

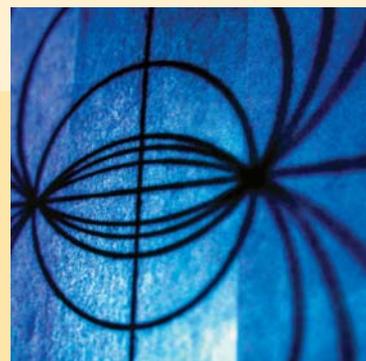


Una nueva organización del tiempo a lo largo de la vida laboral

Ficha informativa

«La Comisión Europea ha [...] invitado a replantearse la forma en que se distribuyen los períodos de trabajo, ocio, educación y asistencia a familiares durante todo el ciclo vital.»

Comisión Europea, octubre de 2001



CONTEXTO

Los cambios en los tradicionales roles de género y la división del trabajo están llevando a replantearse los esquemas convencionales de la vida laboral. Los trabajadores desean una mayor calidad de vida, y los empleadores, una mayor flexibilidad en el trabajo. El Consejo Europeo celebrado en Lisboa puso de manifiesto la necesidad de una organización de los tiempos de trabajo que no desaliente la prolongación de la vida activa, consienta la formación permanente, mejore la capacidad de inserción laboral y garantice un régimen de pensiones sostenible. Como consecuencia, Europa ha comenzado a centrar su agenda política y social en ofrecer a las empresas una mejor mano de obra y una mayor flexibilidad, fomentar la capacidad de inserción profesional mediante una formación permanente de mayor calidad, atender las necesidades asistenciales de la sociedad, mantener un sistema de pensiones sostenible e incrementar la tasa de empleo entre los trabajadores de mayor edad y las mujeres.

EL PORQUÉ del informe

La Fundación tiene ya a sus espaldas una importante labor sobre este aspecto de tiempos y horarios, en particular sobre cómo utilizarlos como herramienta para solucionar algunos de los problemas más acuciantes en la actualidad. El concepto de la organización del tiempo «a lo largo de la trayectoria vital», que vuelve a estar a la orden del día, sería una posible respuesta. El proyecto pretende trabajar sobre estas necesidades en evolución reorganizando el empleo del tiempo en el transcurso de la vida, centrándose en la vida profesional de la persona.

CONCLUSIONES

Preferencias en materia de jornadas y horarios

- A la mitad de los trabajadores les gustaría reducir su semana laboral en un promedio del 10 %.
- Más del 20 % de los trabajadores afirma que estaría interesado en tomarse un trimestre sabático sin sueldo.
- El 14 % de los trabajadores a tiempo completo ha intentado trabajar a tiempo parcial.
- El 40 % de las mujeres trabajadoras mayores está planteándose jubilarse para cuidar de los miembros de la familia de edad más avanzada.
- Entre el 10 % y el 15 % de los trabajadores expresa su deseo de reducir el tiempo de su vida que dedica al trabajo.

Tendencias en la compaginación de la vida profesional y la privada

- El esquema «formación-trabajo-jubilación» sigue siendo la norma, pero está empezando a cambiar conforme se flexibilizan los horarios de trabajo y las prácticas laborales.
- En Europa, las distintas modalidades de flexibilidad horaria pasaron del 25 % en 1988 al 29 % en 1998.
- Los más jóvenes recurren más que los más mayores a las modalidades flexibles.
- La duración de la vida laboral se ha reducido de forma significativa, al dedicarse más años a los estudios y adelantarse la jubilación.

Diferencias de género

- El número de trabajadoras a tiempo completo se incrementó entre 1984 y 1999, aunque el porcentaje varía de forma importante entre los distintos Estados miembros.
- Se ha producido un aumento significativo de las mujeres que trabajan de forma continua y a jornada completa en sectores anteriormente copados por los hombres.
- Entre las parejas con niños pequeños ganan adeptos las distintas combinaciones de tiempo completo y tiempo parcial.
- Los ingresos siguen repartiéndose de forma desequilibrada; por ejemplo, la renta media (a lo largo de toda su vida) de una mujer alemana es del 43 % comparada con su equivalente varón.
- Cada vez son más los hombres que se ajustan a un patrón laboral típicamente «femenino», a saber, períodos de actividad laboral truncados.

Dos modelos de trayectoria vital



Fuente: Riley and Riley, 1994.

Aspectos relacionados

- Redistribución de los ingresos a lo largo de la trayectoria vital.
- Posibilidad de licencias retribuidas por cuidado de familiares y por formación permanente.
- Prolongación de la vida laboral.
- Utilización de los ahorros destinados a la jubilación para financiar otras actividades a lo largo de la vida.
- Derechos laborales para los trabajadores a tiempo parcial.
- Medidas para conciliar las necesidades del trabajador y las de la empresa.

Perspectiva política

- Mayor apoyo político a las distintas posibilidades: facilitar el acceso a modalidades laborales a tiempo parcial o flexible.
- Mayor facilidad de acceso a las licencias de larga duración, especialmente al permiso parental, la licencia por estudios, las excedencias o los períodos sabáticos en la mayoría de los Estados miembros.
- La mayoría de los Estados miembros están aplicando políticas de «prolongación de la vida activa» para intentar invertir la tendencia a la jubilación anticipada.

¿Y AHORA qué?

Tras llegar a la conclusión de que el objetivo perseguido es la mejora de la calidad de vida de los trabajadores, el informe sugiere que el deber de los políticos es estructurar a tal efecto los patrones de las «trayectorias vitales». Se trataría de ofrecer a las personas más posibilidades y mayor libertad de elección, garantizándoles al mismo tiempo unos ingresos y el derecho a la seguridad social.

El informe propone que los responsables políticos perfeccionen o creen nuevas modalidades de distribución del tiempo y los ingresos, para ayudar a redistribuir el tiempo de trabajo a lo largo la vida y permitir unas mejores condiciones laborales, una vida privada más plena y un mejor acceso a la formación o al trabajo de voluntariado. En concreto, el informe sugiere que si la edad de la jubilación se retrasa, prolongándose de este modo la duración de la vida laboral, los políticos deberían garantizar a cambio que, durante los momentos de mayor estrés de la vida, resulte más fácil el acceso a licencias retribuidas. Subraya asimismo que son necesarias nuevas estructuras de seguridad social para que la persona pueda disfrutar de una nueva organización del tiempo de la vida laboral.

Texto completo:

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0336.htm>

Más información:

Teresa Renehan: ter@eurofound.eu.int

Trabajo de la Fundación sobre aspectos afines:

Estrategias activas para una población que envejece
<http://www.eurofound.eu.int/living/ageing.htm>

Posibilidades del empleo en el futuro

<http://www.eurofound.eu.int/working/options.htm>

Tercera encuesta sobre las condiciones de trabajo en la Unión Europea

<http://www.eurofound.eu.int/working/surveys.htm>

Asistencia a los mayores de la familia

<http://www.eurofound.eu.int/living/family.htm>

Reconciliation of work and family life and collective bargaining

http://www.eurofound.eu.int/Other_Reports/work_family_life.pdf

Time constraints at work and health risks in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0307.htm>

Gender, employment and working time preferences in Europe

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0145.htm>
(resumen en español, *Género, empleo y preferencias sobre el tiempo de trabajo en Europa*, en <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0149.htm>)

Time and work: work intensity

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0248.htm>

Time and work: duration of work

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0211.htm>

Times in the city and quality of life

<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9940.htm>
(resumen en español, *Tiempos de la ciudad y calidad de vida*, en <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF9957.htm>)

Flexibilidad en las condiciones laborales

http://www.eurofound.eu.int/working/flex_wip.htm

Supervisión de la calidad de vida en Europa

<http://www.eurofound.eu.int/living/monitor.htm>