

Los europeos son sedentarios, pero invierten mucho tiempo en ir al trabajo o en viajes de trabajo

Los resultados de la primera encuesta representativa sobre movilidad geográfica por motivos laborales en Europa muestran que uno de cada dos empleados ha tenido experiencia con la movilidad laboral.

(Bruselas, 17 de Octubre de 2008). A pesar de las crecientes demandas de movilidad, los europeos se muestran sorprendentemente sedentarios: pocos son los que se mudan a otros municipios por motivos de trabajo y menos aún los que emigran a otro país. No obstante, los europeos han desarrollado múltiples estrategias para hacer frente a las demandas crecientes de movilidad del mercado de trabajo: así están dispuestos a invertir mucho tiempo en desplazamientos hasta el lugar de trabajo, a trabajar durante la semana lejos de sus hogares, incluso a mantener una relación viviendo lejos uno del otro, están dispuestos a desplazarse temporalmente al extranjero o también a viajar mucho por motivos de trabajo. Casi 1 de cada 2 trabajadores tiene o ha tenido experiencia en alguno de estos tipos de movilidad laboral. La forma más frecuente de ser móvil es, con mucho, el invertir mucho tiempo en transporte hasta el trabajo: el 41% de los trabajadores móviles son personas que invierten más de 2 horas para ir y volver al trabajo todos los días. Un 29% tiene que dormir más de 60 noches al año fuera de casa, por ejemplo, por viajes de negocio, porque su trabajo está lejos de su casa y no puede volver a diario o porque son trabajadores temporeros. El 14% de los trabajadores móviles ha tenido que mudarse de municipio por motivos de trabajo en su país de residencia, mientras que los que han tenido que mudarse al extranjero sólo representan el 4%. Hay incluso un 12% que es móvil en más de una de estas formas.

Departamento de Sociología

Estos resultados proceden de la primera encuesta europea sobre el alcance, causas y consecuencias de la movilidad geográfica por motivos de trabajo en Europa. El estudio, que lleva por título “movilidad laboral y vida familiar” („Job Mobilities and Family Lives in Europe“), está financiado por el 6º Programa Marco para el fomento de la Investigación y el Desarrollo tecnológico de la Comisión Europea y se ha llevado a cabo en Francia, Alemania, España, Polonia, Suiza y Bélgica, estando coordinado por la Universidad Johannes Gutenberg de Mainz (Alemania). En total se han entrevistado a 7.220 personas de 25 a 54 años. El 16% de la población ocupada es móvil por motivos de trabajo en alguna de sus formas, mientras que el 32% lo fue en algún momento de su biografía laboral. En conjunto hay pocas diferencias entre los países estudiados: Alemania con un 18% es el país con mayor grado de movilidad laboral, mientras que Suiza con un 13% se sitúa en el otro extremo; en España alcanza al 14% de los ocupados.

El estudio también evidencia un aumento de las demandas para ser profesionalmente móvil en los últimos 20 años. Así, el profesor Norbert Schneider de la Universidad de Mainz concluye: “Las personas de 30 años tienen ya más experiencias de movilidad laboral que los que han cumplido 50 años”.

A pesar de esta extendida experiencia con la movilidad geográfica por motivos de trabajo, el potencial para aumentarla se revela, según los autores, como bastante limitada. Entre la población trabajadora que no es móvil, el 53% se muestra reacio a serlo o en todo caso sólo bajo circunstancias muy limitadas. Especialmente reacios se muestran los europeos a mudarse o a cambiar de lugar de residencia, mientras que estarían más dispuestos a soportar largos trayectos para ir al trabajo. Esta preferencia, que se corresponde con la práctica habitual, evidencia que la gente busca lograr un compromiso entre su apego regional o local y las exigencias de movilidad del mercado de trabajo.

La experiencia de movilidad de los europeos varía mucho según el sexo, la edad y el nivel educativo. Los hombres son más móviles por motivos de trabajo que las

Departamento de Sociología

mujeres, los jóvenes más que los mayores y quienes tienen estudios universitarios más que los menos cualificados. El tamaño de la empresa para la que se trabaja también es importante. Los empleados de empresas multinacionales son más móviles que quienes trabajan en pequeñas y medianas empresas. Otras diferencias relevantes se refieren a las formas de movilidad. Mientras que los jóvenes y los universitarios tienden más a mudarse de municipio por motivos de trabajo, los mayores y menos cualificados prefieren soportar largos trayectos al trabajo antes que mudarse.

Las causas del aumento de las demandas de movilidad no solo derivan de la dinámica del mercado de trabajo, sino también de la creciente incorporación de las mujeres al mismo. El dormir fuera de casa durante la semana laboral o el invertir mucho tiempo en desplazamientos es para muchas parejas la única forma de que ambos puedan trabajar.

En la actualidad la movilidad laboral está tomando cada vez más un carácter ambivalente: mientras que para unos abre nuevas posibilidades de hacer carrera profesional y ascender socialmente, para otros es una forma de evitar el desempleo y descender en la escala social. La profesora Anna Giza-Poleszczuk de la Universidad de Varsovia destaca la relevancia de la movilidad laboral como una estrategia de supervivencia al señalar que “para uno de cada cuatro móviles, la movilidad laboral es la última posibilidad de asegurarse la supervivencia”.

Las consecuencias de la movilidad para la vida de las personas son muy amplias, pues alcanzan al bienestar individual, la salud, las relaciones sociales y la vida familiar. La movilidad laboral, por ejemplo, promueve una división más tradicional de las responsabilidades familiares en el cuidado de los niños: mientras que los hombres cuando son móviles se ven descargados por sus mujeres de parte de sus obligaciones en el cuidado de los hijos, no sucede siempre lo mismo cuando las mujeres son móviles. Esto hace que la conciliación de familia, trabajo y movilidad sea más difícil, sobre todo para las mujeres. Por otra parte, la movilidad laboral también dificulta la formación de una familia, particularmente entre las mujeres, quienes a diferencia de los hombres

Departamento de Sociología

tienen que renunciar con más frecuencia a formar una pareja y/o a tener hijos. Por otra parte, cuando se ha formado una familia disminuye la predisposición a ser móvil por motivos de trabajo, tanto entre los hombres como sobre todo entre las mujeres.

La movilidad no tiene necesariamente efectos negativos sobre el bienestar subjetivo y la satisfacción. Lo relevante es la forma en que las personas son móviles. Quienes trabajan durante la semana lejos de su domicilio y quienes tienen que soportar largos trayectos al trabajo son quienes con más frecuencia padecen mucho estrés, mientras que entre quienes tienen que mudarse por trabajo es menos frecuente. Las condiciones de trabajo también son relevantes, así como las circunstancias que han llevado a un trabajo con mucha movilidad. "Es sobre todo cuando la movilidad laboral se vive como una obligación, como algo no previsto o no deseado, cuando la movilidad se percibe como una carga muy pesada de llevar" señala el profesor Gerardo Meil de la Universidad Autónoma de Madrid.

"En el contexto de demandas crecientes para ser profesionalmente móvil, los agentes económicos y políticos tienen que desarrollar nuevas estrategias que al tiempo que promueven la movilidad de los europeos, minimicen las consecuencias negativas de la mayor movilidad", concluye el profesor Norbert Schneider a partir de los resultados de la investigación. La contribución de los empresarios podría ser permitir una mayor flexibilidad horaria, facilitar el trabajo en el domicilio, asumir una parte de los costes económicos derivados de la movilidad y/o reducir las demandas de movilidad.

Más información:

Prof. Gerardo Meil

Universidad Autónoma de Madrid

Departamento de Sociología

Tel.: 914974762

E-mail: gerardo.meil@uam.es

<http://www.jobmob-and-famlives.eu>