



Valentina Escribano Cuva
Técnico de Análisis¹
CEPREDE

Comparativa europea del mercado laboral.

Highlights

- España sigue en el camino hacia alcanzar los parámetros laborales europeos. Ocupa las últimas posiciones en materia de salario mínimo interprofesional (631 euros mensuales) y en cuanto al salario medio, aún se encuentra lejos de nóminas como las nórdicas.
- Es fundamental, sobre todo para las multinacionales con trabajadores expatriados, tener en cuenta los análisis del coste y calidad de vida de los distintos países.
- La convergencia del mercado laboral español con el europeo pasa por replantear el modelo en el que se basa. La Reforma Laboral y las intenciones a medio plazo del Gobierno se inclinan por favorecer la actividad de las ETTs, para alcanzar los beneficios en cuanto a temporalidad, desempleo y competitividad que se han constatado en otros países.

Nota de Alerta

La sociedad se muestra reacia a trabajar y vivir en otro país distinto al de origen, tan sólo el 2% de la población europea se ha aventurado a ello (*ver Nota de Alerta 25*). Sin embargo, son muchas las ventajas de la movilidad geográfica, por las que un español podría disfrutar de numerosos beneficios de los que acaece el mercado laboral español.

Los datos proporcionados por EUROSTAT (para el primer semestre de 2006), revelan grandes diferencias en cuanto a **salario mínimo interprofesional**, oscilando entre los 1.503 euros de Luxemburgo y los 129,2 de Letonia. España

¹ Las opiniones expresadas en esta columna son de entera responsabilidad del autor o autores sin que necesariamente sean coincidentes con la posición de CEPREDE (Centro de Predicción Económica, de la Universidad Autónoma de Madrid) ni de AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal).

Nota aclaratoria: Una gran parte de las Notas se desarrollan dentro del convenio CEPREDE – AGETT y, de un conjunto de actividades que AGETT ha programado y encargado para ser desarrolladas con total objetividad. Por supuesto, las Notas pretenden ir de lo más global a lo más específico, considerando siempre el campo temático seleccionado y, a ser posible, con la conveniente referencia europea. En general, la Nota de Alerta esta pensada como un análisis sobre un tema actual en el campo temático del mercado trabajo y sus implicaciones futuras.

se encuentra en los últimos puestos de la clasificación con un salario mínimo de 631 euros mensuales, seguida por Portugal con 437 euros.

Más útil es, de cara a decantarse por uno u otro país, conocer el **salario medio**. En 2005 un trabajador español cobró de media 1.524 euros mensuales, lejos de nóminas nórdicas como la danesa, de 3.250 euros mensuales según fuentes consultadas. Pero no en todos los países el salario real es el mismo.

De hecho, las multinacionales deben considerar el **coste de la vida** de los países y ciudades de destino a la hora de diseñar una política de retribución adecuada para sus trabajadores expatriados. En este sentido, la consultora Mercer HR Consulting realiza periódicamente una **Encuesta Mundial sobre el Coste de Vida**. Tras estudiar 144 ciudades y medir el coste comparativo de una cesta de más de 200 bienes y servicios básicos, elaboró un ranking de ciudades para el 2006, por el que la ciudad más cara para vivir es Moscú, seguida de Seúl, Tokio y Hong Kong. En quinto lugar aparece la primera ciudad europea, Londres: con Nueva York como ciudad base y puntaje igual a 100, la capital inglesa obtuvo 119 puntos. Ginebra ocupa la séptima posición (103), Copenhague la octava (101,1) y Zurich la novena (100,8). Las ciudades recientemente incorporadas a la UE muy posiblemente suban de posición, al ir desarrollándose comercialmente y mejorando sus estándares de vida.

La misma consultora también elabora la **Encuesta Mundial sobre la Calidad de Vida**. Casi la mitad de los 30 primeros puestos fueron ocupados en 2005 por países de Europa Occidental, encabezando el ranking mundial la ciudad de Zurich. Se encuentran en el top 10 ciudades como Viena, Ginebra, Düsseldorf, Frankfurt y Munich. Ciudades de Europa del Este como Budapest, Ljubljana, Praga, Vilnius, Tallin o Varsovia poco a poco escalan posiciones, beneficiadas por la incorporación a la UE, atrayendo inversiones.

EUROSTAT calcula las **diferencias salariales por género** como el porcentaje sobre el salario semanal bruto medio masculino que representa la diferencia entre el salario semanal bruto medio masculino y el femenino. Según este ratio, en 2004 la diferencia más pequeña entre el salario percibido en media por un hombre y una mujer se da en Malta (4% de diferencia), seguido de Portugal (5%). En el otro extremo se encuentran Chipre (25%) o Eslovaquia (24%).

La **duración de la semana laboral** es dispar entre los países europeos. La duración máxima de horas trabajadas es regulada para cada país por la Directiva 2003/88/EC. Pero el tiempo legal o contractualmente acordado no coincide con el real. La negociación colectiva tiene un papel determinante a la hora de acordar las horas trabajadas, sin embargo, en los últimos años apenas han variado las horas semanales pactadas en la UE-15. En término medio, las horas pactadas difieren de las realmente trabajadas en una o dos. Llama la atención el caso de Inglaterra, donde existe una diferencia de unas seis horas entre el número de horas pactadas y las reales, imponiéndose jornadas laborales muy largas, de 43,1 horas en 2003, por encima de la media UE-15 y el de Noruega, de 40,7 horas. En España se trabajan efectivamente 40,3 horas semanales (datos 2003), en línea con la media europea.

La convergencia española pasa por una mayor penetración de las ETTs como Agencias Privadas de Empleo.

En cuanto a la **temporalidad**, España ostenta el récord en la tasa más alta de Europa, del 33,3%, muy superior a la media de la UE-15, del 12,8%. En otros países europeos, **la temporalidad se gestiona a través de una mayor penetración de las ETTs, obteniéndose resultados muy positivos**, como los que se dan en el Reino Unido. De hecho, la penetración de las ETTs en Reino Unido se encuentra en torno al 90% (en torno al 15% en España), asociada a una tasa de temporalidad del 10%. Este modelo europeo de gestión de la temporalidad permite reducir la tasa de temporalidad, contener las tasas de paro y fomentar un mercado laboral dinámico y competitivo.

En este sentido, España podría avanzar en convergencia con Europa. La reciente **Reforma del Mercado Laboral reconoce la labor de las ETTs**. El Gobierno y los agentes sociales han mostrado ya su confianza en la contribución positiva de estas empresas al mercado laboral.

A la luz de todos estos datos, se podría diseñar **el mejor país en el que trabajar**. Sería aquel que proporcionara una nómina danesa, tributando en Irlanda (un 29,4%), disfrutando de la semana laboral holandesa (de 31,4 horas semanales), con vacaciones francesas (de 31 días), una calidad de vida similar a la de Zurich y una gestión positiva de los contratos temporales que facilitara su conversión en trampolines hacia el empleo indefinido, como la de Inglaterra.

España aún se encuentra lejos de ajustarse a los parámetros laborales de países del entorno, pero son de resaltar los **recientes esfuerzos del mercado laboral español** (en materia de fomento del trabajo a tiempo parcial, reducción de la temporalidad, facilitación de la contratación indefinida...) **que hacen avanzar al país en convergencia con Europa.**

Comparativa entre parámetros laborales de distintos países europeos.

	España	Holanda	Reino Unido	Francia	Italia
* Tasa de actividad (IV-2005)	70,1%	77,1%	75,4%	69,4%	62,9%
* Tasa de paro (IV-2005)	8,8%	4,5%	5,1%	9,6%	8,1%
* Tasa de temporalidad (IV-2005)	33,8%	15,8%	5,6%	13,1%	12,7%
* Salario mínimo interprofesional	631 €	1.273 €	1.269 €	1.218 €	No disponible
* Semana laboral efectiva (2003)	40,3 h	39,8 h	43,1 h	39,6 h	38,7 h
* Vacaciones al año (en días)	23	22	21	31	26

Fuente: Eurostat, Informe Randstad-Esade de Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince.
Nota: tasas de actividad, paro y temporalidad calculadas para la población entre 15 y 64 años.