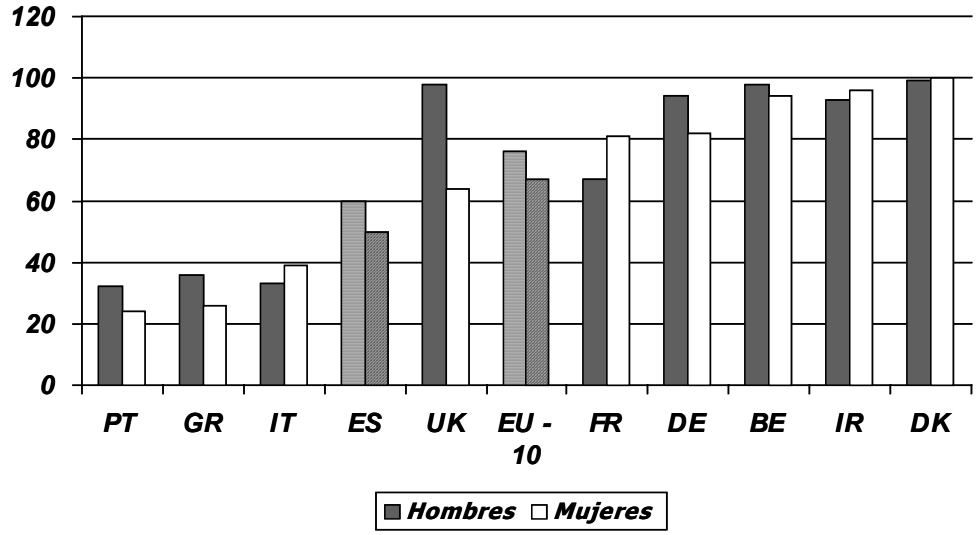
La medida escogida por la Comisión para este elemento presenta ambigüedades, ya que literalmente [4] se define por *"Coverage of employed by social insurance, as measured by the total net social insurance receipts in the year prior to the interview (as part of income)"* y este dato debe ser extraído de la European Community Household Panel. Después de haberlo definido de esta forma, en ninguna otra fuente de la Comunidad hemos conseguido ver aplicado el indicador para el análisis del aspecto en cuestión. Nos hemos aproximado lo más posible a él a partir de otras fuentes, igualmente fiables.

[4] Commission of the European Communities. *Employment and social policies: a framework for investing in quality.* Bruselas, 2001.

La tasa de cobertura de la prestación por desempleo parece un indicador objetivo de buena calidad. Ahora bien, los datos homogéneos que permiten la comparativa entre países de la comunidad más actualizados que hemos encontrado se refieren al año 1993, por lo que están

Gráfico 32.

Tasa de cobertura de la prestación por desempleo (por sexos, desempleados entre 25 - 64 años). 1993.

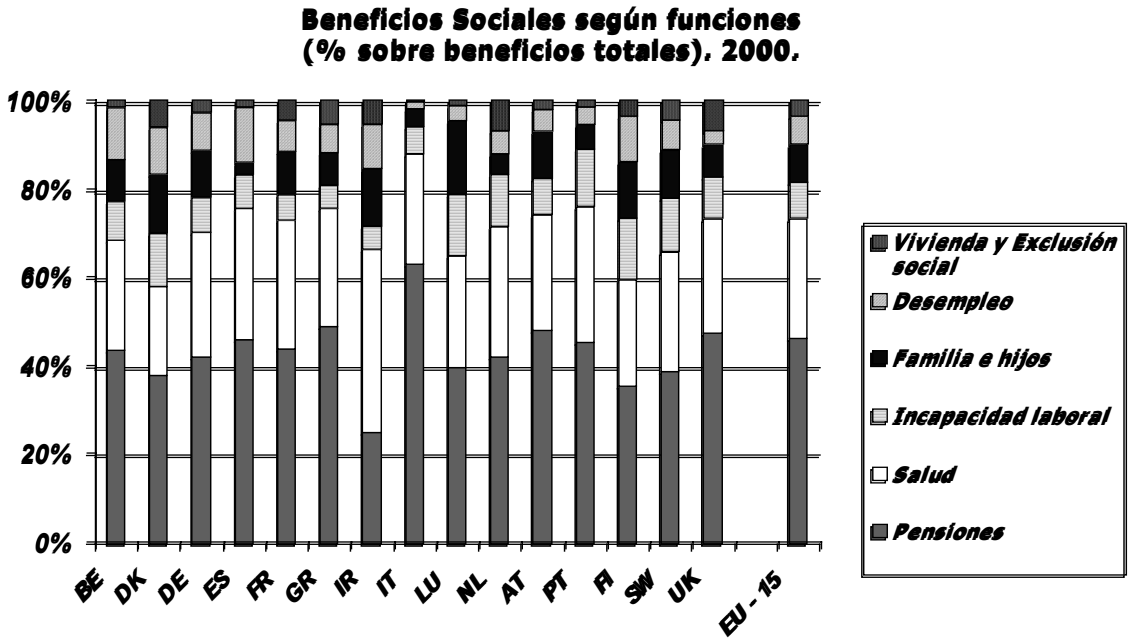


Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

algo desfasados, además de no estar disponibles para el conjunto de los quince. Con todas las prevenciones que ello comporta sólo diremos que en ese momento España quedaba algo alejada de la media comunitaria, pero en bastante mejor posición que los países de la cola (Portugal, Grecia e Italia), acercándose algo más a los valores de los países del 'norte' de Europa.

En el gráfico siguiente (gráfico 33) observamos, para el año 2000, cuál era la distribución porcentual del gasto en prestaciones sociales según sus funciones. Observamos que en todos los países la mayor parte del gasto social se canaliza hacía las prestaciones por jubilación (pensiones), seguida esta partida de las prestaciones de Sanidad. Sólo en Irlanda, esta segunda partida supera en porcentaje a la primera, posiblemente debido a un comportamiento diferenciado de la pirámide de edad, con una demografía menos envejecida debido a sus tradicionalmente mayores tasas de natalidad. En España se sigue la misma tónica que la de la mayoría. Para la media europea ambas partidas suman casi un 75%, lo mismo que en nuestro país. Si algún rasgo diferenciado existe entre España y la media comunitaria sería el menor gasto relativo, en nuestro país, de las partidas de 'Familia e hijos' y 'Vivienda y exclusión social', a cambio de un porcentaje ligeramente superior de la prestación por desempleo (evidentemente provocado por los diferenciales de tasa de paro entre España y el resto de la Unión).

Gráfico 33.

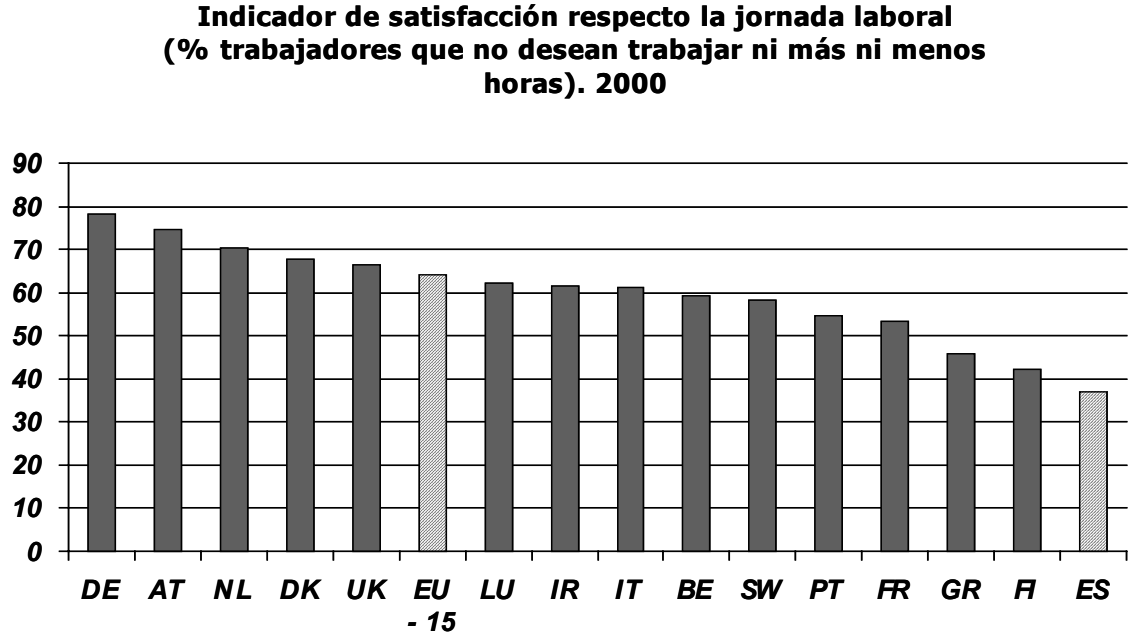


Fuente:Randstad basado en **Eurostat.** *The social protection in Europe. Statistics in focus 3/2003*

II.C.b) Proporción de trabajadores con arreglos de trabajo flexible.

Las medidas que sugiere la Comisión aquí son la satisfacción con el jornada laboral y las ratios de tipos de contratos, y la ratio tiempo completo / tiempo parcial.

Gráfico 34.



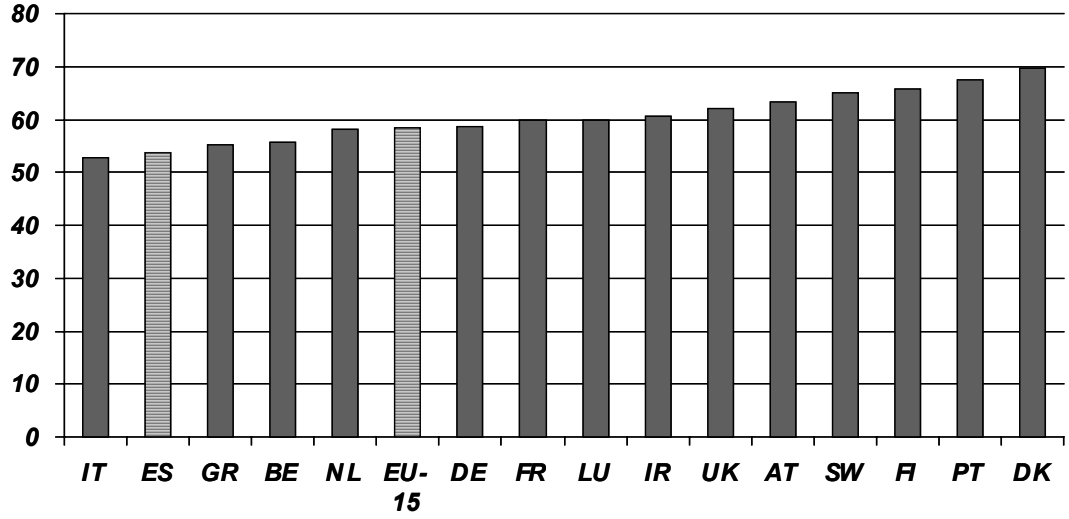
Fuente:Randstad basado en **EFIWLC,** *datos nacionales de Third European Working Conditions Survey, y elaboración propia.*

Vemos en el primero de estos indicadores que la satisfacción sobre la jornada laboral es mínima en España, siendo el país con un porcentaje menor de respuestas afirmativas a dicha pregunta. Los cinco mejores países, con un mayor nivel de satisfacción son Alemania, Austria, Holanda Dinamarca y Reino Unido.

No explica el indicador comentado si la insatisfacción (o satisfacción) es debida a un exceso de horas de trabajo o todo lo contrario. Si podemos correlacionar las cifras de tipos de jornada y contrato con éstas quizá tengamos más claros los motivos de la aparente falta de satisfacción en nuestro país.

Gráfico 35.

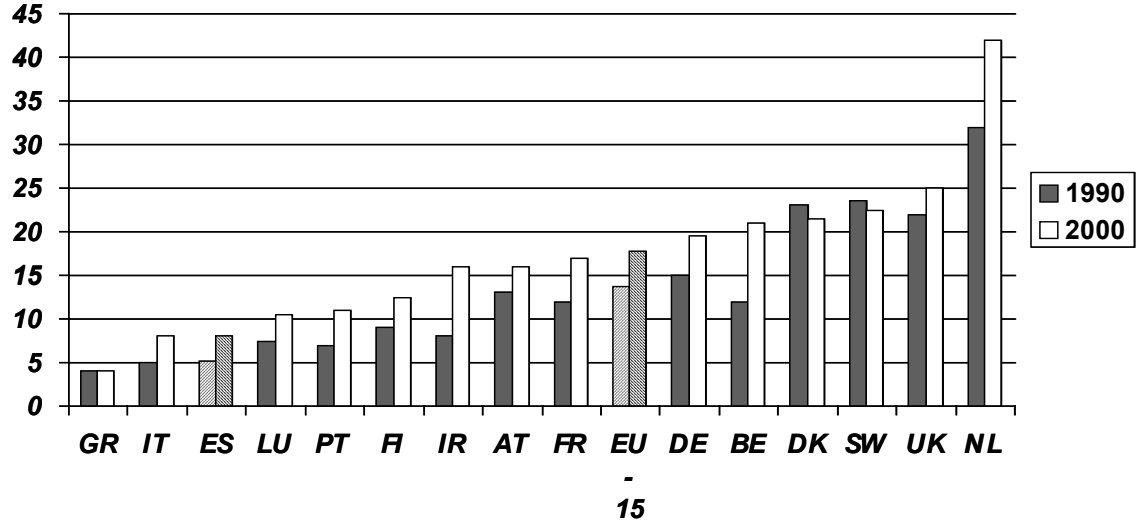
Tasa de empleo a tiempo completo. 2001.



Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 .*

Gráfico 36.

Trabajadores a tiempo parcial
% sobre total de ocupación

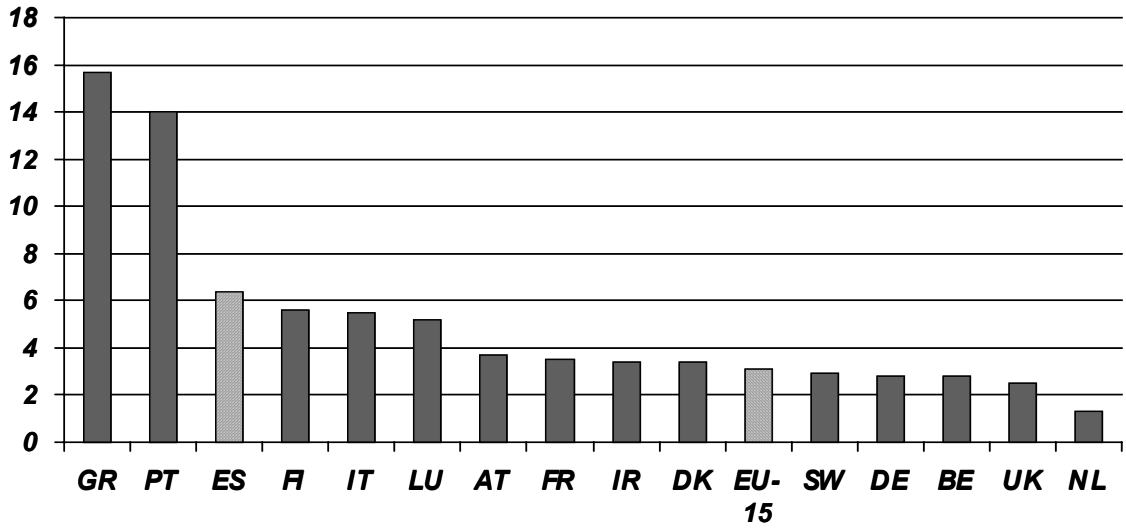


Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

El análisis de las primeras cifras nos deja sorprendidos ya que no parece consistente. El porcentaje de trabajadores a tiempo completo, más el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial no suman cien, y ambas cifras son muy bajas comparadas con las medias de la comunidad. En el primer caso, el porcentaje español es el segundo peor del conjunto de países miembros, con apenas un 54% (sólo Italia tiene un porcentaje peor que el nuestro). Lo que sucede en este caso es que hablar de 'peor' o 'mejor' es muy relativo, ya que si los trabajadores que no están en ese grupo de 'tiempo completo' no lo están por decisión propia, entonces cualquier cifra es buena. Nos hemos permitido evaluar el porcentaje como 'malo' debido a que en primer lugar teníamos unas cifras de insatisfacción respecto a la jornada laboral. Lo mismo ocurriría con los trabajadores a tiempo parcial, jornada no completa: mientras que la media europea alcanza el 18% en España apenas se llega al 8%. De momento podríamos concluir que en algún lugar debe esconderse un grupo de trabajadores a los que les gustaría formar parte de alguno de los dos grupos anteriores. Falta encontrarlos.

Gráfico 37.

Ratio Tasa de empleo a tiempo completo / Tasa de empleo a tiempo parcial. 2001.



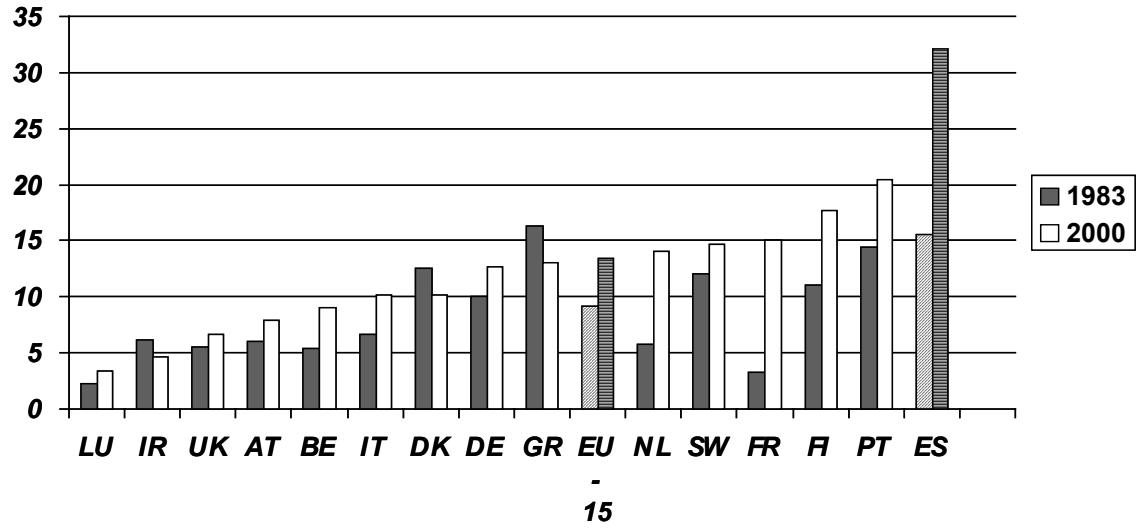
Fuente:Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 y elaboración propia.*

A pesar que ambos porcentajes (tiempo completo – tiempo parcial) son bajos en nuestro país, la ratio nos indica que, proporcionalmente, la cifra es inferior para el grupo de 'tiempo parcial'. Creemos que este dato sólo es ilustrativo en segunda instancia, es decir mientras a nivel absoluto las tasas españolas son tan diferentes de las europeas, y mientras el nivel de satisfacción sea tan bajo, es difícil interpretar este resultado.

Para intentar dar una explicación a las cifras anteriores creemos que vale la pena completar los gráficos anteriores con los que se refieren a trabajo temporal.

Gráfico 38.

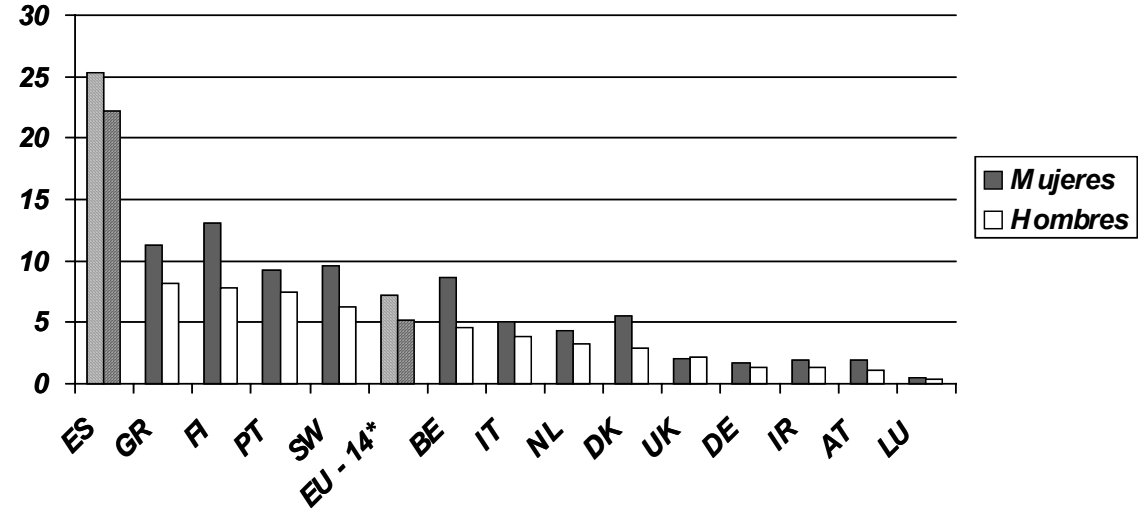
Trabajadores en situación de empleo temporal
% sobre total de trabajadores por cuenta ajena



Fuente: EIRO, *Non-permanent employment, quality of work and industrial relations.*

Gráfico 39.

Proporción de empleados en trabajos temporales de forma involuntaria. Por sexos. 2000.
(% sobre total población empleada)

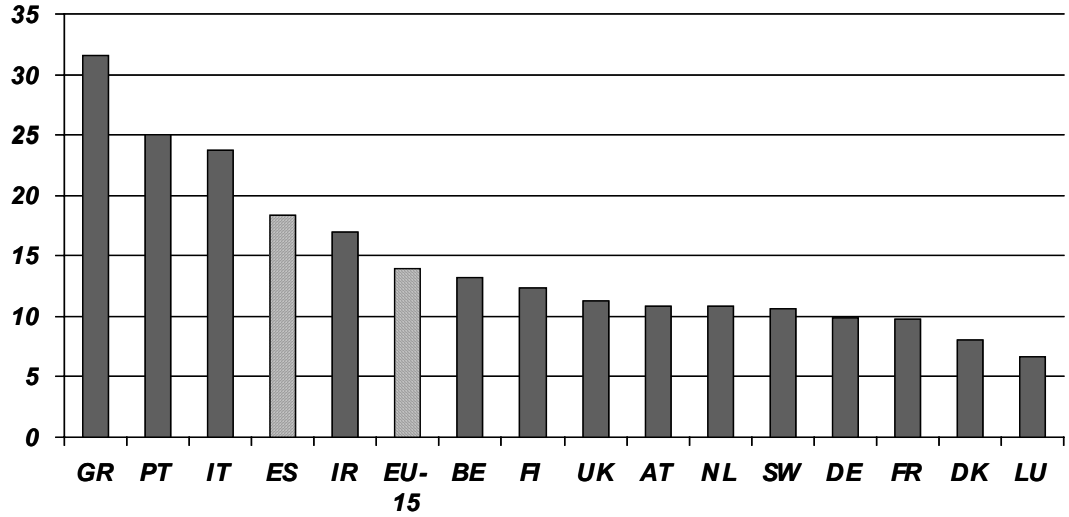


* Sin datos disponibles para Francia. Media aritmética.
Fuente: Randstad basado en **Eurostat.** *At the margins of the labour market? Statistics in focus 13/2002.*

Los dos gráficos anteriores son muy ilustrativos. En España la población ocupada en forma de contrato de trabajo temporal ha crecido enormemente en los últimos tiempos, más que doblándose en apenas siete años (15 % en 1993; 32% en 2000). Pero además una cuarta parte de esos trabajadores desearían trabajar con otras condiciones contractuales, no han escogido voluntariamente esa forma de empleo. Parece claro que de aquí nace la 'insatisfacción' que se detectaba en el primero de los indicadores analizados en este apartado.

Gráfico 40.

Tasa de empleo por cuenta propia. 2001.



Fuente:Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 .*

Finalmente añadimos el indicador de tasa de empleo por cuenta propia, donde vemos como España se sitúa dentro del grupo de los cinco países con mayor porcentaje (junto con Grecia, Portugal, Italia e Irlanda). Esta cifra, sin más, nos parece poco ilustrativa, por un lado porque puede estar influida por la composición sectorial de las economías, y por otro porque puede estar encubriendo trabajo precario si los autónomos sólo trabajan para un único 'cliente'. Se trataría entonces de un 'empleo encubierto' que incluso etimológicamente se alejaría del concepto de 'trabajador autónomo'.

II.C.c) Pérdidas de trabajo y porcentajes de recuperación.

Las tablas siguientes nos permiten comparar la tasa de recuperación de empleo española con la media de la Europa de los quince.

En ambos casos la tendencia dominante es el mantenimiento, lo que se refleja en unos porcentajes mayores en la diagonal de la tabla. Esto quiere decir que lo más probable que le pase a un trabajador durante un periodo anual, es seguir como estaba: si ocupado, ocupado; si parado, parado. Además se debe destacar que la tasa de recuperación del empleo es mejor en España que para el conjunto de los países miembros, ya que en nuestro país vuelven a tener ocupación un 35,3% de los desocupados del año anterior, mientras que para EU – 15 este porcentaje se sitúa en el 30,3.

Tabla 6. Transiciones entre empleados, desempleados e inactivos, EU-15, entre 1997 y 1998

	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Ocupados	**92,4**	**3,4**	**4,3**
Desocupados	**30,3**	**52,4**	**17,3**
Inactivos	**9,8**	**4,7**	**85,5**

Muestra de población entre 16 y 64 años

Fuente: Randstad basado en **Eurostat,** *ECHP*

Además, el uso de las jubilaciones anticipadas para esconder el paro también parece ser menos utilizado como mecanismo en nuestro país, donde la tasa de transición de la desocupación a la inactividad es del 16,5%, frente a un 17,3 de media para el conjunto de países miembro

Tabla 7. Transiciones entre empleados, desempleados e inactivos, España, entre 1997 y 1998

	Ocupados	Desocupados	Inactivos
Ocupados	**89,4**	**6,3**	**4,3**
Desocupados	**35,3**	**48,2**	**16,5**
Inactivos	**7,8**	**6,8**	**85,5**

Muestra de población entre 16 y 64 años

Fuente: Randstad basado en **Eurostat,** *ECHP*

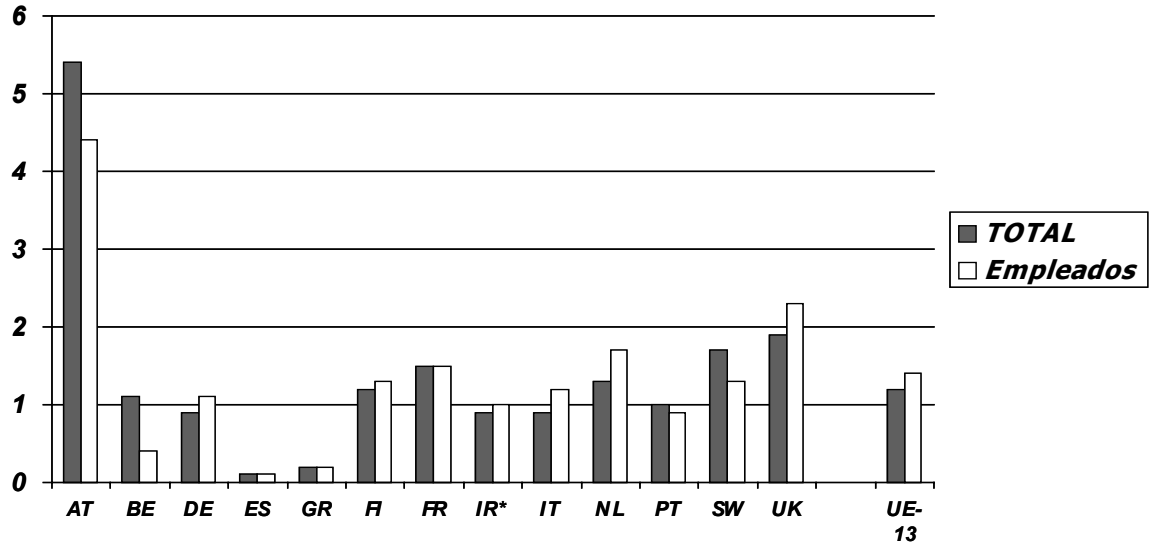
El dato negativo sería la mayor tasa de destrucción de empleo, un 6,3% frente a un 3,4% para la Comunidad.

II.C.d.) Cambio de residencia por motives laborales.

Los datos disponibles hasta el momento parten de algún estudio específico de la Comunidad a ese respecto, y de los datos del Eurobarómetro. En la actualidad se está trabajando (Eurostat) en una mejor presentación y análisis de esta variable.

Gráfico 41.

Población con residencia en otra región un año antes. 1999. (%)

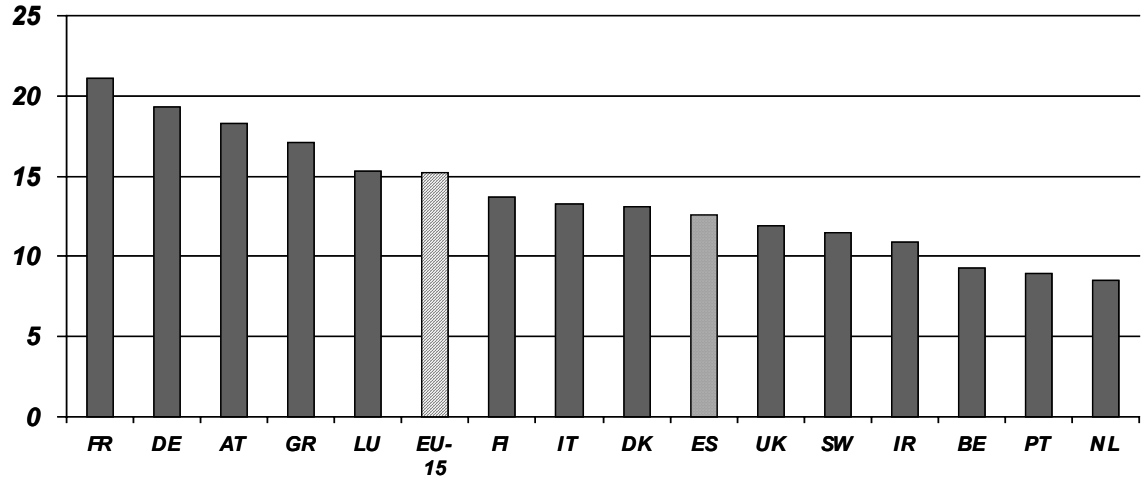


* IRL 1997; datos n.d. de Holanda y Luxemburgo.
Fuente: Randstad basado en **Comisión Europea.** *Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad. 2002.*

La cifra correspondiente al año 99, y considerando el intervalo temporal de un año nos está hablando, tanto a nivel europeo como español, de una relativamente baja movilidad. Especialmente en España, que de los países de los que se tiene datos, es la más baja de todos ellos. Sorprende el nivel elevado de movilidad que tiene Austria.

Gráfico 42.

Cambio de residencia por motivos de trabajo.
(% de respuestas para cada Estado miembro que ha cambio de residencia por motivos de trabajo en los último diez años)



Fuente: Randstad basado en *Eurobarometer 54.2. Feb. 2001.*

La otra cifra de la que disponemos, procedente del Eurobarómetro, sigue indicando una tasa inferior a la media para España, aunque al considerar el periodo de diez años, en lugar de sólo uno, la movilidad española aumenta espectacularmente. También lo hace la media europea, además de igualarse las diferencias entre Austria y el resto.

Es este un dato de nuevo difícil de evaluar, ya que de nuevo nos encontramos con que el hecho es sí no es ni positivo ni negativo, todo dependerá si lo que existe es una emigración forzada, en búsqueda de mejores condiciones laborales, o si las personas que cambian de país o región lo hacen por elección propia, dentro de su desarrollo profesional. Quizá debería añadirse algún dato sectorial u ocupacional que pudiera matizar las cifras anteriores y permitieran una más sencilla valoración de las mismas.

Respecto al global del aspecto consideramos que los datos son demasiados ambiguos para poder determinar una calificación concreta para España. De todas formas existe un elemento negativo a tener en cuenta relacionado con la satisfacción por la jornada laboral y las altas tasas de empleo temporal no deseado que no debe ser olvidado.

II.D. Inclusión y acceso al mercado laboral.

El siguiente aspecto recoge temas relacionados con la facilidad para entrar y para permanecer en el mercado de trabajo, o para reincorporarse a él después de algún periodo de inactividad (por ejemplo, la reincorporación de la mujer después de haberse dedicado durante algunos años al cuidado de los hijos, etc...).

Los indicadores sugeridos por la Comunidad para poder trazar el correspondiente mapa de situación son los siguientes:

a) Transición efectiva de los jóvenes a la vida activa

b) b)Tasas de empleo y desempleo de larga duración, por edad, nivel educativo, región

c) c)Rigideces del mercado laboral: Cuellos de botella y movilidad entre sectores y ocupaciones

II.D Acceso y entrada al Mercado Laboral

a) Transición efectiva de los jóvenes a la vida activa
b) Tasas de empleo y desempleo de larga duración, por edad, nivel educativo, región
c) Rigideces del mercado laboral: Cuellos de botella y movilidad entre sectores y ocupaciones

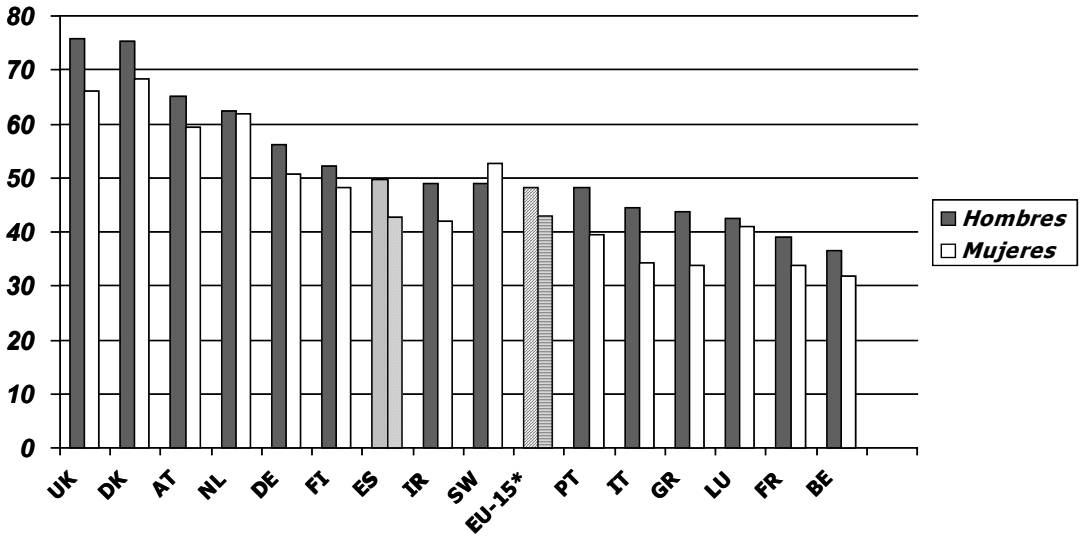
II.D.a.) Transición efectiva de los jóvenes a la vida activa.

La transición de los jóvenes al mercado laboral se considera de especial relevancia en la Agenda Política y Social de Lisboa. El desempleo juvenil puede provocar situaciones conflictivas en la sociedad, limita la capacidad de los jóvenes a independizarse de sus familias, por lo que la tasa de dependencia se mantiene elevada y el nivel de vida global de los hogares se resiente. Además de representar un fallo general de eficiencia, al no estarse utilizando recursos que provienen recientemente del proceso educativo, y por ello – al menos así se supone – con los conocimientos actualizados por lo que respecta a un tema hoy en día tan crucial como es el uso de las tecnologías de la información.

Para medir este factor se indican dos series de datos: la tasa de actividad juvenil (grupo de edad entre 15 y 24 años) y el ratio de desempleo juvenil (mismo grupo de edad).

Gráfico 43.

Tasa de actividad para el grupo de edad 15-24. 1995.



* Media aritmética

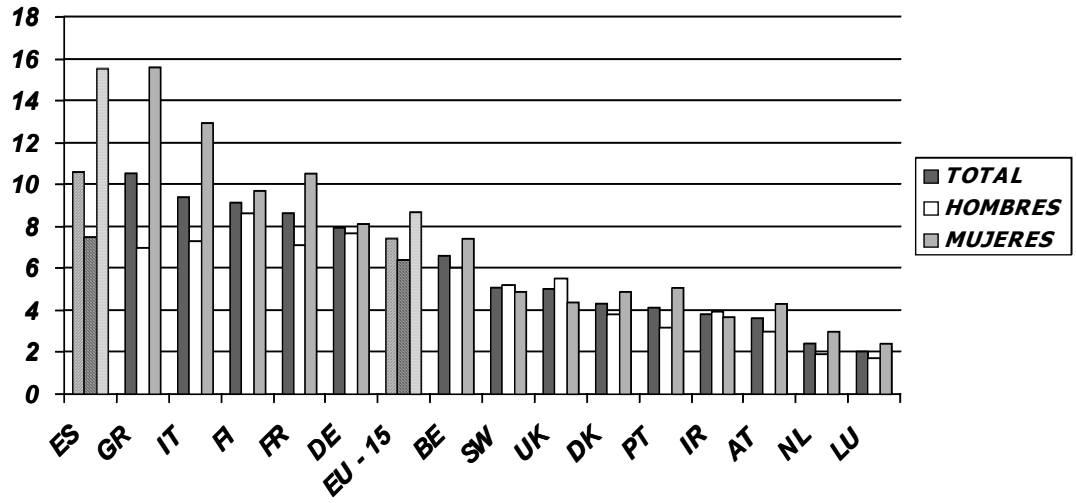
Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002, y elaboración propia.*

La tasa de actividad media para EU-15 de este grupo de edad es de un 48,3% para hombres y de un 43,1% para mujeres. Los cinco países don mayores tasas de actividad juvenil son Reino Unido, Dinamarca, Austria, Holanda y Alemania, España queda fuera de este grupo, pero por encima de la media europea, con una tasa de actividad juvenil masculina del 49,6%, que es la que se ha utilizado como criterio de ordenación de los países. La tasa de actividad femenina quedaría ligeramente por debajo, con un 42,8%.

En el gráfico siguiente (gráfico 44) se muestran las tasas de desempleo juvenil (total y desagregadas por sexos). Los resultados no son ahora tan buenos para nuestro país como

Gráfico 44.

Coeficiente de desempleo juvenil. 2001.
% desempleados 15-24 años / población 15-24 años



Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 .*

antes. Respecto a desempleo juvenil tenemos la cifra más alta por lo que se refiere al total. Si observamos la composición de este desempleo en las tasas desagregadas por sexos observamos que es la tasa femenina, muy por encima de la media europea, la que dispara el total. La tasa masculina también se sitúa por encima de la media, pero a una distancia relativamente baja de algo más de un punto porcentual. Los cinco países en los que el desempleo juvenil es menor son Luxemburgo, Holanda, Austria, Holanda y Portugal.

II.D.b.) Tasas de empleo y de desempleo a largo plazo.

Se pretende con estas medidas evaluar la facilidad de permanencia en el mercado laboral, a través de la comparativa de las tasas de empleo entre diferentes segmentos de edad, y de diferentes niveles educativos; y también la reincorporación al mismo, medida aquí sólo a través de la tasa de desempleo a largo plazo, por tanto sin contemplar el paso de personas inactivas a personas activas, punto de vista que también podría ser interesante sobretodo desde la perspectiva de la mujer.

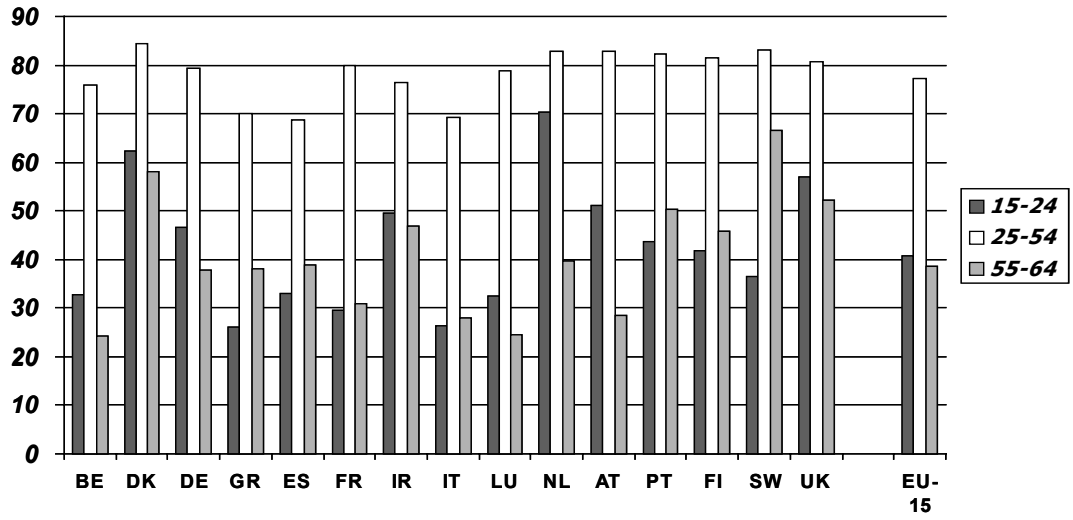
En los gráficos siguientes (45 y 46) tenemos las tasas de empleo por segmentos de edad y por nivel de estudios. Las conclusiones que se pueden extraer en parte han sido comentadas al tratar otros aspectos. Según los valores de las tasas, los dos países donde la estructura de edades parece más equilibrada (lo que representaría que no sólo el acceso al mercado no es especialmente difícil, sino que también es posible permanecer en él a medida que aumenta la edad) son Dinamarca y Reino Unido. También Irlanda presenta un cierto equilibrio, pero a unas tasas menores de los dos grupos de los extremos. Algunos otros países presentan estructuras desequilibradas, como el caso de Suecia donde la tasa de empleo del grupo de joven es muy baja en comparación a los otros dos. En otros lo que observamos es una cierta dificultad, tanto para entrar como para mantenerse, reflejada en las bajas tasas de empleo del grupo joven y

del grupo de mayor edad. Posiblemente las bajas tasas para el grupo de más edad estén indicando la retirada del mercado laboral de población activa a través del mecanismo de la jubilación anticipada.

En España, las tres tasas de ocupación son menores que la media europea, pero en términos

Gráfico 45.

Tasas de empleo según grupo de edad. 2001.

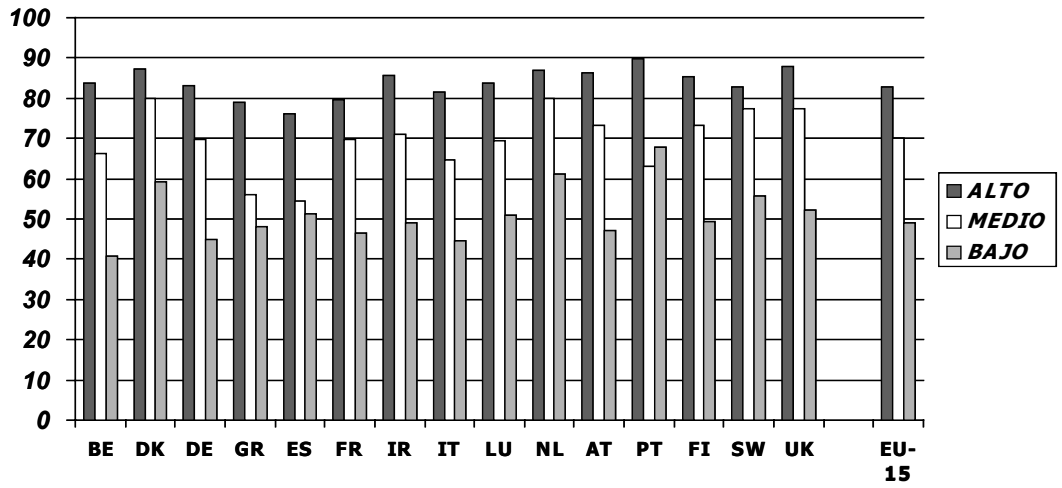


Fuente:Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 .*

relativos las tasas de empleo juvenil y del grupo de más edad no están tan desequilibradas como en otros países miembros. Especialmente, como ya se ha comentado anteriormente, para el grupo entre 55 y 64 años.

Gráfico 46.

Tasas de empleo nivel de estudios. 2001.
(Grupo de edad 15-64)



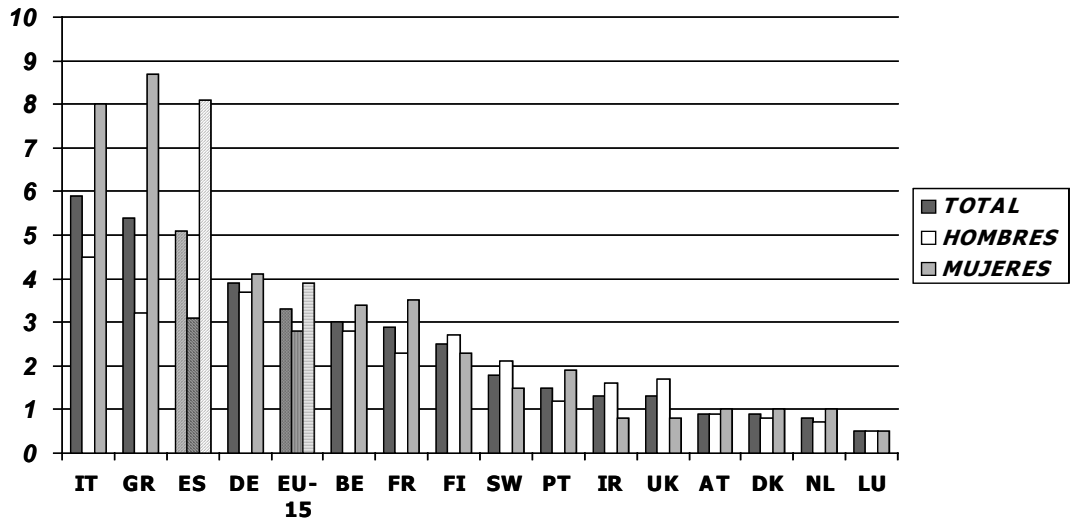
Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Employment in Europe, 2002.*

Poco tiene para explicar el gráfico 46, en el que vemos la correlación existente entre nivel de estudios y ocupación: excepto en Portugal, para los catorce restantes la tasa de ocupación aumenta con el nivel de estudios. También destacaríamos que en España, sin llegar al nivel de nuestro país vecino, la tasa de ocupación del nivel de estudios 'bajo' es elevada, situándose casi al mismo nivel que la del grupo de nivel 'medio' y por encima de la media europea. En los otros dos niveles educativos, nuestro país no alcanza esa media.

En el gráfico siguiente (gráfico 47) se presentan las tasas de desempleo de larga duración, para el total de la población activa y distinguiendo por sexos. Los países se han ordenado utilizando como criterio la tasa total.

Gráfico 47.

Tasa de desempleo de larga duración. 2001.



Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 .*

La disparidad de las cifras nacionales es importante: mientras existe un grupo en los que ésta no alcanza el 1%, en cambio para otros supera el 5% (como es el caso de España). Creemos, de todas formas, que las cifras aisladas no consiguen transmitir una buena imagen de la situación debido a que algunos países pueden estar 'escondiendo' desempleo de larga duración en jubilaciones anticipadas (como podría ser el caso de Luxemburgo). A pesar de ello la situación de España, de nuevo en la cola del conjunto de países, sólo por delante de Italia y Grecia, no puede ser más que preocupante. Especialmente si además consideramos que la tasa de desempleo de larga duración femenina alcanza el 8%.

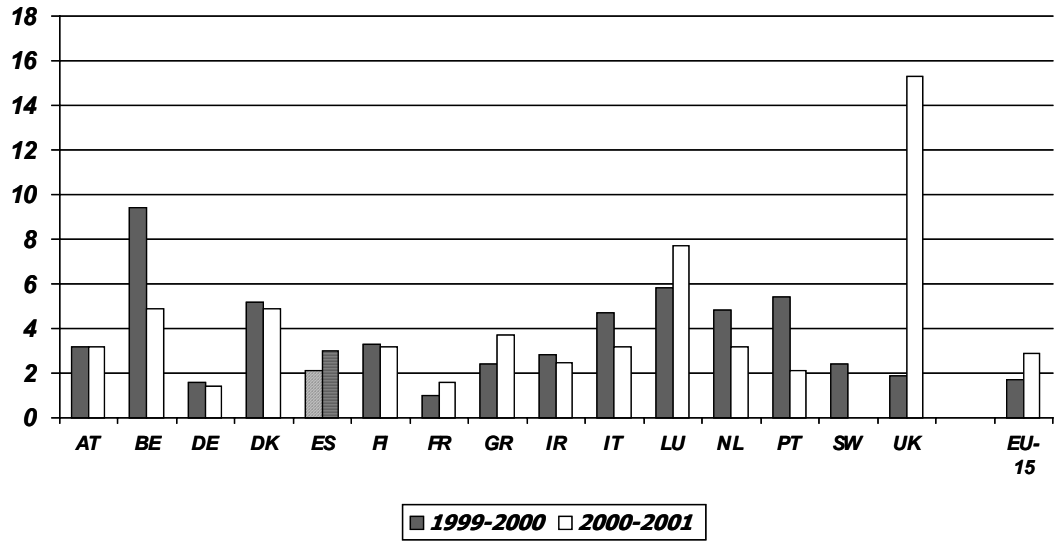
II.D.c.) Cuellos de botella y movilidad sectorial y ocupacional.

Un mercado de trabajo rígido presentará dificultades para que la población activa pueda cambiar de sector y/o de ocupación, por lo que podrían presentarse excesos de demanda en algunos sectores, con plazas vacantes por cubrir, mientras que en otros se generan bolsas de paro con peligro a pasar a ser de larga duración. Por eso la movilidad ocupacional se considera una señal de buena salud del mercado.

El único dato disponible por el momento procede de las series de Eurostat utilizadas para el Joint Employment Report. Es, por tanto, un ámbito en el que más investigación viene siendo necesaria para conseguir el desarrollo de buenos y completos indicadores.

Gráfico 48.

Cambios en estructura ocupacional: Movilidad Ocupacional*



* La movilidad ocupacional se define como la suma de todos los cambios absolutos acaecidos en la estructura ocupacional, en cada País Miembro, entre dos años consecutivos.

Fuente: Randstad basado en **European Commission.** *Joint Employment Report 2002 . Compendium updated.*

En primer lugar destacamos el aumento de movilidad que se ha dado para el conjunto de la Comunidad, entre los dos periodos consecutivos que se muestran. Ahora bien, la serie histórica es demasiado corta como para poder ver en ese incremento una tendencia, sobretodo si nos fijamos en que el brusco cambio ocurrido para Reino Unido pudiera estar en la base de ese hecho. En segundo lugar destacaríamos el comportamiento irregular de los países miembros: en algunos aumenta, en otros diminuye. España está entre los que la movilidad ha aumentado,

lo que sería un dato positivo, y además en ambos periodos toma valores superiores al global para EU-15, lo que es otro dato positivo. Si descontamos a Reino Unido (por su extraño y brusco comportamiento) los cinco países con mayor movilidad son: Luxemburgo, Dinamarca, Bélgica, Grecia y Holanda.

En resumen, y por lo que a España se refiere, el peor dato es el de desempleo juvenil, mientras que los demás indicadores presentan un comportamiento aceptable. La prioridad debería fijarse en la lucha contra el desempleo, en general, pero prestando especial atención al desempleo femenino juvenil.

II.E. Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada.

En la Social Policy Agenda de la Unión Europea se recoge explícitamente el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada como uno de los elementos clave de la Calidad del Trabajo. Con este aspecto se trata de averiguar, a partir de los indicadores, si tanto la organización laboral como los recursos de soporte permiten a las personas equilibrar estos dos aspectos de nuestras vidas.

Los indicadores sugeridos son:

a) Proporción de trabajadores con formas de trabajo flexible

b) Oportunidades para la baja por maternidad / paternidad y tasas de uso

c) Recursos para el apoyo al cuidado infantil en edades de pre – escolar y primaria

II.E Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada

a) Proporción de trabajadores con formas de trabajo flexibles
b) Oportunidades para la baja por maternidad/paternidad y tasas de uso
c) Recursos para el cuidado infantil en grupos de pre-escolar y primaria

II.E.a.) Proporción de trabajadores con formas de trabajo flexibles.

De nuevo tenemos en el punto de mira del análisis lo que podríamos llamar la 'flexibilidad positiva', es decir aquella deseada por el trabajador y que le permite adaptar la jornada laboral a sus necesidades .Si, por ejemplo, la jornada laboral se midiera en horas/año en lugar de en horas/día u horas /semana, las personas tendríamos mayores opciones de combinar horarios, jornadas de asueto, etc., con otros miembros de la familia.

La Comisión propone evaluar este indicador a partir de las series de : porcentaje de empleados con arreglos de trabajo flexible (horario flexible, contratos basados en horas / año, tele – trabajo) por un lado, y por otro la cifra de número de empleados que trabajan en jornada partida de forma involuntaria. Estos últimos reflejarían la parte de población que, debido a no poder conseguir un arreglo para flexibilizar su jornada laboral, deben optar por el trabajo de jornada parcial.

El primero de estos dos indicadores apenas está desarrollado, por falta de datos homogéneos nacionales, y debemos conformarnos con el indicador de trabajo a jornada parcial.

En la tabla siguiente (Tabla 8) recogemos la flexibilización de horarios en familias en las que ambos cónyuges trabajan. Vemos como el uso de la jornada parcial de uno de los dos cónyuges es la forma de trabajo por la que se opta, caso de flexibilizar los horarios, y entonces es prácticamente siempre la mujer sobre quien recae la reducción de jornada. Los casos en los que es el hombre quien se responsabiliza de la familia, mientras la mujer continúa con un trabajo a jornada completa representan porcentajes muy pequeños (el máximo lo tienen Bélgica con un 3%). Los países con mayor índice de flexibilización son Holanda, Reino Unido y Alemania, mientras que en el polo opuesto encontramos a Grecia y a España.

No disponemos de datos de jornadas anualizadas, ni otras formas de flexibilización que. quizá podrían matizar estos resultados.

Tabla 8. Flexibilización de horarios en familias con ambos cónyuges trabajando. 2000.

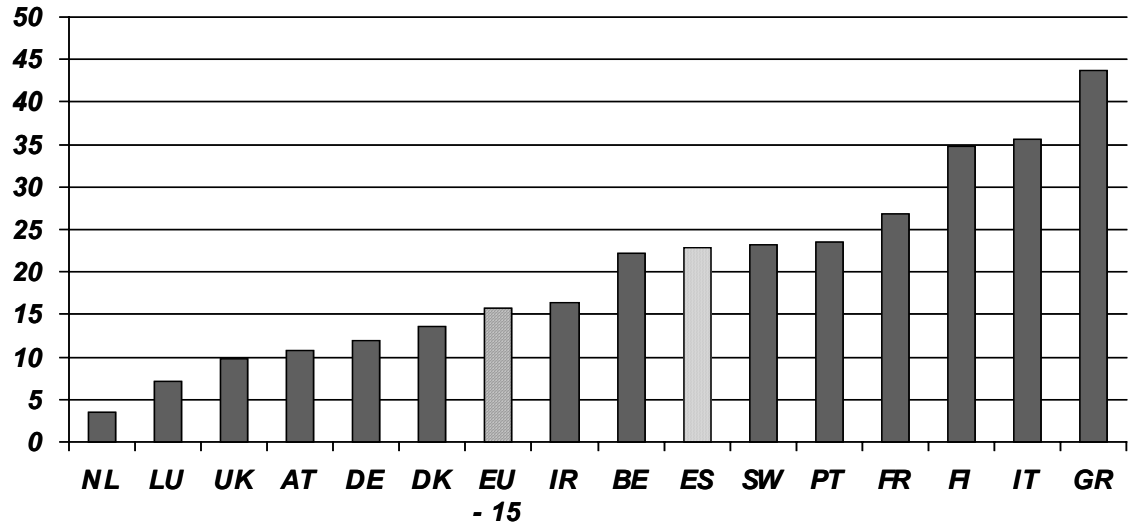
%	*Hombre PT y Mujer PT*	*Hombre PT y Mujer FT*	*Hombre FT y Mujer PT*	*Hombre FT y Mujer FT*
BE	**3,0**	**3,0**	**35,9**	**58,1**
DE	**1,1**	**1,4**	**40,2**	**57,2**
GR	**1,4**	**1,5**	**8,3**	**88,8**
ES	**0,5**	**0,9**	**16,1**	**82,6**
FR	**1,7**	**2,0**	**22,6**	**73,6**
IR	**(2,5)**	**(2,5)**	**29,1**	**65,7**
IT	**2,9**	**2,4**	**24,2**	**70,6**
LU	**:**	**:**	**37,1**	**62,9**
NL	**3,2**	**2,1**	**58,2**	**36,4**
AT	**0,5**	**1,1**	**31,4**	**67,0**
PT	**:**	**(1,2)**	**10,6**	**87,6**
UK	**1,3**	**1,5**	**40,4**	**56,8**

( ): datos no fiables. IRL 1997. ":" datos no disponibles

Fuente: Randstad basado en **Eurostat.** *Statistics in focus 9/2002*

Gráfico 49.

Empleados a tiempo parcial debido a no haber encontrado un trabajo de jornada completa (%)



Fuente: Randstad basado en **ETUC.** *Benchmarking Working Europe 2003*

Los datos del gráfico anterior deberían utilizarse para matizar, caso de ser necesario, las conclusiones obtenidas con las cifras que mostraba la Tabla 8. En efecto, si un país tiene un alto índice de flexibilización, pero la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial no están

en esa situación por deseo propio, entonces la flexibilización no será de tipo 'positivo'. En esa situación se encontraría Alemania, ya que la tasa de empleados a tiempo parcial por no haber encontrado empleo a tiempo completo sobrepasa el 10%, pero no sería el caso ni de Holanda ni de Reino Unido.

En Grecia y en España, donde hemos visto el escaso uso de la jornada parcial como forma de flexibilización, el porcentaje de empleados a jornada parcial por no haber encontrado trabajo de jornada completa sobrepasa el 20% (en Grecia, el país con mayor proporción, se dispara hasta casi un 45%). La media europea es de algo más de un 15%.

II.E.b.) Oportunidades para la baja por maternidad / paternidad y tasas de uso

El dato de que se dispone respecto a este indicador, de fuentes europeas, es el que se utiliza para el informe anual de empleo, *Joint Employment Report*. Las variables que se emplean son:

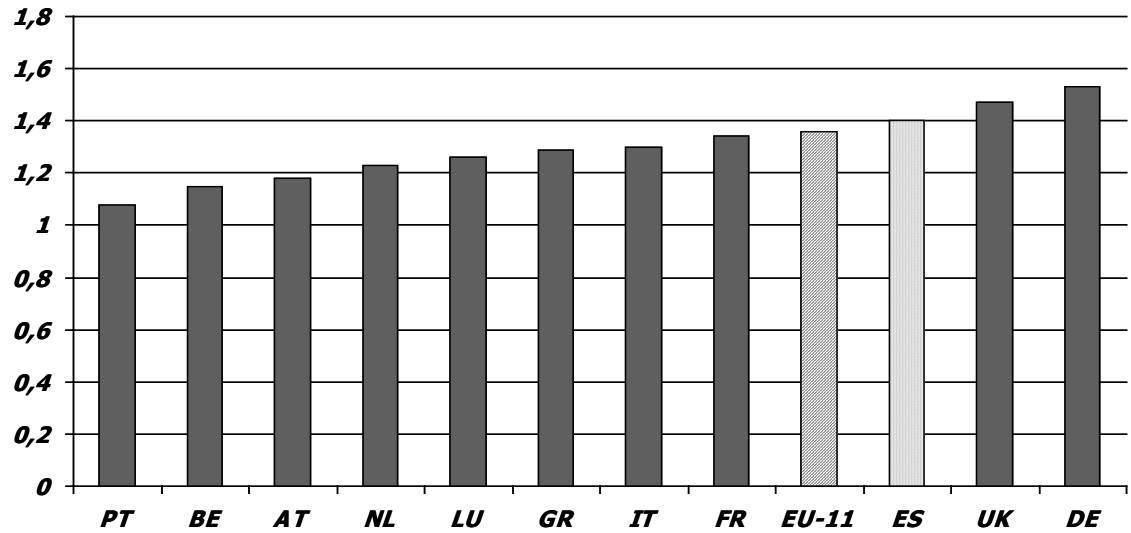
- Diferencia en la incidencia de la paternidad o maternidad, definida como la relación entre las tases de empelo masculino , con y sin hijos, y las tasas de empleo femenino, con y sin hijos, en el grupo de edad de 20 a 50 años. Se incluyen hijos de 0 a 6 años. Cuanto más se acerca el valor a la unidad, más parecido es el impacto de la paternidad o maternidad en hombres y mujeres. Valores por encima de la unidad indican un impacto superior de la maternidad para las mujeres que de la paternidad para los hombres, que aumenta a medida que se aleja del uno.

- Incidencia de la paternidad o la maternidad en el empleo. Diferencia absoluta entre las tasas de empleo sin hijos y con hijos (al menos un hijo entre 0 y 6 años), por sexo, para el grupo de edad de 20 a 50 años.

No se disponen de datos para todos los países, así que en este caso los valores medios se refieren a solo once de los quince estados miembro.

Gráfico 50.

Diferencias en la incidencia de la paternidad o la maternidad (proporción). 2001.

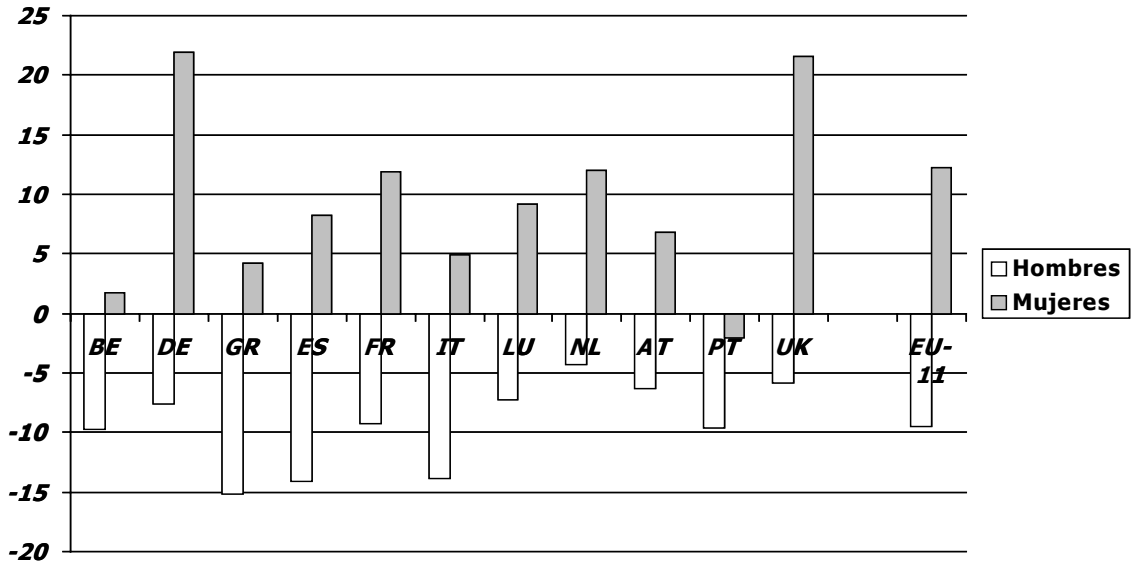


Sin datos para Dinamarca, Irlanda, Finlandia y Suecia.
Fuente: Randstad basado en *JER 2002.*

Como era de esperar, todos los países presentan valores superiores a la unidad. De nuevo las bajas cifras de Portugal pueden tener su explicación en la baja tasa de actividad femenina. LA media europea para los once países de los que se disponen datos es de 1,36. España se sitúa inmediatamente después de la media, con un valor de 1,40. Los países con mayor diferencia de incidencia son Alemania y Reino Unido.

Gráfico 51.

Incidencia de la paternidad o maternidad en el empleo. 2001.



Sin datos disponibles para Dinamarca, Irlanda, Finlandia y Suecia.
Fuente: Randstad basado en *JER 2002.*

En el gráfico anterior vemos, como era de esperar, que las tasas de ocupación en las mujeres con hijos son menores que las de las mujeres sin hijos, mientras que en los hombres la tendencia se invierte. El único país que escapa a esa tónica es Portugal, donde tanto para hombres como para mujeres la diferencia es negativa (mayor empleo con hijos que sin hijos). Las mayores diferencias respecto a empleo femenino se dan en Alemania y en Reino Unido, lo que explica el comportamiento del gráfico 50, mientras que las mayores diferencias en empleo masculino se dan en Grecia, Italia y España. En el caso de ocupación femenina, la diferencia para España queda por debajo de la media para estos once países.

II.E.c.) Recursos para el cuidado infantil en edades de pre – escolar y primaria.

La propuesta de la Comisión para evaluar este elemento es la de considerar la proporción de niños entre 0 y 6 años que son cuidados por otros diferentes a la familia, realizando tres distinciones: 'antes de pre – escolar; pre – escolar no obligatorio y primaria obligatoria). A la hora de la verdad las fuentes nacionales son demasiado diferentes y complejas y este indicador aún está por construir. Los únicos datos de que disponemos son las respuestas dadas por los Estados miembro a los formularios remitidos por la Comisión como primer paso realizado en el desarrollo de esta compleja variable.

La información que se recoge en dichos formularios no está homogeneizada por países, lo que impide tanto realizar una media para el conjunto de los quince, como incluso poder comparar los resultados de unos con otros de una forma consistente.

Los datos concretos que se refieren a España son los siguientes:

Tabla 9. El cuidad infantil en España.

Cuidado infantil como proporción de la población de ese segmento de edad. Años 2000 - 2001	
De 0 a 2 años	**8,6%**
De 3 a 5 años	**92,4%**

Fuente: Randstad basado en *JER 2002. Compendium updated*

Para dar una muestra de la difícil comparación de las cifras diremos que:

- Pocos países se refieren a los mismos intervalos de edad (Finlandia de 0 a 5; Grecia de 0 a 6; Holanda de 0 a 3, etc...).
- Algunos países no responden al formulario, como es el caso de Irlanda, Portugal o Reino Unido.
- En algunos casos se habla de plazas disponibles en lugar de población infantil (Holanda, Alemania)

Debido a la alta casuística de respuestas no creemos conveniente realizar valoraciones sobre la posición de España relativa al resto de la Comunidad, sólo anotaremos que el país que dice estar mejor dotado en recursos de cuidado infantil parece ser Suecia, con un 77% de los niños y niñas de entre 1 y 5 años de edad. Citaremos también el caso italiano, con un 57,5% de población infantil entre 0 y 2 años de edad recibiendo cuidados más de una vez por semana.

Como ya hemos comentado en el apartado de valoración del modelo, se podría optar por un indicador que reflejara el apoyo de las administraciones públicas a las familias, como podría ser el ratio niños / guardería – parvulario, para los grupos anteriores a la primaria, con referencia exclusiva a las guarderías y parvularios de carácter público.

II.F. Diálogo social e implicación de los trabajadores.

Dejando ahora de lado la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal, y centrándonos sólo en la primera de ellas, se considera un factor de calidad del trabajo que los empleados tengan información sobre los planes de la empresa, su evolución y que se sientan

implicados en su desarrollo. Los indicadores que se sugieren para evaluar este aspecto son los siguientes:

a) Cobertura de los Convenios Colectivos y número de empresas de ámbito europeo con representantes de los trabajadores en sus Consejos

b) porcentaje de trabajadores con intereses / participación financiera en sus empresas

c) Días de trabajo perdidos por desacuerdos laborales (huelgas,...)

II.F.a.) Cobertura de los convenios colectivos y número de empresas de ámbito europeo con representantes de los trabajadores en sus consejos.

Finalmente este ambicioso indicador ha quedado reducido, ya en el mismo documento en que se proponía[5] en un único concepto: Cobertura de convenios colectivos. Pero aún así, de momento, el indicador no está disponible. Sí hemos conseguido localizar otra fuente alternativa de información, EIRO, que en uno de sus últimos estudios ha analizado la información disponible de fuentes nacionales y la ha homogeneizado.

Según los datos que se muestran en el gráfico 52, la tasa de cobertura en los países miembros con información disponible oscila entre el 36% del Reino Unido (tasa global o no ajustada[6]) y el 90% o más en países como Francia, Bélgica y Suecia. La cifra para España es del 68% si hablamos de la tasa global, o del 81% para la ajustada.

La fuente citada (EIRO) considera que la cifra de referencia para comparar la tasa de cobertura es de un 70%. Cifras superiores a ésta se corresponderían con coberturas superiores a la media, o elevadas. El caso español se cita expresamente como uno de los países en los que la cifra puede estar infravalorada, y aduce como motivo que es un dato estimado por las partes (sindicatos y patronal) en negociación, las cuales son bastantes poco sensibles a las fluctuaciones a corto plazo del empleo.

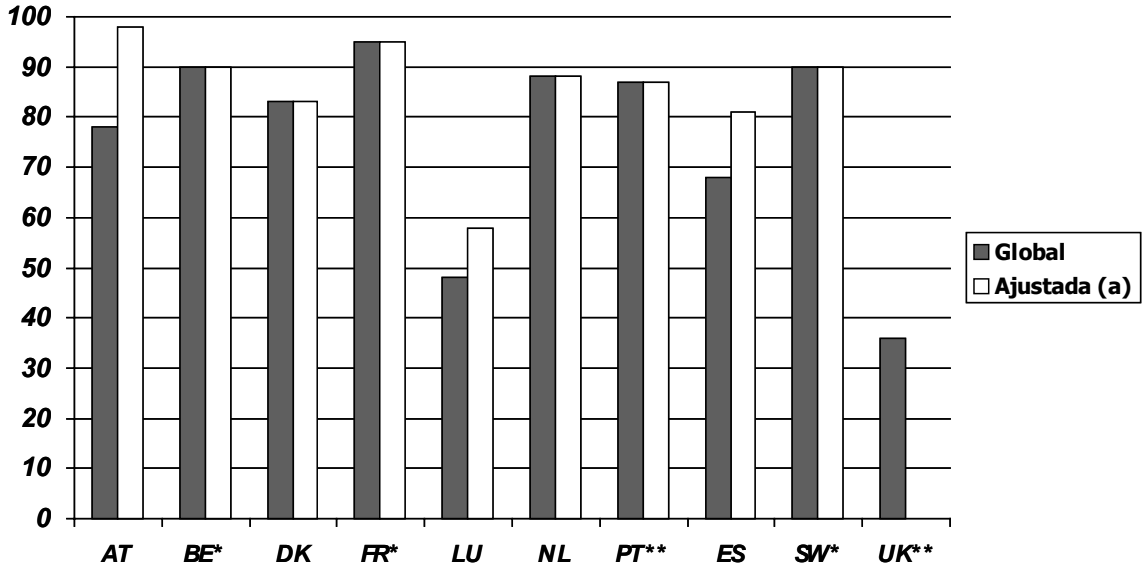
A pesar de esta aclaración de EIRO, la cifra se mantiene por encima del 70%, por lo que estaríamos hablando de una buena tasa de cobertura.

[5] Ver los anexos del documento citado COM 2001, de fecha 20/06/2001.

[6] La tasa ajustada no tiene en cuenta los grupos de empleados excluidos del derecho a realizar convenios.

Gráfico 52.

Tasa de Cobertura de los Convenios Colectivos. 2001.



• * Se refierea a >90; ** datos del 2000
•(a) Ajustada por los grupos de empleados excluidos del derecho a realizar convenios.
Fuente: Randstad basado en **EIRO.** *Collective bargaining coverage and extension procedures. 2003*

Por otro lado no existen datos al respecto de la cantidad de empresas de ámbito europeo que tienen representación de los trabajadores en sus consejos.

II.F.b.) Proporción de trabajadores con intereses / participación financiera en sus empresas.

Como en el caso anterior, la recogida de datos sobre este aspecto y su homogeneización para construir un indicador todavía se está realizando, por lo que tampoco tenemos ningún dato que podamos referir, ni a nivel europeo ni a nivel español.

II.F.c.) Días de trabajo perdidos por desacuerdos laborales.

Los datos más recientes que se disponen, de un estudio realizado por EFIWLC el pasado año[7] llegan hasta el año 1996, por lo que los conflictos acaecidos recientemente no están contemplados. Tampoco disponemos de datos desagregados por países miembros.

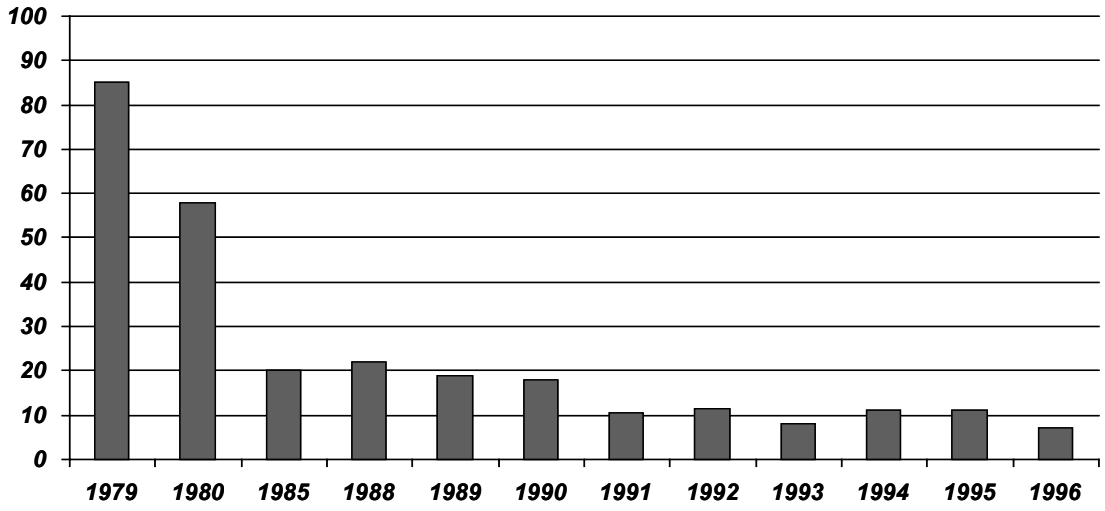
En el gráfico siguiente (gráfico 53) observamos marcada una reducción, entre los años 79 y 96, de la conflictividad laboral.

Es evidente que la conflictividad está influida por el entorno económico y que en épocas de crecimiento podemos esperar una reducción en el número de días laborales perdidos por esta causa .

[7] **EFILWC,** *The 'Europeanisation' of industrial relations, 2002*

Gráfico 53.

Dias perdidos por huelgas en Europa (millones)



Fuente: Randstad basado en **EFILWC,** *The 'Europeanisation' of industrial relations, 2002.*

Nos gustaría señalar un aspecto que puede parecer contradictorio, visto desde la perspectiva 'europea' de Calidad del Trabajo. Recientemente la conflictividad laboral a alcanzado países tradicionalmente muy tranquilos en ese aspecto, como Austria, por ejemplo. La reforma del sistema de pensiones parece estar inflamando hasta los ánimos más fríos. Pero, curiosamente, esa reforma se podría enmarcar como parte de las políticas que pretenden aumentar la 'calidad' del trabajo, o al menos el valor de los indicadores que se sugieren para su estudio. Concretamente, un valor elevado de la tasa de ocupación del segmento de más edad, como ya hemos analizado en otro apartado anterior, se considera un buen síntoma. Algo debe fallar cuando 'mejorar' la calidad en un aspecto, la 'estropea' en otro de ellos. La distinción entre indicadores que son 'condiciones para' de aquellos que son 'consecuencia de' nos sigue pareciendo fundamental.

II.G. Diversidad y no discriminación.

Una sociedad inclusiva, como se indica en las conclusiones de la cumbre de Lisboa, comporta que no existan tratos diferenciados a las minorías, sean del tipo que sean, ni ninguna clase de discriminación. Europa se quiere construir para todos, garantizando un trato igualitario a todos los trabajadores, sin discriminación por edad, incapacidad, origen étnico, religión y orientación sexual. Los indicadores son que la Comisión sugiere para evaluar la situación en la que se encuentra la Comunidad son: :

a) Tasas de empleo y diferencias salariales de los trabajadores de más edad respecto a la media.

b) Tasas de empleo y diferencias salariales de personas con discapacidades y personas pertenecientes a minorías étnicas, comparado con la media.

c) Información sobre la existencia de procedimientos legales abiertos y sus resultados.

Sentimos que el tema de la inmigración no sea tratado explícitamente, y quede 'camuflado' bajo el epígrafe de 'minorías étnicas'.

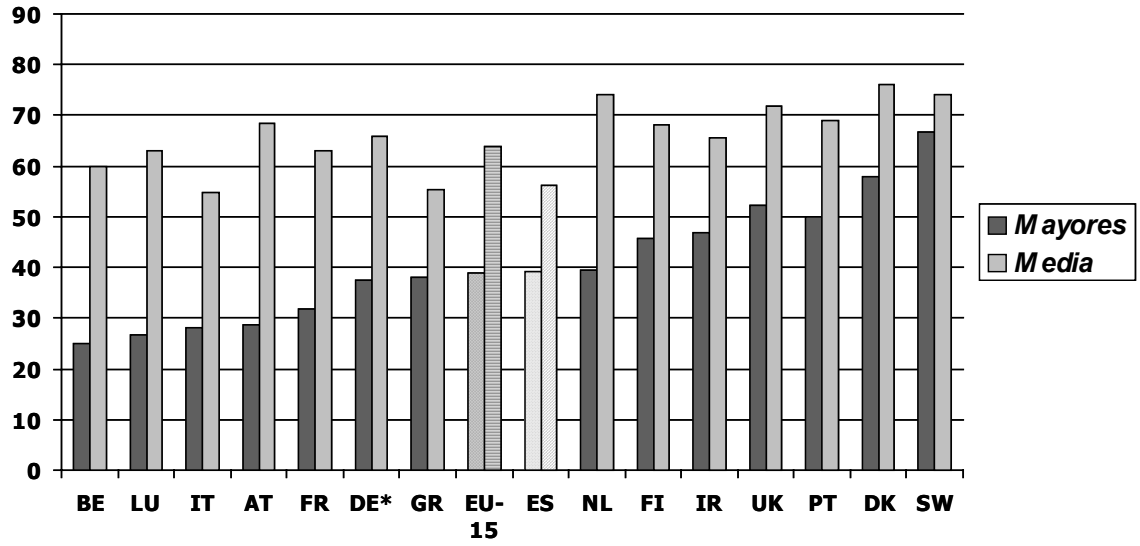
II.G.a.) Tasas de empleo y diferencias salariales de los trabajadores de más edad.

Este epígrafe también se encuentra en la actualidad incompleto, ya que no se disponen todavía de datos sobre las diferencias salariales por grupos de edad, en fuentes homogenizadas para la Europa de los Quince.

Sí disponemos de las tasas de empleo, a través de la fuente autorizada por la Comunidad, Eurostat.

Gráfico 54.

Tasa de Empleo: trabajadores entre 55-64 años comparado con la tasa de ocupación global. 2001.



* Para Alemania y para Luxemburgo, dato del 2000.

Fuente: Randstad basado en **Eurostat.** *General Statistics, 2003.*

Observamos como en todos los países la tasa de empleo es menor la tasa de empleo para el segmento de más edad que la tasa de empleo global. Para el conjunto de países la diferencia media se sitúa en más de 20 puntos. España es uno de los países en los que la diferencia entre ambas tasas es menor, alrededor de 15 puntos, pero con la circunstancia agravante que esto se consigue porque ambas cifras son bajas. El caso más equilibrado y además con tasas elevadas es el de Suecia, donde la diferencia es apenas de 5 puntos.

II.G.b.) Tasas de empleo y diferencias salariales de personas con incapacidades y pertenecientes a minorías étnicas.

Este debería ser el apartado en el que se pudiera analizar si realmente se está construyendo una Europa para todos, sin excepción, o si el ciclo recesivo que vivimos en la actualidad ha vuelto a reavivar los comportamientos insolidarios y poco cohesionadores. Demográficamente, Europa es una región envejecida, y el nivel de vida medio de sus ciudadanos es alto. Estas características provocan que, por un lado, la pirámide de edad envejecida comprometa el futuro del sistema de pensiones, y por otro que cierto tipo de trabajos (fundamentalmente de

servicio a las personas) presenten cuellos de botella. La solución a ambos problemas es posible, siempre y cuando la cohesión social de la que se habla se extienda a la inmigración.

Desgraciadamente no se puede analizar esta componente, pensamos que crucial, del aspecto más social de la Calidad del Trabajo, ya que sólo dos países miembros (Finlandia y Alemania) han reportado datos, y en algunos casos parciales, en respuesta a los formularios de la Comisión.

Encontramos así otro aspecto para al cual aún queda trabajo pendiente para realizar.

II.G.c.) Información sobre la existencia de procedimientos legales abiertos y sus resultados.

Aquí la labor de la Comisión presenta mayores atrasos aún que en caso anterior. No hemos podido localizar ninguna información que nos indique como están avanzando los trabajos de construcción, ni tan siquiera si han comenzado. La única referencia sobre este indicador[8] lo califica como 'no disponible en la actualidad' y 'a ser desarrollado a partir de datos nacionales'.

Una valoración global de este aspecto se hace casi imposible, debido a la falta de información. Sólo disponemos de un dato objetivo, la tasa de empleo de la población de más edad, y respecto al cual la posición de España era bastante positiva, si nos fijamos en las diferencias de tasas, pero con el matiz que tanto la global como la específica de ese segmento de edad, parten de niveles bajos. En definitiva, podríamos considerar una posición buena.

II.H. Resultado global del trabajo: producción y productividad.

Finalmente, y para completar la visión global del entorno de mercado, nos faltaría ver como todas las mejoras en calidad revierten en una mayor productividad. Esta es la tesis europea: la Calidad en el Trabajo va a ir acompañada de crecimiento (en producción y productividad) y de mejoras en la competitividad de la zona.

Los indicadores que se van a utilizar para evaluar este aspecto son los siguientes:

a) Productividad media, por hora, por trabajador
b) Producción media anual, por trabajador
c) Media anual de estándar de vida familiar, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia

Como vemos se pretende no sólo considerar los valores clásicos de productividad, sino también como repercute sobre el nivel de vida de la población.

[8] COM (2001) 313, 20/06/2001 *Employment and social policies: a framework for investing in quality.* anexo II, pag. 26.″

II.H Resultados globales del trabajo: Producción y productividad

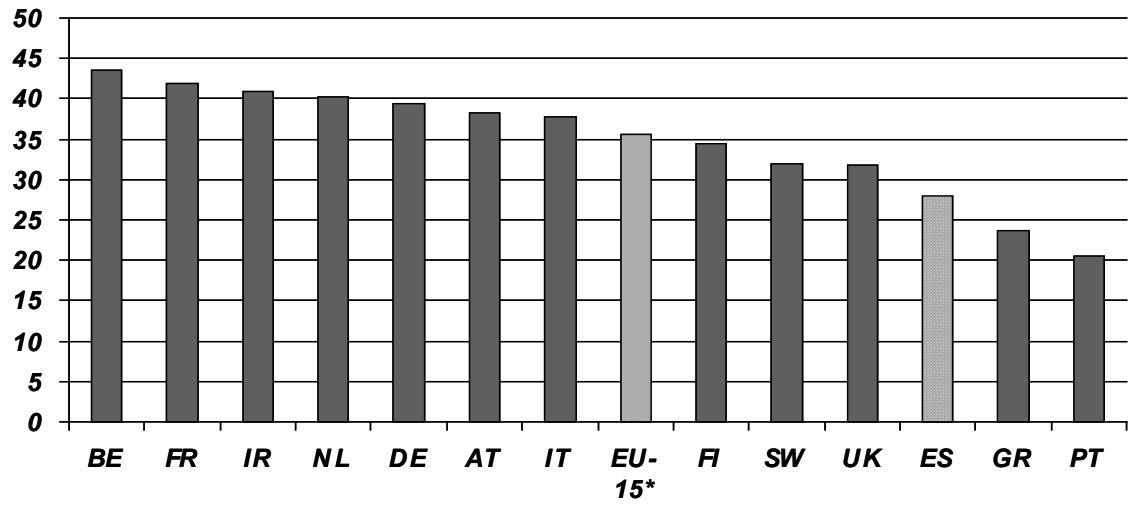
a) Productividad media, por hora, por trabajador
b) Producción media anual, por trabajador
c) Media anual de estándar de vida familiar, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia

II.H.a.) Productividad media, por hora y por trabajador.

La descripción del indicador dada por la Comisión no matiza si los datos se suponen en valor absoluto o en tasas de crecimiento. Por ello hemos preferido incluir en este informe ambas versiones.

Gráfico 55.

Productividad del Trabajo: PIB por hora trabajada. 2002. en US$ cte. 1999



* Los datos para EU se refiere a la media para los 15 países, aunque no disponemos de los datos individuales de Luxemburgo ni de Dinamarca.

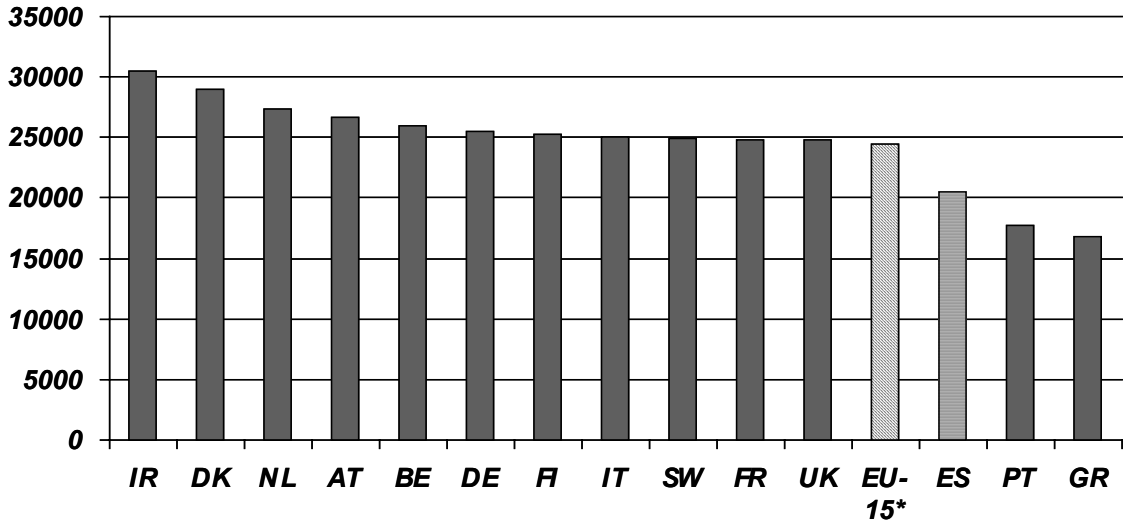
Fuente: Randstad basado en **OCDE.** *Performance 2002: Productivity, Employment, and Income in The World's Economies. 2002.*

En primer lugar presentamos (gráfico 55) la productividad media por hora trabajada en valor monetario. Los datos se refieren al año 2002, y al ser estáticos no pueden utilizarse para hablar de evolución, solamente para realizar una comparativa entre los diferentes países miembros. Los cinco estados mejor donde la productividad / hora es más elevada son Bélgica, Francia, Irlanda, Holanda y Alemania. Por debajo de la media se sitúan países muy bien calificados en otros aspectos, como Finlandia y Suecia. España también esta por debajo de ese nivel, en tercer lugar por la cola, a falta de los datos individuales de Luxemburgo y de Dinamarca. En peor posición nos siguen Grecia y Portugal.

En cuanto a productividad por persona ocupada (ver gráfico 56) la posición española no varía, siguiendo en tercer lugar por la cola, y surada ahora por todos los países miembro excepto Grecia y Portugal (que invierten su orden), a falta de los datos individuales de Luxemburgo.

Gráfico 56.

Productividad del Trabajo: PIB por persona empleada. 2002
en US$ cte. 1999



* Los datos para EU se refiere a la media para los 15 países, aunque no disponemos de los datos individuales de Luxemburgo.

Fuente: Randstad basado en **OCDE.** *Performance 2002: Productivity, Employment, and Income in The World's Economies. 2002.*

En cuanto a variaciones en productividad nos ha parecido prioritario reflejar el conjunto de la serie histórica disponible, desde el año 97, para tener una visión más amplia, y por ello hemos sacrificado el detalle individual de los quince países y representado solamente a España comparativamente a la media EU-15.

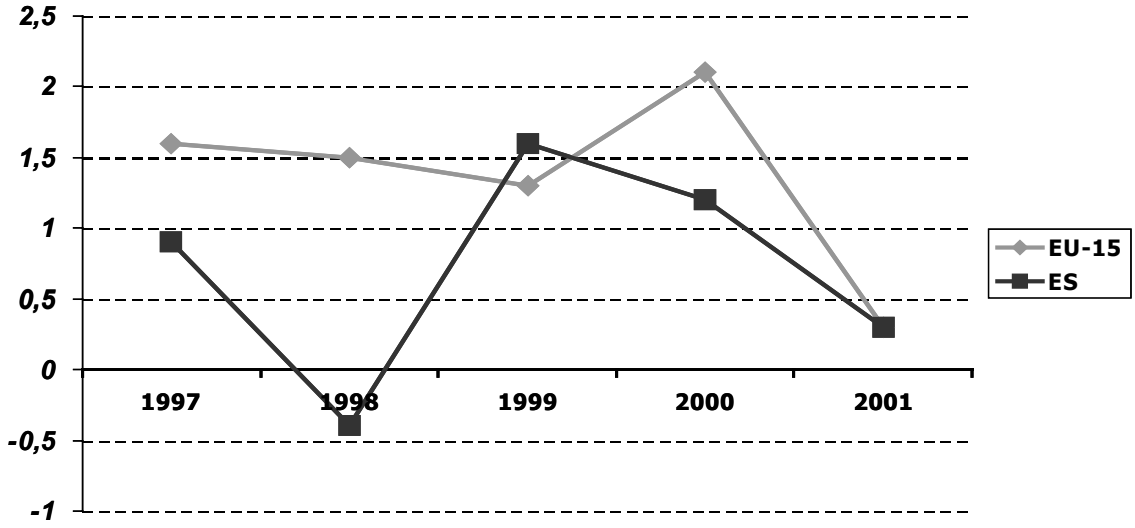
Observamos en el gráfico 57 como las variaciones de productividad por hora son más erráticas para España que para el conjunto de la Unión, como es lógico al ser este último valor una valor medio. España parte de una situación, en el 97, por debajo de la media europea, desciende a tasas negativas en el 98, se recupera en el 99, llegando a colocarse por encima de la media global, y a partir de ahí empieza un continuo descenso, adelantándose en un año al que también sufrirá el conjunto, llegando a igualarse los niveles en el 2001.

En el gráfico 58 presentamos el crecimiento de la productividad por persona ocupada. La tónica es algo diferente de la que ya hemos visto en la ratio de crecimiento por hora trabajada. Aquí las tasas españolas evolucionan en los primeros años del periodo de forma parecida a las globales, solo que algunos puntos por debajo, dibujando una línea casi paralela. Esta tendencia se rompe en para el año 2001, en el que la líneas convergen debido a un mayor decremento relativo de la tasa media global que de la española.

Vale la pena comentar que en el año 2001 un grupo considerable de países miembro obtuvo tasas de crecimiento negativas: Bélgica, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Holanda y Suecia. La mayor tasa de crecimiento en ese año ha sido para Grecia (4,2%) seguida de Irlanda (3,7%).

Gráfico 57.

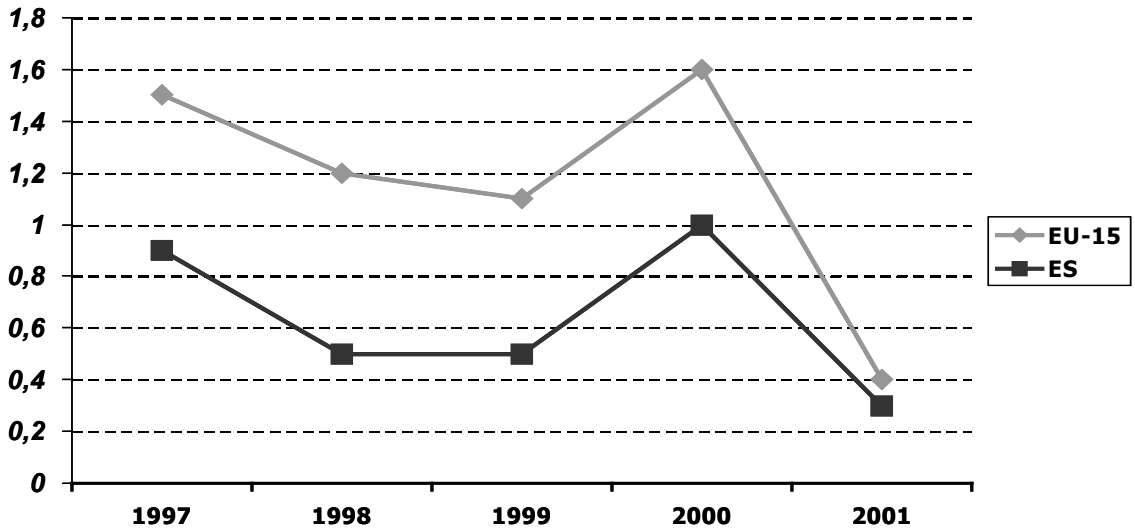
Crecimiento de la productividad del trabajo en términos de PIB por hora trabajada



Fuente: Randstad basado en *JER 2002 – Compendium updated.*

Gráfico 58.

Crecimiento de la productividad del trabajo en términos de PIB por persona empleada



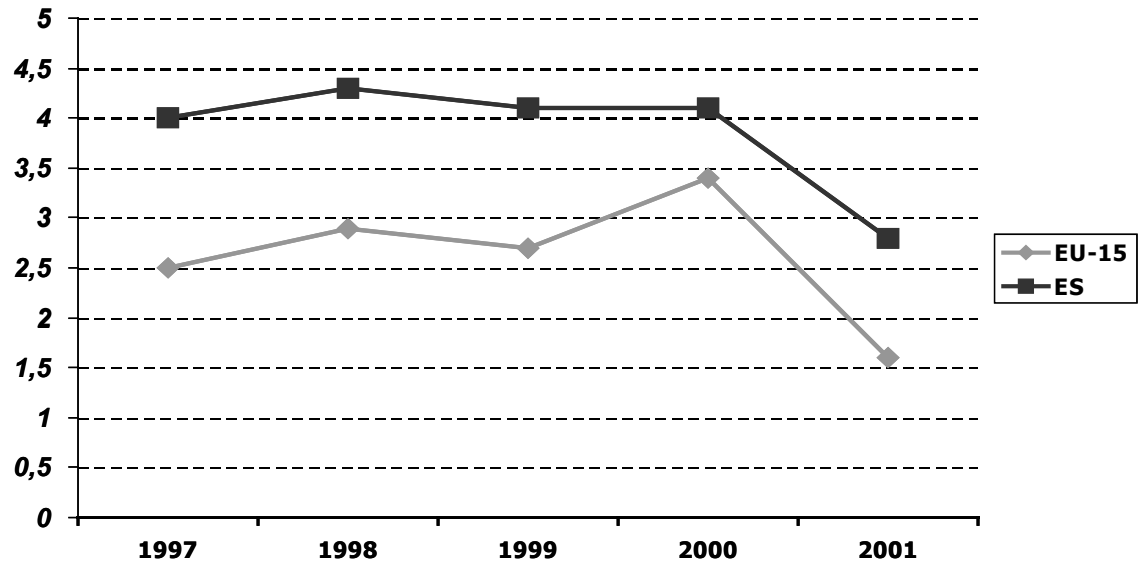
Fuente: Randstad basado en *JER 2002 – Compendium updated.*

II.H.b.) Producción media anual por trabajador.

Los datos de que disponemos para este indicador son los de crecimiento del PIB, globalmente. Son los datos que utiliza la Comisión para el informe anual sobre empleo (Joint Employment Report), que tienen la ventaja de presentarse en serie histórica desde el año 1997.

Gráfico 59.

Crecimiento del PIB real. Media anual.



Fuente: Randstad basado en *JER 2002 – Compendium updated.*

Observamos que en términos de crecimiento del PIB las tasas españolas han sido siempre (durante el periodo de referencia) superiores a la media europea. De hecho en el año 2001 solamente tres países obtuvieron niveles de crecimiento mayores al español: Luxemburgo (3,5%), Grecia (4,1%) e Irlanda (6,8%).

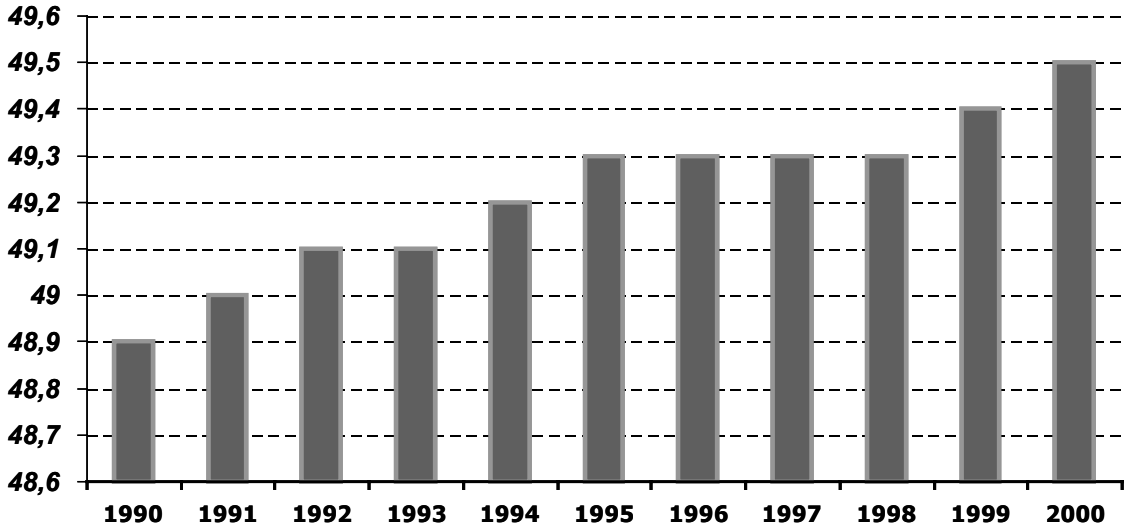
II.H.c.) Media anual de estándar de vida familiar.

La Comisión sugiere medir este indicador a través de la ratio de dependencia económica, calculada como el porcentaje de los no empleados mayores de 15 años, respecto al total del empleo.

Sólo disponemos de los datos para el conjunto de la Unión Europa, sin desagregación individual por países. Los resultados indican una evolución desfavorable, pasando del 48,9% de 1990, hasta el 49,5 a inicios del 2000, de forma paulatina y constante.

Gráfico 60.

Ratio de dependencia económica (población no empleada de más de 15 años como porcentaje del empleo total)



Fuente: Randstad basado en **Eurostat**

En general España no queda mal situada en este aspecto: pero en cuanto a ratios de productividad, mejor en cuanto a las de crecimiento de PIB, y neutro respecto a las de ratio de dependencia al no disponer de datos desagregados por países.

3.3. Tabla – resumen de los resultados por aspectos.

El análisis de las dos dimensiones de la calidad, divididas en sus diez aspectos , y cada uno de ellos utilizando más de un indicador, es complejo y de él se puede obtener mucha información, como ya hemos visto. El alcance de este primer informe Randstad no es el de profundizar en esos aspectos, sino el de dar la visión general de la situación, con los datos homogéneos más recientes que se han podido encontrar, y respetando al máximo la colección de variables indicativas sugeridas por la Comisión. El análisis en profundidad de aspectos en particular será objeto de estudio de informes posteriores.

Ahora bien, como guía de seguimiento parece oportuno realizar una pequeña síntesis de resultados, presentada en forma de tabla, en la que incluimos la valoración de la posición del conjunto EU – 15, y la de España respecto a ésta. La calificación de la posición española hemos pretendido que sea lo más objetiva posible, así donde los datos estaban completos se ha otorgado puntuación en función de su posición relativa dentro del conjunto siguiendo el siguiente esquema:

- A: si España se sitúa dentro de los cinco primeros países.
- B: si se sitúa entre las posiciones 6 a la 10, pero con un valor superior a la media de los quince.

- C: si se sitúa entre las posiciones 6 a la 10, pero con un valor inferior a la media de los quince.
- D: si España se encuentra entre los cinco peores países.

Para la posición de EU – 15 se han considerado tres niveles:

- Deficiencias, si no ha habido avances provocados por desequilibrios de prioridades.
- Estancamiento, si a pesar de ser objetivos de políticas no se han conseguido avances relevantes.
- Avances, cuando se presenta una evolución favorable del aspecto.[9]

Los resultados se presentan en la siguiente tabla

Tabla 10. Síntesis de Resultados.

ASPECTOS	EU – 15	ESPAÑA
Calidad intrínseca del trabajo	Deficiencias	**D**
Habilidades, formación y desarrollo profesional	Avances	**D**
Igualdad entre sexos	Avances	**C**
Salud y seguridad en el trabajo	Estancamiento	**C**
Flexibilidad y seguridad del trabajo	Estancamiento	**D**
Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada	Estancamiento	**D**
Inclusión y acceso al mercado laboral	Estancamiento	**B**
Diálogo social e implicación de los trabajadores	Deficiencias	**C**
Diversidad y no discriminación	Estancamiento	**B**
Resultados globales del trabajo	Estancamiento	**B**

En vista a los resultados anteriores, y siguiendo también las recomendaciones de la propia Comisión, destacaríamos, para acabar, que los aspectos a los que España debe prestar más atención de cara al futuro inmediato son:

[9] *Joint Employment Report 2002*

- Mejorar los datos de las variables ocupacionales (tasa de empleo y de desempleo), especialmente la tasa de desempleo femenina y la tasa de desempleo juvenil.

- Emplear mayores esfuerzos en la creación de estructuras para el cuidado de los niños y otras personas dependientes de la unidad familiar.

- Conseguir un mayor equilibrio en la estructura contractual, reduciendo el uso de la contratación temporal, y aumentado el uso de los contratos a tiempo parcial.

- Buscar la máxima coherencia en la política educativa a todos los niveles: formación profesional, formación superior y aprendizaje no formal. Centrar más los objetivos hacia la perspectiva de la 'formación permanente'.

- Impulsar el diálogo social

4. EL INFORME RANDSTAD DE CALIDAD DEL TRABAJO

4.1. Introducción

Por lo comentado en los apartados anteriores del presente informe, unas cuantas ideas han quedado claras y especialmente remarcadas, y son las siguientes:

a. En el contexto de la Unión Europea se considera como un todo la Calidad en el Mercado Laboral y el avance en la Sociedad del Conocimiento.
b. El énfasis se sitúa en la mejora del Modelo Social Europeo, desde todos los aspectos posibles.
c. Es en ese sentido que se insta a la creación de *'...more and better jobs and more balanced ways of combining working life with personal life.'*
d. Existe una voluntad de uso de los resultados de los estudios en el diseño de políticas específicas que permitan el cumplimiento de los objetivos de Lisboa.
e. Desde la Comisión Europea se promueve el consenso entorno un conjunto de indicadores suficientemente amplio, que abarcan los diez aspectos, englobados en las dos dimensiones, del concepto multidimensional de calidad.
f. La Comisión anima al trabajo en la construcción de estos indicadores, habida cuenta de la falta de datos a nivel nacional para alguno de los aspectos en concreto, como por ejemplo los recursos para el cuidado de los hijos (dentro del aspecto 'reconciliación de la vida laboral con la vida familiar), o la participación de los trabajadores en la estructura financiera de la empresa (dentro del aspecto Diálogo Social e Implicación de los Trabajadores).
g. Se puntualiza que dichos indicadores deberían utilizarse para realizar el seguimiento de los resultados obtenidos con las políticas de empleo a nivel nacional, siempre dentro del contexto de cumplimiento de objetivos globales comunitarios.

El Informe Randstad de Calidad del Trabajo pretende ser un elemento de apoyo a la Agenda Social de la Comisión, por lo que toma como suyos los criterios de ésta, y es en base a ellos que le permite definir el objeto de estudio y los contenidos de los informes periódicos, así como la orientación de los mismos, que pasamos a comentar a continuación.

4.2. El Informe Randstad de Calidad del Trabajo: orientación y contenidos.

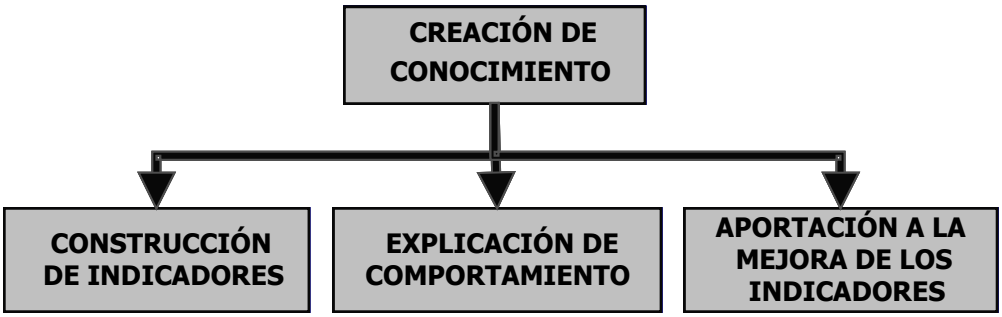
La definición del Informe Randstad de Calidad del Trabajo se ha sustentado en dos pilares, que consideramos irrenunciables, y que son, por un lado la Creación de Conocimiento y por otro la aportación del mismo en la construcción de la Europa Social.

Creación de Conocimiento

Ciertamente, después de analizadas las diferentes fuentes de información disponibles, hemos constatado, como también indicaba la propia Comisión Europea, las faltas de recursos para la construcción de algunos de los indicadores propuestos para el estudio del objetivo horizontal de Calidad del Trabajo.
Además consideramos que algunos otros aspectos, en los que sí hay suficiente información, los diferentes Institutos y Organismos de la Europa Comunitaria están realizando una buena labor de análisis, que no tiene ningún sentido duplicar.
Finalmente, como se ha comentado en el segundo apartado de este informe, desde nuestra posición pensamos que el conjunto de indicadores propuestos puede ser mejorado, para lo cual

es necesario argumentar suficientemente las bases de las modificaciones, exclusiones o inclusiones propuestas.
Los tres puntos anteriores nos sostienen en la idea de no realizar un Informe de Calidad que se limite al análisis de un índice. Pretendemos cubrir un espectro concreto de:

- Creación de conocimiento con la construcción, allí donde sea posible y necesario, de las variables que permitan cubrir el análisis de las dos dimensiones, con sus diez aspectos, que conforman el carácter multidimensional del concepto Calidad del Trabajo.
- Creación de conocimiento, a través del análisis de datos existentes o recogidos por nosotros y de la construcción de modelos, sobre el comportamiento diferenciado de las variables entre países miembros, en particular para el caso español.
- Creación de conocimiento aportando argumentos sólidos, demostrados con el análisis de datos existentes o recogidos por nosotros, que permitan avanzar en la mejora del conjunto de indicadores propuestos por la Comisión, ya sea por modificación, exclusión y/o inclusión.



La conclusión inmediata a la posición anterior es que los Informes Randstad de Calidad del Trabajo, a pesar de tener un carácter periódico, éste está más relacionado con el compromiso de iniciar aquí un proceso de colaboración con las instituciones en la construcción de un Mercado de Trabajo más justo y social, que con la rutinaria explotación de unos datos fijos y establecidos de antemano. Por ello el contenido de las diferentes ediciones del Informe Randstad irá variando en función de las directrices del equipo investigador, siempre respondiendo a los tres criterios explicitados.

Construcción de una Europa Social

El estudio de la Calidad del Trabajo que pasaremos a realizar en los sucesivos informes será un estudio analítico y argumentado, pero también deseamos que no sea un puro ejercicio intelectual. En momentos como los actuales cuando de nuevo el peligro de una recesión (no ya tan fantasma en Alemania) se esconde tras la evolución de los indicadores de coyuntura; cuando algunos sectores económicos, como el turismo, pueden verse afectados por las conductas belicistas y el incremento del terrorismo que ello pueda provocar; cuando los cambios demográficos a los que se ve sujeta la Unión Europea pretenden ser compensados con un alargamiento de la edad de jubilación, sin prestar atención a la incorporación de la población emigrante a la bolsa de trabajo; cuando tenemos en puertas la ampliación de la propia Unión con nuevos países miembros, las condiciones económicas y sociales de los mismos están aún lejos, en media, de nuestros estándares; en definitiva, cuando el futuro y el crecimiento son inciertos, entonces más que nunca es cuando el compromiso con los objetivos sociales de la Unión que estamos creando entre todos debe ser aún más resaltado que de costumbre, para evitar la tentación de caer en un tipo de organización económica y social que

prime el crecimiento y la eficiencia por encima de todo, sin prestar la suficiente atención a sus ciudadanos.
Por ello el Informe Randstad de Calidad del Trabajo pretenderá siempre Generar Conocimiento Útil y Relevante, y para ello contemplará dos elementos, que creemos básicos y de obligado cumplimiento:

- Aplicabilidad de los resultados como base para la evaluación de políticas sociales y de empleo, tanto a nivel estatal como comunitario, y tanto a nivel positivo (evaluación de impactos de políticas ya realizadas o en curso), como normativo (sugerencias, opiniones y consejos para el diseño de nuevas políticas que deban aplicarse en un futuro).
- Relevancia de los resultados a nivel comunitario, lo que nos permita la participación en foros de ámbito europeo en los que cruzar nuestras aportaciones con otras, para así colaborar en el avance de un mejor contexto de análisis de las políticas sociales y de empleo que permita construir una Sociedad del Conocimiento, capaz de combinar la justicia social con la eficiencia.

4.3. El Informe Randstad de Calidad del Trabajo: periodicidad y contenidos.

El compromiso de Randstad con la sociedad española y comunitaria se plasmará, con la ayuda del Instituto de Estudios Laborales de ESADE, en un informe de periodicidad trimestral, cuyo contenido responderá a los criterios mencionados. Somos conscientes de que el hecho de que el contenido sea variable en el tiempo, y por tanto no estandarizable, implica que el compromiso de la publicación trimestral es fuerte, pero no renunciamos a ello. Para que la utilidad de los análisis sea real, estos deben generarse en el momento en que son necesarios, y para que la relevancia de los resultados nos permita cobrar protagonismo en el entorno de creación de la Europa Social, estos deben generarse con la suficiente frecuencia como para conseguir notoriedad.
Así ya anunciamos que el próximo Informe Randstad de Calidad del Trabajo se publicará a finales del próximo mes de septiembre.
Como ya hemos comentado, los contenidos de los sucesivos informes variarán en el tiempo, ya que no nos contentaremos con hacer un seguimiento cuantitativo de algunas variables típicas descriptivas de la situación del mercado laboral. En los primeros informes, los siguientes a partir de éste que debe ser considerado como un 'pistoletazo de salida', pretenden centrarse en aquellos aspectos en los que, o bien la información recogida por los diferentes organismos de la Comisión consideramos que aún es insuficiente, con el ánimo de colaborar en la mejora de la obtención de indicadores; o bien nuestra postura sea crítica con respecto a la postura de la Comisión en el uso (o no uso) de uno o varios indicadores.
Las ventajas, que ampliamente compensan los inconvenientes, que nos han llevado a optar por este tipo de informe son las siguientes:

- Eficiencia en el uso de la información, al no utilizar recursos en analizar variables típicas, superponiendo nuestros esfuerzos propios a los de otras instituciones, tanto estatales como comunitarias.
- Construcción de conocimiento no anecdótico, ya que los análisis que realizaremos tendrán como objetivo buscar las razones de los comportamientos de variables específicas y/o argumentar, con base científica, al respecto de la bondad de algunos indicadores en concreto, y no nos centraremos tanto en describir el movimiento de dichos indicadores.
- Posibilidad de realizar aportaciones en foros de alcance europeo, debido al hecho de la relevancia de los resultados que con este enfoque se pueden obtener y a la apuesta clara por no renunciar al aporte normativo en la construcción de una Europa Social.
- Caldo de cultivo para la realización de investigaciones de carácter más amplio, sobre items concretos. El tipo de aproximación a la información que pretendemos realizar, con toda probabilidad generará más preguntas nuevas cada vez que consigamos contestar una, por lo que pensamos que el Informe Randstad de Calidad del Trabajo tendrá un 'subproducto' quizá no explicito, como dinamizador de la investigación en temas laborales y sociales de ámbito estatal y comunitario.

Acabamos esta presentación que es al mismo tiempo el primer Informe Randstad, haciendo explícita nuestra seguridad y nuestro compromiso de que todas las expectativas se verán satisfechas, lo que nos permitirá asegurar que el Informe Randstad, que nace aquí, hoy, será un informe caracterizado por su relevancia, su calidad y su vinculación a la creación de una verdadera Sociedad del Conocimiento.

BIBLIOGRAFÍA.

Cocilovo, L. *Speech on the opening day in the European conference "Social and Labour Market Policies: Investing in Quality.".* Bruselas, 2001.

Comision Europea *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo.* Bruselas, 1999.

Comisión Europea *El Consejo de Lisboa – un programa de renovación económica y social para Europa.* Bruselas, 2000.

Comisión de las Comunidades Europeas *Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Informe solicitado por el Consejo Europeo de Estocolmo: Aumento de la tasa de población activa y fomento de la prolongación de la vida activa.* COM (2002) 9 final. Bruselas, 2002.

Commission of the European Communities *Realising the European Union's Potential: consolidating and extending the Lisbon Strategy.* COM (2001) 79 final. Bruselas, 2001.

Commission of the European Communities *Commission Staff Working Paper. Assessment of the Implementation of the 2002 Employment Guidelines.* COM (2002) 621 final. Bruselas, 2002.

Commission of the European Communities *The Lisbon Strategy: Making change happen.* COM (2002) 14 final. Bruselas, 2002.

Commission of the European Communities *Presidency Conclusion of the Brussels European Counci.* Bruselas, 2003./

Commission of the European Communities *Report to the Spring Council. Choosing to grow: Knowledge, innovation and jobs in a cohesive society.* COM (2003) 5. Bruselas, 2003.

Commission of the European Communities *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the regions: the future of the European Employment Strategy (EES): a strategy for full employment and better jobs for all.* COM (2003) 6 final. Bruselas, 2003.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales *Competitividad en España. Problemas y propuestas de mejora.,*Madrid, 2002.

Diamantopoulo, A. *Speech in the European conference "Social and Labour Market Policies: Investing in Quality.".* Bruselas, 2001.

European Commission *Social Protection in Europe, 1999.* Luxemburgo.

European Commission. Forward Studies Unit. *Scennarios Europe 2010.* Bruselas 1999.

European Commission *National and Regional trends in the Labour Force in the European Union, 1985 – 2050.* Luxemburgo, 2000.

European Commission *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the regions: Employment and social policies: A framework for investing in quality."* COM (2001) 313 final. Bruselas.

European Commission *Employment in Europe, 2002: Recent Trends and Prospects..* Luxemburgo, 2002.

European Commission *Impact evaluation on the European Employment Strategy. Technical Analysis* Luxemburgo, 2002..

European Commission *Communication from the Commission to the Council – Commission's Action Plan for skills and mobility.* 2002. Bruselas.

European Commission *New forms of Work Organisations the Obstacles to Wider Diffusion.* Luxemburgo, 2002.

European Commission *Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002.* Bruselas, 2002.

European Commission *Joint Employment Report 2002.* Bruselas 2003.

European Communities *Feasibility study on the availability of comparable child care statistics in the European Union.* Luxemburgo, 2002.

European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Employment and Working Time in Europe.* 2001.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Third European survey on Working Conditions 2000.* Dublín, 2001.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Working time preferences in sixteen European countries.* Dublín, 2002.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Genders, jobs and working conditions in the European Union.* Dublín, 2002.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *European Industrial Relations ObservatoryAnnual Review, 2001.* Dublín, 2002.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges.* Dublin, 2002.*t*
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *The 'Europeanisation' of Industrial Relations: Evaluating the quality of European industrial relations in a global context.* Dublín, 2002.
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions *Temporary agency work: national reports. Spain.* Dublin, 2002.*t*
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Coûts de la main d'oeuvre: mise à jour annuelle – 2001.* http://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Low wage workers and the 'workings poor'.* http://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Gender pay equity in Europe. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Pay developments 2002. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Working time developments 2002. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *Non – permanent employment, quality on work and industrial relations. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *2001 Annual Review for Spain. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. EIRO on line. *2002 Annual Review for Spain. h*ttp://www.eiro.eurofound.ie
Eurostat *Women's earnings in the EU: 28% less than men's.* Statistics in focus Theme 3 11/2000. Bruselas, 2000
Eurostat *Low wage employees in EU countries* Statistics in focus Theme 3 11/2000. Bruselas, 2000
Eurostat *Work – related health problems in the EU, 1998 – 1999.* Statistics in focus Theme 3 17/2001. Bruselas, 2001.
Eurostat *Accidents at Work in the EU, 1998 – 1999.* Statistics in focus Theme 3 16/2001. Bruselas, 2001.
Eurostat *Social protection: expenditure on pensions.* Statistics in focus Theme 3 6/2002, Bruselas, 2002.
Eurostat *At the margins of the labour market? Women and men in temporary jopbs in Europe.* Statistics in focus Theme 3 13/2002. Bruselas, 2002
Eurostat *Labour Force Survey. Principal results 2001. EU and EFTA countries.* Statistics in focus Theme 3 19/2002. Bruselas, 2002
Eurostat *Eurostat Yearbook 2001.* Luxemburgo, 2002
Eurostat *General indicators on transition from school to work.* Statistics in focus. Theme 3, 4/2003. Bruselas, 2003.
Eurostat *School leavers in Europe and the labour market effects on the job mismatches.* Statistics in focus. Theme 3, 5/2003. Bruselas, 2003.

Eurostat *Developments for labour input indicators during de third quarter of 2002.* Statistics in focus Theme 4 2/2003. Bruselas, 2003.
Eurostat *Poverty and social exclusion in Europe after Laeken – part 1.* Statistics in focus Theme 3 6/2003. Bruselas, 2003.
Eurostat *Labour cost survey – 2000.* Statistics in focus Theme 3 6/2003. Bruselas, 2003.
Eurostat *Poverty and social exclusion in Europe after Laeken – part 2.* Statistics in focus Theme 3 9/2003. Bruselas, 2003.
Eurostat *General Statistics.* Diversos datos. http//europa.eu.int/comm./eurostat
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo *La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en Europa.* Luxemburgo, 2002.
Iannelli, Cristina. *Ad hoc module data on school – to – work transitions. Report on data quality and cross country comparability.* Centre for Educational Sociology. Univ. Edimburgo, 2002.
Iannelli, Crsitina, *et alt.* *Indicators on school – to work transitions in Europe*. Edimburgo, 2002.
Ioannou, Ch. *Evaluations on quality in industrial relations.* Ponencia en la Conference for Quality of social and employment policies. European Commission. Bruselas, 2001.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *Plan Nacional para el Empleo del Reino de España – 2002.* Madrid, 2002.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *Valoración y propuestas de los agentes sociales al Plan de Acción para el Empleo del Reino de España.* Madrid, 2002.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *Primer avance de datos: Paro registrado y contratos.* Madrid, 2003.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo.* Madrid, 2003.
OCDE *OCDE Employment Outlook 2002.* Paris, 2002.
OCDE *OCDE Employment Outlook 2002.Statistical Annex.* Paris, 2002.
OCDE *OCDE Employment Outlook 2001.* Paris, 2001.
The Conference Board *Performance 2002. Productivity, Employment and Income in the World's Economies.* New York, 2002.
The Conference Board *Despite cyclical downturns, structural trends in productivity remain into place in 2003..* Executive action, nº 42, January 2003. New York, 2003.
The European Trade Union Confederation *Benchmarking Working Europe 2003.* Bruselas, 2003.
The European Trade Union Confederation *Benchmarking Working Europe 2002.* Bruselas, 2002.
The European Trade Union Confederation *Benchmarking Working Europe 2001.* Bruselas, 2001.
The European Trade Union Institute *Yearbook 2001.* Bruselas, 2002.