

Las Encuestas de Fuerza de Trabajo como fuente del estudio de la Calidad del Empleo: El caso de la C. A. de Euskadi

Jesús R. Marcos
jesus_rdzmarcos@eustat.es
Instituto Vasco de Estadística –Eustat–

**XXVIIIº Congreso Nacional de Estadística Operativa
SEIO'04**

25 a 29 de Octubre de 2004 CÁDIZ

Resumen

El seguimiento de las **Políticas de Empleo** planteadas desde las instituciones de la UE, de los estados y de sus entes territoriales pasa por la elaboración de un sistema de indicadores de **Calidad de Empleo** que agrupe y organice las distintas dimensiones que subyacen a ese concepto. Las **Encuestas de Fuerza de Trabajo**, como la Población en Relación con la Actividad vasca, se configuran como fuentes fundamentales a tal fin.

INDICE

Introducción	5
1. La Encuesta de Población en Relación con la Actividad vasca: Metodología y cambios 2005	6
2. Origen de los indicadores de Calidad de Empleo.....	12
3. Contexto y componentes de la Calidad del Empleo.....	14
4. Indicadores sintéticos y sistemas de indicadores de Calidad de Empleo.....	18
5. Mercado de Trabajo: acceso y permanencia	24
5.1 El acceso desigual de la mujer al Mercado de Trabajo	24
5.2. El envejecimiento activo	28
5.3 Permanencia y cambios dentro del Mercado de Trabajo: estudio de flujos	30
5.4 La temporalidad en la contratación	36
6. Conciliación de trabajo y vida familiar.....	37
6.1 La jornada de trabajo flexible	38
6.2 Maternidad y empleo	40
7. Características de los trabajadores y del puesto	43
7.1. El grado de preparación de los recursos humanos.....	43
8. Fuentes para el estudio del resto de indicadores de Calidad de Empleo.....	45
Conclusiones.....	46

GRÁFICOS

Gráfico 1. Proporción de muestra sobre el total de viviendas/personas en Encuestas de Fuerza de Trabajo. UE 2002. C.A. de Euskadi 1983 y 1998.%	6
Gráfico 2. Tasa de Ocupación de la población de 15 a 64 años de países europeos y de la C. A. de Euskadi (2003). Objetivos de Lisboa para 2005 y 2010.(%).....	14
Gráfico 3. Evolución de las Tasas de Ocupación de la población de 16 a 64 años por sexo y edad. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-1998-2003. %.	24
Gráfico 4. Evolución de la diferencia de Tasas de Ocupación femeninas y masculinas de la población de 16 a 64 años. C. A. de Euskadi. 1994-2003. Medias Anuales. P. P.	25
Gráfico 5 Evolución de la diferencia entre Tasas de Ocupación femeninas y masculinas de la población de 15 a 64 años por países. 1997-2002. p. p.	26
Gráfico 6. Evolución de la diferencia de las Tasas de Paro de la población de 15 a 64 años por sexo y por países. 1997-2002. P. P.	27
Gráfico 7. Evolución de la Tasa de Ocupación de la población de 55 a 64 años por sexo. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-2003. %.	28
Gráfico 8. Tasa de Ocupación de la población de 55 a 64 años por sexo y países. 2002. %.	29
Gráfico 9.A. Transición entre ocupación, paro e inactividad. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1999-2000. %.	31
Gráfico 9.B. Transición entre ocupación, paro e inactividad. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 2002-2003. %.	31
Gráfico 9.C. Transición entre ocupación, paro e inactividad. España. 1999-2000. %.	31
Gráfico 9.D. Transición entre ocupación, paro e inactividad. UE. 1999-2000. %.	31
Gráfico 10.A. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1999-2000. %.	33

Gráfico 10.B. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 2002-2003. %.	33
Gráfico 10.C. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. España. 1999-2000. %.	34
Gráfico 16.D Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. UE-15. 1999-2000. %.	34
Gráfico 11 Evolución de la proporción de asalariados de 16 a 64 años con contratos temporales. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-2003. %.	36
Gráfico 12. Evolución de la proporción de asalariados de 15 a 64 años con contrato temporal por países. 1998-2002. %.	37
Gráfico 13. Evolución de las horas trabajadas a la semana de los ocupados de 16 y más años. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2003. %.	38
Gráfico 14. Población de 16 y más años ocupada que trabaja menos de 30 horas a la semana por sexo y año. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2003. %.	39
Gráfico 15. Evolución de la población ocupada de 15 a 64 años de los que tienen una jornada a tiempo parcial por países. 1998-2002. %.	39
Gráfico 16.A Diferencia entre tasas de ocupación de varones de 20 a 50 años sin hijos y varones con hijos (0-6 años) por países. 1998-2002.p.p.	41
Gráfico 16.B Diferencia entre tasas de ocupación de mujeres de 20 a 50 años sin hijos menos varones con hijos (0-6 años) por países. 1998-2002.p.p.	42
Gráfico 17.Evolución de la relación empleo y nivel de instrucción de la población de 25 a 64. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2003. %.	44
Gráfico 18.Ratio población de 25 a 64 años ocupada por nivel de instrucción sobre el total de la población de 25-64 años según el nivel de instrucción, por países. 2002. %.	45

CUADROS Y TABLAS

Tabla 1. Población de 20 a 50 años en núcleos familiares (Primeros) según que tengan o no hijos de menos de 7 años por sexo y relación con la actividad. C. A. de Euskadi. Medias anuales. 2003.	40
Cuadro 1. Ficha metodológica PRA, período 1998-2004	8
Cuadro 2. Ficha metodológica PRA, cambios PRA 2005, fase de pruebas	10
Cuadro 3. Ejes del Nuevo Modelo Social Europeo	16
Cuadro 4. Indicadores de Calidad del Mercado de Trabajo de la UGT de Cataluña	20
Cuadro 5. Indicadores de Calidad del Trabajo del Consell Economic i Social de les Illes Balears	21
Cuadro 6. Ejes y dimensiones de la Calidad del Empleo	22

Introducción

Aunque las Encuestas de Fuerza de Trabajo nacen fundamentalmente como fuente para el estudio de la población en relación con la actividad (no se reduce su campo al Mercado de Trabajo exclusivamente), el uso se ha visto sesgado históricamente por la perspectiva del análisis macroeconómico. Actividad laboral, ocupación y desempleo han centrado y aún dominan los ejes del análisis de resultados de las distintas encuestas sobre actividad de la población, como decimos, más como variables económicas que como indicadores socio-económicos.

El desarrollo de políticas sociales, sobre todo en el marco de la Unión Europea, ha dado y está dando un nuevo impulso a las demandas de información de las encuestas de fuerza de trabajo. Ya no sólo interesa la cantidad de empleo (o de desempleo), sino también las condiciones en que estas situaciones se producen, tanto para las personas y sus familias, como para la economía en general. Estas realidades, aún sin un soporte teórico o explicativo claro, se tratan de integrar en un concepto relativamente nuevo: la Calidad del Empleo. Bien es cierto que las encuestas de actividad no pueden recoger todos los aspectos que se tratan de incluir en el término citado, aunque se puede subrayar que sí lo hacen con los aspectos fundamentales.

Presentaremos, por un lado, además de los principales estudios realizados hasta la fecha en nuestro ámbito, un intento de sistematizar los distintos indicadores sobre Calidad de Empleo, y por otro, aquellos que se obtienen de la PRA (Población en Relación con la Actividad), que Eustat viene realizando desde 1983, comparándoles con los últimos disponibles de los países de la Unión Europea (antes de la ampliación en la mayor parte de los casos).

En paralelo a estos nuevos intereses, que cada vez más empiezan a estar ligados a políticas y objetivos cuantificables comunitarios, se está produciendo en la Unión Europea a través del Eurostat, una revisión de las metodologías y, sobre todo, de contenidos de las Encuestas de Fuerza de Trabajo. Además de esas motivaciones, la necesidad de adaptar los procedimientos estadísticos de la encuesta a las nuevas condiciones técnicas (entornos de sistemas de información), la de buscar soluciones a los cada vez mayores problemas en la recogida de la información (aumento de tasas de no respuesta y actualización del marco muestral) y de mejorar la representatividad de colectivos que empiezan a ser minoritarios (el caso de los parados en algunos territorios), han llevado a Eustat a diseñar y probar una serie de importantes cambios en su encuesta, de los que se presentará un resumen de los más importantes.

1. La Encuesta de Población en Relación con la Actividad vasca: Metodología y cambios 2005

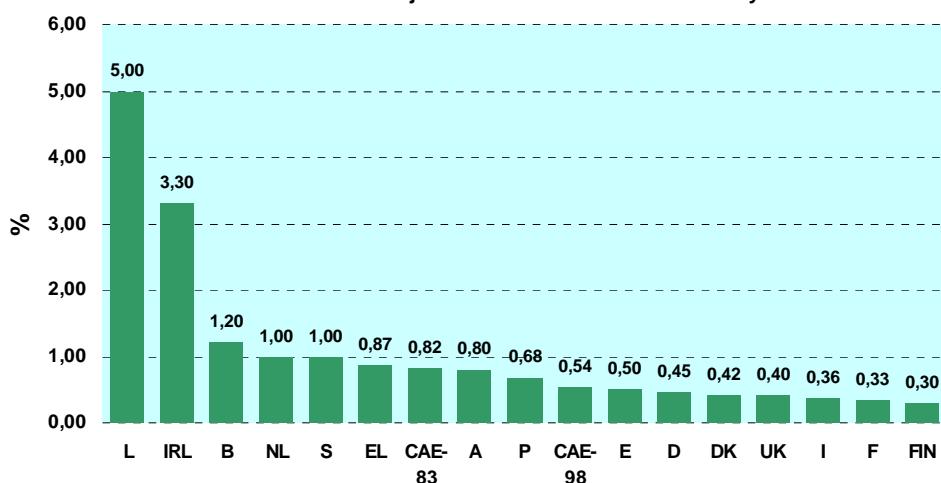
Dada la trascendencia y necesidad de la información sobre actividad de la población que a finales de los años 70 existía en la C. A. de Euskadi –hay que recordar que en ese período se está en pleno proceso de reestructuración o readecuación industrial-, la sociedad vasca demanda a través de sus líderes políticos una fuente estadística rápida y adecuada a su territorio de la citada temática.¹ Despues de los estudios y pretest correspondientes, en 1983 se inicia el proyecto de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA) por parte de la entonces Dirección de Estadística, embrión de lo que tres años después será el Instituto Vasco de Estadística-Eustat.

Se plantea como una encuesta continua de tipo muestral, dirigida a la población residente en viviendas familiares (no colectivas).

Si tomamos como referencia los países de la UE que conforman la Labour Force Survey, sólo los países nórdicos -Suecia, Finlandia y Dinamarca-, junto con el Reino Unido y parcialmente Alemania -excluyen cuarteles militares-, incluyen las viviendas colectivas.²

El tamaño muestral ascendía a 5.000 viviendas por trimestre (un 0,82% de las viviendas ocupadas según el Censo de Población y Viviendas de 1981). Por razones presupuestarias en 1998 se decide reducir la muestra a 3.750 por trimestre, pasando a representar el 0,54% de las viviendas ocupadas.

Gráfico 1. Proporción de muestra sobre el total de viviendas/personas en la Encuestas de Fuerza de Trabajo. UE 2002. C.A. de Euskadi 1983 y 1998.%



Fuente: Eurostat, European Social Statistics. Labour Force Survey 2002. Eustat, PRA

¹ Eurostat, Encuestas de fuerzas de trabajo. Métodos y definiciones. Series 1992. Luxemburgo 1992.'A nivel regional, sin embargo, los resultados de la encuesta pueden verse afectados por considerables errores de sondeo, incluso para grupos de población relativamente amplios.' Pag 9.

² Eurostat, European Social Statistics. Labour Force Survey. Results 2002. Luxembourg 2003. Pag. 36-37

Sin entrar en más precisiones y como se puede ver en el Gráfico 1, la proporción de muestra sobre el total del marco muestral parece tender a aumentar cuando el tamaño de este último resulta menor, exceptuando dos casos: Finlandia y Dinamarca.

En ambos países la unidad de muestreo resulta ser la persona, al igual que el caso sueco, lo que evitará los sesgos introducidos por utilizar un informante auxiliar.

Salvo el caso inglés que utiliza la dirección postal como unidad de muestreo (teniendo como marco muestral las listas del servicio de correo), en la mayoría de los países se utiliza el hogar (household) o la vivienda (Austria, Portugal, España, Francia y en la C.A. de Euskadi).

Resulta de interés destacar las diferencias en los marcos muestrales, claves para ofrecer muestras de calidad; salvo el caso inglés citado, se pueden diferenciar tres tipos de marcos: registros de población (Bélgica, Dinamarca, Italia, Luxemburgo, Suecia y Finlandia), censos (Grecia, España, Francia, Irlanda, Austria y Portugal) y mixtos (Alemania y Holanda). En el caso español se utilizaba el censo de 1991 con actualizaciones del censo electoral de 1/1/98. El caso vasco, hasta la fecha, sigue esta última línea: Estadística de Población y Vivienda de 1996 y actualización de 1998 con el padrón municipal.

El diseño muestral de la PRA, al igual que el de la EPA, se realiza en dos fases: selección de secciones en una primera fase (cuya tipología se construye a través de un Análisis de Correspondencias Múltiples con información censal), para pasar en un segundo momento a extraer las viviendas. Mientras que la EPA selecciona 195 secciones en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Euskadi (un 11,6%) y encuesta a 18 viviendas por sección, la PRA utiliza 625 secciones (37%), encuestando 6 viviendas por sección.³ Este mayor grado de dispersión garantiza una mejor representatividad y trata de disminuir el efecto ‘envejecimiento del marco’.

Salvo el caso de Luxemburgo, todas las muestras europeas se estratifican, básicamente por variables censales y/o espaciales.

La rotación de la PRA actualmente se sitúa en 1/6, lo que supone la permanencia de una vivienda en el panel año y medio. La EPA mantiene un sistema renovación idéntico. Antes de 1998 la PRA aplicaba una rotación de 1/8.

En las otras encuestas europeas el esquema de rotación resulta variado: Luxemburgo no tiene, Bélgica ½, Dinamarca 1/3, Alemania ¼, Reino Unido, Irlanda y Holanda 1/5, Grecia y Portugal siguen el caso español y vasco, Austria y Suecia 1/8 y, por último, Italia y Finlandia mantienen un sistema de encuestación a saltos (dos períodos se encuesta y otros dos no, etc.).

La PRA, al igual que la EPA del INE, recoge la información con un método mixto: Entrevista personal con ordenador portátil (CAPI) en las viviendas de renovación y entrevista telefónica recogida con ordenador (CATI). Este sistema lo siguen también Reino Unido, Finlandia y Holanda. Suecia solamente sigue el sistema CATI y Dinamarca uno mixto entre CATI y correo postal. Cuatro países utilizan exclusivamente CAPI: Alemania, Francia, Irlanda y Portugal y hasta otros cinco siguen con el método

³ INE, http://www.ine.es/docutrab/epa02_infortec/epa_02_informe_tecnico.pdf [2004-09-25]

de entrevista personal con cuestionario en papel: Bélgica, Grecia, Italia, Luxemburgo y Austria.

Eustat equilibra los resultados siguiendo el método Raking Ratio por edad y sexo según el Territorio Histórico (provincia); salvo Grecia, los otros 14 países de la UE en 2002 también realizaban post-estratificaciones, normalmente el tipo de variables utilizadas en la PRA. Como casos especiales merece la pena citar el de los países nórdicos (Dinamarca, Suecia y Finlandia), que utilizan para reponderar datos de registros de desempleo.

CUADRO 1A FICHA METODOLOGICA PRA - Período 1998-2004 - (Eustat)	
Denominación de la oper.:	Encuesta de Población en Relación con la Actividad (P.R.A./B.I.A.)
Ámbito espacial:	C.A. de Euskadi.
Ámbito poblacional:	Población residente en viviendas familiares (no colectivas)
Periodicidad:	Continua
Fecha inicio:	1983
Clase de operación:	Muestral
Unidad de muestreo	Vivienda familiar
Tamaño muestral:	3.750 viviendas al trimestre
Marco Muestral	Directorio de Viviendas (Estadística de Población y Viviendas y Padrón 98)
Distribución de la muestra:	En cada estrato o tipología de sección es proporcional a la raíz cuadrada del peso en población de cada Territorio Histórico.
Diseño Muestral:	Bietápico 1ª Selección de secciones por sistema estratificado proporcional en función de tipologías (625 secciones muestreadas sobre 1.688) Sexo, Grupos de edad, Estado civil, Nivel de instrucción, Relación con la actividad, Profesión, Sector de actividad económica y Situación profesional. Extracción Con probabilidad proporcional al tamaño de la sección y sin remplazamiento. 2ª Selección de la vivienda por muestreo sistemático circular con igual probabilidad. (6 viviendas por sección) Renovación 1/6 al trimestre (permanencia de 6 trimestres)
Sustitución:	Si.
Informantes:	Una persona de 18 ó más años capaz para informar de todos los individuos de la vivienda
Método de recogida:	CAPI-entrevista de renovación y viviendas sin teléfono y CATI las sucesivas
Método de equilibrado:	Raking Ratio
Variables de Equilibrio:	Edad y sexo por cada TTHH (provincia)
Población de elevación:	Proyecciones 2010 Eustat. Base 1996. Punto intermedio del período.
Difusión:	Trimestral, anual
Módulos:	Asociado a la muestra de la PRA se recoge en el 2º y 4º trim. la Encuesta Sobre la Sociedad de la Información a Familias, una semana después de la PRA.

Una vez revisados los elementos básicos de la metodología de la PRA, resumiremos los cambios de la encuesta que está previsto probar, en una encuestación paralela en el 4º trimestre de 2004 y el 1º de 2005, antes de su implantación definitiva.

Las motivaciones de los cambios propuestos derivan de varias fuentes: aumento de la falta de cobertura (actualización de marcos muestrales, aumento de negativas), disminución de la representatividad de determinados colectivos (en Álava en la actualidad se estaría rozando el pleno empleo –5% de tasa-, la agricultura, etc.) y una mayor demanda de calidad de la información (mejora de las series y de los propios datos de evolución, etc.). Hay que incluir la necesidad de migrar a entornos informáticos más adecuados (sistemas de bases de datos) y de integrar las encuestas de población en un sistema de información nucleado entorno al Registro de Población que Eustat viene desarrollando desde 1996.

Tomando como objetivos el obtener un Coeficiente de Variación máximo del 8% para el colectivo de parados para cualquier Territorio Histórico (valor absoluto), y de un 3%

de la desviación típica relativa de la estimación de la variación intertrimestral en el número de parados (para el caso de Bizkaia)⁴, se realizaron distintas pruebas de cara a obtener un diseño y tamaño muestral consecuente.

Incluso con un muestreo aleatorio simple (m.a.s.), conseguir el objetivo citado en segundo lugar (nivel de error de la variación) significaba el tener que doblar la muestra actual de la PRA, sin que se garantizase un nivel mínimo para Álava y Gipuzkoa. Por lo tanto este criterio se desecharon.

A las resultas de las pruebas efectuadas se decidió elegir un m.a.s. y eliminar la primera etapa de selección de secciones. Aproximadamente este cambio disminuía de media un punto los Coeficientes de Variación de las poblaciones tomadas como referencia.⁵ Se decidió aumentar (realmente volver) a un tamaño muestral de 5.000 viviendas, repartidas en función de la raíz cuadrada del peso de las viviendas en cada Territorio Histórico. Con datos del 4º trimestre de 2002 de la PRA, el Coeficiente de Variación para el valor absoluto de parados de la C. A. de Euskadi sería de 3,69% (por el sistema antiguo ascendía al 5,2%), 7,74% para Álava (10,5 antes), 5,33% para Bizkaia (7,3 antes) y 6,25% para Gipuzkoa (9,25 antes), con un nivel de confianza del 95%.

Por razones similares viene al caso recordar que la Annual Local Area Labour Force Survey –LLFS-, realizada por la Oficina Nacional de Estadística (ONS) del Reino Unido en colaboración con el Departamento de Educación y del de Trabajo y Pensiones y con la Asamblea Nacional del Gales, utiliza muestras de 156.000 hogares (361.000 personas) en orden a ofrecer información para 140 unidades administrativas. La muestra de Gales tuvo que pasar de 4.600 hogares a 21.000 (desde marzo de 2001).⁶ Esta última –WLLFS- incluye información sobre identidad nacional, lengua gaélica y propiedad de vehículos. En el caso de la pregunta de identidad nacional parece no tener efecto negativo en las respuestas de los que se definen como galeses, pero sí en las de los que lo hacen como británicos (British).

No es ajeno al decremento del error muestral la propia disminución de la rotación al pasar de 1/6 a 1/8, además de producir una mayor estabilidad en las series.

Este cambio diseño está soportado en dos condicionantes: cambio y actualización del marco muestral y prioridad en la encuestación telefónica (CATI).

⁴ Según el art 3.1 del Reglamento CE nº 577/98, este resulta ser el nivel aceptado para los estados miembros con una población entre 20 y 1 millón.

⁵ Reino Unido en 1992 cambian su encuesta de fuerza de trabajo a trimestral (antes fue anual) y sin primera etapa de diseño muestral.

⁶ http://www.statistics.gov.uk/llfs/downloads/LLFS_data_2001_02.pdf[2004-09-29]

CUADRO 1B FICHA METODOLOGICA Cambios PRA 2005 -Eustat- Fase de pruebas-	
Tamaño muestral:	5.088 viviendas al trimestre
Marco Muestral:	Registro de Población (Año encuestación -1)
Fuentes complementarias:	Entorno del Registro de Población
Distribución de la muestra:	Raíz cuadrada del tamaño del TTHH
Diseño Muestral:	Una etapa. Muestreo Aleatorio Simple
Renovación:	Selección de la vivienda por muestreo sistemático circular con igual probabilidad. 1/8 al trimestre (permanencia de 2 años)
Método de recogida:	CATI-salvo no localización de teléfono o negativa (CAPI)
Método de equilibrado:	Raking Ratio (Macro CALMAR de SAS)
Variables de Equilibrado:	Edad y sexo por cada TTHH
Población de elevación:	Proyecciones 2015 Eustat. Base 2001.
Cuestionario:	Versión coyuntura (siempre) y estructura (para altas en el panel, turnos de encuestación 1º y 5º)
Archivo y programación:	Base de Datos Oracle (PL-SQL, Punto Net) y SAS para tabulación

La razón fundamental del envejecimiento del marco de muestreo actual deriva, por una parte, de la necesidad de información censal para la realización de la tipologías de secciones (aun cuando Eustat dispone y tiene planteados realizar o colaborar en operaciones censales quinquenales, el envejecimiento de éstas resulta inevitable) y por otra, de las dificultades que plantea una unidad –la sección- que está variando constantemente. La razón de ahorro en la recogida que ha justificado la introducción de esta etapa previa desaparece si se reduce sustancialmente, o si incluso pasamos a telefónicas las encuestas de renovación.

Este cambio no es absoluto: la falta de cobertura telefónica, las negativas y otras incidencias en esta primera entrevista se solventarán con visitas presenciales (CAPI). Por un lado cabe prever la mejora de la cobertura al localizar vía teléfono (con la posibilidad de múltiples llamadas y diversos horarios) población con la que era muy difícil contactar presencialmente. Por otro se tienen que reducir los casos en los que las malas identificaciones de las viviendas, su problemática ubicación, impedían su encuestación. La sustitución por problemas de identificación de la muestra o negativas en la PRA, para las viviendas de renovación, está afectando en la actualidad a uno de cada cinco casos, por lo tanto parecía resultar necesario probar nuevos métodos. La motivación a la respuesta, además de las cartas institucionales de presentación y los correspondientes argumentarios se complementarán con dos regalos distribuidos a lo largo del período de permanencia en el panel.

A medio plazo, con el objetivo mencionado de llegar a parte de la muestra a la que no se accede por las vías tradicionales, Eustat no descarta poner en marcha la recogida a través de Internet en la PRA. A finales de septiembre de 2004 se inició la encuestación de la 4ª Encuesta sobre Condiciones de Vida, utilizando cuatro procedimientos de captura: PAPI-correo, CAPI, CATI y encuestación por Internet; una vez que se cierre el campo, se analizarán los resultados en orden a valorar la pertinencia de trasladar el último método a la PRA.

Hay que decir también que el aumento de la dispersión que se produce con el tipo de muestreo diseñado, dado el gran número de secciones que se estaba muestreando en la actualidad (625, -el 37%-), no resulta excesivo. Además se ha obtenido más éxito en localizar los teléfonos de las viviendas de la muestra en municipios pequeños (el 59,7% en capitales y el 75,3% en el resto de los 247 municipios; 58,3% en total).

Por contra obtendremos una mejor representatividad de los mayores núcleos de población, hasta ahora limitada por la concentración de tipos de secciones y comarcas.

Resulta necesario decir que una de las soluciones que se barajó de cara a mejorar la representatividad de algunos de los colectivos estudiados, era la de poner en marcha procedimientos de estimación de áreas pequeñas, aprovechando distintas experiencias que dentro del propio Eustat se están llevando a cabo (Encuesta Industrial⁷, etc.); la necesidad de investigar y desarrollar modelos de estimación para este tipo de encuestas desaconsejó incluso a medio plazo, seguir esa vía de cara a los objetivos propuestos. No obstante permanece abierta esta línea de investigación en colaboración con el Departamento de Estadística e I.O. de la Universidad Pública de Navarra. Esta posibilidad de estimación de áreas pequeñas parece estar siendo investigada por la ONS del Reino Unido, a través de tres métodos: Análisis multinivel (Multilevel Modelling), SPREE (Structure Preserved Estimation) y aplicación de análisis de series.⁸

Uno de los pilares básicos del cambio muestral se sitúa en la posibilidad de disponer de un marco de muestreo suficientemente actualizado. Una vez eliminada la primera fase del muestreo, resulta posible disponer de un directorio de viviendas (y de población), extraído de la gestión del Registro de Población con periodicidad anual y con un envejecimiento no superior al año como objetivo.

Con respecto al cuestionario también se han introducido cambios sustanciales. Con el objetivo de reducir la carga de respuesta se siguieron cuatro líneas de trabajo: estudio de la difusión Eustat y de las demandas de información que toman como fuente la encuesta, preguntas propuestas para 2005 por Eurostat para encuestas de fuerza de trabajo y análisis de los indicadores estructurales (Eurostat) y de empleo (Comisión Europea).⁹ Además se inició un proceso de consultas con expertos en análisis de Mercado de Trabajo y usuarios preferenciales de la encuesta.

También se estudió extraer parte de la información (la asociada a características censales) del Registro de Población, con lo que sólo debería recogerse para las altas.

A resultados de la línea de trabajo propuesta se llega a reducir el cuestionario casi en un 20% de contenido con respecto al actual y además se decide, en base a la periodicidad de la difusión, realizar dos encuestaciones diferentes: una coyuntural, que recogerá la información necesaria para la difusión mensual-trimestral y otra estructural, que recogerá los items que ofrecen información que sólo se suele analizar, difundir (o pedir por parte de los usuarios) como media anual. En este último caso se sitúan toda la batería de indicadores citados. Este cuestionario estructural (que por supuesto recoge también la información que hemos denominado coyuntural) se aplicará en cualquier turno cuando el encuestado resulta ser una alta y en los turnos 1º y 5º.

⁷ Iosune Azula, Patxi Garrido y Haritz Olaeta, Estimadores directos y asistidos por modelos. Estimación en Áreas pequeñas. Una aplicación a la Encuesta Industrial de la C.A. de Euskadi. JECAS.Toledo 2004.

http://www.ies.jccm.es/jecas/paginas/P30_estimadores_directos.pdf [2004-10-01]

⁸ Marta F Haworth, David Caplan. ONS. Time Series and Cross-Sectional Analysis and Modelling in the Monitoring of UK Labour Market.

<http://www.fcsn.gov/99papers/haworth.pdf> [2004-10-01]

Wang, S., Douglas, A. y otros. (1999) Small Area Estimation of Unemployment in Great Britain.

<http://www.statcan.ca/english/conferences/symposium2002/session6/s6c.pdf+Small+Area+Estimation+of+Unemployment++%22wang%22&hl=es> [2004-10-01]

⁹ Eurostat, Indicadores Estructurales

<http://forum.europa.eu.int/irc/dsis/structind/info/data/index.htm> [2004-09-11]

European Commission, Indicators for monitoring the 2003 Employment Guidelines

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2004.pdf [2004-09-11]

Salvo el salario, que ha de servir para definir los indicadores de desigualdad por género, aunque incluyéndolo como no obligatorio en el cuestionario, la propuesta de los otros cinco items de Eurostat (supervisión de otros trabajadores, papel de los organismos públicos de empleo para la obtención de empleo, contrataciones de ETT, horas extraordinarias y carencia de servicios/cuidados a personas dependientes) no se asumió; por un lado por no estar asociados a los indicadores citados (que en muchos casos están ligados a objetivos numéricos planteados en las políticas sociales y de empleo), por otro por incluir temáticas no directamente asociadas al objetivo de la encuesta. A nadie se le escapa que la mejora de la cobertura y de la calidad de respuesta, está detrás de todo intento de reducir el cuestionario.¹⁰

No se descarta, además dada la escasa estabilidad de la lista de los indicadores estructurales y de empleo citados, que sea preciso incluir, en un determinado momento cuestiones nuevas; en este sentido siempre resulta más cómodo partir de un cuestionario más reducido. Los sistemas CAPI y CATI permiten con cierta facilidad modificar los cuestionarios.

El cambio de las poblaciones para elevar y las correspondientes interpolaciones se fundamentará en proyecciones de población nuevas con base en 2001.

Para cerrar el apartado metodológico diremos que Eustat calcula periódicamente errores de muestreo, así como realiza una encuesta con el fin de analizar la consistencia de la información recogida y de la cobertura (Encuesta de Repetición). Se elaboran, también, informes de calidad general de la operación.¹¹

2. Origen de los indicadores de Calidad del Empleo

Si se quieren ubicar los trabajos sobre Calidad del Empleo no hay que trasladarse muy atrás en el tiempo ni en el espacio: en noviembre de 1997, en Luxemburgo, se celebra un Consejo Europeo extraordinario sobre empleo en el cual se dibujan las líneas básicas para la elaboración de una Estrategia de Empleo Europea.

El siguiente y más conocido paso se da en el Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, en donde surge la necesidad de una nueva Agenda de Política Social. Además de otros ambiciosos objetivos relativos a formación y educación, como la promoción de la formación continua, acceso y formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), reducción de la exclusión social, etc., se fijó como objetivo básico la consecución del pleno empleo.

¹⁰ Cuestionario PRA 1998-2001 (cuestionario en papel; los cambios derivados de la nueva definición de población parada de 2002 solo se incluyeron en el cuestionario electrónico).

<http://www.eustat.es/document/datos/prac.pdf> [2004-09-11]

El cuestionario de las pruebas PRA 2005 está disponible en Eustat.

¹¹ Encuesta de Repetición 2002:

http://www.eustat.es/elem/ele0001200/inf0001293_c.pdf [2004-09-25]

Informe de Calidad 2002:

http://www.eustat.es/elem/ele0001200/inf0001296_c.pdf [2004-09-25]

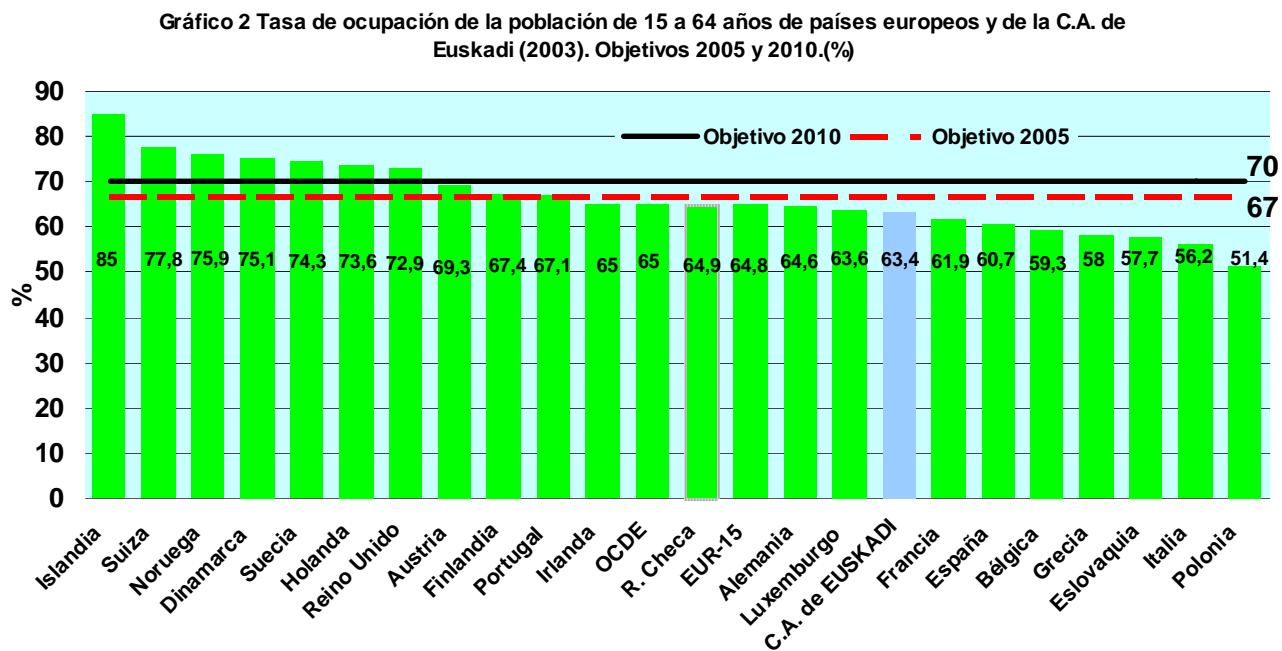
Este concepto se operacionalizaba en el logro de una tasa de ocupación del 67% en el 2005 y de un 70% en 2010, siendo para las mujeres del 57 y el 60% respectivamente. En paralelo, el desempleo en la Unión Europea debía descender hasta el 4% en el último año citado.

Estos objetivos hay que situarlos en un marco de optimismo económico, fruto de un ciclo de crecimiento de las economías europeas, asociado a altas tasas creación de empleo y que se prolongó hasta los últimos años de la década de los 90.

Esta situación de bonanza no impidió ver las carencias del Mercado de Trabajo Europeo, sino que comparándolo con el estadounidense, se definieron las brechas o diferencias más notables:

- Brecha en la ocupación: en el año 1997 en la UE había una tasa de ocupación del 60%, frente a casi el 75% en Estados Unidos.
- Brecha en los servicios: el 40% de los ocupados frente al 55%.
- Brecha de género: la mitad de las mujeres en la UE trabajan, frente a dos tercios de las norteamericanas.
- Brecha de edad: baja tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años (un 36% de tasa de empleo en la UE y el 57% en USA en 1999).
- Larga duración del desempleo estructural: la mitad los desempleados de larga duración están en esta situación más de un año.
- Brecha en la especialización: los tipos de trabajos requeridos por el Mercado de la UE no son satisfechos en todos los casos.
- Brecha espacial del desempleo: la carencia de trabajo en Europa se concentra en la Alemania Oriental, Francia, Sur de Italia, España y Grecia.¹²

¹² COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Social Policy Agenda. BRUSSELS, 28.6.2000. COM(2000) 379 FINAL. Pag 9-10



Fuente: OCDE Employment Outlook. 2004. Eustat, PRA (Pob de 16 a 64 años)

Haciendo un aparte, podemos ver que estamos entre el grupo de países que está a cierta distancia del objetivo propuesto para el 2005: aunque sólo nos separa de la media europea 1,4 puntos porcentuales en cuanto a la tasa de ocupación, aún quedan otros 3,6 para cumplir el objetivo general más próximo en el tiempo. Con respecto a 2002 se ha reducido dos décimas la distancia con la tasa EU15 y casi 8 tomado como referencia el objetivo para el 2005. Resulta evidente que con ese ritmo no se alcanzará el objetivo propuesto.

Al conjunto español, que se sitúa a 4,2 puntos de la media, le quedarían 6,3 puntos porcentuales. No obstante la mejora resulta superior a la de la C. A. de Euskadi: ha reducido desde 2002 4,6 puntos porcentuales con respecto a la media de los 15 países de la UE y 2,3 con respecto al objetivo 2005. España ha resultado ser el país que mayor incremento de tasas de ocupación ha sufrido entre 2002-2003: 2,3 puntos porcentuales. Le siguen Reino Unido (+1,4), Austria y Grecia (+1,1) y por Eslovaquia e Italia con casi un punto (+0,8). Bajan sensiblemente Finlandia (-1,7), Portugal (-1,5), Noruega (-1,4) Dinamarca (-1,3), Suiza (-1,1) y Francia (-1).

Estas evoluciones, junto con las de otros países, que aunque mínimas también son negativas (Alemania, Bélgica y Polonia), parecen alejar para el conjunto de la UE los objetivos previstos.

Polacos, Griegos e Italianos aún presentan una distancia mayor. Francia, que disminuye un punto su tasa de ocupación entre 2002 y 2003, se sitúa por detrás de la C.A. de Euskadi.

Cuatro países de la UE ya han superado, incluso, el objetivo para el 2010: Dinamarca, Holanda, Suecia y Reino Unido (junto a otros países europeos como Islandia, Suiza y Noruega), estando Austria muy próxima a cumplirlo (69,3%).

Finlandia y Portugal, por otro lado, en 2002 ya consiguieron llegar al objetivo para 2005, manteniéndolo en 2003 a pesar de bajadas de cerca de punto y medio en sus tasas de ocupación.

Como conclusión, en ese momento, se diagnostica que la UE posee un gran potencial de ocupación, particularmente entre las mujeres y las personas mayores, sobre todo en el sector servicios.

Niza y Estocolmo serán las siguientes citas en donde se vayan concretando y definiendo las dimensiones y las condiciones en las que se deben plasmar los objetivos de Lisboa.

Fundamentalmente se insiste en el mantenimiento y desarrollo o modernización del llamado Modelo Social Europeo. Un modelo que no se diferencia del de otros países por su nivel de gasto, sino por el método de financiación, fundamentalmente público en Europa y más orientado al sector privado en otros países desarrollados (especialmente en Estados Unidos). En este último país, en el que el gasto por persona resulta más alto como proporción de PIB que en Europa, el 40% de la población no tiene acceso al sistema primario de salud.¹³

3. Contexto y componentes de la Calidad del Empleo

El Consejo de Lisboa pretende que los cambios necesarios en Europa tienen que orientarse a construir ‘la más competitiva y dinámica economía del mundo, basada en el conocimiento y capaz de sostener el crecimiento económico con más y mejores empleos y una mayor cohesión social’.¹⁴

En última instancia, sin olvidar los objetivos de crecimiento económico plasmados en la competitividad y el dinamismo económico, se asocia la búsqueda de la cohesión social (aumentando o mejorando la protección social, disminuyendo la exclusión social, combatiendo las discriminaciones o reforzando los derechos fundamentales), a una política laboral dirigida a la Calidad del Empleo y a la consecución del pleno empleo.

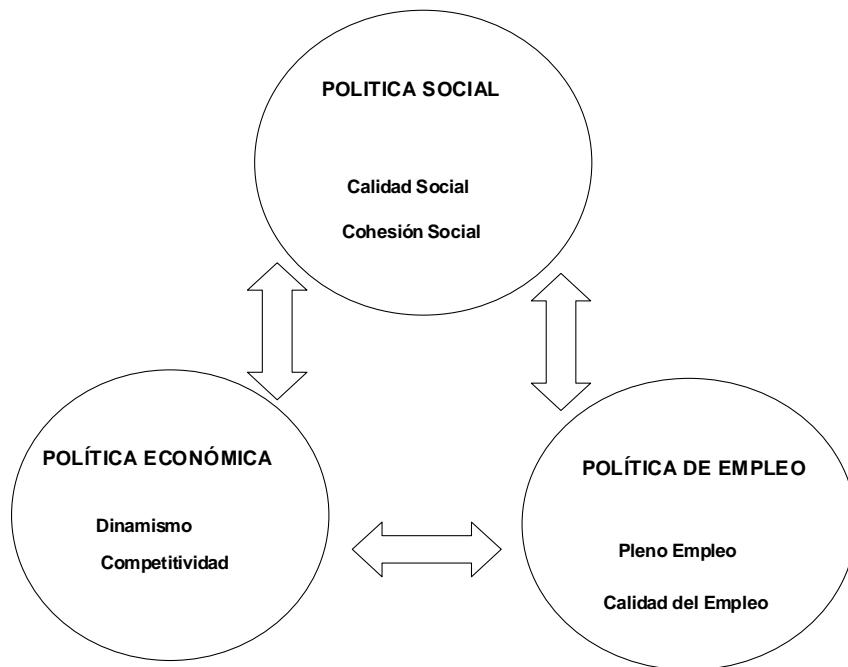
De hecho, se piensa que las políticas sociales y de empleo pueden llegar a configurar un input importante en los procesos económicos. En esta línea se entiende la modernización del llamado Modelo Social Europeo. En el Gráfico 3 se presenta el llamado ‘triángulo de la Agenda de Política Social’.

El objetivo genérico se identifica con la frase, ya lema, ‘más y mejor empleo’. La calidad, concepto hasta entonces ligado sobre todo a los procesos productivos, se pretende extender al total de la economía y de la sociedad, con el fin de facilitar de forma constructiva las interrelaciones entre economía y política social.

¹³ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Employment and social policies: a framework for investing in quality. BRUSSELS, 20.6.2001. COM(2001)313 FINAL. Pag 5.
[http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/sep/quality_en.pdf\[2003-10-25\]](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/sep/quality_en.pdf[2003-10-25])

¹⁴ COM(2000) 379 FINAL. Pag 2.

Cuadro 3. Ejes del Nuevo Modelo Social Europeo



No resulta fácil establecer una definición de Calidad del Empleo, ya que debería comprender una realidad multidimensional y relativamente compleja.

El concepto ‘Trabajo’ no lo utilizaremos, ya que engloba hoy en día situaciones o circunstancias más amplias: trabajo doméstico, trabajo de apoyo social, voluntariado, etc., que quedan, por ahora, fuera de lo que se entiende como Mercado de Trabajo.

De hecho, no existe un estándar en el mundo académico que oriente en una u otra dirección la concreción del concepto y el ámbito de investigación de la Calidad del Empleo. Frecuentemente se focaliza en las características del empleo (horas de trabajo, capacidades requeridas, definición del puesto); en otros casos, hacia el entorno del trabajo (condiciones de trabajo, formación, seguros sanitarios, etc.) o a veces los esfuerzos se centran en los aspectos subjetivos (satisfacción en el trabajo, integración en el puesto, expectativas laborales, acuerdo con la organización o la dirección, etc.).

No obstante, la Comisión Europea en su cumbre de Estocolmo de marzo de 2001 adopta una lista de ocho dimensiones esenciales de cara a entender la Calidad del Empleo, criterios que se desarrollan y especifican en detalle en la Comunicación a la Comisión de junio de 2001.

En el citado documento, que pretende establecer un marco de trabajo para el análisis, se indica que una definición de Calidad en el Empleo debe tener en cuenta cuatro ámbitos básicos:

- Las características del puesto de trabajo: entorno laboral y particularidades propias del puesto.

- Las peculiaridades de las personas ocupantes del puesto de trabajo.
- La adecuación entre definición del puesto y capacidades del trabajador.
- La percepción o evaluación subjetiva del trabajador de su situación en el puesto: satisfacción en el empleo.¹⁵

Concretando estos ámbitos, se plantean dos grandes dimensiones en la clasificación de la Calidad en el Empleo: por un lado, la de las características del puesto (satisfacción en el trabajo, remuneración, tiempo de trabajo, etc.) y, por otro, el entorno general del puesto y del Mercado de Trabajo (igualdad de género, acceso al trabajo, diálogo social, etc.).

Entre estas grandes dimensiones y los indicadores propuestos, que en última instancia deben servir para plantear y evaluar objetivos concretos, el documento de la Comisión, define 10 áreas o ‘los 10 principales elementos’ de la Calidad del Empleo.

Estas áreas son presentadas junto a los objetivos políticos que se pretenden con su operacionalización, dentro de las herramientas legales en donde se pueden aplicar (Directrices de empleo, de política económica de la Comisión Europea, etc.) y con posibles indicadores estadísticos.

Las áreas y sus objetivos generales por dimensiones son las siguientes:

I.- Dimensión: Particularidades del puesto.

- 1) **Calidad intrínseca del empleo.** Los trabajos deben ser intrínsecamente satisfactorios, compatibles con las capacidades de las personas y con un nivel de ingresos apropiado.
- 2) **Formación permanente, desarrollo de la carrera profesional y capacidades personales.** Desarrollar las capacidades de los trabajadores promocionando la formación permanente.

II.- Dimensión: Entorno general del puesto y del Mercado de Trabajo.

- 3) **Igualdad de géneros.** Promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en salarios como en posibilidades en la carrera profesional.
- 4) **Seguridad y Salud en el puesto de trabajo.** Asegurar condiciones adecuadas de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud física y psíquica.
- 5) **Flexibilidad y Seguridad en el empleo.** Construir un nuevo Mercado de Trabajo Europeo, en donde sea posible la movilidad geográfica y profesional y en donde se apoye a los que pierden su trabajo o buscan alternativas diferentes.
- 6) **Acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo.** Facilitar el acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo de aquellos grupos con dificultades (jóvenes, parados de larga duración, etc.).

¹⁵ COM(2001)313 FINAL. Pág. 7.

- 7) **Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada.** Asegurar que los usos y disposiciones laborales, especialmente los asociados al tiempo de trabajo, junto con los servicios de apoyo, permitan un equilibrio entre vida laboral y vida fuera del trabajo.
- 8) **Diálogo social y participación de los trabajadores.** Se pretende que todos los trabajadores estén informados y participen en el desarrollo de sus compañías y en las decisiones que afecten su propia vida laboral.
- 9) **Diversidad y no discriminación.** Resulta necesario garantizar un trato igual a todos los trabajadores, independientemente de su edad, discapacidades, origen étnico, religión u orientación sexual.
- 10) **Productividad y nivel de vida.** Resulta necesario elevar los niveles de productividad laboral y mejorar el nivel de vida en todas las regiones de la Comunidad.

Este último punto, dentro de las directrices de empleo relativas a ‘Mejorar la calidad y la productividad del trabajo’, ocupa uno de los dos párrafos de los que se dedican a este tema, y que se encuentran en la Decisión del Consejo de 11 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

Textualmente se dice: ‘El aumento de las tasas de empleo debe ir acompañado de un alza general de la productividad del trabajo. La calidad del trabajo puede contribuir a aumentar la productividad, por lo que deberían aprovecharse al máximo las sinergias entre ambos elementos. Es éste un desafío específico para el diálogo social.¹⁶

En la cumbre europea de Laeken (diciembre de 2001) ya se había llamado la atención sobre los lazos entre Calidad del Empleo y productividad.

Probablemente debido a que la situación económica actual de los principales países de la UE no resulta comparable con la que había en el momento que nace el interés por los objetivos de pleno empleo y de calidad, este apartado, situado en último lugar en las listas de áreas e indicadores de calidad, necesita ser subrayado.

Como se ha dicho, se proponen en el documento de la Comisión tres indicadores por área. A partir de esta propuesta, de áreas y de indicadores, las distintas instituciones oficiales o no, dedicadas al estudio o análisis de la Calidad del Empleo han realizado sus clasificaciones y recopilaciones de indicadores.

¹⁶ Decisión del Consejo de 11 de julio de 2003 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. (2003/578/CE). Diario Oficial de la Unión Europea. 5.8.2003.L 197/17.

4. Indicadores sintéticos y sistemas de indicadores de Calidad de Empleo

Aunque no son las únicas, tres han sido las instituciones que han destacado en este campo de estudio. En el contexto europeo la Fundación Europea para la Promoción de las Condiciones de Vida y Trabajo, institución que desde el comienzo de los 90 está llevando a cabo encuestas sobre condiciones de trabajo y que en 2001 ya participó en el diseño de los indicadores que luego irían en los documentos de la Comisión.

En un ámbito más próximo, en el tiempo y en el espacio, hay que subrayar el esfuerzo del Instituto de Estudios Laborales (ESADE), que bajo el patrocinio de Randstad, ha editado en junio de 2003 el llamado ‘Informe Randstad de Calidad del Trabajo’, estudio que recoge una amplia lista de indicadores para los 15 países de la UE, en un intento de ubicar la posición española en el contexto europeo.¹⁷

En este último caso no se plantea una visión sistemática del fenómeno de la Calidad del Empleo, sino que se sigue la clasificación propuesta en el documento de la Comisión de junio de 2001: dimensiones, aspectos (las llamadas áreas) y los indicadores.

La Fundación Europea para la Promoción de las Condiciones de Vida y Trabajo, sí que presenta una sistematización de los indicadores por grupos homogéneos. No obstante, no recogen, a pesar de ser posterior su estudio, algunas de las dimensiones básicas para la Comisión: los aspectos relativos a la discriminación laboral (de sexo, de acceso, etc.) y la productividad.¹⁸

Bien es cierto que estos elementos, muy ligados a las políticas sociales, pueden considerarse ajenos al concepto de Calidad, si se asocia a un análisis de puestos. Pero no cabe duda que tanto ellos como la propia productividad están muy relacionados o forman el entorno en dónde puede o no darse la Calidad del Empleo.

La tercera institución, que incluso antes que el Informe Randstad abordó esta temática fue la UGT Cataluña en colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares y la Fundación CIREM (Los primeros resultados se publican en 2001 con series de datos de 1995, 1998 y 1999).¹⁹ En base a 25 indicadores, que presentamos en el Cuadro 4, y de un índice sintético que pretende una ordenación de las distintas comunidades autónomas españolas junto a tres regiones europeas consideradas ‘motores industriales’ (Rhône-Alpes, Lombardía y Baden-Württemberg) y a la media de la UE.

¹⁷ IEL, Instituto de Estudios Laborales. ESADE 2003. Informe RANDSTAD de Calidad del Trabajo. http://www.randstad.es/documents/Prensa/Calidad_en_el_trabajo.pdf [2003-11-1]

¹⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of work and employment in Europe. Issues and Challenges. Office for Official Publications of the European Communities. 2002.

¹⁹ Resumen de la metodología:
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/09/word/es0109209nes.doc> [2004-09-25]
Toharia, Luis; Moreno David. ‘Indicador de qualitat del mercat de treball. Catalunya en Comparació amb dàltres regions espanyoles i europees’. Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya 2000.

Cuadro 4 Indicadores de Calidad del Mercado de Trabajo de la UGT de Cataluña.

Factores de oferta del Mercado de Trabajo	A. Un mercado que garantice una opción de empleo a cualquier persona en edad de trabajar		A1. Tasa de empleo 15-64; %. A2. Tasa de empleo 15-64 en equivalente a tiempo completo; %. A3. Tasa de paro 15-64; %. A4. Porcentaje de actividad potencial (inactivos queriendo trabajar); %.
	B. Un mercado que garantice la calidad de vida de las personas en cuanto a:	B1. Estabilidad laboral	B1.1 Tasa de temporalidad; %. B1.2 Tasa de rotación anual; %. B1.3 Tasa de rotación trimestral; %.
		B2. Poder adquisitivo y renta	B2.1 Salarios brutos anuales de los asalariados a tc; miles upa. B2.2 PIB per cápita; miles upa.
		B3. Tiempo de trabajo	B3.1 Horas a tc trabajadas a la semana; horas. B3.2 Jornadas atípicas habituales; %. B3.3 Tasa de parcialidad involuntaria; %.
		B4. Seguridad y satisfacción laboral.	B4.1 Índice de incidencia estándar de accidentes mortales; por 100.000 trabajadores. B4.2 Índice de incidencia estándar de accidentes leves; por 100.000 trabajadores. B4.3 Índice de subempleo; %. B4.4 Porcentaje de no cualificados; %.
	C. Un mercado que garantice la igualdad e integrador		C1. Porcentaje de paro juvenil (15-24 años); %. C2. Tasa de paro de larga duración (activos); %. C3. Porcentaje de asalariados por debajo del 60% del salario medio; %. C4. Índice de dispersión salarial (Q3/Q1); ratio.
	D. Factores de competitividad del Mercado de Trabajo		D1. Costes laborales unitarios; upa por 1000. D2. Número de solicitudes de patentes por cada millón de personas, media 94-95-96; patentes. D3. Porcentaje de empleo en alta tecnología; %. D4. Porcentaje de personal ETC en I+D sobre activos. D5. Porcentaje de trabajadores con nivel de estudios altos (activos); %.

Fuente:European industrial relations observatory (ver cita 16).

Más recientemente y con un esquema similar al estudio citado, aunque con una diversidad mayor de dimensiones de estudio, el Consell Econòmic i Social de Baleares ha publicado su propio índice de calidad del trabajo²⁰, con el objeto de situar y analizar la evolución del ranking de comunidades autónomas en relación a 33 indicadores agrupados en 6 dimensiones, como se puede ver en el Cuadro 5²¹

Dando un peso idéntico a cada indicador dentro de cada bloque, se pasa a elaborar 4 escenarios en los que se pondera de forma diferente cada dimensión (escenario Base – todos los bloques tienen el mismo peso-, Tradicional –1, 4 y 5 se sobreponeran-, Intermedio e Innovador). A partir de esos escenarios se reordenan las CCAA.

²⁰ Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, ‘La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador’ Palma 2004.

<http://web2.caib.es/cesfront/dictamens.do?any=2004#232> [2004-09-18]

²¹ Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, obra citada, pag. 14.

Cuadro 5. Indicadores de Calidad del Trabajo del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

DIMENSIONES	INDICADORES
1. Condiciones del puesto de trabajo	a) Grado de satisfacción en el puesto de trabajo b) Índice de incidencia de los accidentes de trabajo c) Jornadas perdidas en accidentes laborales d) Nivel de estrés en el puesto de trabajo e) Tasa de parcialidad involuntaria f) Tasa de temporalidad
2. Relaciones laborales	a) Ocupados con estudios superiores b) Índice de desajuste c) Ocupados que siguen algún tipo de formación d) Parados que no han trabajado antes e) Jornadas perdidas en huelgas f) Cobertura de los convenios colectivos g) Despidos
3. Igualdad de género	a) Desigualdad salarial b) Ratio parcialidad involuntaria c) Ratio tasas de actividad laboral d) Ratio tasas de ocupación e) Ratio tasas de paro f) Ratio parados que no han trabajado antes g) Ratio de tasa de temporalidad h) Ratio parados de larga duración
4. Entorno laboral	a) Tasa de paro juvenil (menores de 25 años) b) Tasa de empleo de los menores de 25 años c) Porcentaje de parados de larga duración (más de un año) d) Tasa de empleo de los mayores de 25 años e) Tasa de empleo de la población de 25 a 54 años f) Tasa de paro de la población de 25 a 54 años g) Tasa de actividad
5. Salarios y productividad	a) Remuneración salarial b) PIB por empleado a) PIB per cápita b) Ratio de dependencia c) Tasa neta de cobertura de las prestaciones por paro

Citaremos brevemente el Euroíndice Laboral Adecco (empresa que al igual que Randstad se dedica a la intermediación de recursos humanos), elaborado por IESE-IRCO de la Universidad de Navarra.²² Elaboran un índice sintético basado en el seguimiento de cuatro áreas:

- 1) Ocupación (distancia de tasas de ocupación con objetivos 2005 de la UE).
- 2) Adaptabilidad
 - 2.1 % de trabajadores con contratos temporales.
 - 2.2 % parados de larga duración.
 - 2.3 % buscan primer empleo.
- 3) Apertura (acceso de mujeres y jóvenes al Mercado de Trabajo).
- 4) Rendimiento (relación entre variaciones del salario real y de la productividad laboral).

Aunque su objetivo específico no se concreta en la calidad, sutiliza elementos comunes al resto de índices, además de identificar en sus análisis la temporalidad como indicador de calidad.

Independientemente de que la elaboración de los índices sintéticos en los tres últimos casos pueda ser discutible (no dejan o pueden dejar de contener una alta dosis de

²² http://www.iese.edu/es/files/5_11126.pdf [2004-09-25]

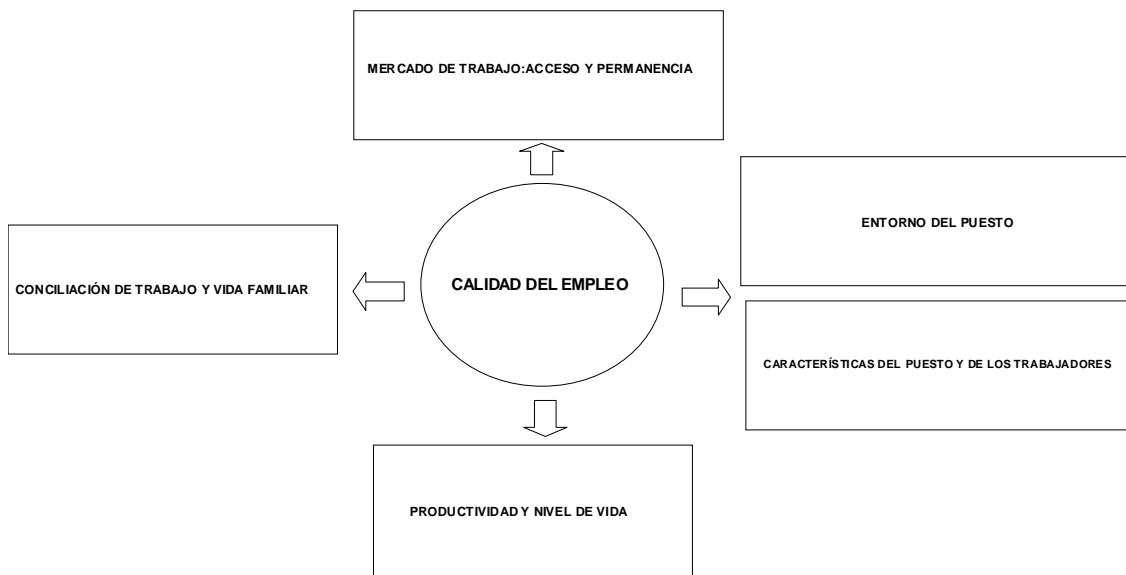
http://www.adecco.es/modulos/contenido.asp?id_tipo=4&id_contenido=2533&cnf=ADA00A
[2004-06-25]

subjetividad en la fijación de las ponderaciones), hay que reconocer que conforman esfuerzos meritorios por simplificar, evaluar y valorar el gran número de indicadores o información estadística que sobre el Mercado de Trabajo de la que disponemos actualmente. A través de una nota, un ranking o una variación de posición en ese ranking, elementos más indicativos que significativos, no dejan de presentar y analizar una parte mayor o menor de las piezas que deben configurar el concepto de Calidad de Empleo.

Como en todo sistema de indicadores (en ningún caso, hay que precisar, las instituciones o personas que elaboran los índices e indicadores citados pretenden elaborar un sistema de indicadores), en las dimensiones y baterías de estadísticas propuestas, se pueden detectar informaciones reincidentes (indicadores con distinto nombre que miden básicamente lo mismo), escasa relación entre el indicador y la dimensión o factor que se pretende valorar, desequilibrio entre dimensión y número de indicadores, etc. No pretendemos en este momento, máxime cuando aún se carece de un marco teórico y un verdadero sistema de indicadores aceptado, entrar a realizar valoraciones críticas de los trabajos hasta ahora citados. Trataremos, por el contrario, de aportar alguna luz a la clarificación de las dimensiones que pueden estar detrás del objeto de estudio.

De cara a integrar las dimensiones que le faltan al esquema en que se basan los estudios de la Fundación Europea para la Promoción de las Condiciones de Vida y Trabajo por un lado, y, por otro, para simplificar u ordenar la lista elaborada por la Comisión y seguida por el Informe Randstad, parece conveniente dibujar grupos coherentes de tipos de indicadores.

Cuadro 6. Ejes y dimensiones de la Calidad del Empleo



El concepto de Calidad del Empleo, tal como lo entiende la Comisión Europea, surge del cruce de dos grandes ejes: Mercado de Trabajo-Productividad, por un lado, y Trabajo-Vida familiar, por otro.

En el primero domina el Mercado de Trabajo, con sus leyes de acceso, sus condiciones y circunstancias de permanencia: acceso desigual por género, edad o etnia. A su vez, las fluctuaciones en el propio Mercado determinan y son determinadas por los resultados de la producción: la productividad, factor asociado también al dinamismo y la competitividad económica. En este eje se incluirían las áreas o dimensiones siguientes: igualdad de géneros, acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo, diversidad y no discriminación y en el otro extremo, la productividad.

El segundo contrapone/asocia el entorno del puesto de trabajo y sus particularidades a la vida familiar. Parece sensato pensar que se da una relación directa: a mejores condiciones de entorno laboral cabrá esperar una mayor posibilidad de adecuar vida trabajo y vida familiar, o más extensamente vida fuera del trabajo.

La parte relativa al puesto se subdividiría en entorno del puesto y en características del puesto y de los trabajadores. En el primer grupo se incluirían las áreas de seguridad y salud en el puesto de trabajo, flexibilidad y seguridad en el empleo y diálogo social y participación. En el segundo, las capacidades y formación de los trabajadores, la satisfacción en el empleo, además de las relativas al puesto.

Para cerrar el apartado, diremos que se aprecia en nuestro ámbito próximo (exceptuando el caso balear) una carencia de interés reciente por parte de los organismos públicos que tienen que ver con el Mercado de Trabajo, por diseñar y elaborar indicadores y sistemas de indicadores sobre Calidad de Empleo, con el fin de realizar una seguimiento similar al que realiza la Comisión, que a finales de 2003 ya presentó un informe al respecto.²³

²³ Commission of the European Communities. Brussels, 26.11.2003 COM(2003) 728 final.
Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

Improving quality in work: a review of recent progress.

http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2003/com2003_0728en01.pdf

5. Mercado de Trabajo: acceso y permanencia

Siguiendo el esquema propuesto, comenzaremos por la presentación de los indicadores que se pueden asociar directamente a las condiciones de acceso/exclusión o expulsión del Mercado de Trabajo que tienen como fuente, en el caso de la C. A. de Euskadi, la PRA, la encuesta de población activa propia. Incluiremos los indicadores disponibles que en la Comunicación de la Comisión de junio de 2001, sobre empleo y políticas sociales, se agrupan en las áreas de igualdad por género, diversidad y no discriminación y acceso al mercado laboral.

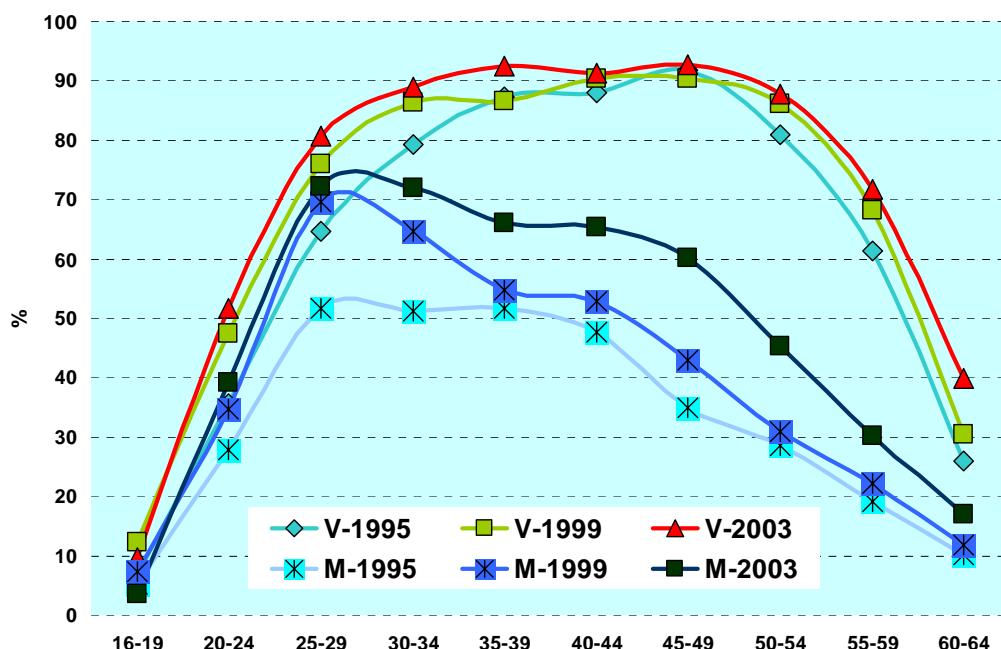
5.1 El acceso desigual de la mujer al Mercado de Trabajo

Resulta sabido que la incorporación de forma masiva de la mujer al Mercado de Trabajo (en este caso entendemos el del empleo remunerado) en nuestro país, no tiene una historia de más allá de dos décadas.

Fruto de una situación de brutal crisis económica –recordemos que en los países europeos y Estados Unidos este paso comienza en plena IIª Guerra Mundial– y de importantes cambios sociales tendentes a la igualdad (incremento del acceso a la enseñanza en todos los niveles etc.), la mujer comienza lentamente su entrada en el Mercado de Trabajo.

En la actualidad, con los datos del 2º trimestre de 2004 de la –PRA– y en la C. A. de Euskadi, tres de cada cuatro varones de 16 a 64 años tienen empleo –74,8%–, mientras que solo una de cada dos mujeres del mismo grupo de edad –53,1%–.

Gráfico 3. Evolución de las tasas de ocupación de la pob. de 16 a 64 años por sexo y edad. C.A. de Euskadi. Medias anuales. 1995-1999-2003.%

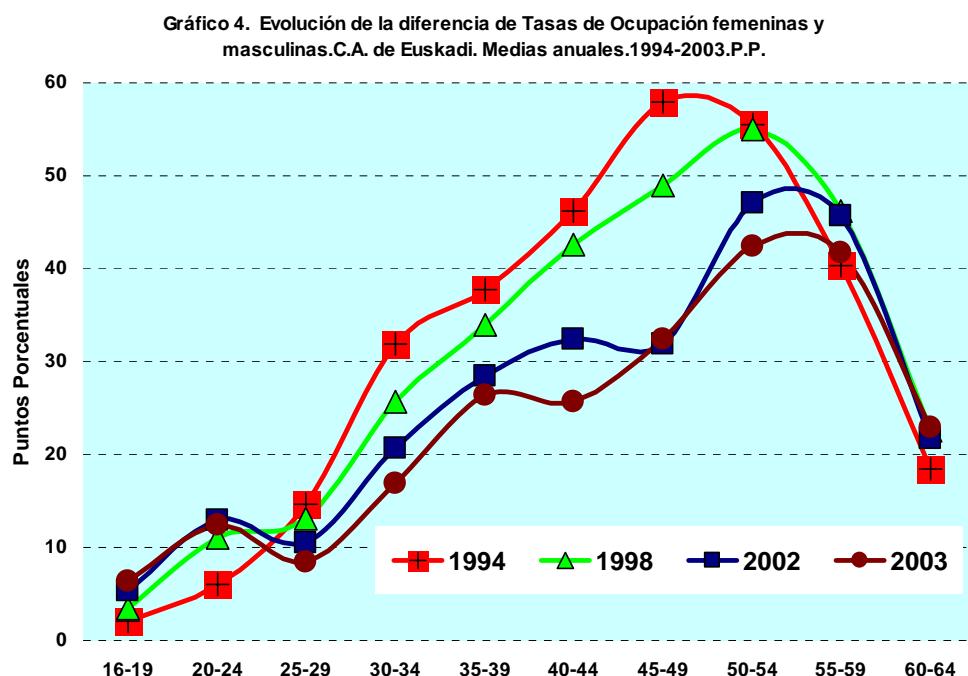


Fuente: Eustat, PRA.

Si esta brecha o salto la analizamos desde mediados de los años 90, se puede comprobar que apenas se ha reducido: en 1994 era de 29 puntos y en 2003 de 24 (entre 2002 y 2003 han reducido 2 puntos). Aunque las tasas de ocupación de las mujeres han crecido sustancialmente, también lo han hecho las de los varones: del 62 a 75,2%.

Por edades se puede apreciar con más detalle la evolución. Por un lado, se distingue el efecto generacional: son las jóvenes, de menos de 30 años, las que en mayor medida tienden a aproximarse a los varones de su edad en cuanto al empleo. Son destacadamente los de 25 a 34 años, los grupos de edad que más han incrementado su tasa de empleo entre las mujeres. A partir de 34 años se abre la brecha, a pesar de las mejoras sustanciales, para caer fuertemente a partir de los 49 años.

Hay que subrayar, no obstante, que en todos los grupos de edad entre las mujeres, a partir de 1999, se producen aumentos en la ocupación, más fuertes, pero en paralelo a los de los hombres.



Fuente: Eustat, PRA.

Si se utiliza el indicador de desigualdad obtenido por la diferencia de tasas de ocupación, se pueden percibir caídas sensibles en los grupos centrales –de 30 a 49-, mientras que varían menos las de los jóvenes –que son las más pequeñas- y las de los mayores de 50 años. Cabe destacar la disminución de la brecha entre las mujeres de 40 a 49 años: 20,5 puntos han restado las de 40 a 44 y hasta 25,6 las de 45 a 49. Parece que resulta cada vez más posible la reintegración al mercado laboral de las mujeres que lo dejaron por la maternidad.

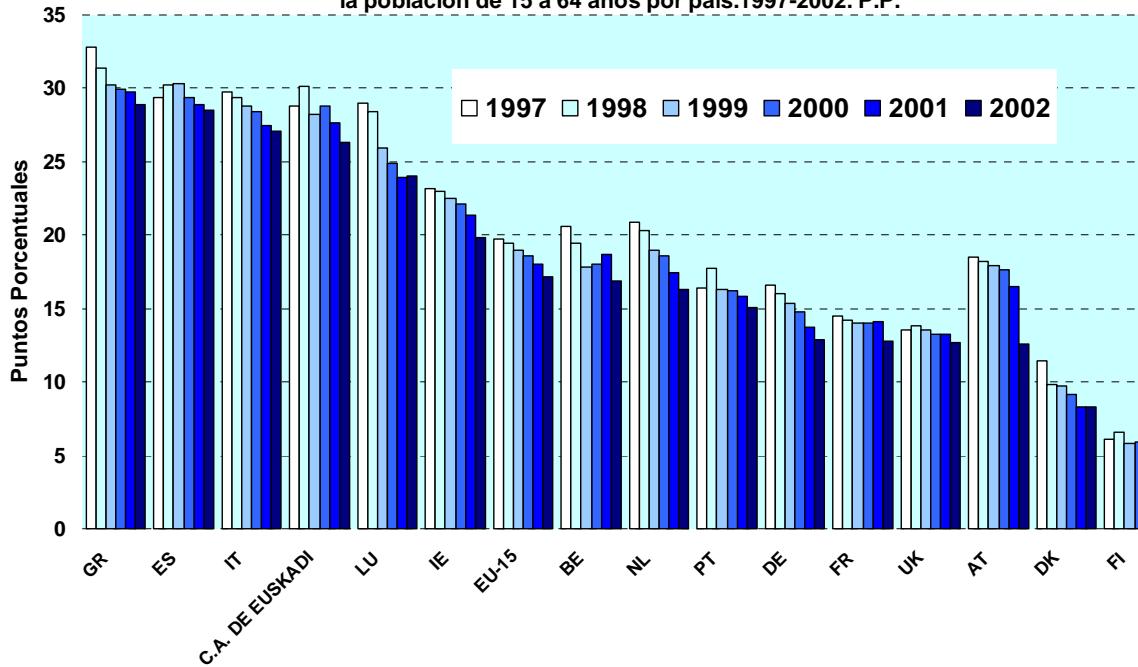
Por último, si se sitúa la desigualdad de género en cuanto a acceso al empleo en el contexto europeo, se aprecia la mala posición de España y de la C.A. de Euskadi, sólo empeorada por Italia y Grecia; en 2002 este último país llegaba a los 28,9 puntos

porcentuales de diferencia (solo mejora 9 décimas con respecto a 2002). En el caso de los españoles la diferencia era de 28,5 (mejora 4 décimas), de 27,1 para los italianos y de los 26,3 de los residentes de la C. A. de Euskadi (se acortan 1,4 puntos de 2001 a 2002), 10 puntos más que la media de la UE.

Los países nórdicos como Suecia, Finlandia y Dinamarca presentan 2,7, 3,8 y 8,3 puntos de brecha, respectivamente. Austria, con una reducción de casi 4 puntos, con Bélgica y Finlandia (con casi 2 puntos menos entre 2001 y 2002) son los países que mayor esfuerzo han realizado para la disminución de la desigualdad en el acceso al empleo por género.

En líneas generales, se distingue una ligera tendencia a la disminución de las diferencias en las tasas de empleo por género: dos puntos en los últimos 5 años en la UE; aunque en países como Bélgica, Portugal, España y la propia C.A. de Euskadi aparecen variaciones contradictorias, tal vez debidas por un lado a posibles características propias de los mercados de trabajo –temporalidad, etc.-, como, por otro, a los fuertes crecimientos en el empleo, con ritmos superiores para los varones.

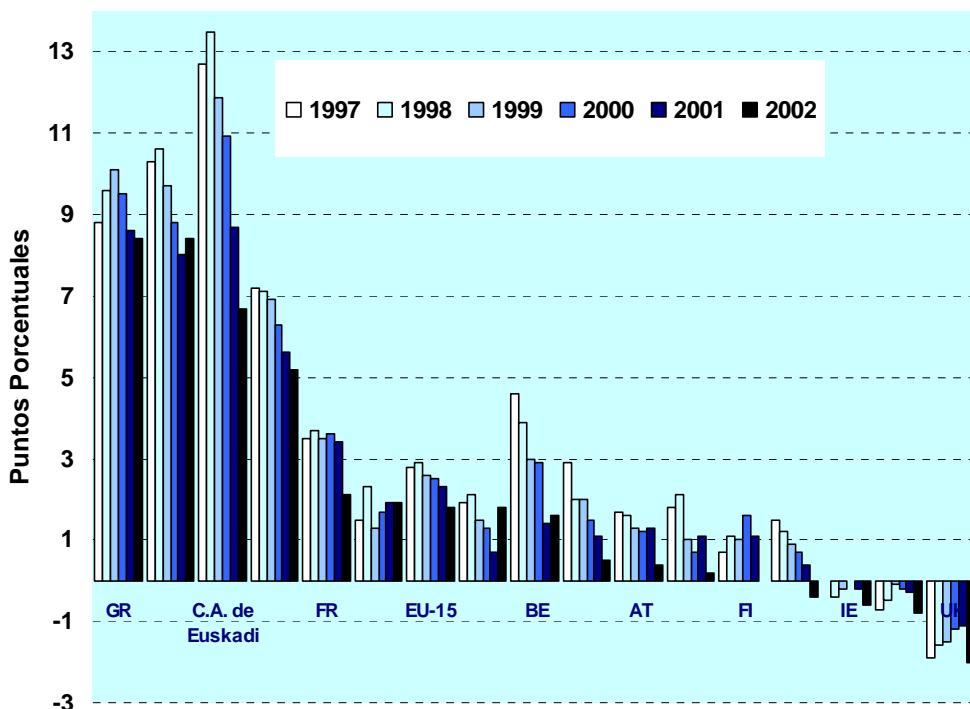
Gráfico 5. Evolución de la diferencia entre Tasas de Ocupación femeninas y masculinas de la población de 15 a 64 años por país.1997-2002. P.P.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA (de 16 a 64 años).

De cara a completar el análisis de las desigualdades por género, no está demás incluir las distancias y evolución del desempleo. En el Gráfico 6 se vuelve a repetir las malas posiciones de las mujeres griegas y españolas, que en 2002 mantenían brechas de 8,4 puntos de diferencia con los varones en cuanto a tasa de paro. Las vascas mantienen una distancia de 6,7 puntos y han conseguido acortarla dos puntos entre 2001 y 2002. Solo las francesas se aproximan en esa disminución (-1,3 puntos). En la C. A. de Euskadi entre 2002 y 2003 se logran reducir casi otros dos puntos (-1,7).

Gráfico 6. Evolución de la diferencia de las Tasa de Paro de la población de 15 a 64 años por sexo y por países. 1997-2002. p.p



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA (de 16 a 64 años).

Por otro lado, países como Reino Unido, Suecia e Irlanda ofrecen menores tasa de paro para las mujeres que para los varones. La distancia entre la media de la UE -1,8 puntos porcentuales- y la de los países de cola resulta alta: 6,6 puntos.

No obstante hay que subrayar que se aprecia en la C. A. de Euskadi una fuerte tendencia a la disminución, resultando casi espectacular, ya que se pasa en 1997 de 13 puntos porcentuales a 6,7 en 2002 y a 5 en 2003.

Aunque se escapa al objeto de este documento, diremos que la Comisión propone también como indicadores de segregación de género las distribuciones -sus distancias-, desde la perspectiva profesional y de sector de actividad, e incluso el análisis del acceso diferente a los niveles de responsabilidad. El Informe Randstad añade las diferencias salariales, indicador recogido por Eurostat en su documento sobre 'Structural Indicators'.²⁴ El análisis de este indicador se puede encontrar en la ponencia presentada

²⁴ <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datasshop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-structur-EN&mode=download#Emploi> [2003-11-1]

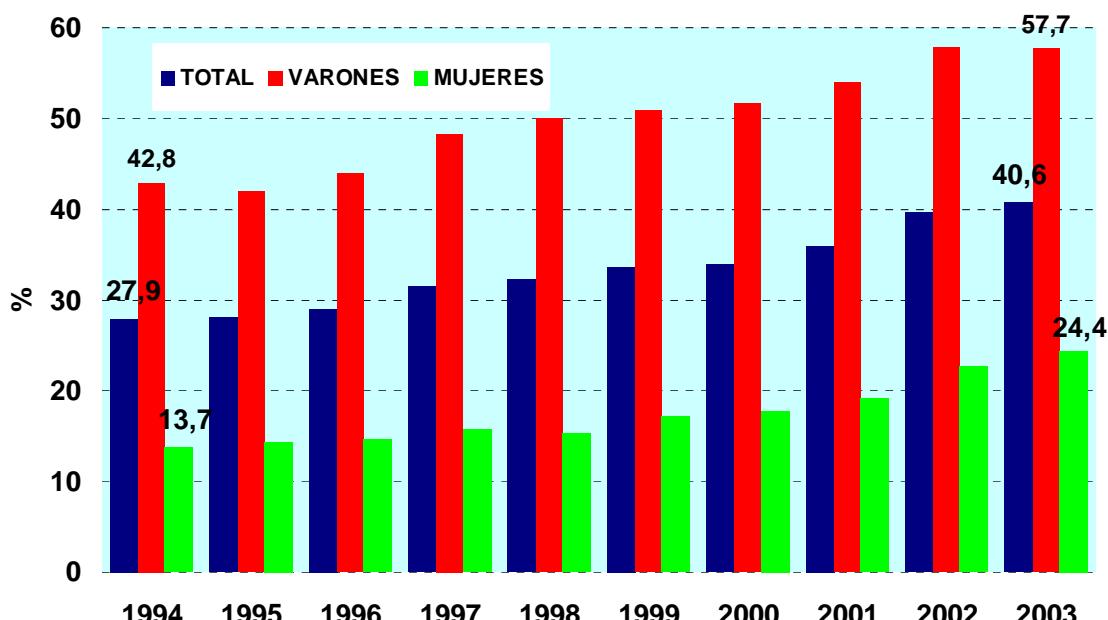
en la Feria de Empleo de Bilbao (13-15 noviembre de 2003) y titulada ‘Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: el caso de la C. A. de Euskadi’²⁵.

5.2 El envejecimiento activo

Se comentó en la introducción del presente informe que en Estados Unidos casi trabaja la doble proporción de personas de 55 a 64 años que en Europa –en el año 1999 un 57% en el primer caso y un 36% en el segundo-.

Lo que en otro momento era considerado como una mejora personal y social, la jubilación temprana o anticipada, cada vez más plantea dos situaciones negativas: por un lado, supone una carga y menoscabo de las cuentas de la Seguridad Social, por otro, la pérdida de un capital humano valioso, en muchos casos, en unas condiciones físicas y psíquicas óptimas. Todo ello en un contexto en que, por efecto prolongado de la reducción de la natalidad, las generaciones que llaman al Mercado de Trabajo cada vez son más reducidas.

Gráfico 7. Evolución de la Tasa de Ocupación de la población de 55 a 64 años por sexo.C.A. de Euskadi. Medias anuales.1994-2003.%.



Fuente: Eustat, PRA.

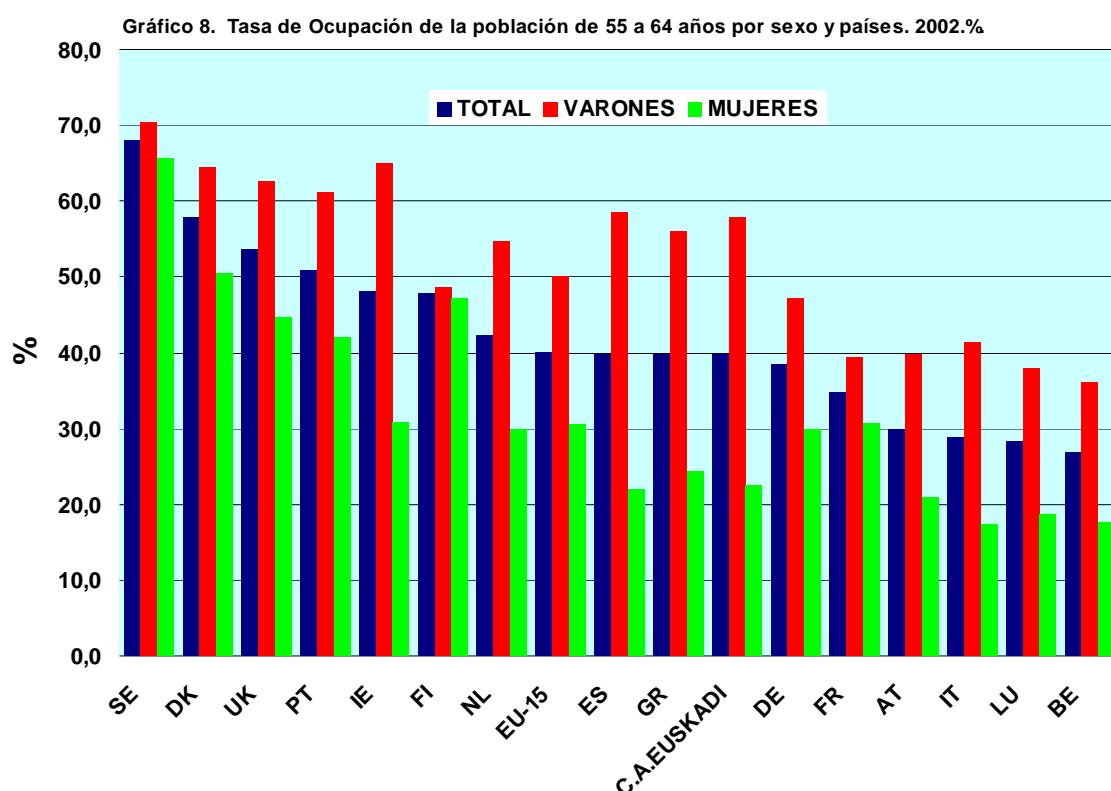
En 2003 dos de cada cinco personas de 55 a 64 años estaban trabajando –el 40,6%-, casi un punto más que un año antes. Siguiendo la serie se aprecia como no ha dejado de crecer desde el 1994, lentamente al comienzo y de forma más intensa al final del período: hasta tres puntos porcentuales entre 2001 y 2002.

²⁵ Jesús R. Marcos, Elena Goni. Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: el caso de la C.A. de Euskadi.

http://www.eustat.es/document/datos/ct_Informe_La_Calidad_del_Empiego.pdf [2004-09-18]

Las razones antes indicadas, la finalización de los procesos de ajuste –mal llamados de reconversión- del último sector en ser revisado –el de los servicios-, junto con las medidas de ampliación de los años de cotización de cara a obtener mejores o más completas pensiones, pueden estar detrás de esta prolongación de la permanencia en el mundo del trabajo de las personas más mayores. La mejora general de la salud tampoco puede ser descartada como factor influyente.

En cuanto al género, se pueden distinguir crecimientos en ambos casos. Son intensos en cantidad en el caso de los varones: pasan del 43% al 58% e importantes por lo significativos, en el caso de las mujeres, ya que aumentan notablemente su presencia –de un 14 a un 24,4%, de 1994 a 2003-. De 2001 a 2002 suben las tasas 3,5 puntos y 1,6 entre 2002 y 2003.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA.

Sólo Suecia se aproxima, con una tasa del 68% en 2002 (1,5 puntos más que en 2001) a la situación norteamericana, seguida por Dinamarca con un 57,8% y Reino Unido con un 53,5%. En este indicador España se sitúa en la media europea –el 39,7%- con Holanda, Grecia y Alemania. La C. A. de Euskadi, a la par que España, presenta una distancia de solo de 4 décimas con respecto a la media comunitaria, aunque por delante de Francia, Austria, Italia, Luxemburgo y Bélgica, países que fluctúan entre el 27% de el último país citado y el 34,8% de Francia.

Salvo Dinamarca que se mantiene estable, en todos los países europeos se producen incrementos con respecto a 2001, destacando los casi cuatro puntos de Francia, C. A. de Euskadi y Luxemburgo.

Las legislaciones nacionales, tanto laborales como de Seguridad Social, así como las políticas de revisión del gasto público, pueden estar detrás de esta disparidad en la permanencia en el Mercado de Trabajo.

Diremos, por último, que el indicador comentado en este apartado, está incluido en el área definido como de ‘Diversidad y no discriminación’ en el documento de la Comisión²⁶, junto con otros relativos a discriminación por procedencia étnica o discapacidad. El alejamiento de la temática de las encuestas de fuerza de trabajo, así como las propias limitaciones muestrales han impedido su inclusión en la PRA.

5.3 Permanencia y cambios dentro del Mercado de Trabajo: estudio de flujos

Como todo analista del Mercado de Trabajo, y en general de los fenómenos económicos o demográficos sabe, la gran mayoría de las cifras que facilita la estadística con respecto a variaciones o evoluciones, no dejan de ser resultados o ‘saldos’ de otros fenómenos o movimientos.

Así, la variación del ‘Stock’ de población en un espacio determinado, viene determinada por una serie de flujos continuos de nacimientos, defunciones y movimientos migratorios. Podría darse el caso de que dos lugares totalmente diferentes produjeran diferencias poblacionales idénticas, pero resultado de cambios muy contrastados: un país con altas tasas de natalidad y de mortalidad (características del antiguo régimen demográfico), y otro con bajas tasas en uno y otro caso. Aunque la variación fuese la misma, no resulta difícil adivinar que en el primer caso estamos ante un país en vías de desarrollo, con una sociedad muy joven, mientras que en el segundo estaremos más cerca de un país rico con una pirámide envejecida.

Con las variaciones en los efectivos que entran o salen del Mercado de Trabajo pasa otro tanto: sabemos si crece el desempleo o la ocupación, pero no siempre podemos precisar la procedencia de los que contamos como parados u ocupados, y menos aún su peso en la evolución del propio mercado. Tampoco la dirección ni la intensidad de los cambios de una a otra situación

Este tipo de cuestiones trata de resolverlos el llamado análisis longitudinal, que no deja de ser el seguimiento del comportamiento de forma individual de una serie de colectivos, a lo largo de un período determinado.

En este caso se han seguido los cambios de los individuos que permanecían en el panel de la PRA entre 1999 y 2000 y entre 2002 y 2003, tomados como medias anuales, a fin de evaluar la dirección y peso de los propios flujos. Se han comparado trimestre a trimestre la situación de los individuos que permanecían en la muestra. Sin elevar se disponen de entre 8.600 y 9.100 registros.

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)²⁷ por un lado, y las propias encuestas de fuerzas de trabajo por otro, dado su carácter continuo (se recogen a lo largo de todo el año, y la muestra, aunque se rota, permanece una largo período en la fase de encuestación –18 meses–), permiten realizar este tipo de análisis.

26 Brussels, 20.6.2001. COM (2001)313 final. Pág. 13

27 http://www.ine.es/prodyser/catalogo/masinfo_phogue.htm [2003-11-1]

Metodología:

http://www.ine.es/daco/fichas/ficha_phogue.htm [2003-11-1]

Tres son los indicadores que incluyen los documentos de control de las Directrices para el Empleo 2003 del Comité Europeo de Empleo y que resulta ser la fuente necesaria para la comparación: la transición entre empleo, desempleo e inactividad en primer lugar, entre empleo, no empleo y tipo de contrato en segundo y la transición entre empleo, desempleo y formación por último. El tercero corresponde con el que, desde la perspectiva de Calidad del Empleo, se denomina ‘transición de los jóvenes a la vida activa’.

Dado que resulta necesario disponer de muestras muy amplias para precisar, desde el punto de vista longitudinal, los movimientos por edad, sólo se ha considerado oportuno extraer y analizar los dos indicadores primeramente citados.

Presentamos el período 1999-2000, por ser el difundido por el Comité de Empleo su documento sobre indicadores y el 2002-2003 para la C.A de Euskadi.

Gráfico 9 A. Transición entre ocupación, paro e inactividad.
1999-2000. C.A. de Euskadi. %

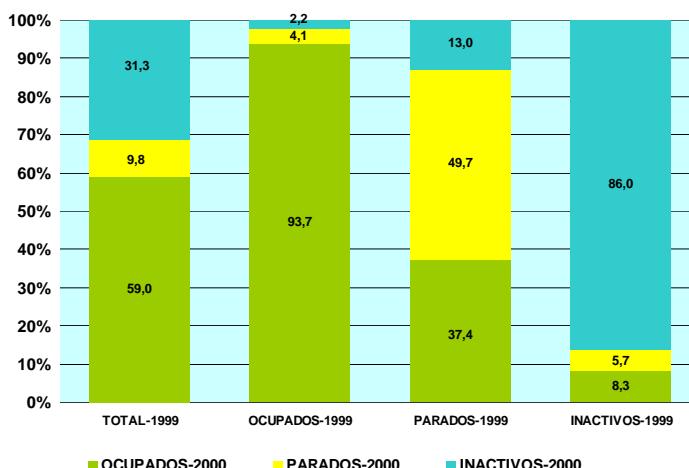


Gráfico 9 B. Transición entre ocupación, paro e inactividad.
2002-2003. C.A. de Euskadi. %

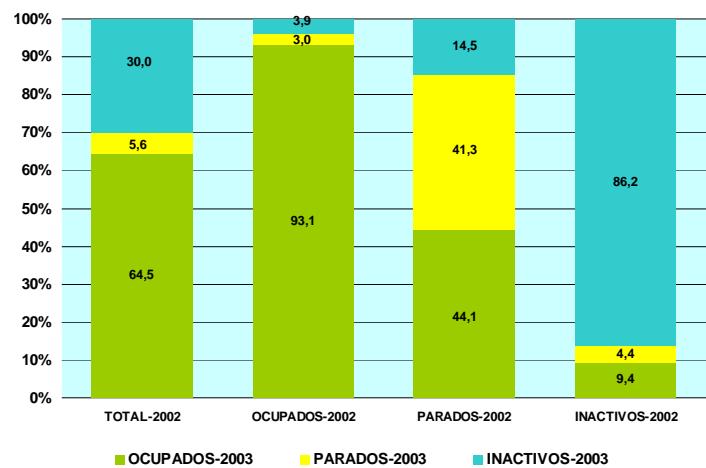


Gráfico 9 C. Transición entre ocupación, paro e inactividad.
1999-2000. España. %

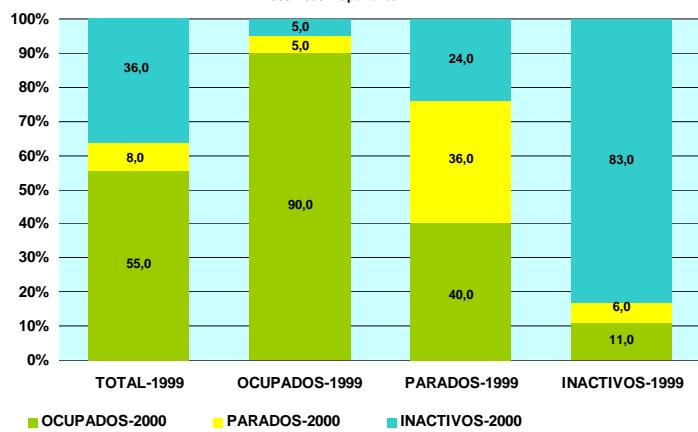
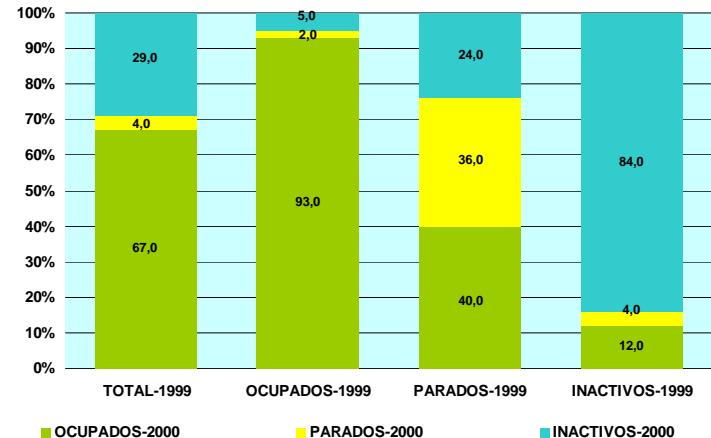


Gráfico 9 D. Transición entre ocupación, paro e inactividad.
1999-2000. UE-15. %



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA. (16 a 64 años)

En los Gráficos 9 A a 9 D se recogen los flujos para la población de 15 a 64 años, teniendo en cuenta los grandes grupos relativos a la actividad: ocupados, parados e inactivos, utilizando de unidad la media de movimientos entre dos años para los mismos individuos.

Tanto entre 1999 y 2000 como entre 2002 y 2003, contando las personas que han permanecido en la muestra de la PRA, se puede apreciar una fuerte estabilidad en el grupo de ocupados, ya que un 93,7% permanece en esa situación en el primer período y el 93,1% en el segundo. Ese porcentaje se repite en otros años analizados, con variaciones de décimas (1997-1998 y 2001-2002).

Casi dos de cada cinco personas que declararon estar paradas en 1999 –el 37,4%-, el año siguiente encontraron empleo, mientras de los parados de 2002 hasta un 44,1% lo logra en 2003 (en el período 2001-2002 el porcentaje era del 40,7%). En el primer período la mitad se quedan en el paro –49,7%-, cifra que en el segundo sólo afecta al 41,3%. La fuerte mejora del Mercado de Trabajo parece haber redundado en la reducción de los tiempos de permanencia en el desempleo.

De los parados de 1999 un 13% pasa a la inactividad, porcentaje que el año siguiente, sube 1,5 puntos porcentuales; dejan de buscar empleo y vuelven a las labores del hogar, se jubilan o pasan a definirse como estudiantes. Recordaremos la movilidad de un grupo significativo de mujeres que fluctúan entre la búsqueda, el empleo o la permanencia en la actividad no remunerada del hogar.

El de inactivos resulta ser un grupo también estable, el 86% se mantenían en la inactividad, con una variación de dos décimas, en ambos períodos. No obstante, aumenta algo más de un punto el porcentaje de inactivos que logran empleo, un 8,3% a final del milenio y un 9,4% entre 2002 y 2003 (entre 2001 y 2002 el porcentaje era similar: 9,8%).

Se aprecia una ligera mayor estabilidad de los ocupados; un 93% repiten situación en la media europea, cifra similar a la vasca, frente al 90% entre los españoles. Los flujos de los parados resultan ser idénticos en la media europea y en el conjunto español: un 36% entre 1999 y 2000 se quedan en el desempleo, mientras que dos de cada cinco –el 40%– consiguen un trabajo y un 24% pasan a inactivos. No hay que descartar un error en la identidad de estas cifras. A los parados vascos, para el período comparable, les costaba más encontrar un empleo –sólo lo conseguía un 37,4%-. No obstante la cifra europea se consigue entre 2001-2002.

La menor frecuencia del paso de la inactividad a la ocupación: un 8,3% en la C. A. de Euskadi, frente al 11% español o el 12% de Europa, se explicaría posiblemente por la mayor dificultad de los jóvenes para acceder a un empleo (teniendo en cuenta su mayor nivel de formación), la falta de atractivo del empleo para algunas amas de casa (el costo de dejar la casa no es compensado por el salario) y la dificultades de los trabajadores mayores para acceder a un nuevo empleo. Si seguimos la evolución de ese colectivo en la C. A. de Euskadi se comprueba que tiende a aumentar: entre 1997-1998 ascendían a un 6,6% los inactivos que lograban empleo en el segundo año, en 1999-2000, como hemos dicho, teníamos un 8,3%, en 2001-2002 un 9,8% y 9,4% entre 2002-2003.

Gráfico 10 A. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato.
1999-2000. C.A. de Euskadi. %

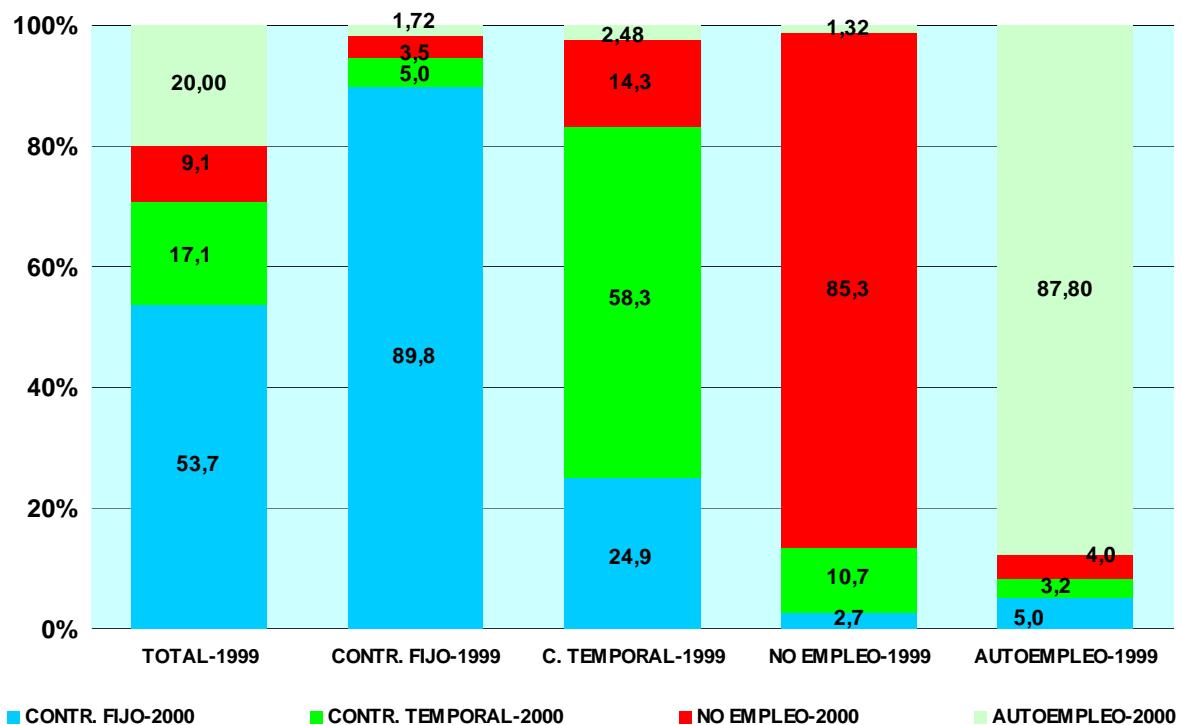
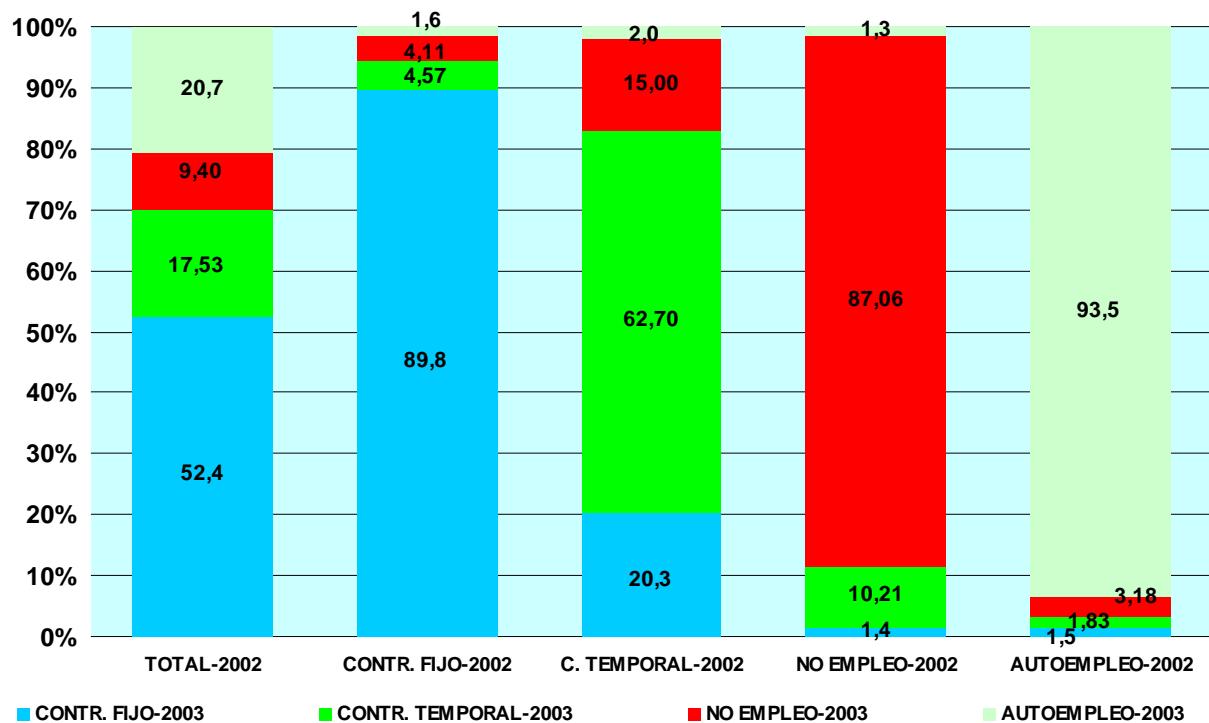


Gráfico 10 B. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato.
2002-2003. C.A. de Euskadi. %



Fuente: Eustat, PRA

Gráfico 10 C. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato.
1999-2000. España. %.

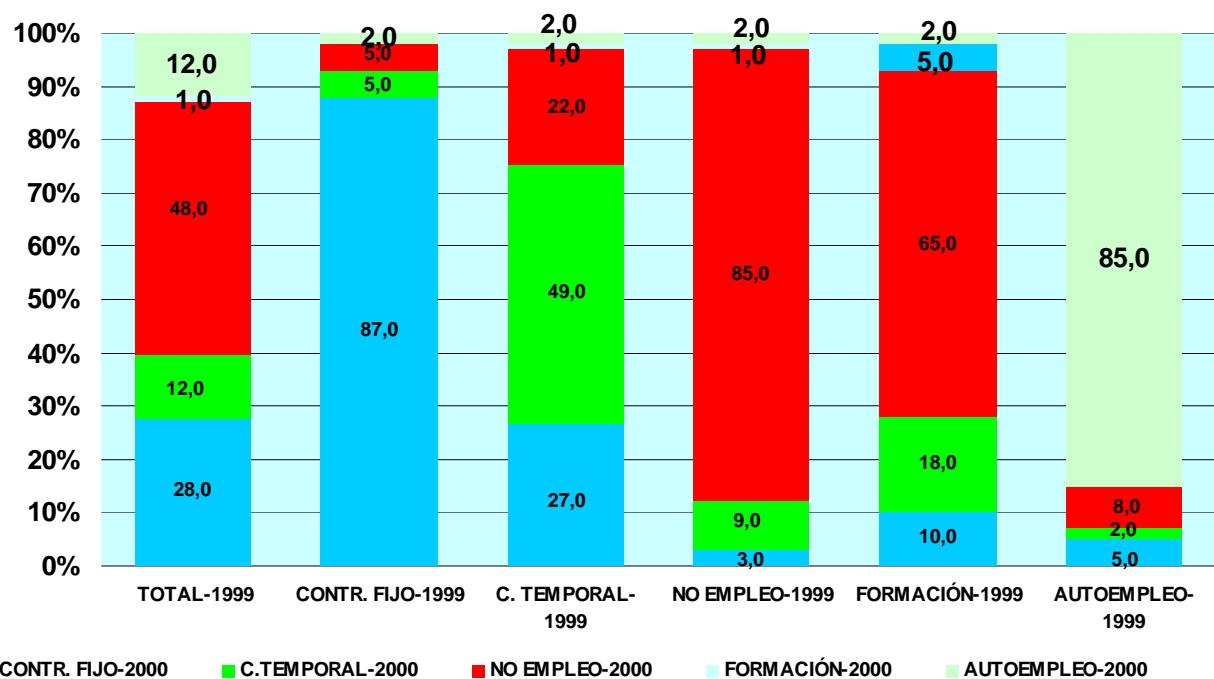
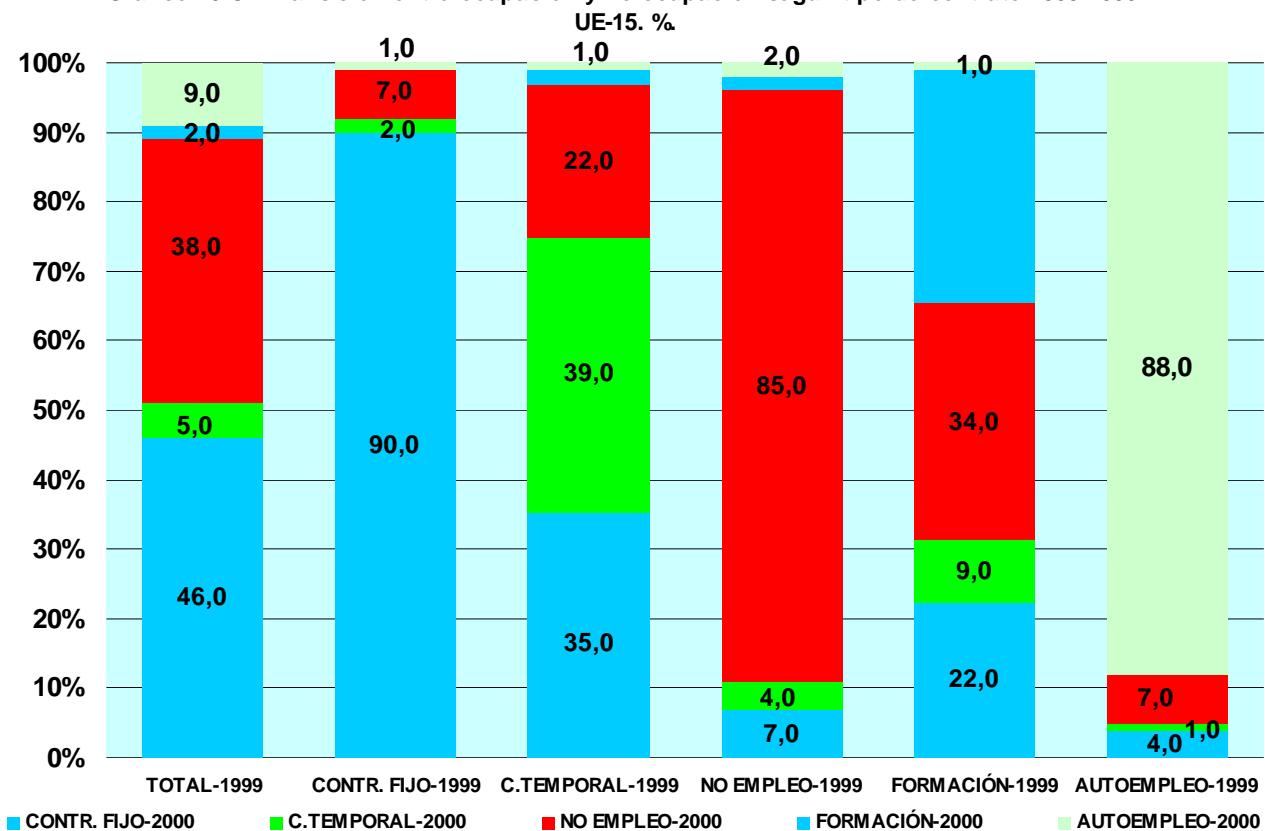


Gráfico 10 C. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. 1999-2000.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004.

En los Gráficos 10-A y 10-B, se han incluido en el grupo de no empleo los parados, los ocupados sin contrato, según recomienda la Comisión, y los inactivos.

El primer dato a subrayar consiste en la alta tasa de permanencia en la estabilidad contractual, ya que de los ocupados el 89,8% en los dos períodos de estudio consiguen mantenerse con un contrato fijo. Esta tasa viene a coincidir con la europea, si tomamos como referencia el primer bienio. Del resto pasan a contratos temporales un 1,7% y un 1,6% en sendos períodos. En el paso a no-empleo resulta de un 3,5% y un 4,1% respectivamente.

La evolución más negativa parece encontrarse en los ocupados con contrato temporal. Más de la mitad de los que estaban en esa situación en 1999 –el 58,3%- siguieron así en el 2000, acentuándose aún más entre 2002 y 2003, ya que la tasa anterior asciende al 62,7%.

Si en el primer período estudiado casi uno de cada cuatro temporales –el 24,9%- lograba un contrato fijo en un año, esta proporción desciende a uno de cada cinco –el 20,3%- entre 2002-2003. Entre 1997 y 1998 era del 32%.

No se detectan variaciones en el grupo de no empleo (inactivos, parados y ocupados sin contrato), lo que podría indicar que los flujos en este grupo se rigen más por pautas demográficas que económicas, al menos en los períodos estudiados.

El grupo de los ocupados autónomos parece ser de los que gana más estabilidad: de un 88% en el primer período (cifra similar a la europea y 3 puntos mayor a la española), pasan a un 93,5%.

La principal diferencia con la situación europea estriba en la menor movilidad de los contratados temporales hacia la estabilidad: más de uno de cada tres lo consigue en la Unión Europea –el 35%- , ocho puntos porcentuales más que el mismo subgrupo en España y hasta 10 más con relación a los ocupados de la C. A. de Euskadi entre 1999-2000.

No obstante, la mayor permanencia en la temporalidad de los trabajadores vascos parece implicar un menor paso a situaciones de desempleo, comparando con la situación española y la del conjunto europeo: sólo un 14,3% de los que tienen contrato temporal en 1999 pasan al desempleo, frente al 22% en España y Europa.²⁸

Así pues, se puede caracterizar el mercado español y, sobre todo el vasco, por una menor rotación de la temporalidad, o de otra forma, de su rigidez de cara a estabilizar a una parte importante de su fuerza laboral.

²⁸ La OIT en su estudio ‘Tendencias Mundiales del Empleo. Enero 2004’ baraja la posible relación entre contratación temporal y creación de empleo, para explicar las distintas evoluciones de este último factor entre Europa y los Estados Unidos. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2004. Pag.28

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trendssp.pdf> [2004-09-18]

Un estudio interesante y completo sobre temporalidad y Calidad de Empleo se puede localizar en :

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/study/tn0202101s.html> [2004-09-25]

5.3 La temporalidad en la contratación

Se ha visto cómo salir de la temporalidad en el mercado laboral vasco resulta más difícil que en sus homónimos español y europeo.

Gráfico 11. Evolución de la proporción de asalariados de 16 a 64 años con contratos temporales. C.A. de Euskadi. 1994-2003.%.



Fuente: Eustat, PRA.

En la C. A. de Euskadi la temporalidad contractual afecta a algo más de uno de cada cinco ocupados de 16 a 64 años –en 2003 el 23%- y hasta el 29% de los asalariados. En nueve años, desde 1994 a 2003, se ha producido un aumento de tres puntos y medio porcentuales, aunque parece que en los últimos ocho se ha estabilizado entorno al 29%.

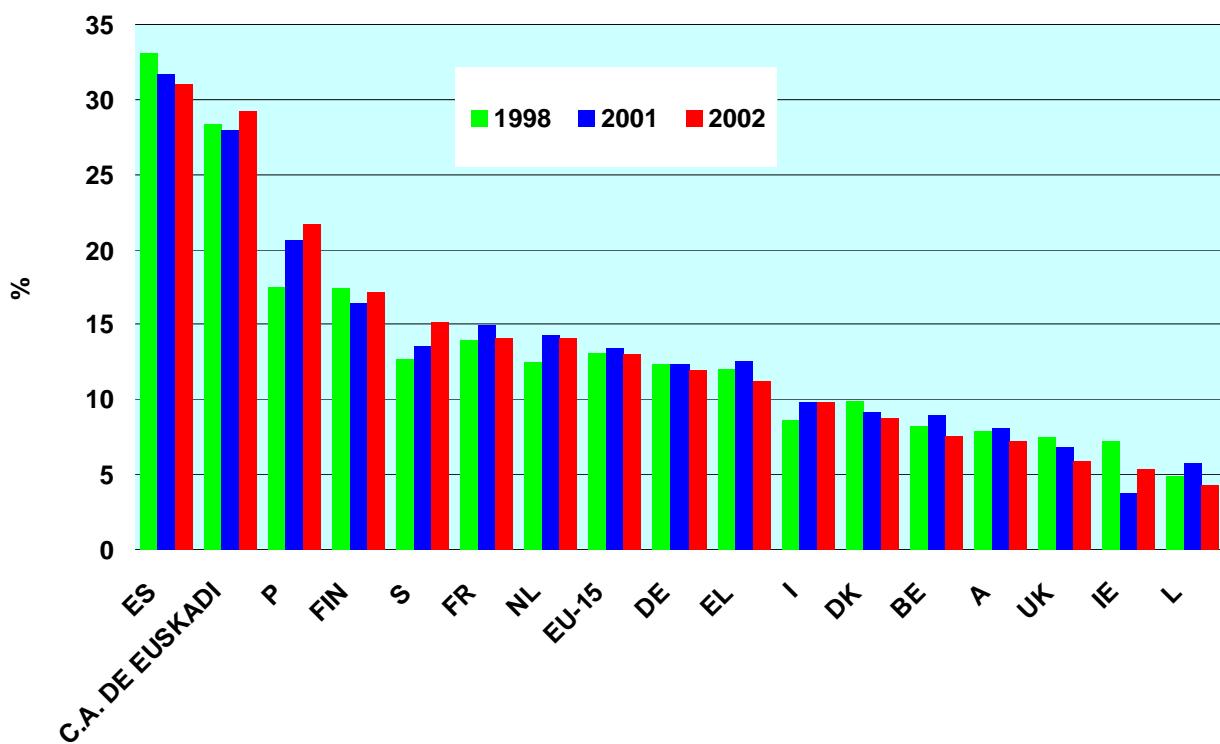
Si se dirige el análisis a la situación europea, se puede apreciar cómo en 2002, para el conjunto de los 15, se ha mantenido la tasa de temporalidad de un 13% que ofreció en 2001 y en 1998. Destaca sobremanera la tasa española, que casi triplica la comunitaria, con un 31,1% (2 puntos porcentuales menos que en 1998).

Después de la española iría la de la C. A. de Euskadi, que no varía significativamente en los últimos años. Sólo Portugal se aproxima a la situación vasca, con una tasa del 21,7% en el último año comparado (y un incremento desde 1998 de 4,2 puntos porcentuales).

Finlandia, Suecia, Francia y Holanda se ubican sensiblemente por encima de la media europea, mientras que la temporalidad parece muy reducida en países como Reino Unido -5,9%-; Irlanda -5,3%- y, sobre todo, en Luxemburgo -4,3%-.

Además de Portugal, desde 1998 también aumentan sus tasas de temporalidad Suecia (+2,5 puntos porcentuales), Holanda (+1,6) e Italia (+1,2).

Gráfico 12. Evolución de la proporción de asalariados de 15 a 64 años con contrato temporal por países.1998-2002.%



Fuente: Eurostat, Labour Forces Survey 2002; Eustat, PRA (de 16 a 64 años).

6. Conciliación de trabajo y vida familiar

Ligado a la calidad y cohesión social se plantea el objetivo de la conciliación del trabajo con la vida familiar, de la búsqueda del equilibrio entre estas dos facetas fundamentales en la vida de las personas.

La Comisión propone tres indicadores: proporción de trabajadores con formas de trabajo flexible, oportunidades para la baja por maternidad o paternidad y su uso, y recursos sociales para el apoyo al cuidado de menores.

Por nuestra parte, dada los problemas de comparabilidad y acceso a fuentes homogéneas, utilizaremos dos indicadores básicos: las distribuciones de las jornadas flexibles y la incidencia de la maternidad o paternidad en la ocupación.

Resulta obligado citar el tercer Informe Randstad, elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE sobre esta temática: ‘Calidad del trabajo en la Unión Europea: Las políticas de conciliación’, difundido a finales de septiembre.²⁹

²⁹ IEL, ESADE. http://webs.uvigo.es/ccoo/pdf/estudios_randstad_2004_conciliacion.pdf [2004-09-28]

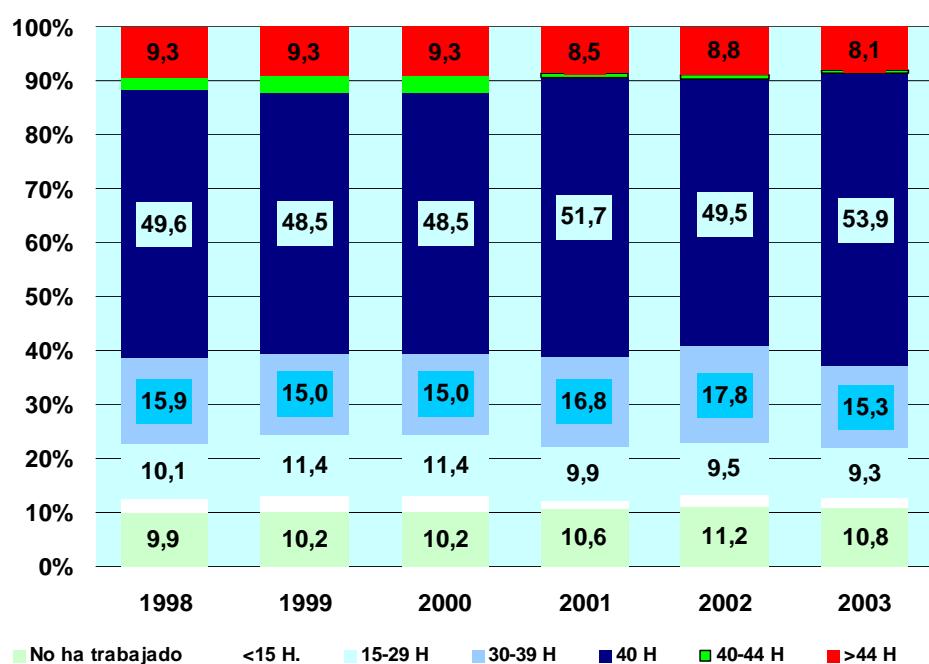
6.1 La jornada de trabajo flexible

La primera dificultad que ofrece este indicador reside en su propia concreción. Por un lado, habría que diferenciar si estamos hablando de una circunstancia deseada o impuesta. Por otro, de la distribución y proporción de horas precisas para incluir una jornada laboral en este tipo de categoría.

El Comité de Empleo, en sus indicadores para el seguimiento de las directrices de empleo 2003, propone el del número de trabajadores trabajando en empleos a tiempo parcial de forma voluntaria.

La definición estadística de jornada a tiempo parcial acota para este tipo, los casos en que se realiza un número de horas inferior a la media del sector. Dado que no se dispone de dicha información, después de ofrecer una panorámica de la distribución de los ocupados según horas de trabajo a la semana, fijaremos como medida de la jornada parcial, a aquella que ocupe menos de 30 horas semanales, ya que esta última cifra viene a aproximarse mucho a la media de horas trabajadas a la semana (incluyendo en el cálculo a los ocupados que no han trabajado en la semana de referencia).

Gráfico 13. Evolución de las horas trabajadas a la semana de los ocupados de 16 a 64 años. C.A. de Euskadi. Medias anuales.1998-2003.%

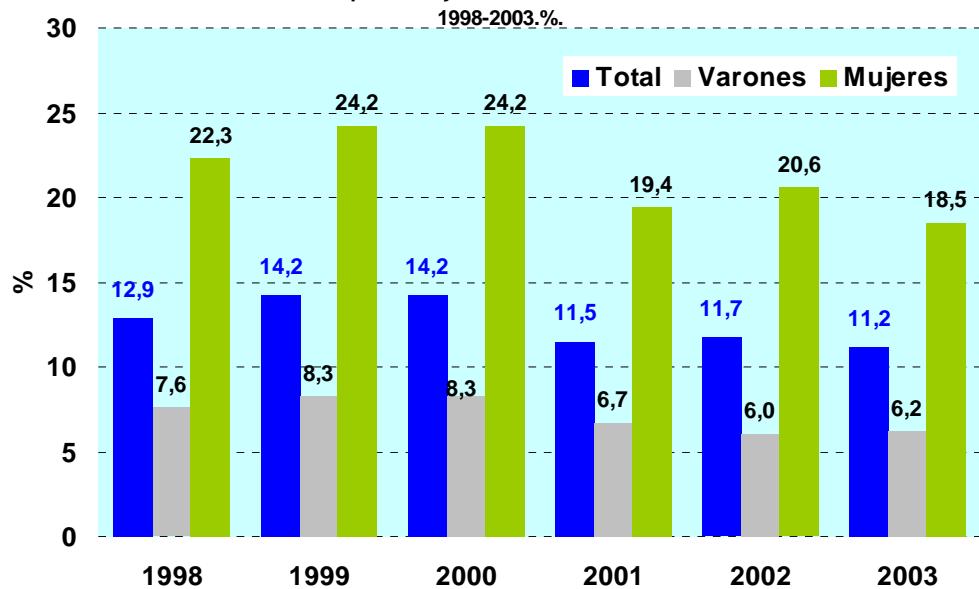


Fuente: Eustat, PRA.

En el Gráfico 13 se destaca cómo en los últimos seis años apenas se produce variación en la distribución del número de horas por semana. La semana más frecuente viene a ser la de 40 horas (la que cumplen cerca de la mitad de los ocupados entre 1998 y 2002 y hasta el 54% en 2003), seguida de la de 30 a 39 horas (uno de cada seis). Entorno al 9% llega a trabajar más de 44 horas y cerca del 10% de 15 a 29. Entre un 2 y un 3% admite trabajar menos de 15 horas semanales.

El último año comparado ofrece un aumento de los que trabajan 40 horas a costa, sobre todo, de los que se sitúan en el intervalo de 30 a 39 horas. De media por ocupado ha habido un incremento de 16 horas con respecto a 2002.

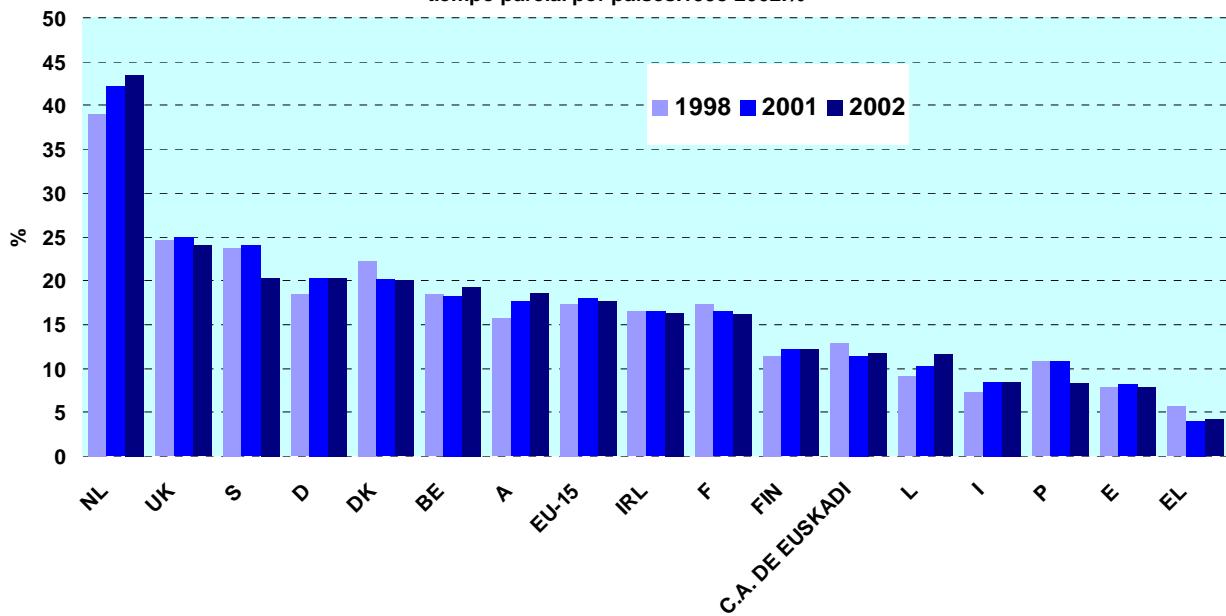
Gráfico 14. Pob de 16 a 64 años y más años ocupada que trabaja menos de 30 horas a la semana por sexo y año. C.A. de Euskadi. Medias anuales.



Fuente: Eustat, PRA.

Si centramos el análisis en lo que se podía considerar jornada a tiempo parcial (menos de 30 horas a la semana), se puede detectar una ligera tendencia a la disminución, ya que en 1999 y 2000 era la opción del 14% de los ocupados y en 2001, 2002 y 2003 no llega al 12%. Baja, de forma significativa, entre las mujeres: se pasa de una de cada cuatro en 1999-2000 (24,2%) a una de cada cinco en los siguientes dos años (19,4% y 20,6% respectivamente) y al 18,5% en 2003.

Gráfico 15. Evolución de la población ocupada de 15 a 64 años de los que tienen una jornada a tiempo parcial por países. 1998-2002.%



Fuente: Eurostat, LFS 2002. Eustat, PRA (16-64 años).

En 2001 una de cada tres mujeres en el conjunto de la Unión Europea ha elegido este tipo de horario, que afecta a un 17,9% de trabajadores de 15 a 64 años (en 2002 el 17,7%). El paraíso de este tipo de jornada se encuentra en Holanda, en donde dos de cada cinco trabajadores lo disfrutan y hasta un 71% de las mujeres.

El Reino Unido, con un 25% de trabajadores en 2001 y un 44,1% de mujeres, resulta ser el segundo país donde más se utiliza el contrato a tiempo parcial; en 2002 cae ligeramente el porcentaje total a un 24,1%. Grecia con un 4,2% y España con un 7,9% en 2002 coparían los últimos puestos, sin variar sus datos con respecto al año anterior.

El puesto de la C. A. de Euskadi, que como hemos dicho parte de una definición en la que no se tiene en cuenta la voluntariedad, se sitúa, para los ocupados de 16 a 64 años, a 6 puntos de la media europea en 2002, siendo de 14 puntos porcentuales en el caso de las mujeres para el año 2001.

6.2 Maternidad y empleo

La relación entre fecundidad y trabajo ha sido una de las áreas de estudio e investigación clásicas de la Demografía e incluso de las propias Ciencias Económicas. Se han relacionado los ciclos vitales con la entrada y salida al Mercado de Trabajo, así como los costes relativos de la maternidad asociados a los salarios.

Independientemente de las hipótesis y de los resultados, siempre se ha tomado como un apriorismo el efecto negativo en la vida laboral de la maternidad. Cada vez más en nuestra sociedad, por otro lado, se asocia el retraso de la edad de la maternidad a las expectativas laborales.

Dado que afecta más negativamente a las mujeres, el documento de la Comisión de empleo de 2002 definió un indicador que trata de medir el efecto de la maternidad en el empleo. Se calcula el cociente de la proporción de varones con hijos de 0 a 6 años sobre los que no tienen hijos, entre la de las mujeres con hijos de la citada edad sobre las que no tienen hijos. La población objeto del ratio debe tener de 20 a 50 años y se pone en relación las tasas de ocupación. En el siguiente documento, el 2003, ya no se ofrece el citado ratio y sí las diferencias de las tasas de ocupación por sexo en función de tener o no tener hijos.

Tabla 1 . Población de 20 a 50 años en núcleos familiares (1ros) según que tengan o no hijos de menos de 7 años por sexo y relación con la actividad. C.A. de Euskadi. Medias anuales. Miles y %. 2003

	VARONES			MUJERES		
	TOTAL	SIN HIJOS	CON HIJOS	TOTAL	SIN HIJOS	CON HIJOS
TOTAL	253	170,5	82,5	298,3	213,6	84,7
OCUPADOS/AS	239	160,3	78,7	183,6	132,7	50,9
PARADOS/AS	6,6	4,1	2,5	19,7	15,2	4,5
INACTIVOS/AS	7,5	6	1,4	95	65,7	29,3
TASA OCUPACIÓN	94,5	94,0	95,4	61,5	62,1	60,1
TASA DE PARO	2,6	2,4	3,0	6,6	7,1	5,3
TASA INACTIVIDAD	3,0	3,5	1,7	31,8	30,8	34,6

Fuente: Eustat, PRA.

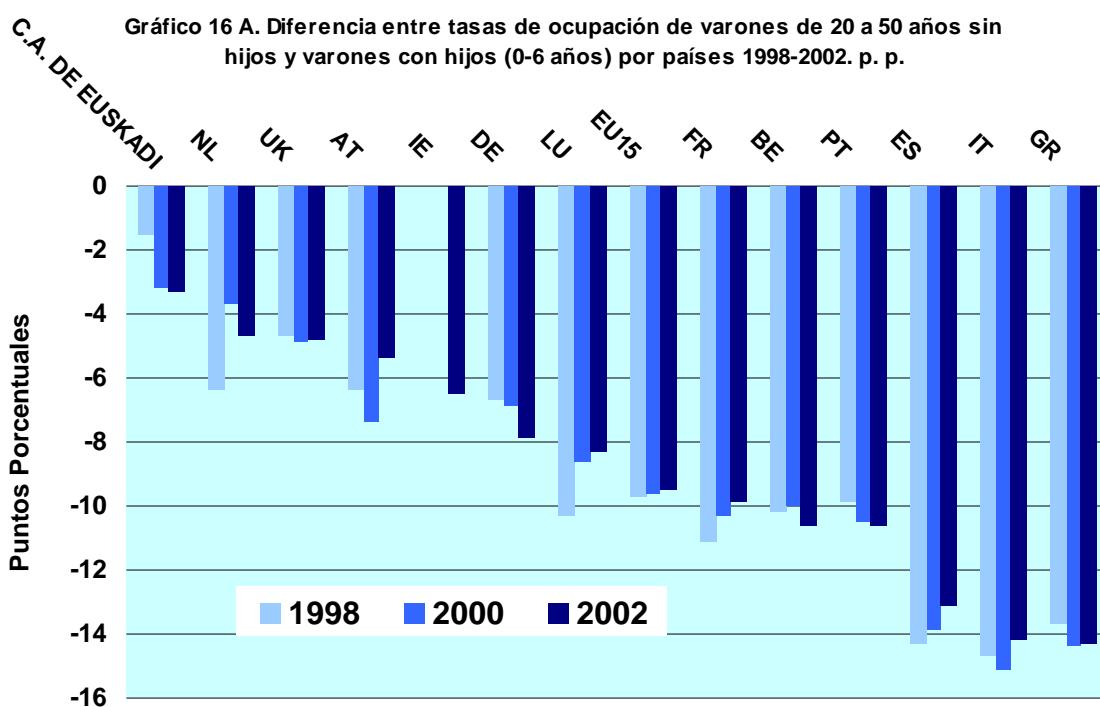
Los resultados de dicho ratio para la C. A. de Euskadi y para el resto de países europeos pueden verse en el informe citado sobre Calidad de Empleo (ver cita 45).

De la PRA, se han obtenido los conteos de varones y mujeres, con o sin hijos y según su relación con la actividad para los años 1998 a 2003. Se presentan en la Tabla 1 los correspondientes a 2003 y en el Gráfico 16 A y B, los resultados de los índices propuestos en el Compendium JER2004, para 2002. Por razones técnicas de representatividad y dificultad se han excluido los segundos o posteriores núcleos familiares, que en todo caso tienen un peso mínimo.

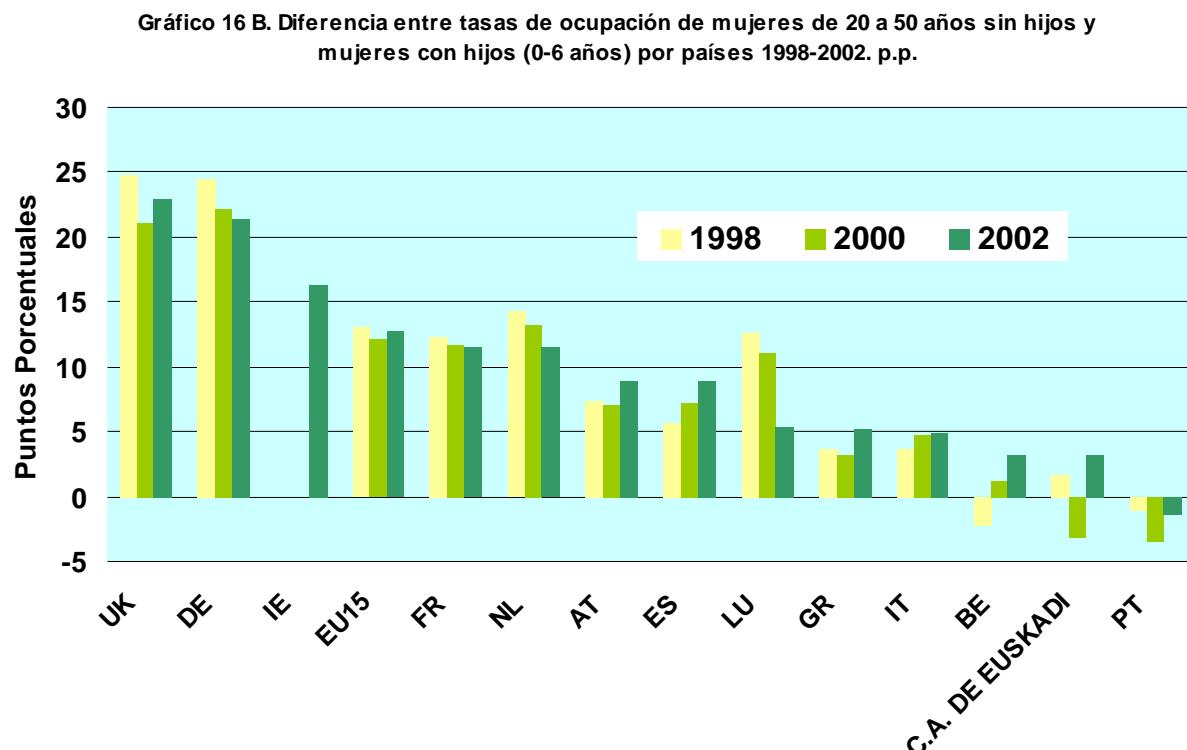
El primer dato sorprendente deriva de que, a pesar de las contrastadamente diferentes tasas de ocupación de varones y mujeres –el 94,5% en el primer caso y casi el 61,5% en el segundo-, tanto en un caso como en otro el tener o no tener hijos menores no parece tener que ver mucho con el nivel de ocupación. Solamente existe una diferencia de 1,4 puntos porcentuales a favor de los varones con hijos y otros 2 para las madres sin hijos –frente a las que los tienen-. Sólo se distingue nítidamente el efecto del género, pero no el de la maternidad o paternidad en su caso.

La tasa de paro opera en la misma dirección, aunque con una diferencia entre las mujeres. 6 décimas más de tasa en los varones con hijos y 1,8 puntos más en las mujeres sin hijos.

Como conclusión se puede afirmar que solamente aparece de forma nítida el efecto del género, pero no el de la maternidad o paternidad en los niveles de ocupación y de paro.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2003. Compendium-JER2004. Eustat, PRA.

El que la diferencia de las tasas de ocupación entre las mujeres sin hijos en relación a los que los tienen sea positiva nos indica, sobre todo, que se da una salida del mercado laboral por la fecundidad o que las condiciones del empleo impiden el acceso. Esto parece que se produce de forma intensa en Reino Unido (23 puntos porcentuales de diferencia), Alemania (21) e Irlanda (16,3). Mientras que en la C. A. de Euskadi, Bélgica o Portugal parece más excepcional.

Esta circunstancia podría tener que ver con la baja tasa de ocupación femenina de esos países.³⁰

El hecho de que en España, con casi 9 puntos de diferencia, la salida por fecundidad se produzca, dadas sus tasas de ocupación femenina, resta credibilidad a dicha explicación (al menos para todos los casos) y traslada la investigación a otras circunstancias asociadas a hábitos sociales o culturales, nivel de expectativas, legislación, etc.

En el caso de los varones, la diferencia negativa podría indicar la ligazón entre trabajo y posibilidad de tener hijos. En ese sentido destacan los países del sur de Europa: Grecia e Italia con 14 puntos negativos, España con 13 y Portugal con 10,6. También para 2002, la C. A. de Euskadi, Holanda, Reino Unido y Austria presentan las diferencias menores para los varones.

El que en la C. A. de Euskadi no exista asociación aparente entre fecundidad y ocupación plantea el interés de una explicación plausible. La necesidad de una vivienda

30 IEL, Instituto de Estudios Laborales. ESADE. Informe Randstad de Calidad del Trabajo. 2003. Pag.68.

para iniciar la formación familiar y los costes que esto supone para ambos miembros de la pareja, aparece como un elemento a tener en cuenta. La constatación, no obstante, de esa no asociación directa debería llevar, probablemente, a replantear las políticas de apoyo a la natalidad.

7. Características de los trabajadores y del puesto

Esta área, que para la Ergonomía y la Seguridad e Higiene en el trabajo contendría los puntos centrales para la indagación de la Calidad del Empleo, agruparía, a criterio de la Comisión, aspectos de calidad intrínseca del trabajo (satisfacción y mejora laboral) y características personales de los trabajadores (niveles de formación, preparación en Tecnologías de la Información y de la Comunicación –TICs, formación continua, etc.)

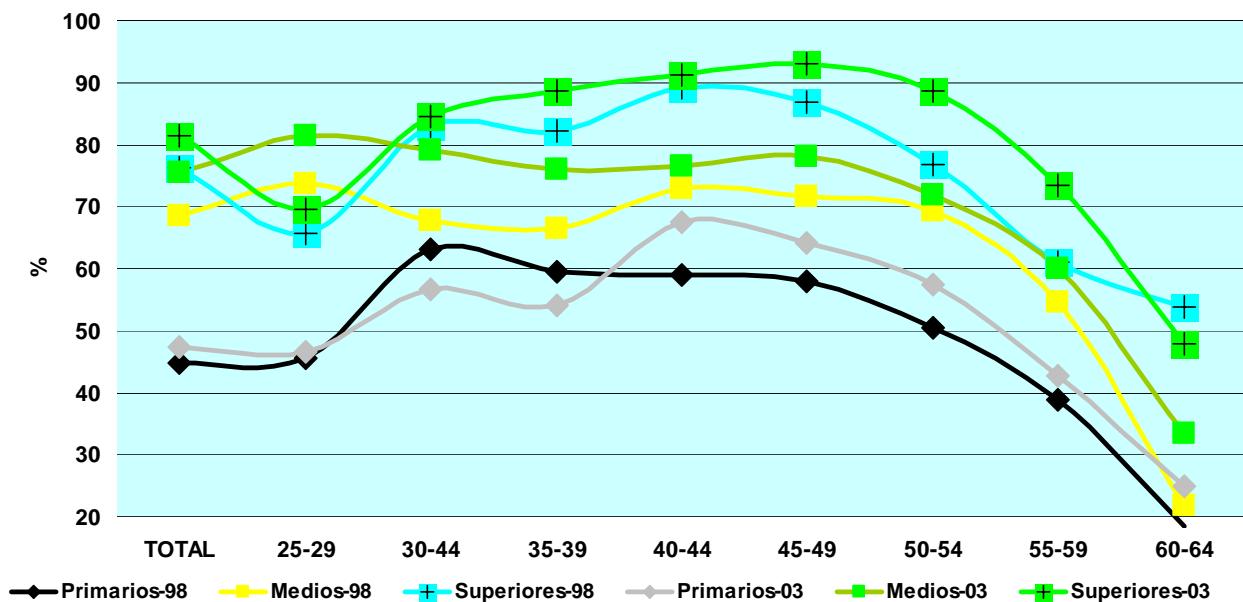
No cabe duda de que la capacitación de los recursos humanos, ya sea para el mercado, ya sea para las propias personas, se convierte en una de las variables claves para la mejora. Comenzaremos por el análisis del nivel de instrucción de la población en relación con la ocupación.

5.1. El grado de preparación de los recursos humanos

Una vía de poder medir la asociación entre empleo y formación la propone la OCDE en su publicación sobre empleo de 2002, en la que ofrece la proporción de la población ocupada por niveles educativos sobre la población total que tiene esos mismos niveles.

En el Gráfico 17 presentamos ese cálculo para los años 1998 y 2003 y por edad. Vaya por delante decir que, al no estar diferenciado el sexo, variable que sabemos que está muy asociada a la ocupación en nuestro caso, se enmascaran algunas explicaciones.

Gráfico 17. Evolución de la relación empleo y nivel de instrucción de la población de 25 a 64 años. C.A. de Euskadi.1998-2003%



Fuente: Eustat, PRA.

Hay que precisar que en el grupo de estudios primarios (se cuentan los antiguos estudios primarios, los de ciclo inicial y medio de la E.G.B. –hasta los 10 años- y los actuales de educación primaria hasta el segundo ciclo incluido –también hasta los 10 años-), se incluyen tanto a los que han alcanzado ese nivel como a los que no. En el de medios se clasifican desde los del ciclo superior de E.G.B., sus homónimos de segundo ciclo de primaria, las F.P. y módulos profesionales, hasta llegar a los estudios universitarios, que configuran el tercer grupo.

Diremos sólo que en el período estudiado de seis años (1998-2003), en la población de 25 a 64 años, el grupo de estudios primarios o menos ha perdido 4,6 puntos porcentuales, el de estudios medios gana 8,9 (pasa del 29,3% en 1998 al 38,2% en 2003) y otros 4,3 el de los universitarios, que ya casi representa uno de cada cinco ocupados (el 18,5%).

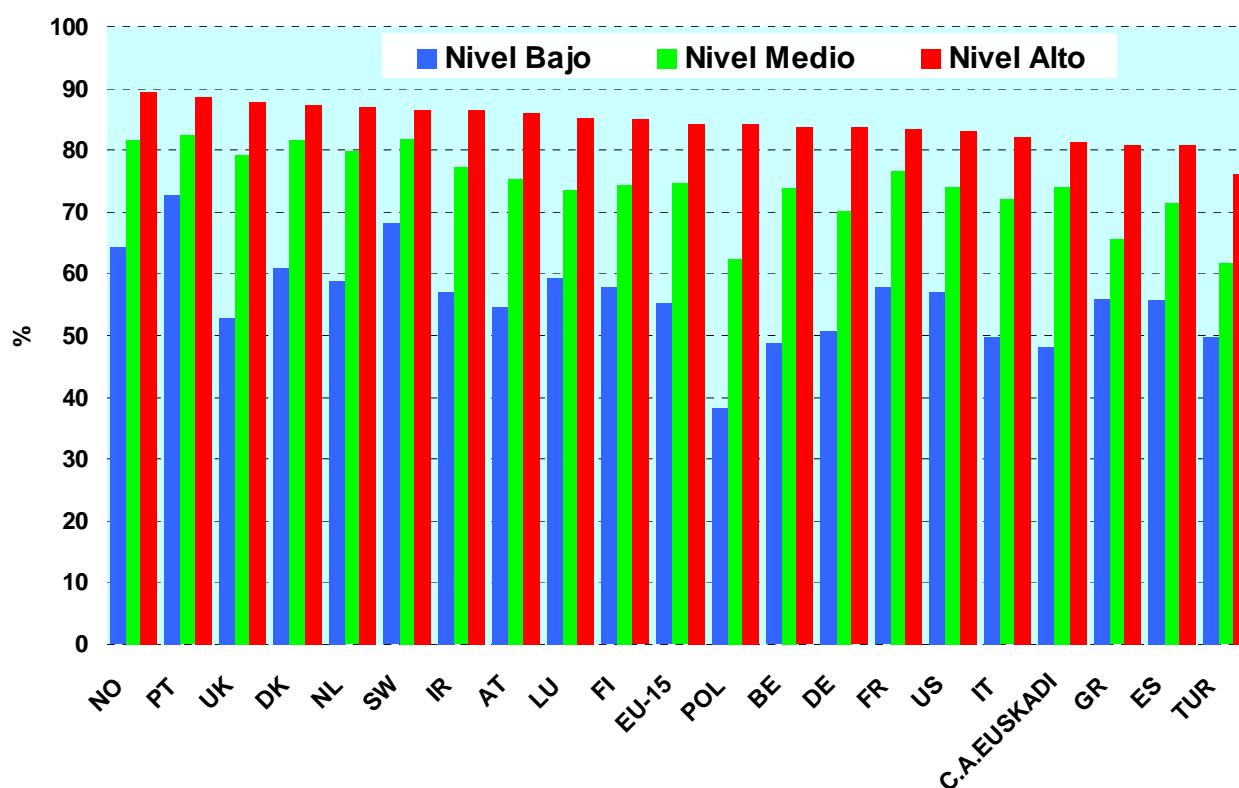
Si vamos directamente al indicador propuesto, relación empleo y nivel de instrucción, se puede distinguir como el grupo que en mayor proporción consigue empleo resulta ser el de los universitarios: en 2003 hasta un 81,4% sobre la población de universitarios; le sigue el 75,4% de los que tienen estudios medios, y que sólo el 47,2% de los que tienen estudios primarios o menos. De 2002 a 2003, el ratio se mantiene estable para los universitarios, gana 1,3 puntos en los estudios secundarios y pierde casi uno en los primarios (-0,9).

La mejora del Mercado de Trabajo en el período propuesto afecta de forma desigual según la formación de las personas: mejora en 2,5 puntos porcentuales para los de peor preparación, los de nivel medio aumentan 7 puntos y 5,2 los universitarios. La demanda de recursos humanos con capacitación profesional (con Formación Profesional, etc.) puede tener que ver con estos resultados.

En el Gráfico 17 se puede apreciar la brecha entre niveles y cómo la población ocupada con niveles de estudios altos tiene tasas muy estables en ambos años, salvo a partir de los 45 años. Probablemente, la prolongación de la vida laboral general que ya vimos, esté siendo más acentuada para el sector mejor formado. También habría que tener en cuenta la llegada a esas edades de las generaciones que a mediados de los 60 y los 70 produjeron el boom de la universidad española.

El grupo de edades más favorecido dentro de los que tienen menos estudios, viene a ser el de 35 a 45 años, que podemos pensar muy influenciado por la entrada de mujeres al mercado laboral.

Gráfico 18. Ratio de la población de 25 a 64 años ocupada por nivel de instrucción sobre el total de la pob. de 25-64 años por nivel de instrucción, por países. 2002.%



Fuente: OECD-EMPLOYMENT OUTLOOK –2004. Eustat: PRA.

En el Gráfico 18 se puede ver cómo el aprovechamiento de la población con formación superior resulta casi idéntica en la C. A. de Euskadi, España y Grecia, así mismo no muy distinta a la de Italia, pero a 6,5 puntos porcentuales Reino Unido y una cifra similar con respecto a Dinamarca, que parecen capitalizar mejor la inversión en formación superior.

Tenemos un aprovechamiento del grado de formación de la población muy similar al español y al griego o italiano y en los últimos años se ha reducido con relación a la media europea : de 2000 a 2002 se reduce un 1 punto en estudios primarios, 4,3 en medios (en 2002 solo hay 4 décimas de diferencia) y 2 en superiores.

Otro de los indicadores a tener en cuenta a la hora de evaluar las capacidades de los recursos humanos deriva de la medición de la formación continua. Exactamente se utiliza la proporción de ocupados que han realizado en los últimos 12 meses algún tipo de curso asociado o dirigido a la mejora profesional fundamentalmente.

Dado que en la PRA el período para medir la formación continua se reducía a cuatro semanas y el indicador homogéneo reclamaba un año, dicha información en el informe sobre Calidad de Empleo en la C. A. de Euskadi de 2003, se obtuvo del Censo del Mercado de Trabajo del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco.

Para resaltar la importancia de este indicador diremos que en el documento de la Comisión Europea último sobre Calidad de Empleo en la UE se indica que un incremento del 1% en el número de trabajadores que siguen algún tipo de formación se traduce en un aumento del 0,3% de la productividad de la empresa.³¹

8. Fuentes para el estudio del resto de indicadores de Calidad de Empleo

Hasta este momento se ha utilizado como única fuente, para la elaboración los indicadores de Calidad de Empleo en la C.A. de Euskadi la PRA. Resumiremos a continuación el resto de fuentes que sirvieron en 2003 para completar el esquema de indicadores de la Comisión.

A.1 Calidad intrínseca del trabajo (dimensión de ‘Características de los trabajadores y del puesto’):

Satisfacción en el trabajo, Atractivo e interés de los trabajos y nivel medio de estrés: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002.

B. Dimensión: El entorno del puesto

B.1 Accidentes laborales, enfermedades profesionales: OSALAN, Gobierno Vasco.

B.2 La protección social del empleo.

Cobertura del desempleo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

B.3 Las relaciones empleados-empleadores: el diálogo social.

Cobertura de convenios colectivos, días perdidos por trabajador, jornadas perdidas por huelgas: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

³¹ COM(2003) 728 Final, Brussels, 26.11.2003 pag.8.

C. Dimensión: Producción y productividad.

Crecimiento anual del PIB real, productividad por hora trabajada, productividad por hora y por país:

European Commission. Employment in Europe 2002 (PIB a precios de mercado 1995). Eustat, Cuentas Económicas.

Productividad del trabajo (horas trabajadas por trabajador).

OCDE. Employment Outlook.2004. Eustat, PRA

Este indicador resulta susceptible de ser obtenido de la PRA (ver informe 2003). No se ha incluido en este artículo por no dejar desequilibrada la dimensión.

Conclusiones

El cambio del contexto en donde se realizan las Encuestas de Fuerza de Trabajo –la propia Sociedad- y la exigencia de los principales usuarios de una mayor calidad de la información difundida, obliga a actualizar el diseño y metodología de las citadas encuestas. La disminución de la cobertura –falta de actualización de marcos de muestreo, aumento de los rechazos-, de la representatividad de los principales colectivos de análisis –los parados- o la demanda de aumento en otros –espaciales, sectoriales, etc.-, los nuevos entornos de información –Registro de Población y otras fuentes auxiliares- y tecnológicos –Bases de Datos, Internet, etc.-, las demandas de información comparable a nivel internacional –indicadores estructurales, de empleo, de Calidad del Empleo-, configuran las fuerzas que plantean la renovación de un tipo de encuestas fundamental, como son las de Fuerzas de Trabajo.

Eustat responde a estos desafíos desde un enfoque sistémico, diseñando y probando una serie de novedades en su encuesta propia, la PRA (Población en Relación con la Actividad). El aumento del tamaño de muestra (un 33%), la disminución de la rotación –de 1/6 a 1/8, la eliminación del muestreo polietápico y puesta en marcha de un m.a.s., la reducción general del cuestionario y separación entre recogida estructural y coyuntural, la preferencia de la encuestación telefónica (la presencial CAPI, en función del resultado del sistema CATI), estudio de nuevos soportes de recogida –Internet- y la utilización de información suplementaria e integración en el sistema de información del Registro de Población, la migración a Oracle, entre otras, configuran la batería de cambios puesta en marcha, en fase de pruebas y con una encuestación paralela, en el 4º trimestre de 2004. A la vez, permanecen abiertas líneas de investigación en orden a construir modelos de análisis de áreas pequeñas y tratamientos de no respuesta.

La investigación y análisis de la Calidad del Empleo, junto a la necesidad de producir indicadores estructurales asociados al empleo y los propios de empleo, han sido también, como hemos dicho, una de las fuentes de demanda de mejora en la encuesta.

Este ámbito o enfoque nuevo de estudio nacido de la cumbre de Lisboa de 2000, en un contexto de optimismo económico, en el que se fijan metas de pleno empleo en un horizonte de 10 años, comienza a ser desarrollado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. La propia Comisión europea fija en 2001 las dimensiones y los indicadores de análisis.

El planteamiento de este organismo, incluso el de la Fundación citada y las adaptaciones o modelos propuestos en España, básicamente dirigidos por entidades privadas o sindicatos, adolecen de un modelo o esquema que valore, ordene y organice un sistema de indicadores que resuma las dimensiones básicas de la Calidad del Empleo. De hecho no parece haber un consenso sobre estas propias dimensiones.

Salvo la meritoria excepción del Consell Econòmic i Social de Baleares, en nuestro entorno próximo no parece detectarse un firme interés por esta temática en el ámbito institucional público ligado al mundo del trabajo.

Las Encuestas de Fuerza de Trabajo, en nuestro caso la PRA, se configuran como la fuente básica para permitir el análisis y seguimiento de la mayor parte de los indicadores de Calidad de Empleo, destacando su sistematicidad, periodicidad, metodología homologable y fácil acceso a sus resultados.

Dentro de la dimensión propuesta sobre acceso y permanencia al Mercado de Trabajo, en el apartado sobre las dificultades de acceso de las mujeres, hemos constatado cómo en la C. A. de Euskadi aún existe una fuerte brecha: 3 de cada 4 varones de 16 a 64 años están ocupados frente a la mitad de mujeres, 22 puntos porcentuales de diferencia. De 1994 a 2003 la distancia se redujo solo 5 puntos. No obstante se ha producido una aceleración de la reducción entre 2002 a 2003: 2 puntos porcentuales. Estas diferencias marcan una distancia muy clara con el resto de países europeos (UE15), ya que habría que disminuir cerca de 10 puntos la brecha para estar en la media. Grecia, España e Italia presentan una situación similar.

Tomando como indicador la diferencia entre las tasas de paro por sexo, se aprecia una mejor evolución : si en el 1997 la brecha era de 13 puntos, en 2003 se ha reducido a 5 y 1,7 puntos porcentuales entre 2001 y 2002. A pesar de este avance, seguimos estando entre los países de mayor brecha, solo superados por Grecia y España –con 8,4 puntos de diferencia, 6,7 en la C. A. de Euskadi-.

En cuanto a la permanencia en el Mercado de Trabajo de las personas de 55 a 64 años, se confirma la tendencia al incremento: un punto más que en 2002, hasta llegar al 40,6%. Aunque alejados de las tasas de los países nórdicos, nos situamos, al igual que la media española, en la tasa de los 15 países de la Unión Europea. La tendencia a la prolongación del envejecimiento activo es común a casi todos los países europeos y en algunos de forma acelerada (Francia aumenta 4 puntos de 2001 a 2002).

La evolución económica favorable de los últimos años ha tenido que ver con las mejoras citadas y con otros fenómenos que el análisis longitudinal de los datos de la PRA nos ofrece. Constatamos una fuerte estabilidad entre los ocupados: hasta el 93% permanecen en esta situación en los períodos estudiados. Los parados en mayor medida han accedido a un empleo de un año para otro: de 1999 a 2000 lograban un empleo el 37,4% y hasta el 44,1% de 2002 a 2003. Los inactivos también accedían en mayor grado al empleo: del 8,3% en el primer período al 9,4% en el segundo. Comparados con Europa y España, a los parados vascos les costaba más encontrar trabajo entre 1999 y 2000 (en los dos primeros casos el 40% lo conseguía). Lo mismo sucede con los inactivos: logran empleo un 11% de los españoles y un 12% los europeos. Tanto en un caso como en otro las evoluciones de los vascos han sido positivas.

Si entre los que tienen contratos fijos no parecen detectarse cambios importantes en los últimos años, no sucede lo mismo entre los que tienen un contrato temporal. Si entre 1999 y 2000 permanecían en este colectivo un 58,3% con contrato temporal, esta cifra asciende al 62,7% entre 2002-2003. En Europa y para el primer período el porcentaje era del 39% y en España del 49%.

Sin embargo en las proporciones de los contratados temporales que pasan al desempleo la situación resulta inversa: pasan entre 1999 y 2000 sólo un 14,3% de los temporales vascos frente a un 22% de los europeos y españoles. Nos encontramos con una mayor estabilidad en la temporalidad, en el caso vasco, pero también una mayor permanencia en el empleo de los temporales que sus homónimos españoles o europeos. Esta constatación replantea el dilema entre empleo y temporalidad en la contratación.

Esta situación va en paralelo a otro indicador ligado a la temporalidad: el porcentaje de asalariados con contrato temporales. En el caso anterior indirectamente se evalúa el número de contratos, en este las personas afectadas. En este sentido no parece contradictorio indicar que la proporción de asalariados temporales no ha variado en los últimos 8 años en la C. A. de Euskadi (entorno al 29%, un 23% de los ocupados). En la Europa de los 15 del 1998 a 2002 también se ha situado en el 13%. Si que ha bajado 2

puntos en el conjunto español, que en 2002 alcanzaba al 31% de los asalariados, cifra record en Europa. Las tendencias por países son dispares, frente a ligeros descensos en algunos países, en otros se constatan aumentos: entre 1998 y 2002 aumentan 4,2 puntos en Portugal, 2,5 en Suecia, 1,6 en Holanda y 1,2 en Italia.

Otra de las dimensiones claves se centra en la conciliación de trabajo y vida familiar. Uno de los factores que deberían permitir la coexistencia entre esos dos ámbitos se materializa en la posibilidad de disponer de una jornada a tiempo parcial. En la C.A. de Euskadi de 2002 a 2003 se ha constatado un aumento sensible de las horas trabajadas, las primeras estimaciones cifran en 16 el aumento por ocupado. A su vez se mantiene el porcentaje de trabajadores con jornadas de menos de 30 horas: un 11,2%, aunque se aprecia en los últimos años una ligera tendencia a la baja. Además esta reducción resulta más fuerte entre las mujeres: representaba el 24,2% en 1999 y el 18% en 2003. Esta circunstancia indica o que la jornada reducida no es querida o que no compensa económicamente a las madres. En el conjunto europeo la jornada parcial alcanza a una de cada tres mujeres (2001) y a casi uno de cada cinco trabajadores (17,9%). España con un 7,9% y Grecia con un 4,2% de trabajadores, ocupan los últimos puestos en cuanto a jornadas parciales, siendo holandeses sobre todo, ingleses y suecos los trabajadores con mayor apego a este tipo de jornada.

Fecundidad y ocupación aparecen como elementos no directamente asociados entre mujeres y varones de la C. A. de Euskadi, si hablamos de hijos de menos de 7 años. Parece que las mujeres no dejan el trabajo por tener hijos (ni los hombres), mientras que si parece que sucede en otros países (las tasas de ocupación de las madres inglesas frente a las que no tienen hijos menores asciende a 23 puntos en 2002, 21 en el caso de las alemanas); incluso en el caso español se dan 8,8 puntos de diferencia. Sólo Bélgica y Portugal presentan una situación similar para el caso de las mujeres; en el caso de los varones opera en sentido contrario; parece que el trabajo resulta una condición necesaria para tener hijos. Esto nos lleva a pensar que las pautas de fecundidad en nuestro territorio pueden ser diferentes, ligadas a otros factores aún sin precisar; probablemente el acceso a una vivienda por parte de las parejas obligue a tener previamente trabajo en ambos casos y su coste impida el abandono temporal del empleo. Quedan abiertas todas las hipótesis.

La otra gran dimensión en la que las Encuestas de Fuerza de Trabajo ofrecen sus indicadores la configuran las características de los trabajadores. En especial el grado de preparación de estos. Cabe destacar que en 2003 hasta un 81,4% de la población con estudios universitarios tenían empleo, un 75,4% de los tenían estudios medios o profesionales y sólo un 47,2% de los que tenían primarios o menos. Desde el 1998 a 2003 el grupo de universitarios ganó 5,2 puntos y hasta 7 el de estudios medios y profesionales y tan solo 2,5 los de menor formación. Tenemos un aprovechamiento del grado de formación de la población muy similar al español y al griego o italiano. En los últimos años se ha reducido con relación a la media europea : de 2000 a 2002 disminuye un punto en estudios primarios, 4,3 en medios (en 2002 solo hay 4 décimas de diferencia) y 2 en superiores.

Aunque aún las distancias con la media europea de los 15 son notables, en general los indicadores obtenidos a través de la PRA en 2003 aseguran un avance en esa línea para el conjunto de la C. A. de Euskadi, si exceptuamos el de doble filo de la temporalidad en la contratación.

Finalizaremos diciendo que para completar cualquier sistema de indicadores de Calidad de Empleo siempre van a ser necesarias otras fuentes distintas a la aquí tratada, ya que

demandan perspectivas de análisis que por método o tema no pueden recogerse. Para analizar la calidad intrínseca del trabajo son precisas la Encuestas de Condiciones o Calidad del Trabajo, el entorno del puesto (accidentes, enfermedades profesionales) requiere de fuentes registrales, a sí como la cobertura del desempleo, de los convenios colectivos, de jornadas perdidas por huelgas, etc. Los indicadores asociados a la producción también tienen sus fuentes propias.

Podemos decir que, aunque aún no tenemos definido un sistema de indicadores de Calidad del Empleo, se están dando los pasos, los primeros balbuceos, para que en no mucho tiempo se pueda disponer de uno.

BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO, Euroíndice Laboral.
http://www.iese.edu/es/files/5_11126.pdf [2004-09-25]
http://www.adecco.es/modulos/contenido.asp?id_tipo=4&id_contenido=2533&cnf=_ADA00A [2004-06-25]
- Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Censo del Mercado de Trabajo.
- Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, ‘La calidad del trabajo. Una propuesta de indicador’ Palma 2004.
<http://web2.caib.es/cesfront/dictamens.do?any=2004#232> [2004-09-18]
- Commission of the European Communities. Brussels, 26.11.2003 COM(2003) 728 final. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
Improving quality in work: a review of recent progress.
http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2003/com2003_0728en01.pdf
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social Policy Agenda. Brussels, 28.6.2000. COM(2000) 379 final.
- Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Employment and Social Policies: a framework for investing in quality. Brussels, 20.6.2001. COM(2001)313 final.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/sep/quality_en.pdf
- Diario Oficial de la Unión Europea. 5.8.2003.L 197/17. Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. (2003/578/CE).
- EIRO, Observatorio Europeo para el estudio de las relaciones industriales. Non-permanent employment, quality of work and industrial relations
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/02/study/tn0202101s.html> [2004-09-25]
- European Commission, Indicators for monitoring the 2003 Employment Guidelines
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/indic/compendium_jer2004.pdf [2004-09-11]
- European Commission, Employment in Europe 2002.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of work and employment in Europe. Issues and Challenges. Office for Official Publications of the European Communities. 2002.
- European Statistics on Accidents at Work.
- EUROSTAT, European Social Statistics. Labour Force Survey. Results 2002. Luxembourg 2003.
- EUROSTAT, Encuestas de fuerzas de trabajo. Métodos y definiciones. Series 1992. Luxemburgo 1992.
- EUROSTAT, Structural Indicators'
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datasshop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-structur-EN&mode=download#Emploi> [2003-11-1]

- EUSTAT, Encuesta de la Población en Relación con la Actividad. PRA
- EUSTAT, Cuentas Económicas de la C.A. de Euskadi.
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datasshop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-structur-EN&mode=download#Emploi> [2003-11-1]
- EUSTAT, Encuesta de Repetición de la PRA 2002:
[http://www.eustat.es/ele0001200/inf0001293_c.pdf\[2004-09-25\]](http://www.eustat.es/ele0001200/inf0001293_c.pdf[2004-09-25])
- EUSTAT, Informe de Calidad de la PRA 2002:
http://www.eustat.es/ele0001200/inf0001296_c.pdf [2004-09-25]
IEL, Instituto de Estudios Laborales. ESADE 2003. Informe RANDSTAD de Calidad del Trabajo.
http://www.randstad.es/documents/Prensa/Calidad_en_el_trabajo.pdf [2003-11-1]
- IEL, , Instituto de Estudios Laborales. ESADE 2004. Calidad del trabajo en la Unión Europea: Las políticas de conciliación, 3er. Informe Randstad.
http://webs.uvigo.es/ccoo/pdf/estudios_randstad_2004_conciliacion.pdf
[2004-09-28]
- INE, Panel de Hogares de la Unión Europea. 2000
- INE, Encuesta de Población según la Actividad. EPA.
- INE, Informe técnico de la EPA:
http://www.ine.es/docutrab/epa02_infortec/epa_02_informe_tecnico.pdf
- Iosune Azula, Patxi Garrido y Haritz Olaeta, Estimadores directos y asistidos por modelos. Estimación en Áreas pequeñas. Una aplicación a la Encuesta Industrial de la C.A. de Euskadi. JECAS.Toledo 2004.
http://www.ies.jccm.es/jecas/paginas/P30_estimadores_directos.pdf [2004-10-01]
- Jesús R. Marcos, Elena Goni, Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo. Bilbao 2003.
http://www.eustat.es/document/datos/ct_Informe_La_Calidad_del_Empiego.pdf
[2004-09-18]
- Marta F Haworth, David Caplan. ONS. Time Series and Cross-Sectional Analysis and Modelling in the Monitoring of UK Labour Market.
<http://www.fcsn.gov/99papers/haworth.pdf> [2004-10-01]
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002
- ONS. Informe técnico de la LFS.
http://www.statistics.gov.uk/lfs/downloads/LLFS_data_2001_02.pdf
- OCDE Employment Outlook 2001. July 2002
- OCDE Employment Outlook 2004.
- OCDE. Labour Force Statistics. 1980-2000.
- OSALAN, Gobierno Vasco.
- OIT, 'Tendencias Mundiales del Empleo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Enero 2004'
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/trendssp.pdf>
[2004-09-18]

- Toharia Luis; Moreno David. Indicador de Qualitat del Mercat de Treball. Catalunya en Comparació amb dàltres regions espanyoles i europees. Anuari sociolaboral de la UGT de Catalunya 2000.
- UGT de Cataluña, Resumen de la metodología del Indicador: de calidad del mercado de trabajo
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/09/word/es0109209nes.doc> [2004-09-25]
- Wang, S., Douglas, A. y otros. (1999) Small Area Estimation of Unemployment in Great Britain.
<http://www.statcan.ca/english/conferences/symposium2002/session6/s6c.pdf+Small+Area+Estimation+of+Unemployment++%22wang%22&hl=es> [2004-10-01]