



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 26.11.2003
COM(2003) 728 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes

ÍNDICE

1.	La calidad del empleo y los objetivos de la estrategia europea de empleo.....	7
1.1.	Calidad del trabajo y pleno empleo.....	7
1.2.	Calidad del empleo y productividad	8
1.3.	Calidad del empleo, inclusión social y cohesión social	9
2.	Examen de los progresos realizados en las diferentes dimensiones de la calidad	10
2.1.	Calidad intrínseca del empleo	10
2.2.	Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional	11
2.3.	Igualdad entre hombres y mujeres	13
2.4.	Salud y seguridad en el trabajo	15
2.5.	Flexibilidad y seguridad	16
2.6.	Inclusión y acceso al mercado laboral	18
2.7.	Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada .	19
2.8.	Diálogo social y participación de los trabajadores.....	20
2.9.	Diversidad y no discriminación	22
2.10.	Rendimiento general del trabajo	24
	Anexos	26

Resumen y conclusiones

La promoción de la calidad del empleo es un principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo iniciado con la Agenda de política social. A raíz de los Consejos Europeos de Lisboa y Niza, la mejora de la calidad y la productividad laboral constituye uno de los tres objetivos generales establecidos en las Directrices de empleo para el periodo 2003-2005, junto con el pleno empleo y la cohesión social.

La calidad del empleo va a la par de la progresión hacia el pleno empleo, el aumento de la productividad y la mejora de la cohesión social

Existe un vínculo positivo entre el crecimiento del empleo y la calidad del trabajo. El crecimiento sostenible del empleo presupone la conjugación de los siguientes factores: mejora del acceso al empleo en general; mejora del equilibrio entre flexibilidad y seguridad, así como perspectivas reales de movilidad profesional ascendente para los trabajadores con empleos de baja calidad, evitando al mismo tiempo que el acceso al mercado de trabajo sea más difícil para las personas que viven al margen; reducción del desempleo de larga duración sin crear una situación de alternancia entre periodos de desempleo y periodos de empleo precario; mejora de la dinámica ascendente de la calidad que contribuya a que los trabajadores con empleos precarios y con un riesgo elevado de desempleo puedan lograr una estabilidad laboral y mejorar su empleabilidad.

La relación entre calidad del empleo y productividad también es positiva. En particular, una mejora en la organización y las condiciones de trabajo, así como un aumento de la calidad y la eficacia de las inversiones en capital humano y en formación son esenciales para aumentar la productividad.

La calidad del empleo es también crucial para la inclusión social y la cohesión regional. El riesgo elevado de desempleo, exclusión social y pobreza van de la mano de bajos niveles de estudios y de puestos de trabajo temporales, poco cualificados y mal remunerados.

Los progresos realizados en las diferentes dimensiones de la calidad son desiguales

La calidad es un concepto pluridimensional que depende de una serie de factores mutuamente interrelacionados. En 2001, el Consejo aprobó una serie de indicadores de la calidad para evaluar los progresos realizados, basados en las diez dimensiones de la calidad del empleo definidas por la Comisión.

El análisis de las tendencias y los resultados más recientes observados en torno a estas diez dimensiones es alentador en varios aspectos. En efecto, se han producido regularmente mejoras en la UE en materia de educación y competencias: el nivel educativo va en aumento, así como la tasa de participación de los adultos en acciones de formación o la inversión realizada por las empresas en este ámbito. Las tasas globales de empleo aumentan, al tiempo que se atenúan las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la ocupación y al desempleo, aunque dichas diferencias son todavía considerables. La tasa de incidencia de los accidentes laborales ha disminuido, pero es todavía demasiado alta en determinados sectores de actividad, y aparecen nuevos trastornos y enfermedades profesionales.

Sin embargo, queda mucho por hacer en cada una de las diez dimensiones de la calidad. La tasa de empleo de los trabajadores de más edad, si bien aumenta lentamente, está todavía muy alejada del objetivo del 50 % definido en Estocolmo. El desempleo juvenil es, en general, dos veces superior al de los adultos y a los jóvenes les resulta cada vez más difícil encontrar en algunos Estados miembros un trabajo con perspectivas de carrera razonables. Los ciudadanos no comunitarios están en clara desventaja en términos tanto de empleo como de desempleo. La integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo sigue siendo problemática.

En lo que se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres, si bien las tasas de empleo femenino mejoran constantemente, la falta de estructuras adecuadas para el cuidado de niños y otras personas dependientes constituye un obstáculo al aumento de la participación femenina, y las diferencias de remuneración entre ambos sexos no parecen disminuir. Persiste la segregación profesional y sectorial. Por último, el índice de crecimiento de la productividad es desalentador y se acentúa la diferencia con los Estados Unidos a este respecto.

Estas tendencias generales ocultan las importantes diferencias que existen entre unos Estados miembros y otros. Mientras que en algunos los resultados son positivos con respecto a la mayoría de los indicadores de calidad (DK, AT, NL, SE), otros registran constantemente resultados menos favorables (EL, ES, IT, PT). En los demás Estados miembros el panorama es más mitigado.

Evaluación de la acción política y de sus consecuencias

En los últimos años se han registrado progresos notables en varias políticas favorables a la calidad del empleo. En respuesta a las Directrices de empleo, las medidas de activación y prevención se han visto reforzadas desde 1997 a fin de facilitar la transición entre periodos de desempleo e inactividad y periodos de empleo.

La mayoría de los Estados miembros han adoptado medidas para reducir el desempleo y las trampas de pobreza mediante la reforma de los sistemas fiscales y de protección social, en particular para los jóvenes y los trabajadores de más edad y poco cualificados, que están más expuestos al riesgo de desempleo y de inactividad.

Se han intensificado los esfuerzos destinados a promover una cultura del aprendizaje permanente y a multiplicar los incentivos a las empresas a fin de que inviertan en las competencias de su mano de obra.

Se han dado asimismo pasos importantes para reducir las diferencias en las tasas de ocupación y desempleo entre hombres y mujeres mediante la formación y la reforma de los sistemas fiscales, de protección social y de pensiones, junto con los incentivos a las empresas, la promoción del espíritu empresarial entre las mujeres y la mejora de la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes. Con objeto de reducir las diferencias salariales, se ha reforzado la legislación para combatir la discriminación y se ha intensificado la participación de los interlocutores sociales.

Se han realizado algunos progresos en pos del equilibrio entre flexibilidad y seguridad, en particular mediante la introducción de un mayor grado de flexibilidad en los contratos permanentes y más seguridad en los contratos temporales. Por otra parte, ha aumentado la participación de los interlocutores sociales en la promoción de la calidad del empleo en aspectos como la formación o la salud y la seguridad en el trabajo.

Si bien las medidas antes mencionadas se orientan en la dirección adecuada, es necesaria una intervención política más firme para alentar a las empresas a invertir en formación, promover el envejecimiento activo a través de condiciones de trabajo más adaptadas e incentivos financieros que favorezcan la permanencia en el mercado de trabajo, facilitar el acceso a los servicios de cuidados de niños y otras personas dependientes y reducir sustancialmente los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

La participación activa y el compromiso pleno de los interlocutores sociales es una condición necesaria y un factor clave para lograr una mejora de la calidad del empleo.

INTRODUCCIÓN

La promoción de la calidad es un principio rector del proceso de modernización del modelo social europeo iniciado con la Agenda de política social. Dicha modernización reviste un carácter cada vez más urgente a la luz de las profundas transformaciones que afectarán a nuestras sociedades a medio plazo. Entre dichas transformaciones cabe destacar el envejecimiento de la población en Europa y sus consecuencias en la financiación de los sistemas de protección social y en la respuesta a las necesidades de una población cada vez más envejecida, en términos de condiciones de trabajo, salud y calidad de vida. La transición hacia una sociedad del conocimiento exige una reestructuración profunda y permanente de nuestras economías y un nuevo enfoque de la educación, la formación y la organización del trabajo. En un contexto de mundialización creciente y en la perspectiva de la próxima ampliación, las políticas sociales deben acompañar la adaptación constante de los individuos al cambio.

A raíz de los Consejos Europeos de Lisboa y Niza, la mejora de la calidad del empleo y de la productividad laboral figura como una prioridad fundamental en las Directrices de empleo para 2001 y 2002, y constituye uno de los tres grandes objetivos de las Directrices de empleo para el periodo 2003-2005, junto con el pleno empleo y la cohesión social. Entre las diez directrices específicas que apoyan estos objetivos, algunas son especialmente relevantes para la calidad del empleo, en particular las que se refieren al aprendizaje permanente, la igualdad entre hombres y mujeres, la adaptabilidad, hacer que trabajar sea rentable, la inclusión y el trabajo no declarado. El énfasis otorgado en las directrices de empleo a la mejora de la gobernanza también está estrechamente relacionado con la introducción de mejoras cualitativas en la elaboración de las políticas de empleo.

La Comunicación de la Comisión presentada en 2001 proporcionaba una base analítica sólida y un procedimiento operativo claro, que incluía el desarrollo de una serie de indicadores sobre la calidad del empleo, con objeto de contribuir a la definición de políticas más favorables a la economía y la mano de obra europeas. En dicha Comunicación, la Comisión definía diez dimensiones de la calidad del empleo y reconocía que la calidad es un concepto pluridimensional¹. El Comité de Empleo debatió y acordó una lista de indicadores de calidad del empleo para las diez dimensiones definidas. Dichos indicadores fueron aprobados por el Consejo y presentados al Consejo Europeo de Laeken en diciembre de 2001².

La presente Comunicación tiene por objeto pasar revista a los esfuerzos en curso para mejorar la calidad del empleo en respuesta a la solicitud del Consejo Europeo de primavera celebrado en Bruselas en 2003. En el capítulo 1 se examina el papel de la calidad del empleo en favor del empleo sostenible, el crecimiento de la productividad y la inclusión social. En el capítulo 2, se analiza la calidad del empleo en función de las diez dimensiones acordadas por el Consejo, atendiendo tanto a los resultados como a la reciente evolución política. En el anexo se presenta un examen detallado de los indicadores de calidad aprobados por el Consejo.

¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad. COM(2001) 313 final de 20 de junio de 2001.

² Indicadores de la calidad del trabajo. Informe del Comité de Empleo al Consejo. Doc. 14263/01 de 23.11.2001 (véase el anexo 1).

La presente Comunicación se centra en los EU-15, habida cuenta de las dificultades que plantea en la fase actual recabar información y datos de evaluación con respecto a los nuevos Estados miembros.

1. LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LOS OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

En consonancia con la estrategia de Lisboa, la mejora de la calidad del empleo es importante para el bienestar de los trabajadores y para fomentar la inclusión social, así como para aumentar la productividad y los niveles de empleo. Además, este enfoque concierne a cada uno de los tres grandes objetivos interrelacionados, a saber, el pleno empleo, la calidad y la productividad laboral y, por último, la cohesión social y la inclusión.

1.1. Calidad del trabajo y pleno empleo

En la UE se constata una relación positiva clara entre el comportamiento general del mercado de trabajo, por una parte, y la calidad del empleo, por otra. La relación es particularmente negativa entre la proporción de puestos de trabajo de baja calidad y las tasas de empleo, en especial para las mujeres y los trabajadores con cualificaciones medias o altas³. Está claramente demostrado que las personas que pasan de una situación de desempleo a ocupar puestos de baja calidad, sobre todo los que no ofrecen ninguna oportunidad de formación, se enfrentan a un riesgo mayor de volver a estar desempleadas. Casi la tercera parte de estos trabajadores vuelven a estar desempleados de nuevo en el plazo de un año, frente al 10 % de los que ocupan puestos de elevada calidad. No obstante, los puestos de baja calidad pueden servir, en algunos casos, de trampolín hacia un empleo estable. En efecto, más de la tercera parte de las personas con un empleo precario consiguen mejorar la calidad de su empleo en un plazo de dos o tres años.

La calidad del empleo es también crucial para volver a atraer al mercado de trabajo a los trabajadores de más edad y a las personas a cargo de personas dependientes. Paralelamente, el abandono del mercado de trabajo por parte de trabajadores de edad avanzada que ocupan puestos de baja calidad es cuatro veces superior al de los trabajadores de ese mismo grupo de edad que ocupan puestos de mejor calidad.

La interrelación entre calidad y cantidad de empleo se ha visto corroborada con simulaciones dinámicas que demuestran que, sin una mejora de la calidad, la creación de empleo se mantiene por debajo de su potencial. En efecto, se obtienen resultados satisfactorios cuando las mejoras cualitativas van acompañadas de una mejor transición en el mercado de trabajo desde y hacia puestos de baja calidad, ya que aumenta la tasa de empleo y crece el porcentaje de trabajadores en puestos de calidad, lo que contribuye a un nivel de productividad elevado⁴.

En algunos Estados miembros, el aumento reciente de las tasas de empleo se ha visto acompañado de mejoras en el mercado de trabajo que facilitan, en particular en el caso de las

³ Los resultados empíricos resumidos en este capítulo se basan en la clasificación de actividades propuesta en el informe *Empleo en Europa 2001*. Dicha clasificación se refiere, en particular, a algunas de las dimensiones de la calidad identificadas en la presente Comunicación, tales como la calidad intrínseca del empleo, las cualificaciones, la formación continua y el desarrollo de la trayectoria profesional, la inclusión y el acceso al mercado de trabajo y, sobre todo, el rendimiento general del trabajo. Puede obtenerse más información sobre estas definiciones en los informes *Empleo en Europa 2001*, pp. 65-80 y *Empleo en Europa 2002*, pp. 79-97.

⁴ Para más información, véase el informe *Empleo en Europa 2002*, pp. 101-106.

mujeres, una transición desde empleos de baja calidad. Por otra parte, la salida del mercado de trabajo es casi dos veces más elevada para las mujeres que para los hombres que ocupan puestos de baja calidad (10 % en 1997-1998 y 17 % en 1995-1998), mientras que la permanencia en activo es similar para ambos sexos cuando se trata de puestos de calidad elevada.

1.2. Calidad del empleo y productividad

Una comparación intersectorial a escala de la UE y en varios Estados miembros pone de manifiesto una relación positiva entre calidad del empleo y productividad laboral.

Además, los problemas de salud relacionados con el trabajo y los accidentes laborales generan pérdidas de producción del orden del 3 % o 4 % del PIB de la UE, mientras que los costes y gastos sanitarios derivados de la pérdida de días de trabajo en la UE ascienden a 20 000 millones de euros al año.

Aumento de la productividad a través de la inversión en recursos humanos y formación

Se calcula que un incremento del 1 % en el número de trabajadores que siguen una formación se traduciría en un aumento del 0,3 % en la productividad de una empresa. Por ejemplo, en el Reino Unido, el incremento en cinco puntos porcentuales del número de trabajadores que siguen una formación en un sector dado genera un aumento del 4 % del valor añadido por cada trabajador y un incremento salarial del 1,6 %⁵.

Sin embargo, más de la mitad de los trabajadores europeos no tiene acceso a la formación en el lugar de trabajo o no participa en ningún programa de formación. Las personas poco cualificadas tienden a permanecer en empleos de baja productividad y están más expuestas al desempleo y a la exclusión social.

El crecimiento de la productividad depende del nivel de los recursos humanos y también de la distribución sectorial de las competencias en la economía⁶. La concentración de personas altamente cualificadas en las industrias innovadoras es beneficiosa en sí misma y, como consecuencia de la transferencia de conocimientos, particularmente en el sector de los servicios. Se ha demostrado asimismo que la movilidad intersectorial de los trabajadores con niveles altos de formación beneficia también a las personas con cualificaciones medias y bajas.

Repercusiones de la organización del lugar de trabajo en la motivación y la productividad

Diversos estudios cualitativos y cuantitativos han demostrado que las nuevas formas de organización del trabajo, que incluyen nuevas estructuras organizativas, métodos de trabajo más flexibles y menos jerárquicos, mayor participación de los trabajadores y nuevos sistemas de compensación y evaluación del rendimiento, tienden a aumentar la productividad y el empleo⁷. El diálogo social y las relaciones laborales pueden desempeñar un papel determinante en la mejora de la calidad del empleo y la productividad.

⁵ Lorraine Dearden, Howard Reed y John Van Reenen (2000), *Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries*, Institute for Fiscal Studies, Documento de trabajo nº 00/04, Londres.

⁶ Véase el informe *Empleo en Europa 2003*, capítulo 2.

⁷ Véase, por ejemplo, Comisión Europea (1999), *New forms of work organisation and productivity*, estudio elaborado por Business Decisions Ltd. para la Dirección General de Empleo y Asuntos

1.3. Calidad del empleo, inclusión social y cohesión social

Existe una relación estrecha entre la baja calidad del empleo y la exclusión social y la pobreza. Esto se debe al impacto que la situación laboral previa –en particular el desempleo– y las características del empleo ejercido el año anterior pueden tener en la situación laboral en un momento dado⁸. Si bien en algunos casos el empleo a tiempo parcial o con un contrato de duración determinada (más que un empleo fijo a tiempo completo) ofrece a los individuos más vulnerables la posibilidad de reincorporarse al mercado de trabajo, no es menos cierto que reduce de manera significativa la posibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo (en una proporción dos veces superior para los hombres que para las mujeres). La transición desfavorable a partir de un régimen laboral flexible aumenta la probabilidad de volver, en ocasiones de manera permanente, a una situación de desempleo y de exclusión del mercado de trabajo. Los periodos anteriores de inactividad también reducen drásticamente la posibilidad de reincorporación al mercado de trabajo, en particular en el caso de las mujeres y los trabajadores de más edad.

En algunos Estados miembros, son principalmente las mujeres poco cualificadas las que corren mayor riesgo de quedar atrapadas en una secuencia de periodos de desempleo, seguidos de empleos temporales, poco remunerados y a tiempo parcial.

Las regiones con porcentajes más altos de trabajadores cualificados y de participación en acciones de formación permanente se distinguen por un fuerte crecimiento de la productividad, al tiempo que mantienen tasas de empleo elevadas. El grupo de las regiones con mejores resultados en la UE presenta un PIB per cápita (en EPA) dos veces superior al de las regiones con peores resultados, una tasa global de empleo del 66,5 % frente al 54 % y una tasa de ocupación femenina del 61,2 % frente al 41,9 %. Cuenta asimismo con un porcentaje casi dos veces superior de trabajadores altamente cualificados (25,4 %) y un porcentaje relativamente bajo de trabajadores poco cualificados (27,4 % frente al 59,7 % de las regiones con resultados menos satisfactorios)⁹.

La cuarta parte de la población activa europea sigue ocupando empleos de calidad relativamente baja. El aumento de las tasas nacionales de empleo registrado desde mediados de la década de los 50 ha ido acompañado de mejoras de la calidad en algunos Estados miembros, aunque no en todos. Las consecuencias de estas evoluciones divergentes en el comportamiento general del empleo, la productividad, la inclusión social y la cohesión social durante la reciente desaceleración económica deben ser objeto de un examen en profundidad que permita comprender mejor el papel que puede desempeñar la calidad del empleo en la esperada recuperación económica.

Sociales; Comisión Europea (2002), *New forms of work organisation, The benefits and impact on performance*, CE-V/6-02-001-EN-C, y Thomas K. Bauer (2003), *Flexible workplace practices and labour productivity*, IZA Documento de trabajo nº 700, Bonn.

⁸ Para más información véase el informe *Labour market dynamics and social exclusion* elaborado para la Comisión Europea por Mark Taylor de la Universidad de Essex. El texto íntegro del informe puede consultarse en línea en el sitio web de la DG Empleo y Asuntos Sociales.

⁹ Para más información, véase el capítulo 5 del informe *Empleo en Europa 2002*.

2. EXAMEN DE LOS PROGRESOS REALIZADOS EN LAS DIFERENTES DIMENSIONES DE LA CALIDAD

La calidad no puede expresarse en un único parámetro. El concepto de calidad es pluridimensional y depende de un amplio abanico de elementos que interactúan entre sí. El equilibrio, así como el peso relativo de cada elemento en una situación dada, determina el nivel de calidad. Por consiguiente, medir el nivel de calidad no es tarea fácil. Por otra parte, su carácter pluridimensional permite tener plenamente en cuenta la diversidad que caracteriza a la Unión Europea.

En el presente capítulo se analiza la calidad del empleo en función de cada una de las diez dimensiones acordadas. Se trata de evaluar la calidad del empleo en la Unión Europea y su evolución reciente a partir de los datos disponibles –y, en particular, de los indicadores de la calidad acordados (anexo 1)– y de examinar los esfuerzos realizados por los responsables políticos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. De cada una de las dimensiones consideradas se derivan algunas consecuencias políticas.

2.1. Calidad intrínseca del empleo

Esta dimensión se refiere a las características que debe presentar un empleo determinado para que el trabajador lo considere satisfactorio y compatible con sus perspectivas de desarrollo profesional, tanto desde un punto de vista salarial como de estatus. Aunque no sea fácil medir este aspecto, habida cuenta de su subjetividad, se trata de un factor importante para alcanzar los objetivos de la Estrategia europea de empleo. El carácter atractivo del empleo es una condición necesaria para aumentar la participación en el mercado de trabajo. Si bien es posible que las personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo o las personas desfavorecidas acepten empleos precarios, la posibilidad de desarrollo profesional es fundamental para mantener la vinculación al mercado de trabajo.

Principales hechos y tendencias

A pesar de los buenos resultados del empleo observados en los mercados de trabajo europeos en la segunda mitad de la década de los 90, los datos más recientes sobre la evolución de la satisfacción profesional durante este periodo no revelan cambios significativos. En 2000, aproximadamente el 20 % de los trabajadores del conjunto de la Unión se declararon insatisfechos con su empleo. Los altos niveles de insatisfacción registrados en Grecia, Italia, España y el Reino Unido contrastan con porcentajes bastante elevados (90 % o más) de trabajadores que se declaran satisfechos con su empleo en Dinamarca, Francia, Irlanda, los Países Bajos y, particularmente, Austria. Se observa una evolución positiva en Grecia y Portugal, mientras que la situación tiende a deteriorarse en Italia.

Por lo que se refiere a la transición entre los periodos de desempleo y de empleo y, dentro del empleo por nivel de salarios, entre 1999 y 2000 (últimos datos disponibles), más de la mitad de los trabajadores con salarios más bajos en la UE se mantuvieron en ese mismo nivel, mientras que la cuarta parte mejoró su situación relativa y el resto pasó a situación de desempleo. En Finlandia, Dinamarca, Irlanda, España y Portugal, más del 30 % de los empleados con los salarios más bajos mejoraron su situación salarial relativa.

Las transiciones por tipo de contrato muestran diferencias significativas entre los contratos de duración determinada y los contratos fijos. En particular, el 22 % de las personas con contratos de duración determinada en 1999 pasaron a situación de desempleo un año más tarde, el 35 % obtuvo un contrato fijo y el 39 % restante seguía con un contrato de duración

determinada. No obstante, se observa una ligera mejoría cuando se comparan estas cifras con las correspondientes a 1997-1998, en especial en el caso de Bélgica, Irlanda, Austria, los Países Bajos y España¹⁰. Las transiciones observadas para los trabajadores con un contrato de trabajo temporal varían notablemente en toda la UE. En efecto, más de la mitad de los empleados con contratos temporales en 1999 obtuvo un empleo fijo un año más tarde en Irlanda, los Países Bajos y Austria frente a menos de un tercio en Italia, España, Francia, Grecia, Finlandia y Portugal.

Esfuerzos en curso y repercusiones

Los progresos realizados en esta dimensión dependen de un amplio abanico de políticas, algunas de las cuales se examinan en otros capítulos del presente informe y entre las que cabe destacar las políticas de educación y formación (véase el punto 2.2), así como las políticas preventivas y activas (véase el punto 2.6).

Las políticas destinadas a hacer rentable el trabajo pueden proporcionar incentivos laborales eficaces que favorezcan la reincorporación al mercado de trabajo o el paso de una situación de inactividad a otra de empleo. Las Directrices de empleo instan a los Estados miembros a adoptar políticas adecuadas a fin de reducir el número de trabajadores pobres y suprimir los factores disuasorios que resultan de la interacción entre los sistemas fiscales y de prestaciones sociales, lo que permitirá reducir el desempleo y las trampas de pobreza que afectan principalmente a los trabajadores menos cualificados. La mayoría de los Estados miembros se han comprometido en este sentido, principalmente mediante la reducción de las cotizaciones de seguridad social o la introducción de sistemas de prestaciones vinculadas al ejercicio de una actividad profesional. Estas medidas deben examinarse conjuntamente con el nivel y la cobertura del salario mínimo, que ha aumentado significativamente en Francia, Irlanda y el Reino Unido¹¹. Por otra parte, una aplicación más eficaz de los criterios de elegibilidad y de duración de las prestaciones sociales, a través de una mejor interacción con políticas activas, puede contribuir a reducir su efecto disuasorio en el empleo y a eliminar las trampas del desempleo.

Una mayor participación y un compromiso firme por parte de los interlocutores sociales son condiciones indispensables para lograr el éxito de las políticas destinadas a mejorar las transiciones de los trabajadores en el mercado de trabajo, en particular el paso de un contrato temporal a uno fijo, y para mejorar las perspectivas salariales y de desarrollo de la trayectoria profesional. En este contexto, es esencial la adopción de nuevas formas flexibles de organización del trabajo que ofrezcan a los trabajadores un margen de autonomía suficiente para realizar sus tareas, así como perspectivas de carrera.

2.2. Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional

Las Directrices de empleo para 2003 ponen un énfasis especial en la necesidad de aumentar la inversión en recursos humanos por parte de todos –autoridades públicas, individuos y empresas– y mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y formación con vistas a fomentar la productividad, la competitividad y el envejecimiento activo. Si bien la participación de adultos en los programas de educación y formación es un aspecto importante y motivo de preocupación para la mayoría de los Estados miembros, el problema crucial es

¹⁰ El 24 % de los trabajadores sujetos a un contrato de duración determinada en 1997 pasó a estar desempleados un año más tarde, el 34 % obtuvo un contrato fijo y el 42 % restante se mantuvo en la misma situación.

¹¹ +5 % en Francia (mediados de 2003); +10 % en Irlanda (desde 2004); +7 % en el Reino Unido en octubre de 2003 (+14 % para los jóvenes en octubre de 2004).

garantizar el acceso a la formación para todos. Los grupos que mayor necesidad de formación tienen, a saber, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores de más edad, los empleados con contratos temporales o a tiempo parcial y los trabajadores de las empresas pequeñas son los que probablemente reciben menos formación.

Principales hechos y tendencias

Desde 1998 se ha registrado un aumento significativo en la participación de adultos en los programas de educación y formación en la UE. La participación de las mujeres es superior a la de los hombres, tanto en el conjunto de la UE como en la mayoría de los Estados miembros. Sin embargo, se observan importantes diferencias de un Estado miembro a otro. Así, en 2002 la tasa de participación era inferior al 5 % en Grecia, Francia, Portugal, Italia y España y superior al 16 % en el Reino Unido, Dinamarca, Suecia, Finlandia y los Países Bajos, con una media del 8,5 % en el conjunto de la UE.

Las tasas de participación varían considerablemente en función de la edad y del nivel de estudios. La participación es baja para el grupo de edad de 45-54 años y, en particular, para las personas entre 55-64 años de edad (3,3 %). Solamente el 2,3 % de las personas con un nivel de formación inferior al segundo ciclo de enseñanza secundaria participan en actividades de educación y formación, frente al 9,9 % de los que han completado dicho ciclo y el 15,8 % de los que han finalizado estudios superiores.

Los convenios colectivos relativos a la formación profesional continua contribuyen a reducir las amplias diferencias que existen en materia de formación. En las empresas en las que se han firmado convenios de este tipo, más de la mitad de los empleados participaron en actividades de formación profesional en 2000, frente a la tercera parte en las empresas en las que no existen dichos convenios. La media anual de horas de participación en estas actividades de formación es dos veces superior en las empresas en las que existen convenios (53 horas) que en las demás empresas (35 horas).

En cuanto a la oferta de formación en función del tamaño de la empresa, se observan diferencias notables en todos los Estados miembros, tanto en lo que respecta al número de trabajadores que siguen una formación como en la duración de la misma. En Italia, Grecia, España y Portugal menos del 10 % de los empleados de pequeñas empresas en las que no se han firmado convenios de este tipo participan en cursos de formación continua, frente al 40 % en los tres países nórdicos.

Esfuerzos en curso y repercusiones

A fin de aumentar la participación en la educación y la formación es preciso fomentar una cultura de la formación continua y sensibilizar a individuos y empresarios sobre los beneficios que aporta. Para ello es necesario aumentar la inversión en recursos humanos, en particular ofreciendo incentivos a las empresas y los individuos para que paguen a cambio de más formación, mejorar la información y el asesoramiento, coordinar mejor los sistemas de aprendizaje y perfeccionar la gestión de la calidad y de los procedimientos de evaluación, acreditación y certificación de la formación profesional continua.

En las Directrices de empleo para 2003 se solicitaba a los Estados miembros la aplicación de políticas destinadas a garantizar para 2010 en la UE un nivel de participación en programas de formación continua de al menos el 12,5 % de la población adulta en edad laboral y velar por que al menos el 85% de los jóvenes de 22 años en la UE completen el ciclo superior de enseñanza secundaria. Los Estados miembros deben demostrar su compromiso en favor de la formación continua traduciendo estos criterios de referencia en sus objetivos nacionales y

apoyándolos con las medidas oportunas. Es particularmente importante que los Estados miembros más rezagados en este contexto se fijen objetivos ambiciosos.

Deberá prestarse una especial atención a los trabajadores de más edad y a los trabajadores menos cualificados y, en general, a las personas en riesgo de desempleo y desempleo de larga duración. En este contexto, deberá alentarse a las empresas a que inviertan más en formación, principalmente para los grupos con más necesidades en este terreno. Para ello, es necesario que los gobiernos creen un clima propicio mediante la adopción de medidas de incentivación que favorezcan la inversión por parte de los empresarios.

La adquisición de competencias básicas en TIC debe ser parte integrante del esfuerzo para mejorar la empleabilidad, ya que la falta de competencias en este campo supone un obstáculo fundamental para la integración o reincorporación al mercado de trabajo. En algunos Estados miembros, las competencias básicas relacionadas con las TIC ya se han integrado en las medidas de activación.

La estrecha asociación entre las empresas, los interlocutores sociales, el sector público y los proveedores privados es crucial para determinar las necesidades de formación y mejorar el acceso a la formación para todos los grupos.

2.3. Igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre hombres y mujeres es una dimensión de la calidad en sí misma y depende en gran medida de los progresos realizados en otras dimensiones, tales como la formación continua, la conciliación entre la vida privada y la vida profesional o entre flexibilidad y seguridad en el empleo. La estrategia de Lisboa estableció el objetivo de lograr una tasa de ocupación femenina por encima del 60 % para 2010 y del 57 % para 2005. Esto supone no solamente la creación de más puestos de trabajo para las mujeres, sino también de empleos de más calidad. En la UE deben reducirse las disparidades entre hombres y mujeres que todavía persisten, ya sea en términos de empleo, desempleo, remuneración o distribución profesional y sectorial.

Principales hechos y tendencias

Si bien el desequilibrio en las tasas de empleo y desempleo de hombres y mujeres se ha reducido en los últimos años, las diferencias siguen siendo notables. En 2002, la tasa de ocupación femenina era todavía 17 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Las diferencias más acentuadas (por encima de 20 puntos porcentuales) se observan en Grecia, España, Italia, Luxemburgo e Irlanda y las menos importantes en Suecia, Finlandia y Dinamarca. En cuanto al desempleo, la diferencia de 2,5 puntos porcentuales registrada en 1998 descendió a 1,8 puntos en 2002. Las diferencias más pronunciadas se observan en Grecia, España, Italia y Francia. La tasa de empleo femenina en el conjunto de la UE sigue estando 4,4 puntos porcentuales por debajo del objetivo del 60 % fijado para 2010.

Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles más altos de la escala salarial y sobrerrepresentadas en los niveles más bajos. Mientras que en la UE la representación media femenina en el quintil superior de ingresos es únicamente del 32 %, alcanza el 60 % de todos los empleados en el quintil más bajo. Principalmente en Austria y el Reino Unido, los dos tercios de los trabajadores con el 20 % de los salarios más bajos eran mujeres. En 2000 (últimos datos disponibles) el salario medio bruto por hora de las mujeres en la UE era un 16 % inferior al de los hombres. Esta diferencia es por lo general menor en el sector público (11 %) que en el privado (22 %). Las disparidades salariales menos significativas, tanto en el

sector público como en el privado, se registraron en Italia y Bélgica y las más importantes en el Reino Unido, Austria, Alemania e Irlanda.

La segregación sectorial y profesional entre los hombres y las mujeres sigue siendo elevada (18 % y 25 % respectivamente) y no hay indicios de que vaya a reducirse. En los países con tasas elevadas de ocupación femenina, como es el caso de los países nórdicos, el nivel de segregación entre hombres y mujeres suele ser más importante.

Esfuerzos en curso y repercusiones

Como ya se señaló en las Directrices de empleo para 2003, las diferencias entre hombres y mujeres (empleo, desempleo y remuneración) en el mercado de trabajo deben reducirse sustancialmente a través de un enfoque integrador y con medidas específicas. Los Estados miembros deben adoptar políticas destinadas a lograr en 2010 una reducción sustancial de las disparidades salariales entre hombres y mujeres, a través de un enfoque polifacético que aborde los factores que subyacen a dichas diferencias, en particular la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, los sistemas de clasificación profesional y los sistemas de remuneración, la sensibilización y la transparencia. En las Directrices se hace también hincapié en la atención que debe prestarse a la conciliación entre la vida profesional y la vida privada y, especialmente, a la ampliación de la oferta de servicios de guarderías.

Los esfuerzos realizados por los Estados miembros para reducir las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al empleo y al desempleo son varios, desde la formación (Irlanda, Austria, Países Bajos y Luxemburgo), la revisión de los sistemas fiscales, de prestaciones sociales y de pensiones y los incentivos a las empresas (Bélgica, Irlanda, Suecia, Países Bajos, España y Francia), el fomento del espíritu empresarial (Grecia, Suecia y Luxemburgo) y la mejora de los servicios de cuidado de niños y de otras personas dependientes (Irlanda, Grecia, Italia y Reino Unido).

Si bien algunas de estas iniciativas parecen haber contribuido a reducir las diferencias entre hombres y mujeres, siguen siendo, no obstante, insuficientes, principalmente en lo que se refiere a la mejora en la oferta de servicios de cuidado de niños y de otras personas dependientes a fin de poder aprovechar plenamente la oferta de mano de obra femenina¹². Por otra parte, los sistemas fiscales y de prestaciones contienen todavía aspectos que disuaden a las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo.

Con respecto a las diferencias de remuneración, los esfuerzos realizados por los Estados miembros se han dirigido principalmente a reforzar la legislación para combatir la discriminación (Dinamarca, Suecia y el Reino Unido) y, en algunos casos, a intensificar la participación de los interlocutores sociales (Dinamarca, Irlanda y España). Sin embargo, han fracasado los esfuerzos políticos destinados a abordar de manera adecuada los factores subyacentes, en particular la segregación entre los sexos. Según se desprende de un estudio realizado recientemente por la Comisión, los principales factores asociados a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres son¹³: los distintos niveles de participación en el mercado de trabajo y las respectivas estructuras de carrera; los baremos salariales diferentes y los efectos de las políticas de remuneración y promoción en los hombres y las mujeres; por

¹² Véase la sección: Organización del trabajo y conciliación entre vida profesional y vida privada (punto 3.7).

¹³ Para más información véase también el documento de trabajo de los servicios de la Comisión: *Gender pay gaps in European labour markets*, SEC (2003)937 de 4.9.2003.

último cabe señalar la segregación horizontal en general y la concentración de las mujeres en los sectores y empleos peor remunerados.

Este proceso debe reunir a todos los agentes afectados, incluidos los interlocutores sociales.

2.4. Salud y seguridad en el trabajo

El elevado absentismo debido a los accidentes laborales y a las dolencias relacionadas con el trabajo y las enfermedades profesionales, así como el alto número de incapacidades permanentes de origen profesional, es la consecuencia más visible que pueden tener en el mercado laboral las malas condiciones de salud y seguridad en el trabajo. En 2000, se perdieron un total de 158 millones de días de trabajo en la Unión Europea, lo que corresponde a una media de 20 días por accidente. Aproximadamente unos 350 000 trabajadores tuvieron que cambiar de empleo como consecuencia de un accidente y casi 300 000 trabajadores sufren diversos grados de incapacidad permanente y otros 15 000 han quedado totalmente excluidos del mercado de trabajo¹⁴. Teniendo en cuenta la necesidad de atraer y mantener a más personas en el mercado de trabajo y en el contexto de una mano de obra más envejecida y, por consiguiente, más vulnerable, es preciso fomentar la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Principales hechos y tendencias

Con casi cinco millones de accidentes en 2000¹⁵ que han resultado en más de tres días de interrupción del trabajo, la Comisión considera que el número de accidentes es demasiado elevado, aun cuando la tasa de incidencia (definida como el número de accidentes de trabajo por 100 000 trabajadores) haya disminuido entre 1994 y 2000. En la UE, la tasa media de incidencia fue de 4 016 accidentes en 2000 con un resultado de más de tres días de interrupción del trabajo, frente a 4 539 en 1994 y 4 088 en 1999. Durante este periodo la tasa de incidencia disminuyó en todos los Estados miembros a excepción de España, Irlanda y Suecia.

Se observan asimismo importantes diferencias sectoriales en la distribución del número de accidentes, registrándose la tasa de incidencia más elevada en los sectores de la construcción, la agricultura, la pesca y la restauración y la hostelería, caracterizados por un número importante de trabajadores temporales y contratos irregulares.

Las enfermedades profesionales y las dolencias relacionadas con el trabajo se cuentan entre las principales consecuencias de unas condiciones deficientes de salud y seguridad en el trabajo. Según el módulo *ad hoc* sobre problemas de salud relacionados con el trabajo de la Encuesta de población activa y del estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre la percepción que tienen los trabajadores y los empresarios de las condiciones de trabajo, aumenta el número de trabajadores que sufren trastornos musculoesqueléticos, tales como dolor de espalda y otros trastornos causados por los movimientos repetitivos (52 %), así como estrés, depresión y ansiedad (18 %), además de cansancio general, problemas auditivos y enfermedades cardiovasculares.

Esfuerzos en curso y repercusiones

¹⁴ Fuente Eurostat.

¹⁵ Véase la nueva base de datos New Cronos de Eurostat, con datos recogidos con arreglo a la metodología ESAW (Estadísticas europeas sobre accidentes de trabajo).

En consonancia con la nueva estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo 2002-2006¹⁶, las Directrices de empleo para 2003 instan a los Estados miembros a adoptar las medidas oportunas para mejorar la salud y la seguridad y obtener una reducción sustancial de la tasa de incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales. En respuesta a las Directrices, cinco Estados miembros (Dinamarca, Grecia, Francia, Portugal y el Reino Unido) han establecido objetivos cuantitativos para la reducción del número de accidentes.

La nueva estrategia comunitaria en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo se centra en la necesidad de consolidar una cultura de la prevención de los riesgos, combinar diversos instrumentos políticos (legislación, diálogo social, medidas progresivas y mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos) y desarrollar asociaciones con todos los agentes interesados. La estrategia presenta un enfoque global del problema que tiene en cuenta los cambios en la organización del trabajo, así como una serie de riesgos emergentes como los trastornos musculoesqueléticos, el estrés y otros riesgos de carácter psicosocial.

Las directivas europeas en materia de salud y seguridad han dado un nuevo ímpetu a estas cuestiones y han fomentado el desarrollo de condiciones propicias a una reducción significativa del número de accidentes laborales. No obstante, no se ha avanzado tanto como se esperaba. Como se subraya en la estrategia, es preciso intensificar los esfuerzos emprendidos para la aplicación de las directivas en materia de salud y seguridad en el trabajo, a fin de que la protección en este ámbito sea una realidad tangible que contribuya a la mejora de la productividad y la calidad del trabajo.

Las políticas medioambientales pueden desempeñar también un papel importante en la promoción de la calidad del empleo, en particular en lo que respecta a la salud y la seguridad. A título de ejemplo, cabe recordar la propuesta REACH relativa a los productos químicos, que permite la aplicación de medidas de reducción de los riesgos.

2.5. Flexibilidad y seguridad

En el contexto de la mundialización, las reestructuraciones en curso y la evolución hacia una economía basada en el conocimiento, los mercados de trabajo europeos deben adaptarse mejor al cambio. Esto exige una mayor flexibilidad por parte de las empresas y los trabajadores en lo tocante a la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, las prácticas contractuales y la movilidad nacional o geográfica. Al mismo tiempo, la calidad debe ir acompañada de una seguridad adecuada para los trabajadores que facilite su integración y progresión permanente en el mercado de trabajo y fomente una mayor aceptación de los cambios.

Principales hechos y tendencias

El empleo a tiempo parcial representa un aspecto de la flexibilidad interna en las empresas. Se ha desarrollado de manera moderada desde 2000 (pasando del 18,6 % en ese año al 18,9 % en 2002). Las tasas más altas, que siguen en aumento, se observan en los Países Bajos, el Reino Unido, Alemania, Dinamarca y Bélgica. En los Países Bajos, las tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial declaran que no desean un empleo a tiempo completo. En Alemania y el Reino Unido, aproximadamente la mitad de los trabajadores a tiempo parcial han elegido esta modalidad a fin de poder ocuparse de niños u otras personas dependientes. Las tasas más bajas de trabajo a tiempo parcial se registran en Grecia, Portugal y España.

¹⁶ COM(2002) 118 «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)».

Persisten importantes diferencias en las tasas de empleo a tiempo parcial entre hombres y mujeres: más de un tercio de las mujeres frente al 6,3 % de los hombres trabaja a tiempo parcial.

El porcentaje de empleados con contratos de duración determinada se ha estancado desde 2000 con una tasa en torno al 13 %. Cabe señalar las importantes diferencias que existen a este respecto entre los Estados miembros. Las tasas más elevadas corresponden a España (31 %), Portugal (22 %) y Finlandia (16 %). A diferencia de lo que ocurre con el empleo a tiempo parcial, el porcentaje de mujeres con contratos temporales es sólo ligeramente superior al de los hombres.

No es fácil medir la dimensión relativa a la seguridad en el empleo. Desde una perspectiva dinámica, la seguridad se refiere a la capacidad de un individuo para permanecer y progresar en el mercado de trabajo, e incluye un salario digno, el acceso a la formación continua, unas condiciones de trabajo satisfactorias, una protección adecuada contra la discriminación y el despido injustificado, el apoyo en caso de pérdida de empleo y el derecho a transferir los derechos sociales adquiridos en caso de movilidad profesional. Mientras que el trabajo a tiempo parcial y temporal pueden servir para entrar en el mercado de trabajo y facilitar a determinados grupos de personas la participación en el mismo, la experiencia hasta la fecha ha demostrado que los trabajadores sujetos a este tipo de contratos experimentan mayor riesgo de sufrir discriminaciones en materia de remuneración y derechos de pensión y tienen menos oportunidades de participar en programas de formación continua y mejorar sus perspectivas de desarrollo profesional.

Esfuerzos en curso y repercusiones

En este contexto, las autoridades públicas podrían favorecer el trabajo a tiempo parcial en los casos en los que esté poco desarrollado modificando a tal efecto la legislación en vigor y los interlocutores sociales podrían mejorar la calidad de los empleos a tiempo parcial a través de los convenios colectivos.

A fin de facilitar la contribución de los contratos de duración determinada al funcionamiento del mercado de trabajo, los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían eliminar aquellos aspectos del marco contractual que puedan dar lugar a la aparición de un mercado de trabajo a dos velocidades, en el que los que ya estén dentro se beneficien de un elevado nivel de protección y un número mayor de excluidos sufran condiciones de empleo precarias. La aplicación de las directivas comunitarias relativas al trabajo temporal y a tiempo parcial es esencial para garantizar mayor igualdad de trato de los trabajadores con diferentes estatutos profesionales. Estos instrumentos deberían completarse con una directiva comunitaria sobre las agencias de trabajo temporal a fin de promover nuevas formas de flexibilidad en las empresas al tiempo que se ofrece una seguridad adecuada a los trabajadores en cuestión¹⁷.

A fin de lograr un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad es preciso garantizar a los trabajadores sujetos a contratos atípicos la igualdad en el acceso a la formación, a la asistencia sanitaria y a la protección social.

¹⁷ [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, presentada por la Comisión - COM(2002) 149 final, y propuesta modificada COM(2002) 701].

2.6. Inclusión y acceso al mercado laboral

La promoción de un mercado laboral inclusivo es uno de los tres objetivos generales de la nueva estrategia europea de empleo. Un mercado de trabajo inclusivo significa ofrecer a todos los ciudadanos en edad laboral, que deseen trabajar y estén capacitados para ello, la posibilidad de acceder al mercado de trabajo y permanecer en él.

Principales hechos y tendencias

En 2002, el 4,4 % de la población europea en edad de trabajar estaba inactiva pese a su voluntad manifiesta de ocupar un empleo. Entre los motivos invocados para justificar esta situación de inactividad, cabe señalar las responsabilidades familiares, la enfermedad o discapacidad, otras razones de falta de disponibilidad para el trabajo y la ausencia de motivación para buscar un empleo.

El desempleo de larga duración conlleva riesgos serios de exclusión del mercado de trabajo y permite evaluar la capacidad de las instituciones del mercado de trabajo para reincorporar a los trabajadores. En 2002, el desempleo de larga duración disminuyó ligeramente aunque siguió afectando a casi el 3 % de la mano de obra de la UE. Esta situación es habitual en Grecia e Italia, países en los que afecta a más del 5 % de la mano de obra. Por lo que respecta al conjunto de la Unión, las tasas de desempleo de larga duración son más elevadas entre las mujeres que entre los hombres, aunque esta situación se invierte en Finlandia, Irlanda, Suecia y el Reino Unido.

En la mayoría de los Estados miembros, los jóvenes se enfrentan a graves dificultades para acceder al mercado de trabajo. En 2002, el desempleo juvenil seguía siendo dos veces más elevado que la tasa global de paro, situándose por encima del 15 % en la UE. El desempleo juvenil es particularmente alto (del 20 % o más) en Finlandia, Francia, Grecia, Italia y España.

Los datos disponibles ofrecen resultados relativamente mediocres con respecto a la transición desde una situación de desempleo a otra de empleo. Únicamente el 40 % de las personas desempleadas en 1999 ocupaban un empleo en 2000. Las demás, o bien seguían estando desempleadas o se habían retirado del mercado de trabajo. Los tres países con mejores resultados son Portugal (61 %), Austria (54 %) y los Países Bajos (53 %).

Esfuerzos en curso y repercusiones

Las políticas de activación y de prevención tienen por objeto facilitar la transición desde el desempleo y la inactividad al empleo. Las Directrices de empleo han permitido realizar progresos importantes en ambos frentes. Sin embargo, según el último Informe conjunto sobre el empleo, solamente cinco Estados miembros han alcanzado el objetivo en materia de prevención y se requieren esfuerzos adicionales para mejorar la eficacia y la eficiencia de las medidas activas del mercado de trabajo. A fin de fomentar la integración permanente de las personas inactivas o desempleadas en el mercado de trabajo, en las Directrices de empleo para 2003 se pedía a los Estados miembros que ofrecieran a todos los desempleados una nueva oportunidad antes de que hubieran pasado seis meses en situación de desempleo, en el caso de los jóvenes, y doce meses, en el caso de los adultos, a través de programas de formación, reciclaje, prácticas laborales, empleo u otras medidas, y que procuraran que en 2010 al menos el 25 % de los desempleados de larga duración hubieran participado en una medida activa.

Entre los instrumentos del mercado de trabajo para promover la inclusión cabe señalar las políticas destinadas a hacer el trabajo rentable (véase el punto 2.1), la formación continua

(2.2) o la gestión positiva de la reestructuración de las empresas. Facilitar la participación de las personas alejadas del mercado de trabajo constituye otro elemento clave de la estrategia comunitaria en favor de la inclusión, que abarca otros ámbitos políticos como la vivienda, la asistencia sanitaria y los sistemas de protección social. El Informe conjunto sobre el empleo de 2003 examinará los progresos realizados por los Estados miembros en el marco de esta estrategia en favor de la inclusión.

2.7. Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada

La organización del trabajo y la conciliación entre la vida profesional y la vida privada dependen de una serie de factores que se abordan en el ámbito de otras dimensiones de la calidad del trabajo, a saber, la introducción de métodos y formas de trabajo más flexibles, incluido el horario de trabajo flexible, la oferta de estructuras adecuadas para el cuidado de niños y otras personas dependientes, un enfoque más equilibrado entre flexibilidad y seguridad, una aplicación más eficaz de la legislación existente en materia de salud y seguridad y, por último, la adaptación de los trabajadores a los cambios en el trabajo a través del aprendizaje permanente en la empresa.

Principales hechos y tendencias

La maternidad tiene un efecto negativo en las tasas de ocupación femenina. En 2002, la tasa media de empleo de las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 50 años y con un hijo de 0 a 6 años era 12,7 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos. Por el contrario, la tasa de empleo de los hombres tiende a aumentar con la paternidad; así, en 2002, la tasa de empleo de los hombres con hijos era 9,5 puntos porcentuales superior a la de los hombres sin hijos.

La diferencia en las tasas de empleo entre las mujeres con hijos y sin ellos es particularmente elevada en Irlanda (16,3 puntos porcentuales), Alemania (21,4) y Reino Unido (22,9). En estos países, al igual que en otros como España o Grecia en los que las diferencias están relativamente menos marcadas, la oferta de servicios de guarderías no es suficiente para responder a la demanda. En este contexto, cabe señalar que en el conjunto de la UE la proporción de mujeres que ejercen una actividad a tiempo parcial es cinco veces superior a la de los hombres (33 % y 6 % respectivamente).

Más del 10 % de los trabajadores de los Estados miembros de la UE hacen horas extraordinarias, excepto en Dinamarca, Irlanda y los Estados miembros meridionales. La proporción de empleados que hacen horas extraordinarias es mayor en Austria, los Países Bajos y el Reino Unido, países en los que casi el 30 % de todos los empleados hacen horas extraordinarias. En la gran mayoría de los Estados miembros, principalmente los países meridionales, la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo es reducida.

Esfuerzos en curso y repercusiones

La organización flexible del trabajo y la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes son requisitos imprescindibles para lograr la plena participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo. En la mayoría de los Estados miembros se han realizado esfuerzos para conciliar la vida profesional y la vida privada, entre los que merece destacar los siguientes: organización más flexible del trabajo y del tiempo de trabajo (Alemania, Bélgica y Francia), trabajo a tiempo parcial (Suecia, Luxemburgo e Irlanda), desarrollo del permiso parental (Dinamarca, Francia, Reino Unido, España y Países Bajos),

nuevas medidas, objetivos cuantitativos y plazos con relación a la provisión de servicios de guardería (Bélgica, Francia, Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, Grecia, España, Portugal y Suecia).

Sin embargo, la oferta de servicios de cuidado de niños dista mucho de alcanzar los objetivos establecidos en las Directrices de empleo para 2003, a saber, ofrecer servicios de guardería como mínimo al 90 % de los niños con edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños menores de tres años para 2010. Por consiguiente, deben redoblar los esfuerzos para ofrecer más y mejores servicios de cuidado de niños y de otras personas dependientes a fin de facilitar la opción entre trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial. La participación de los interlocutores sociales es una condición necesaria para alcanzar este objetivo.

La sociedad del conocimiento abre nuevas perspectivas para la calidad del empleo¹⁸, ya que propicia las condiciones que permiten transformar los empleos existentes, generar nuevos métodos de trabajo y nuevos modos de organizar el trabajo y fomentar mayor flexibilidad en el lugar de trabajo. El teletrabajo representa un ejemplo concreto de flexibilidad gracias a las TIC, ya que favorece nuevas formas de organización del trabajo y facilita la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, suprimiendo obstáculos a la movilidad y creando nuevas oportunidades de empleo para las personas excluidas hasta ahora del mercado de trabajo.

2.8. Diálogo social y participación de los trabajadores

El diálogo social constituye un factor clave para mejorar la calidad del trabajo y garantizar el éxito de la Estrategia europea de empleo. Los convenios colectivos constituyen, en particular, un instrumento importante a disposición de los interlocutores sociales para configurar las relaciones laborales y mejorar la calidad del trabajo. No obstante, es preciso mejorar asimismo otras formas de participación de los trabajadores, en particular los mecanismos de información y consulta, la participación en los comités de empresa y otros comités de personal, como los responsables de garantizar la aplicación de las normas de salud y seguridad¹⁹.

Principales hechos y tendencias

En 2000 (últimos datos disponibles), los convenios colectivos firmados por los interlocutores sociales europeos cubrían directamente a 70 millones de trabajadores. Teniendo en cuenta los procedimientos que extienden el ámbito de aplicación de estos convenios, el índice de cobertura (número de empleados cubiertos por un convenio colectivo en porcentaje del número de trabajadores) se sitúa de hecho en torno al 80 %. Con excepción del Reino Unido (donde el índice de cobertura es algo inferior al 30 %), este índice es relativamente alto en los demás Estados miembros, ya que más de dos tercios de los trabajadores están cubiertos por

¹⁸ Véase *Information Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment*. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, SEC(2002)372.

¹⁹ El Consejo no concluyó la elaboración de indicadores comunes para esta dimensión de la calidad en 2001. No obstante, propuso examinar varias posibilidades: evaluación del nivel de representación de los trabajadores; porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos; días de trabajo perdidos a causa de conflictos laborales; porcentaje de trabajadores con representación sindical reconocida, cobertura de los comités de empresa y otras formas de representación de los trabajadores y densidad sindical. El análisis de este capítulo se basa en diversos documentos en los que figuran datos comparables: acuerdos colectivos y días perdidos por causa de la conflictividad laboral.

convenios colectivos. Los índices más elevados (por encima del 90 %) se registran en Austria, Bélgica, Suecia, Francia y Grecia.

Por lo que se refiere al número de días de trabajo perdidos por causa de conflictos laborales, las cifras varían en función del país y del año considerado. La experiencia reciente indica que los años con menos conflictos laborales (1997, 1999 y 2002 con una pérdida de 37, 32 y 42 días de trabajo por cada 100 trabajadores respectivamente) van precedidos de años de gran conflictividad laboral (54 en 1996, 54 en 1998 y 61 en 2000). Las tasas medias más altas para el periodo 1997-2001 corresponden a España, Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia y Finlandia, mientras que se registraron tasas muy bajas en Austria, Luxemburgo, Suecia, Alemania y los Países Bajos²⁰.

Esfuerzos en curso y repercusiones

En el transcurso de los últimos años, la ampliación de las negociaciones colectivas a nuevos ámbitos políticos, algunos relacionados con la calidad, puede considerarse una evolución positiva. Cuatro ámbitos merecen destacarse en este contexto: 1) convenios colectivos sobre la formación continua en Bélgica, Finlandia, Alemania (industria metalúrgica en Baden Wurtemberg), Italia y Portugal; 2) igualdad de oportunidades con objeto de reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (Bélgica, Finlandia, Países Bajos e Irlanda), combatir la discriminación por motivos de raza (Francia, Dinamarca e Irlanda), aumentar la tasa de participación de las personas con discapacidad (Bélgica, Italia e Irlanda) y prevenir la discriminación por razón de edad (Dinamarca y Austria); 3) convenios colectivos en el ámbito de la salud y la seguridad en relación con la prevención y el tratamiento del estrés (Bélgica), el bienestar y el entorno psicológico en el trabajo (Dinamarca) y el exceso de carga de trabajo (Países Bajos); 4) convenios colectivos sobre la flexibilidad y la conciliación entre vida profesional y vida privada con especial atención al permiso parental (Suecia), el permiso por circunstancias familiares, la organización del trabajo en función de las necesidades familiares (Bélgica, Grecia, Italia y Países Bajos), los permisos sabáticos (Finlandia), los servicios de guardería (Grecia, Irlanda y Países Bajos), el trabajo flexible y el teletrabajo (Italia, Austria y Dinamarca) y, por último, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal (Italia y Alemania). La amplia cobertura eficaz de los trabajadores que ofrecen los convenios colectivos en la mayoría de los países de la UE puede considerarse como un elemento importante de la calidad de las relaciones entre los interlocutores sociales en la medida en que contribuye a modernizar las condiciones de trabajo y a articular mejor las necesidades económicas y sociales.

Existen asimismo diversas iniciativas destinadas a aumentar la participación general de los trabajadores, desde los pactos nacionales bipartitos y tripartitos en un amplio número de Estados miembros (entre otros, Bélgica, Finlandia, Irlanda Portugal y más recientemente los Países Bajos) hasta los procesos de consulta en Irlanda y el Reino Unido sobre la aplicación de la Directiva comunitaria sobre información y consulta (2002/14/CE). En Irlanda, el *National Center for Partnership and Performance* fomenta las prácticas asociativas en el lugar de trabajo y, en general, se observa un aumento de los acuerdos de asociación en el

²⁰

Es preciso señalar la dificultad de evaluar la pertinencia de los datos relativos a los conflictos laborales como indicador de la calidad de las relaciones entre los interlocutores sociales. En algunos casos, un nivel reducido de conflictos puede considerarse como una señal de buenas relaciones, junto con un alto nivel de afiliación sindical y un marco reglamentario y legislativo más adecuado. No obstante, puede también indicar una pérdida de la influencia de los sindicatos o el temor de los trabajadores a perder su empleo en un contexto marcado por un alto nivel de desempleo o de inseguridad.

Reino Unido e Irlanda. En Italia, se han creado nuevas estructuras participativas en distintos niveles gracias a una serie de acuerdos sectoriales.

Los interlocutores sociales europeos han acordado un programa de trabajo conjunto para el periodo 2003-2005 que incluye una serie de cuestiones, tales como el estrés en el trabajo, la igualdad de oportunidades y diversas orientaciones para hacer frente a las consecuencias sociales de las reestructuraciones, además del seguimiento de su acuerdo sobre el teletrabajo y las medidas relativas al desarrollo permanente de las cualificaciones y las competencias. Estas cuestiones merecerían ser abordadas también en el marco del diálogo social europeo.

2.9. Diversidad y no discriminación

El Tratado de la UE y la legislación comunitaria establecen el principio de la igualdad de trato para todos los trabajadores sin discriminación por razón de sexo, edad, discapacidad u origen étnico. Por encima de esta obligación jurídica, cada vez más organizaciones reconocen que sólo pueden funcionar adecuadamente si favorecen la gestión de la diversidad. La gestión de la diversidad puede definirse como la respuesta a las necesidades de una mano de obra multicultural y la sensibilización de los trabajadores y los directivos con respecto a las diferencias asociadas al sexo, la raza, la edad y la nacionalidad con el propósito de aprovechar al máximo el potencial productivo de todos los trabajadores²¹.

Principales hechos y tendencias

La tasa de empleo en el grupo de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años pasó del 36,6 % en 1998 al 40,1 % en 2002. Pese a ello, la diferencia con la tasa global de empleo se ha reducido escasamente desde 1998 (pasando de 24,8 puntos porcentuales en 1998 a 24,2 en 2002). La tasa de ocupación femenina en este grupo de edad (30,5 %) es muy inferior a la masculina (50,1 %). En este contexto, se observan claras diferencias de un Estado miembro a otro.

La situación de los ciudadanos no comunitarios en el mercado de trabajo de la UE es considerablemente peor que la de los nacionales comunitarios²². En 2002, la tasa global de empleo para los ciudadanos de terceros países era de casi el 53 % frente al 66 % para los ciudadanos comunitarios. En el caso de las mujeres no comunitarias, las diferencias son más importantes (41 % frente a 59 %), con tasas de empleo particularmente bajas en Bélgica (18 %) y Francia (29 %). Las diferencias se acentúan cuando se tienen en cuenta las competencias: la tasa de empleo para los ciudadanos comunitarios altamente cualificados era de aproximadamente el 83 % a nivel de la UE, frente al 66 % en el caso de los ciudadanos no comunitarios con el mismo nivel de cualificaciones. Las diferencias más importantes se observan en los países nórdicos, Francia y Bélgica.

Las personas con discapacidad son relativamente más vulnerables a quedar excluidas del mercado de trabajo. Únicamente el 39 % de las personas con discapacidad tiene un empleo frente al 60 % para el conjunto de la población²³. Más del 14 % de la población en edad

²¹ Ellis, C. y Sonenfield, J.A. (1994) *Diverse Approaches to Managing Diversity*, Human Resource Management, Vol.3, No.1, pp.79-109.

²² No se dispone de datos comparables a nivel de la UE con respecto a la situación en el mercado de trabajo de los migrantes o de las minorías étnicas como tales, por lo que se utiliza el criterio de la ciudadanía a modo de aproximación.

²³ Discapacidad y participación social en Europa, Comisión Europea, Eurostat, tema 3 «Población y condiciones sociales», 2001.

laboral sufre alguna discapacidad, lo que supone aproximadamente 26 millones de personas en edad de trabajar²⁴ en la actual Unión Europea. Esta cifra aumentará sin duda con la ampliación a 25 Estados miembros²⁵, donde una de cada 25 personas (no necesariamente en edad de trabajar sino incluidas las personas de más edad) sufre alguna forma de discapacidad que limita sus actividades cotidianas. Además, el número de personas con discapacidad en la Unión Europea seguirá aumentando como consecuencia del envejecimiento de la población.

Esfuerzos en curso y repercusiones

La mayoría de los Estados miembros destacan la necesidad de proseguir los esfuerzos de integración haciendo más hincapié en la coordinación de las políticas de contratación de personas con discapacidad y las políticas para combatir la discriminación. Algunos Estados miembros (Austria, Alemania, Irlanda y el Reino Unido) han fijado objetivos nacionales para el empleo de las personas con discapacidad. En general, la falta de datos dificulta la evaluación de los progresos realizados. En cualquier caso, las disparidades que se observan actualmente con respecto a la tasa de empleo exigen el refuerzo de las medidas políticas preventivas y activas que faciliten la integración de estas personas en el mercado de trabajo, junto con unas condiciones de trabajo apropiadas y la diversificación de las relaciones contractuales.

A fin de aumentar las tasas de empleo en el grupo de personas con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años, algunos Estados miembros han introducido incentivos para que los empresarios mantengan y contraten a trabajadores de más edad y sanciones para evitar que sean despedidos. La mayoría de los Estados miembros han reformado los sistemas de pensiones y han introducido condiciones más estrictas para acceder a la jubilación anticipada. No obstante, el aumento de la tasa de ocupación de las personas de más edad exige la adopción de estrategias nacionales globales y de medidas más específicas que incluyan no sólo incentivos económicos sino también estrategias de aprendizaje permanente y condiciones de trabajo apropiadas. En efecto, el objetivo de Lisboa de alcanzar una tasa de empleo del 50 % para los trabajadores de más edad en 2010 y aumentar para ese mismo año la edad efectiva de jubilación en cinco años, conforme a lo solicitado en el Consejo Europeo de Barcelona, sólo podrá lograrse con importantes cambios políticos.

Por lo que respecta a los migrantes, es importante aprovechar la experiencia adquirida y las cualificaciones obtenidas anteriormente fuera de la UE, mediante el reconocimiento y la evaluación adecuada de su formación formal e informal. A pesar de los esfuerzos realizados por los interlocutores sociales en este sentido, deben adoptarse medidas más efectivas para erradicar la discriminación en el lugar de trabajo. La mejor integración de los inmigrantes es aun más necesaria si cabe a la luz de los nuevos flujos de inmigración.

Como se subraya en la comunicación sobre discapacidad que la Comisión prevé adoptar a finales de 2003, los Estados miembros deben hacer todo lo posible para aplicar una integración efectiva de la discapacidad en sus políticas de empleo a fin de lograr una mejor integración de las personas con discapacidad. En particular, las medidas activas del mercado de trabajo deberían tener más en cuenta las necesidades heterogéneas de estas personas.

²⁴ Con excepción de Suecia, ya que no se dispone de datos relativos a este país en el PHCE.

²⁵ Véase Países candidatos Eurobarómetro 2002.1: Situación social en los países candidatos a la adhesión a la UE.

A fin de evaluar los progresos realizados en la consecución de este objetivo es necesario que los Estados miembros elaboren mejores estadísticas sobre la situación de las personas con discapacidad.

2.10. Rendimiento general del trabajo

Como ya se ha señalado anteriormente, se observa un vínculo positivo entre calidad del empleo, productividad y rendimiento general del trabajo²⁶.

Principales hechos y tendencias

Las curvas de crecimiento económico y de productividad en la UE se han distanciado considerablemente en los últimos años. En comparación con la primera mitad de la década de los 90, durante el periodo 1996-2002 hemos asistido a un incremento significativo de la contribución del trabajo al PIB de la UE, neutralizado en parte por una menor contribución de la productividad laboral. El aumento de la productividad por trabajador, que era del 2 % en los años ochenta y segunda mitad de los noventa, descendió al 1 % en el periodo 1996-2002, en el que la productividad por hora se situó en el 1,4 %, es decir, un punto porcentual por debajo del registrado en la primera mitad de los noventa.

Mientras que a corto plazo el aumento de la productividad parece evolucionar inversamente al crecimiento del empleo –por ejemplo debido al excedente de mano de obra durante los periodos de recesión– a largo plazo, el aumento de la productividad depende del ritmo del progreso tecnológico. Utilizar al máximo la parte de la población activa empleada sin sacrificar el aumento de la productividad es un objetivo claro y deseable: más personas con empleo y más productividad. Proseguir las reformas necesarias del mercado de trabajo puede generar un periodo de crecimiento de la productividad por debajo del potencial pleno, pero esto no debe considerarse, de ningún modo, una solución de compromiso. Una tasa de empleo más elevada supone inevitablemente un aumento del PIB per cápita sin consecuencias negativas para el crecimiento a largo plazo de la productividad de la mano de obra existente. Por otra parte, la reforma de los mercados de trabajo no es óbice para proseguir los esfuerzos encaminados a estimular la inversión y el progreso técnico. Por lo tanto, ninguna razón impide a los responsables políticos actuar simultáneamente en ambos frentes.

El aumento de la productividad en la UE es desalentador si se compara con los Estados Unidos, en particular en los servicios usuarios de TIC que, por sí solos, representan el 21 % del empleo total. Mientras que los resultados de la UE son mejores en la industria manufacturera que utiliza TIC, este sector representa únicamente el 6 % del empleo total²⁷. El progreso tecnológico depende de las inversiones (incluidos los activos materiales, la educación, la formación e I+D). Los cambios organizativos a nivel de la empresa que permiten una mejor combinación de las inversiones y una mano de obra más formada contribuirán a aumentar la eficacia de la correspondencia entre capital y mano de obra y, por ende, la productividad. El Informe sobre el empleo en Europa en 2003 ha demostrado que la distribución de las competencias en el conjunto de la economía puede incidir en el crecimiento de la productividad. Las conclusiones del informe subrayan la importancia que revisten las políticas educativas y de formación que fomentan una amplia difusión de los conocimientos.

²⁶ Véase el punto 2.2. En el informe *Empleo en Europa 2000* puede encontrarse un análisis de la relación entre productividad y calidad del empleo.

²⁷ Véase el capítulo 2 del informe *Empleo en Europa 2003*.

Por lo que respecta al nivel educativo, el porcentaje medio de la población en el grupo de edad de 25 a 64 años que ha completado al menos el ciclo superior de enseñanza secundaria pasó del 62,2 % en 1999 al 64,6 % en 2000. Se observan importantes diferencias en función del sexo, la edad y la situación laboral. El porcentaje correspondiente a los hombres (66,9 % en 2002) sigue siendo más elevado que el de las mujeres (62,4 %). La tasa correspondiente al grupo de edad 55-64 es particularmente bajo (49,6 %). Lo mismo ocurre para los desempleados (59,3 %) y los inactivos (45 %) frente a las personas con trabajo (72,1 %). Se observan claras diferencias de un Estado miembro a otro, correspondiendo las tasas más bajas en 2002 a Portugal (20,1 %), España (46,1 %) e Italia (49,6 %) y las más altas a Suecia (87,1 %), Reino Unido (86,3 %) y Finlandia (84,4 %).

Esfuerzos en curso y repercusiones

La estrategia de Lisboa ha definido un marco amplio para aumentar la productividad a largo plazo, utilizando todos los instrumentos disponibles para estimular el progreso tecnológico, al mismo tiempo que se incentiva el crecimiento intensivo en mano de obra, que debe aumentar a medio plazo para lograr el pleno empleo. En un mundo globalizado, la competitividad de las empresas puede reforzarse mediante la creación y la difusión de conocimientos que, junto con la innovación y las competencias, figura entre los motores del crecimiento.

Estos factores dependen del nivel y del carácter persuasivo de la educación, la formación, el aprendizaje en activo y las actividades de I+D. Una mano de obra altamente cualificada contribuirá a reducir los costes de aplicación de las nuevas tecnologías y ayudará a las personas menos preparadas a trabajar con ellas. La actualización de las competencias adquiridas mejora la competitividad, ya sea directamente mediante un refuerzo del contenido de las mismas en los procesos de producción o, indirectamente, a través de la difusión de los conocimientos. Por consiguiente, toda inversión en recursos humanos y en formación puede contribuir a invertir la ralentización que acusa el crecimiento de la productividad laboral.

La formación continua para todos pasa a ser un elemento central de toda estrategia destinada a aumentar la productividad. La propagación masiva de los conocimientos es imprescindible para mejorar y difundir el recurso a las nuevas tecnologías en todos los sectores de la economía y para evitar la segmentación del mercado de trabajo entre trabajadores con distintos tipos de formación. En este contexto, algunos Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para aumentar el nivel de estudios de los trabajadores y alcanzar el objetivo definido en las Directrices de empleo de lograr en 2010 que el 85 % de los jóvenes de 22 años de edad completen el segundo ciclo de enseñanza secundaria.

Otras dimensiones de la calidad del empleo contribuyen asimismo a mejorar la productividad: mejora del diálogo social y de las relaciones laborales; aumento de la flexibilidad; adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo y mayor equilibrio entre flexibilidad y seguridad; desarrollo de perspectivas de carrera más interesantes para los trabajadores y, por último, mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Las políticas de los Estados miembros deberían tener en cuenta la dinámica operativa de este círculo virtuoso y aprovechar las interacciones positivas entre calidad y productividad.

ANEXO 1 INDICADOR DE CALIDAD DEL TRABAJO: LISTA APROBADA POR EL CONSEJO

ANNEXO 2 INDICADORES DE LA CALIDAD DEL TRABAJO

- Se proporcionan los últimos datos disponibles
- Salvo que se indique lo contrario, los datos proceden de la fuente indicada en la propuesta del Comité de Empleo

1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL EMPLEO

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

1. Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo y dentro del empleo, por nivel de salarios

(fuente: Panel de Hogares de la Comunidad Europea – ECHP).

Situación a t Situación a (t-1)	1er decil	2º decil	3er decil	4º-10º decil	Carencia de empleo ²⁸	Total
1er decil						100
2º decil						100
3er decil						100
4º-10º decil						100
Carencia de empleo						100

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

2. Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo y dentro del empleo, por tipo de contrato (fuente: ECHP)

Situación a t Situación a (t-1)	Contrato fijo	Contrato de duración determinada	Carencia de empleo	Total
Contrato fijo				100
Contrato de duración determinada				100
Carencia de empleo				100

3. Satisfacción con el tipo de trabajo del actual empleo (fuente: ECHP).

²⁸

La carencia de empleo abarca tanto el desempleo como la inactividad.

2. CUALIFICACIONES, FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

4. Porcentaje de población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación

(fuente: Encuesta de población activa–EPA).²⁹

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

5. Porcentaje de población en edad laboral que participa en actividades de educación y formación por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 25-64 años), situación laboral y niveles de estudios (fuente: EPA).

6. Porcentaje de mano de obra que participa en acciones de formación relacionadas con el empleo, desglosado por sexo, categoría de edad y actividad económica (fuente: Encuesta sobre formación profesional continua - CVTS).

7. Porcentaje de mano de obra que utiliza ordenadores en casa y/o en el lugar de trabajo a efectos laborales a) con y b) sin formación informática relacionada con el empleo (fuente: Encuesta de Eurobarómetro sobre las TIC y el empleo, noviembre de 2000).

3. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

8. Coeficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas (fuente: ECHP).

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

9. Coeficiente del índice de salarios por hora de las mujeres en relación con el de los hombres en empleos retribuidos de más de 15 horas, habida cuenta del sector de actividad, ocupación y edad (fuente: ECHP).

10. Diferencia entre los índices de empleo de las mujeres y de los hombres (fuente: EPA).

11. Diferencia entre los índices de desempleo de las mujeres y de los hombres (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo).

12. Segregación basada en el sexo, por sector: La media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media en cada sector. Las diferencias se suman para obtener una cifra total relativa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La cifra se presenta como proporción sobre el total de empleo (fuente: EPA).

13. Segregación basada en el sexo, por profesión: La media nacional de empleos ocupados por mujeres y hombres en relación con la media en cada profesión. Las diferencias se suman para obtener una cifra total relativa a la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La cifra se presenta como proporción sobre el total de empleo (fuente: EPA).

²⁹ Incluidas la enseñanza básica y la formación profesional continua. Excluida la formación recreativa.

4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

14. La evolución del índice de incidencia, definido como el número de accidentes de trabajo por 100 000 personas con empleo (fuente: Estadísticas europeas de accidentes del trabajo - EEAT).

5. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

15. Número de trabajadores que trabajan voluntaria e involuntariamente a tiempo parcial expresado en porcentaje del número total de trabajadores, así como número de trabajadores que, voluntaria o involuntariamente, tienen contratos de duración determinada, expresado en % del número total de trabajadores (fuente: EPA).

Esta cifra deberá ir acompañada de información sobre la medida en que los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada disfrutan de derechos legales y de protección social equivalentes proporcionados respecto de los trabajadores a tiempo completo y con empleo de carácter permanente.

6. INCLUSIÓN Y ACCESO AL MERCADO LABORAL

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

16. Transiciones entre empleo, desempleo e inactividad (fuente: EPA).

Situación a t Situación a (t-1)	Empleo	Desempleo	Inactividad	Total
Empleo				100
Desempleo				100
Inactividad				100

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

17. Transición de personas desempleadas al empleo y la formación (fuente: EPA).

Situación a t	Formación	Carencia de empleo	Empleo	Total (t-1)
Formación				
Carencia de empleo				
Empleo				
Total (t)				

18. Índice total de empleo (fuente: EPA).

19. Índice de empleo por categoría principal de edad y niveles de estudios (fuente: EPA).

20. Índice total de desempleo de larga duración por sexo (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo).

21. Porcentaje de personas de 18 a 24 años con estudios secundarios de primer ciclo (CINE nivel 2) o menos y que no participan en cursos de enseñanza o formación adicional, por sexo y situación laboral (fuente: EPA).

22. Cociente de desempleo juvenil: desempleados de 15 a 24 años de edad como porcentaje de la población de 15 a 24 años de edad (fuente: series armonizadas de Eurostat sobre el desempleo).

7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA PRIVADA

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

23. Diferencia absoluta en los índices de empleo sin la presencia de hijos y con la presencia de un hijo de 0 a 6 años de edad, por sexo (categoría de edad 20 -50) (fuente: EPA).

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

24. Niños en guarderías y similares (a excepción de los cuidados por algún miembro de la familia) como porcentaje del total de niños en la misma categoría de edad. Desglosado por edades correspondientes a edad anterior al sistema preescolar no obligatorio, al sistema preescolar no obligatorio o equivalente y a la educación primaria obligatoria (fuente: fuentes nacionales – de momento, este indicador puede medir tendencias tan sólo dentro del Estado miembro).

25. Número de trabajadores que han abandonado su último trabajo por responsabilidades familiares o por motivos de formación en los últimos doce meses con intención de reintegrarse al trabajo pero que no están disponibles de momento para trabajar (por los mismos motivos por los que abandonaron su último trabajo) como % del total de trabajadores, por sexo (fuente: EPA).

8. DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Aunque reconoce las grandes diferencias en cuanto a acuerdos, prácticas y tradiciones entre los Estados miembros, el Comité considera que el mejor enfoque consiste en determinar una serie o lista de indicadores y propone examinar urgentemente, entre otras, las siguientes posibilidades:

- medición del grado de representación y participación de los trabajadores;
- el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos;
- la evolución del número de días de trabajo perdidos (por 1 000 trabajadores) a causa de conflictos laborales, por actividad económica (NACE), medición de tendencias en cada Estado miembro;
- la proporción de los trabajadores que disponen de representación sindical reconocida;
- la cobertura de los comités de empresa y otras formas de representación y participación; y
- el grado de afiliación sindical.

9. DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

26. Diferencia en la tasa de empleo del grupo de edades de 55-64 (fuente: EPA).

27. Diferencia entre los índices de empleo y desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel en comparación con los índices generales (fuente: fuentes nacionales en la actualidad).

28. La diferencia entre los índices de empleo y desempleo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la diferencia entre cualificaciones de bajo nivel y de alto nivel, en comparación con los índices generales (fuente: fuentes nacionales en la actualidad).

10. RENDIMIENTO GENERAL DEL TRABAJO

INDICADOR CLAVE RECOMENDADO

29. Crecimiento de la productividad laboral, en términos de la modificación porcentual de los niveles de PIB per cápita de la población que tiene trabajo y por hora trabajada, en % (fuente: Eurostat, DG ECFIN).

INDICADORES DE CONTEXTO RECOMENDADOS

30. Producción anual total dividida por el número de trabajadores empleados y de horas trabajadas (fuente: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (jornada laboral)).

31. Porcentaje de la población en edad laboral con estudios secundarios de nivel superior completos (CINE nivel 3) por sexo, categoría de edad (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 y 25-64 años) y situación laboral (fuente: EPA).

ANEXO 2

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo y dentro del empleo, por nivel de salarios (1999-2000)	Del 1 ^{er} decil al 2 ^o y 10 ^o decil	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	24
	Del 1 ^{er} decil a la carencia de empleo	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	23
	Del 2 ^o decil al 3 ^{er} y 10 ^o decil	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	30
	Del 2 ^o decil a la carencia de empleo	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	11
	Del 3 ^{er} decil al 4 ^o y 10 ^o decil	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	32
	Del 3 ^{er} decil a la carencia de empleo	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	8
2. Transiciones entre la carencia de empleo y el empleo y dentro del empleo, por tipo de contrato (1999-2000)	De contrato de duración determinada a contrato fijo	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	35
	Permanencia con un contrato de duración determinada	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	39
	De contrato de duración determinada a carencia de empleo	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	22
3. Satisfacción con el empleo actual	1999	5,1	4,7		4,9	4,3	4,5	4,6	3,9	:	4,3		4,8	4,2		:	4,4
	2000	5,2	4,6		4,9	4,3	4,4	4,7	4	:	4,2		4,8	4,2		:	4,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4. Participación en actividades de educación y formación	1998	:	4,4	5,3	19,8	4,3	16,1	2,7	1,0	:	4,8	5,1	12,9	3,0	:	:	5,2
	2002	7,5	6,5	5,8	18,4	5,0	18,9	2,7	1,2	7,7	4,6	7,7	16,4	2,9	18,4	22,3	8,5
6. Porcentaje de trabajadores que participan en cursos de formación profesional (1999)	Empresas con convenios	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Empresas sin convenios	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. Porcentaje de mano de obra mayor de 15 años con formación en TIC relacionadas con el empleo	2001	35,5	17,7	35,6	53,2	19,5	45,4	25,3	17,6	28	20	39,2	39,5	11,6	45,5	33,8	29,1
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	27
8. Diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (2000)	Sector público	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	12%
	Sector privado	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	21%
10. Diferencia en las tasas de empleo de las mujeres y los hombres en puntos porcentuales	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	-18
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	-17
11. Diferencia en las tasas de desempleo de las mujeres y los hombres en puntos porcentuales	2001	1	1,6	0,1	1	7,9	1,1	3,3	8,6	-0,2	5,6	1	0,9	1,9	-0,7	-1,1	2,1
	2002	0,4	1,6	-0,4	0,2	8,4	0	2,1	8,4	-0,6	5,2	1,8	0,5	1,9	-0,8	-1,1	1,8
12. Segregación basada en el sexo, por sector	2001	20,3	18,1	18,2	19,0	19,3	17,7	21,9	17,4	15,5	20,7	15,2	19,6	18,1	21,3	21,2	18,7
	2002	20,3	18,2	18,1	18,5	19,4	17,7	21,6	17,5	15,5	21,0	15,4	19,7	16,7	22,1	21,5	18,8
13. Segregación basada en el sexo, por profesión	2001	27,2	26,1	27,0	28,1	24,9	25,1	29,6	26,6	21,7	26,7	21,9	26,8	25,0	26,3	28,0	26,7
	2002	27,7	25,3	26,9	28,3	25,2	25,1	29,4	26,3	21,8	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,8	26,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Accidentes laborales (número de accidentes por 100 000 trabajadores y tendencia)	1998	3 321	5 112	4 958	3 203	6 546	3 435	4 920	2 936	1 433	4 105	4 719	3 309	5 505	1 329	1 512	4 094
	2000	3 056	4 213	4 757	2 866	7 052	3 046	5 030	2 595	1 027	4 049	4 891	4 095	4 863	1 475	1 607	4 021
15. Empleo a tiempo parcial (en % del empleo)	2001	18,2	18,5	20,9	20,2	7,9	12,2	16,3	4,0	16,4	8,4	10,4	42,2	11,0	21,1	24,6	17,8
	2002	20,2	19,1	21,4	20,0	7,9	12,8	16,1	4,5	16,5	8,6	10,6	43,9	11,2	21,5	24,9	18,1
15. Contratos de duración determinada (en % del empleo)	2001	7,8	8,8	12,4	9,2	31,7	16,4	14,6	12,6	5,2	9,8	5,6	14,3	20,4	15,2	6,7	13,3
	2002	7,1	8,1	11,9	9,1	31,0	16,0	13,9	11,2	5,4	9,9	5,1	14,4	21,7	15,2	6,3	13,0
16. Transiciones entre empleo, desempleo e inactividad (1999-2000)	Desempleo a empleo	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	40
	Permanencia en el desempleo	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	36
	Desempleo a inactividad	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	24
17. Transición de personas desempleadas al empleo y la formación (1999-2000)	Carencia de empleo a empleo	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			25
	Carencia de empleo a formación	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			4
	Permanencia en la carencia de empleo	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			72
18. Índice total de empleo	2001	68,5	59,9	65,8	76,2	57,7	68,1	62,8	55,4	65,7	54,8	63,1	74,1	68,7	74,0	71,7	64,1
	2002	69,3	59,9	65,3	75,9	58,4	68,1	63,0	56,7	65,3	55,5	63,7	74,4	68,2	73,6	71,7	64,3
20. Índice total de desempleo de larga duración, por sexo (2002)	Hombres	0,6	3,1	3,9	0,8	2,3	2,5	2,3	3,0	1,7	4,1	0,6	0,6	1,4	1,2	1,4	2,6
	Mujeres	1,1	4,1	4,1	1,0	6,3	2,0	3,3	8,3	0,7	7,2	1,0	0,8	2,2	0,8	0,7	3,6

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
21. Porcentaje de personas de 18 a 24 años con estudios secundarios de primer ciclo (CINE nivel 2) o menos y que no participan en cursos de enseñanza o formación adicional, por sexo y situación laboral (2002)	Hombres	8,8	14,9	12,6	13,8	35,4	12,6	14,9	20,1	18,5	27,9	14,4	15,7	52,9	11,4	:	21,4
	Mujeres	10,3	9,9	12,6	17	22,3	7,3	11,9	12,3	10,8	20,7	19,6	14,3	38,1	9,3	:	16,2
22. Cociente de desempleo juvenil	2001	3,2	6,1	4,2	5,7	9,1	10,3	7,0	10,1	3,3	10,2	2,6	4,0	4,6	5,9	7.7	7,0
	2002	3,7	6,3	4,9	5,2	9,5	10,8	7,4	9,6	3,9	9,7	2,8	3,9	5,5	6,4	7.8	7,2
23. Repercusión de la presencia de un hijo en el empleo: diferencia absoluta en los índices de empleo sin la presencia de hijos y con la presencia de un hijo de 0 a 6 años de edad, por sexo (2002)	Hombres	-5,4	-10,6	-7,9	:	-13,1	:	-9,9	-14,3	-6,5	-14,2	-8,3	-4,7	-10,6	:	-4.8	-9,5
	Mujeres	8,9	3,1	21,4	:	8,8	:	11,5	5,2	16,3	4,9	5,4	11,5	-1,4	:	22.9	12,7
Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
La evolución del número de días de trabajo perdidos (por 1 000 trabajadores) a causa de conflictos laborales	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997-2001 media		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Tasa de empleo del grupo de edades de 55-64	1998	28,4	22,9	37,7	52,0	35,1	36,2	28,3	39,0	41,7	27,7	25,1	33,9	50,0	63,0	49.0	36,6
	2002	30,0	26,7	38,4	57,8	39,7	47,8	34,8	39,7	48,1	28,9	28,3	42,3	50,9	68,0	53.5	40,1
30. Crecimiento de la productividad laboral per capita	2001	0,2	-0,6	0,1	1,1	0,3	-0,6	0,3	4,5	2,6	0,1	-4,1	-0,5	0,3	-0,8	1.5	0,4
	2002	1,4	0,9	0,8	2,3	0,7	1,3	0,5	4,2	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	0,3	1,7	1.1	0,7
PIB por hora trabajada * (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	100