

Calidad y precariedad del empleo

Según las encuestas que periódicamente publica el Centro de Investigaciones Sociológicas el paro es el principal problema que percibe la ciudadanía española, seguido a gran distancia por el terrorismo y la inseguridad. El mercado laboral español ha experimentado una importante transformación en las últimas décadas hasta hace poco unida al incremento del paro. En los últimos años, mediante la aplicación de determinadas políticas, se puede constatar que las cifras del paro han descendido sensiblemente. La ciudadanía percibe que, aunque se haya logrado mucho en cantidad, más trabajadores trabajan, no lo es en calidad, los que trabajan lo hacen en peores condiciones que en otros tiempos. Se plantean pues dos temas: cómo medir la calidad del puesto de trabajo y si es posible una política laboral que, además de seguir creando más puestos de trabajo, fomente que éstos sean de mejor calidad.

El empleo en España: un cambio de contexto

Las políticas públicas han dirigido todos sus esfuerzos a implementar actuaciones que logren reducir los elevados niveles de paro existentes, así como las consecuencias que se derivan.

Es comúnmente aceptado que el desempleo es un mal que hay que combatir con tesón, debido a sus graves efectos. Sin querer extendernos en este asunto, las secuelas perniciosas del desempleo pueden encuadrarse en dos grandes categorías: de carácter económico o de índole social. En cuanto a las primeras, las sociedades valoran la existencia de un elevado nivel de empleo, porque ello significa un aumento de la producción y la renta. De esta forma, una medida para valorar económicamente las pérdidas que supone el desempleo es observar la disminución del producto nacional real con respecto al potencial durante los períodos de desempleo. Por otro lado, no debe olvidarse que los niveles de desempleo altos hacen disminuir las rentas de los individuos, al mismo tiempo que se produce un aumento del gasto público.

En el ámbito personal, el desempleo supone una profunda carga humana, social y psicológica en los individuos, ya que las dificultades económicas afectan a las emociones de las personas y a la vida familiar. Esta carga ha hecho que en algunos estudios, realizados por expertos en salud pública, se observe que en los períodos de elevado desempleo se deterioran tanto la salud física como la psicológica, aumentando la incidencia de los ataques cardíacos, suicidios, alcoholismo...

En la España de comienzos del siglo XXI, la tendencia mantenida de las cifras oficiales apunta un cambio de escenario, un nuevo horizonte que puede vislumbrarse, a modo de resumen, en los siguientes datos. En primer lugar, a finales de diciembre de 2003, la afiliación a la Seguridad Social en España se situó próxima a los 17 millones de trabajadores. A pesar del ligero descenso coyuntural, propio del último mes del año, las cifras de afiliación están alcanzando niveles históricos, que se vienen rebasando mes a mes durante los últimos ejercicios económicos. Por ejemplo, en enero de 1999, los españoles afiliados a los diferentes regímenes del sistema de la Seguridad Social no llegaban a catorce millones, lo que implica un incremento de tres millones de trabajadores en tan sólo cuatro años. Este dato es coherente con un aumento de la tasa de actividad, que ha pasado del 50,82% en 1988 al 55,31% en el tercer trimestre de 2003, lo que refleja una mayor propensión de la población a generar fuerza de trabajo.

Por otra parte, la tasa de paro en España mantiene un descenso prolongado desde hace años. Según la Encuesta de Población Activa, en 1988 una de cada cinco personas estaba desempleada. En el tercer trimestre de 2003 la tasa de paro se ha reducido casi a la mitad (11,17%).

Pese a la firmeza de las cifras oficiales, no hay que dejarse llevar por el triunfalismo. A la hora de realizar valoraciones en este sentido, es conveniente extremar las precauciones, ya que los valores globales ocultan enormes desigualdades y situaciones discriminantes de todo tipo: geográficas (la tasa de paro andaluza -18,7%- triplica a la de Aragón -5,55%- o Navarra -5,53%-); por edades (el desempleo entre los menores de 25 años alcanza el 22,33%, mientras que desciende al 9,61% entre los mayores de esa edad); y, por supuesto, de género (la tasa de paro femenina casi duplica a la masculina: 15,64% frente al 8,13%).

Aunque no se puede considerar que el contexto actual del mercado de trabajo en España sea excelente, el camino recorrido en los últimos años es digno de mención, reconocido tanto en el ámbito interno como en foros internacionales. Asimismo, las previsiones existentes sobre el futuro podrían calificarse de optimistas. Así, la cumbre de la Unión Europea celebrada en Lisboa en marzo de 2000 asume por primera vez el reto del pleno empleo como objetivo a alcanzar en Europa en los próximos años. En esta misma línea, algunos estudios de ámbito nacional plantean un horizonte de pleno empleo que se materializaría a finales de la presente década.

Por ejemplo, las conclusiones del estudio *Demografía, Mercado Laboral y Gestión de Personas*, elaborado por la consultora Watson Wyatt, apuntan que entre los años 2008 y 2009, el mercado laboral español demandará más trabajadores de los disponibles (Iribar, 2001). De un modo más concreto, en algunas provincias españolas ya se produce el pleno empleo masculino, es decir, aquel que sitúa la tasa de paro por debajo del 5% de la población activa. Las miles de ofertas de trabajo gestionadas por el Instituto Nacional de Empleo que no llegan a cubrirse, y la presencia cada vez más visible de población inmigrante en

el mercado laboral, constituyen otras muestras de la buena marca de la economía española en relación con el empleo.

En consecuencia, en la medida en que las expectativas se vayan cumpliendo, las prioridades con relación al empleo en España desplazarán el epicentro del problema, es decir, las medidas adoptadas sobre este asunto prestarán mayor atención a la calidad del trabajo que a la cantidad de éste. Pero en este sentido surgen varias contradicciones que hay que considerar, ya que el pleno empleo no garantiza, por sí sólo, un mayor bienestar para el conjunto de la sociedad. La reducción del paro sólo será provechosa cuando venga motivada por la creación de puestos de trabajo precitados, bien valorados y, por supuesto, que sean respetados y considerados por la mayoría de la población. Sólo de esta manera, con un pleno empleo de calidad, se podrá generar bienestar y riqueza para los ciudadanos de este país y, por ende, para el crecimiento de la nación. Otras alternativas engendrarán ocupaciones de baja calidad, es decir, empleo precario.

La precariedad del empleo: una perspectiva multidimensional

La precariedad del empleo se ha venido identificando, de un modo reduccionista, con la naturaleza temporal de éste. Sin duda, la temporalidad constituye un factor clave para la precariedad pero, por supuesto, no es el único.

En esta línea, el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales afirma que resultaría razonable *extender el concepto de empleo precario para dar cabida no sólo a aquel empleo desarrollado bajo cualquiera de las formas de contratación temporal, sino también a todas aquellas formas de empleo no «estándar» que se alejan del «empleo-estable-a-tiempo-completo»*. Es decir, ensancha el concepto de precariedad hasta alcanzar a otras formas atípicas de empleo relacionadas con una mayor flexibilidad, como puede ser la jornada a tiempo parcial. Las propuestas más recientes, provenientes del ámbito de la UE, recomiendan una perspectiva de análisis aún más amplia, que no limita el asunto de la

precariedad a la temporalidad o parcialidad de la jornada, sino que utiliza un análisis multidimensional para determinar la calidad –o precariedad– del empleo existente en una determinada zona geográfica.

Asumiendo que la calidad del empleo es un asunto complejo que requiere de un análisis multidimensional, coincidimos con las recomendaciones efectuadas en 2001 por el Comité de Empleo de la UE, que establece unos indicadores clave para la evaluación de la calidad del trabajo. Estos indicadores se utilizan para medir los avances en relación con la estrategia de empleo y, por tanto, están vinculados a los objetivos de las directrices para el empleo. Además, son significativos en el sentido de que una tendencia en el desarrollo de los indicadores debería indicar un paso adelante o hacia atrás en relación con dichos objetivos.

Teniendo en cuenta estas premisas, en el contexto europeo se apuntan las siguientes dimensiones para determinar la calidad –o precariedad– del trabajo:

1. Calidad intrínseca del empleo. Este indicador recomienda analizar las transiciones que se han producido de un año a otro entre la carencia del empleo (desempleado) y el empleo (ocupado), mostrando de este modo los progresos o retrocesos acaecidos durante ese período temporal. En las encuestas que se realizan periódicamente para evaluar el mercado de trabajo, se pregunta a los individuos cuál era su situación laboral hace exactamente un año.

2. Cualificación, formación continua y desarrollo profesional. Medida de la proporción de personas en edad laboral que participa en actividades de educación y formación. En este sentido hoy la ratio en España es la mitad de la media europea.

3. Igualdad entre hombres y mujeres. Evaluada mediante las diferencias existentes en las tasas de empleo y desempleo de la población masculina y femenina.

4. Salud y seguridad en el trabajo. Medida de la evolución del índice de incidencia del mercado laboral, definida como el número de accidentes de trabajo por cada 100.000 personas con empleo.

5. Flexibilidad y seguridad. Evaluación del número de trabajadores que trabajan de forma voluntaria e involuntaria a tiempo parcial y con contratos de duración determinada, como porcentaje del número total de trabajadores. Esta dimensión es la única que habitualmente se consideraba para definir la precariedad laboral. Además, hay que advertir que la recomendación introduce la involuntariedad como elemento condicionante de la baja calidad, ya que un trabajo temporal y/o a tiempo parcial deseado y elegido libremente no puede calificarse como precario.

6. Inclusión y acceso al mercado laboral. Este indicador completa la información ofrecida por el índice de calidad intrínseca del empleo. Si aquél mostraba únicamente las transiciones entre empleo y desempleo, es decir, adoptaba como objeto de investigación sólo a la población activa (ocupados y parados), éste incluye la situación de inactividad (estudiantes, jubilados, amas de casa, etc.) para determinar las transiciones ocurridas de un año a otro en el mercado laboral.

7. Organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Este aspecto se analiza mediante el cálculo de la diferencia absoluta de las tasas de empleo por sexos en el grupo de edades comprendidas entre 20 y 50 años, y entre las personas con y sin hijos de 0 a 6 años de edad.

8. Diálogo social y participación de los trabajadores. Analizado mediante la proporción de personas cubiertas mediante convenios colectivos y otros indicadores que determinen la representación y la participación de los empleados en sus centros de trabajo.

9. Diversidad y no discriminación. Para evaluar esta dimensión se analiza (a) la diferencia en la tasa de empleo del grupo de edades de 55 a 64 años con respecto a la tasa de empleo de los menores de 55 años; (b) la diferencia entre los índices de empleo y de desempleo de las minorías étnicas y los inmigrantes; y (c) la diferencia entre los índices de empleo y de desempleo de los discapacitados.

10. Rendimiento general del trabajo, medido como el crecimiento de la productividad laboral, en términos de la modificación porcentual

de los niveles del PIB per capita de la población que tiene trabajo y por hora trabajada.

Teniendo en cuenta las dimensiones anteriores, los resultados del Informe sobre el Empleo en la Unión Europea-2002 indicaron un descenso en el crecimiento del empleo en 2001 hasta el 2,5%, en comparación con el 3,1% de 2000, aunque sigue siendo el doble de la media europea. La tasa de empleo se incrementó en 1,5 puntos porcentuales hasta alcanzar el 56,3%, y la tasa de desempleo descendió hasta el 10,6%.

Un dato significativo adicional es que esta reducción fue más pronunciada en el caso de las mujeres y los desempleados de larga duración. De todos modos, la alta proporción de contratos de duración determinada (superior al 30%) y la baja proporción de empleos a tiempo parcial, muy inferior a la media comunitaria, siguen siendo características alarmantes del mercado de trabajo español. Otro asunto preocupante son las grandes diferencias regionales en la cifra de desempleo, que coexisten con escasez de mano de obra en algunos sectores y profesiones.

La cuestión del mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo se ha abordado principalmente mediante cuatro tipos de medidas: la formación (la Ley de formación profesional fue adoptada en junio de 2002); la estabilidad en el empleo (la contratación indefinida aumentó a un ritmo más rápido que el empleo de duración determinada, aunque la tasa de este último sigue siendo muy alta, un 31%); la salud y la seguridad en el trabajo; y la igualdad de oportunidades, donde se han adoptado medidas para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, facilitando la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Plan integrado de ayuda a la familia 2001-2004).

Conclusiones

En conclusión, después de haber avanzado en la cantidad de creación de empleo se hace necesario avanzar en la calidad. Las líneas de actuación, a la luz de los datos que conocemos, son nítidas y transparentes. En primer lugar, aumentar los esfuerzos dirigidos a reducir

la tasa de desempleo e incrementar la tasa de actividad, ya que estos índices son sensiblemente inferiores a la media de la UE. En segundo lugar, lograr un equilibrio adecuado entre el desarrollo regional y la movilidad geográfica y funcional. En tercer lugar, reducir la tasa de paro femenina, obteniendo progresos en políticas de conciliación de trabajo y familia, particularmente mediante la creación de estructuras de cuidados a niños y personas dependientes. En cuarto lugar, aumentar los esfuerzos para reducir la tasa de temporalidad, fundamentalmente impulsando de nuevo el diálogo social. Y por último, aplicar la Ley de formación profesional de forma coherente con la política educativa y el aprendizaje no formal a todos los niveles. ■