

Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: El caso de la C.A. de Euskadi

Autores: Jesús R. Marcos, Elena Goni

Ponencia presentada en la Feria de Empleo celebrada en Bilbao del 13 al 15 de noviembre de 2003

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 6 |
| 1. Contexto y componentes de la Calidad del Empleo | 8 |
| 2. Hacia un sistema de indicadores de Calidad del Empleo | 12 |
| 3. Mercado de trabajo: acceso y permanencia | 14 |
| 3.1 El acceso desigual de la mujer al mercado de trabajo..... | 14 |
| 3.2 La salida del mercado de trabajo por edad..... | 20 |
| 3.3 Permanencia y cambios dentro del mercado de trabajo: estudio de flujos..... | 22 |
| 3.4 La temporalidad en la contratación..... | 27 |
| 4. Conciliación de trabajo y vida familiar | 28 |
| 4.1 La jornada de trabajo flexible..... | 28 |
| 4.2 Maternidad y empleo..... | 31 |
| 5. Características de los trabajadores y del puesto | 33 |
| 5.1. El grado de preparación de los recursos humanos..... | 33 |
| 5.2. Calidad intrínseca del trabajo..... | 37 |
| 5.3. La batalla por el sector servicios..... | 40 |
| 6. El entorno del puesto | 43 |
| 6.1. Accidentes laborales: la carencia de seguridad..... | 43 |
| 6.2. La protección social del empleo..... | 45 |
| 6.3 Las relaciones empleados-empleadores: el diálogo social..... | 47 |
| 7. Producción y productividad | 50 |
| 7.1 El crecimiento económico europeo. El punto de inflexión..... | 50 |
| 7.2 Evolución de la productividad del trabajo..... | 51 |
| Conclusiones | 55 |

GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 0. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años de los países de la UE y de la C.A. de Euskadi (2002). Objetivos de Lisboa para 2005 y 2010.(%)..... | 7 |
| Gráfico 1. Ejes del Nuevo Modelo Social Europeo. | 9 |
| Gráfico 2. Componentes de la Calidad del empleo. | 13 |
| Gráfico 3. Ejes y dimensiones de la Calidad del Empleo. | 13 |
| Gráfico 4. Evolución de las Tasas de Ocupación de la población de 16 a 64 años por sexo y edad. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-1998-2002. %. | 15 |
| Gráfico 5. Evolución de la diferencia de Tasas de Empleo femeninas y masculinas de la población de 16 a 64 años. C.A. de Euskadi. 1994-2002. Medias Anuales. P.P. | 16 |
| Gráfico 6. Evolución de la diferencia entre Tasas de Empleo femeninas y masculinas de la población de 15 a 64 años por países. 1997-2001. P.P. | 17 |
| Gráfico 7. Evolución de la diferencia de las Tasas de Paro de la población de 15 a 64 años por género y por países. 1997-2001. P.P. | 18 |
| Gráfico 8. Diferencia salarial (salario mensual) por género y CCAA. España = 100. 2000. | 19 |
| Gráfico 9. Evolución de la Tasa de Ocupación de la población de 55 a 64 años por sexo. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-2002. %. | 20 |
| Gráfico 10. Tasa de Empleo de la población de 55 a 64 años por sexo y países. 2001. %. | 21 |
| Gráfico 11-A. Transición entre ocupación, paro e inactividad. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1997-1998. %. | 23 |
| Gráfico 11-B. Transición entre ocupación, paro e inactividad. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 2001-2002. %. | 23 |
| Gráfico 12. Transición entre ocupación, paro e inactividad. España. 1997-1998. %. | 23 |
| Gráfico 13. Transición entre ocupación, paro e inactividad. UE. 1997-1998. %. | 23 |
| Gráfico 14-A. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1997-1998. %. | 25 |

| | |
|--|----|
| Gráfico 14-B. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 2001-2002. %. | 25 |
| Gráfico 15. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. España. 1997-1998. %. | 25 |
| Gráfico 16. Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. UE-15. 1997-1998. %. | 25 |
| Gráfico 17. Evolución de las Tasas de ocupados de 16 a 64 años con contratos temporales. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1994-2002. %. | 27 |
| Gráfico 18. Evolución de las Tasas de ocupados de 15 a 64 años de los que tienen contrato temporal por países. 1998-2001. %. | 28 |
| Gráfico 19. Evolución de las horas trabajadas a la semana de los ocupados de 16 y más años. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2002. %. | 29 |
| Gráfico 20. 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. 1998-2002. %. | 30 |
| Gráfico 21. Evolución de las Tasas de Ocupación de 15 a 64 años de los que tienen una jornada a tiempo parcial por países. 1998-2001. %. | 30 |
| Gráfico 22. Evolución de la brecha de género en el empleo por la maternidad y por países. 1998-2001. | 32 |
| Gráfico 23. Evolución del Ratio de la población de 25 a 64 años ocupada por nivel de instrucción sobre el total de la población de 25 a 64 años por nivel de instrucción C. A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2002. %. | 34 |
| Gráfico 24. Ratio población de 25 a 64 años ocupada por nivel de instrucción sobre el total de la población de 25-64 años por nivel de instrucción, por países. 2000. %. | 35 |
| Gráfico 25. Evolución de la población ocupada que ha realizado estudios complementarios los últimos 12 meses. 2001-2002. %. | 36 |
| Gráfico 26. Población de 25 a 64 años ocupada que ha realizado estudios complementarios los últimos 12 meses, por países. 2000-2001. %. | 37 |
| Gráfico 27. Población de 16 y más años ocupada por el nivel medio de satisfacción con el trabajo que realizan por CCAA. 2002. %. | 38 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 28. Población de 16 y más años ocupada según el nivel medio de atractivo e interés de los trabajos por CCAA. 2002. | 39 |
| Gráfico 29. Población de 16 y más años ocupada según nivel medio de estrés con el trabajo por CCAA. 2002. | 40 |
| Gráfico 30. Población de 16 y más años ocupada en servicios sobre el total de ocupados por CCAA. 2001-IVº Trimestre.%. | 41 |
| Gráfico 31. Evolución de la población de 15 a 64 años ocupados en el sector servicios sobre el total de la población de 15 a 64 años por países.1997-2001.%. | 42 |
| Gráfico 32. Evolución de la proporción de accidentes laborales sobre la población de 16 a 64 años ocupada. 1996-2002. C. A. de Euskadi.%. | 43 |
| Gráfico 33. Tasa de accidentes por 100.000 ocupados por países. UE-15. 1994-1999. C. A. de Euskadi. 1996-1999. | 44 |
| Gráfico 34. Evolución de la proporción de enfermedades profesionales sobre la población de 16 a 64 años ocupada 1996-2002. C. A. de Euskadi. 0/00..... | 45 |
| Gráfico 35. Evolución del total de beneficiarios de la cobertura de desempleo sobre el total de parados de 25 a 64 años. C. A. de Euskadi. 1994-2001. %. | 46 |
| Gráfico 36. Proporción de beneficiarios de la prestación por desempleo sobre los parados de 25 a 64 años por sexo. C.A. de Euskadi=Total. 1993. %. | 46 |
| Gráfico 37. Evolución de las Tasas de cobertura de los Convenios Colectivos sobre los ocupados de 16 a 64 años. C.A. de Euskadi. 1996-2001. %. | 47 |
| Gráfico 38. Tasas de cobertura de los Convenios Colectivos por países. 2001. %. | 48 |
| Gráfico 39. Evolución de la media de días perdidos por huelgas y por trabajador, sobre la población de 15 a 64 años ocupada. UE-15. 1994-1996. C. A. de Euskadi. 1996-2001.Medida. | 49 |
| Gráfico 40. Evolución de las Jornadas perdidas por huelgas C. A. de Euskadi.1996-2001. | 49 |
| Gráfico 41. Evolución de la Tasa de implicación en huelgas de los ocupados sobre la población de 16 a 64 años ocupada. C. A. de Euskadi. 1996-2001.%. | 49 |
| Gráfico 42. Evolución de los porcentajes de crecimiento anual del PIB real por país. 1997-2002.%. | 51 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 43. Evolución de las variaciones de la media de horas trabajadas por trabajador / año y por países. 1996-2000. %..... | 52 |
| Gráfico 44. Evolución de las variaciones de la productividad por hora trabajada por países. 1996-2001. %..... | 53 |
| Gráfico 45. Evolución de las variaciones de la productividad por persona y por países. 1996-2001. %..... | 56 |

TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población de 20 a 50 años en núcleos familiares (Primeros) según que tengan hijos o no de menos de 7 años por sexo y relación con la actividad. C.A. de Euskadi. Medias anuales. 2002. | 31 |
|--|----|

Introducción

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.

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%.

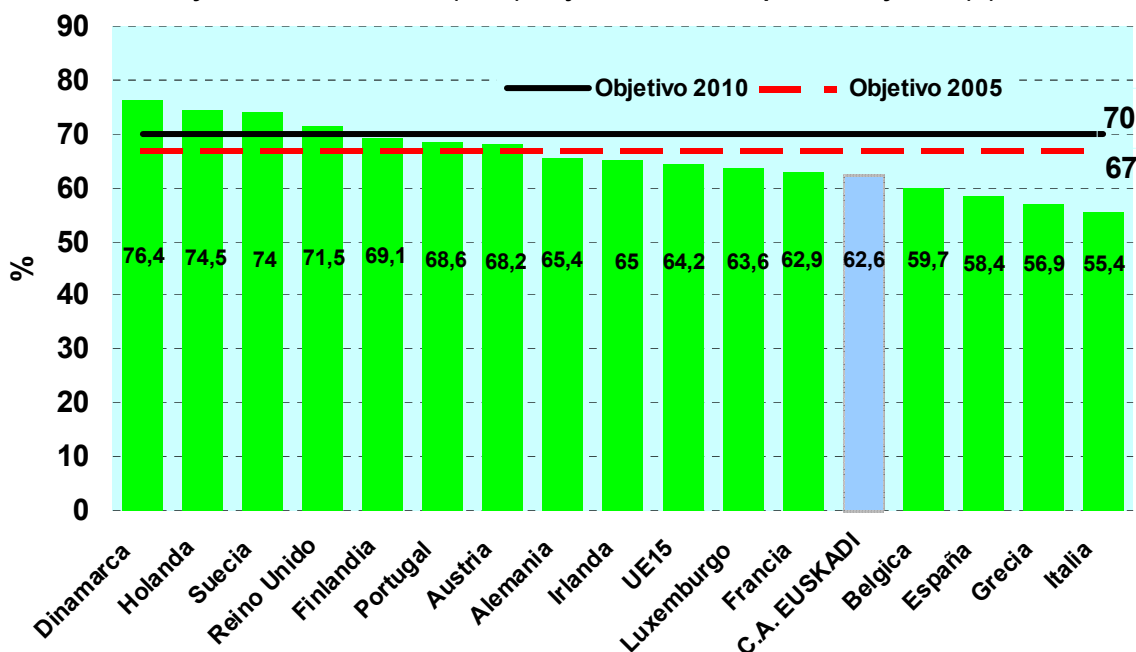
Estos objetivos hay que situarlos en un marco de optimismo económico, fruto de un ciclo de crecimiento de las economías europeas, asociado a altas tasas creación de empleo y que se prolongó hasta los últimos años de la década de los 90.

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.¹

¹ 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

Gráfico 0. Tasa de ocupación de la población de 15 a 64 años de los países de la UE y de la C.A. de Euskadi (2002). Objetivos de Lisboa para 2005 y 2010.(%)



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey. Eustat, PRA

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 1,6 puntos porcentuales en cuanto a la tasa de ocupación, aún quedan otros 4,4 para cumplir el objetivo general más próximo en el tiempo.

Al conjunto español, que se sitúa a 6 puntos de la media, le quedarían 8,8 puntos porcentuales. Griegos e Italianos aún presentan una distancia mayor.

Cuatro países ya han superado, incluso, el objetivo para el 2010: Dinamarca, Holanda, Suecia y Reino Unidos.

Finlandia, Austria y Portugal, por otro lado, en 2002 ya consiguieron llegar al objetivo para 2005.

Como conclusión, se diagnostica que la UE posee un gran potencial de empleo, 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.²

1. 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’.³

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.

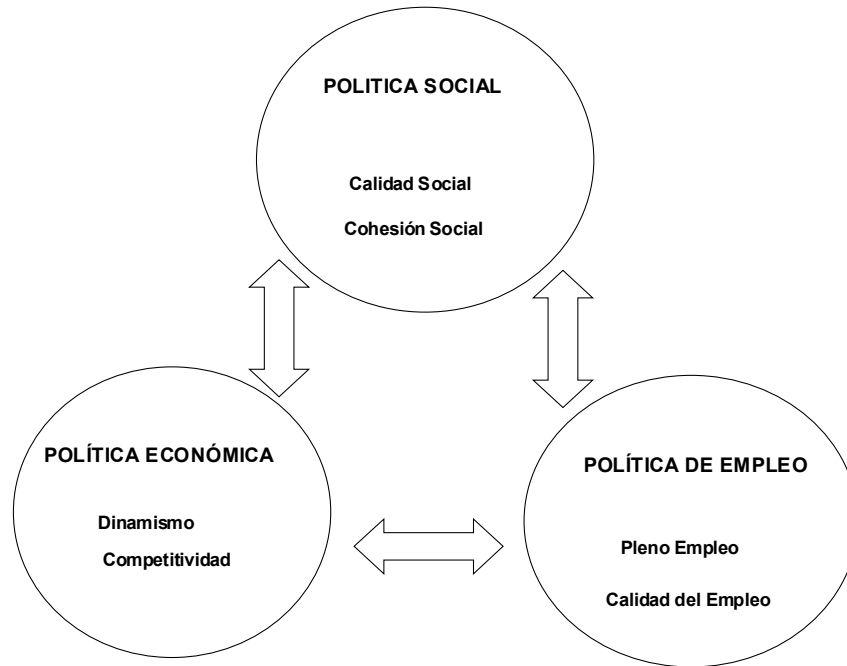
De hecho, se piensa que las políticas sociales y de empleo pueden llegar a configurar un input importante en los procesos económicos. En esta línea se entiende la modernización del llamado Modelo Social Europeo. En el Gráfico 1 se presenta el llamado ‘triángulo de la Agenda de Política Social’.

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.

2 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]

3 COM(2000) 379 FINAL. Pag 2.

Gráfico 1. 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 una 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 (ver cita 2).

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.⁴

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.).

4 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.’⁵

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.

5 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.

2. Hacia un sistema de indicadores de Calidad del Empleo

Dos han sido las fuentes 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 recientemente (junio 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.⁶

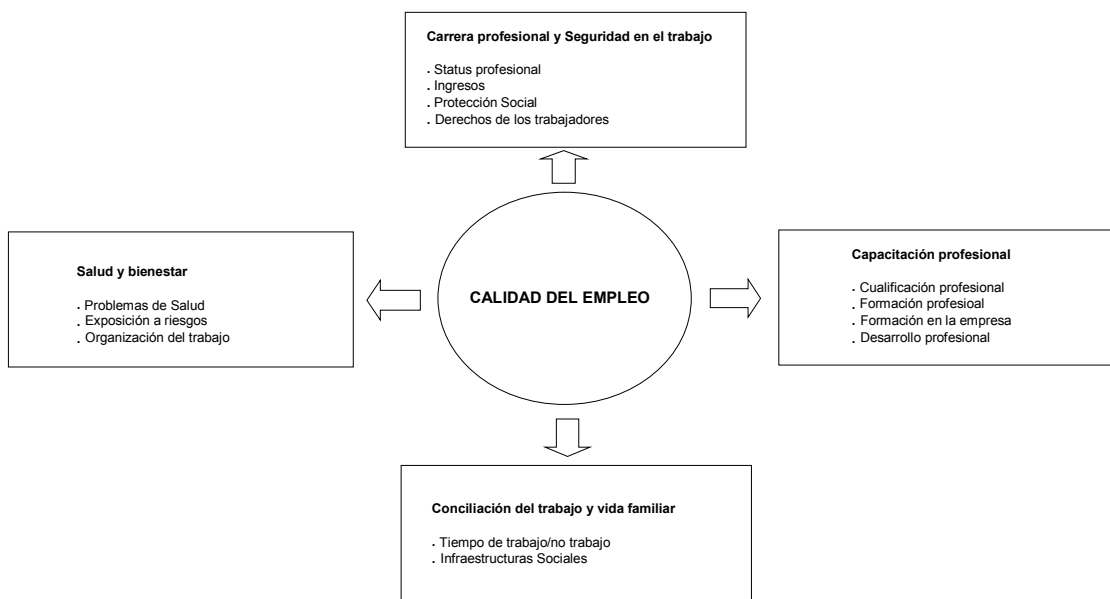
En este último caso no se plantea una visión sistemática del fenómeno de la Calidad del Empleo, sino que se sigue la clasificación propuesta en el documento de la Comisión de junio de 2001: dimensiones, aspectos (las llamadas áreas) y los indicadores.

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.

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.

⁶ 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]

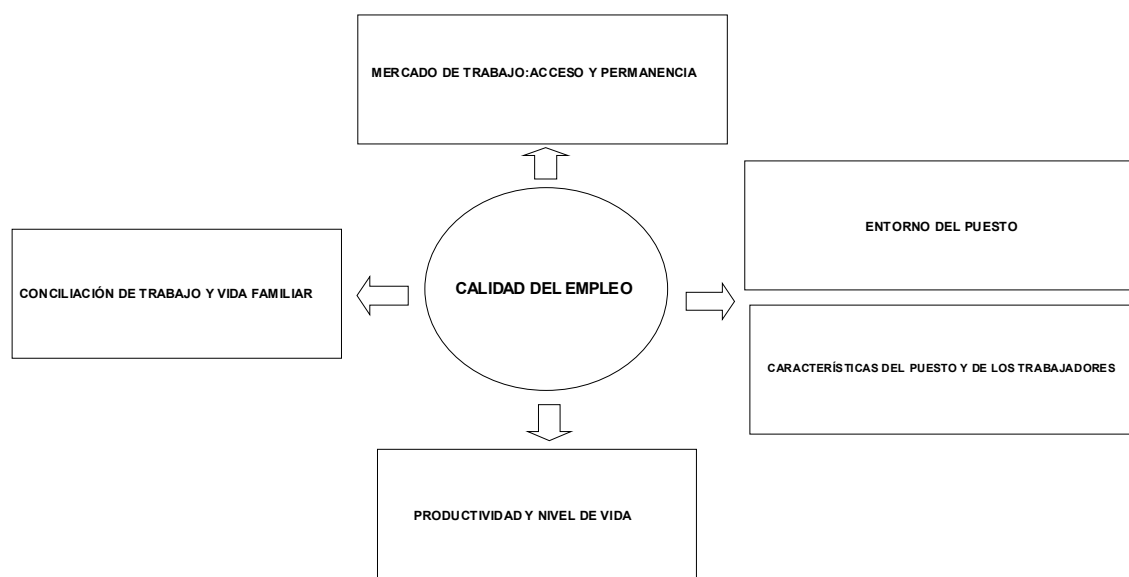
Gráfico 2. Componentes de la Calidad del empleo



Fuente: Fundación Europea para la Promoción de las Condiciones de Vida y Trabajo. ⁷

De cara a integrar las dimensiones que le faltan al esquema presentado en el Gráfico 2, por un lado, y, por otro, simplificar u ordenar la lista elaborada por la Comisión y seguida por el Informe Randstad, parece conveniente dibujar grupos coherentes de tipos de indicadores.

Gráfico 3. Ejes y dimensiones de la Calidad del Empleo



⁷ 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.

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.

3. 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. 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.

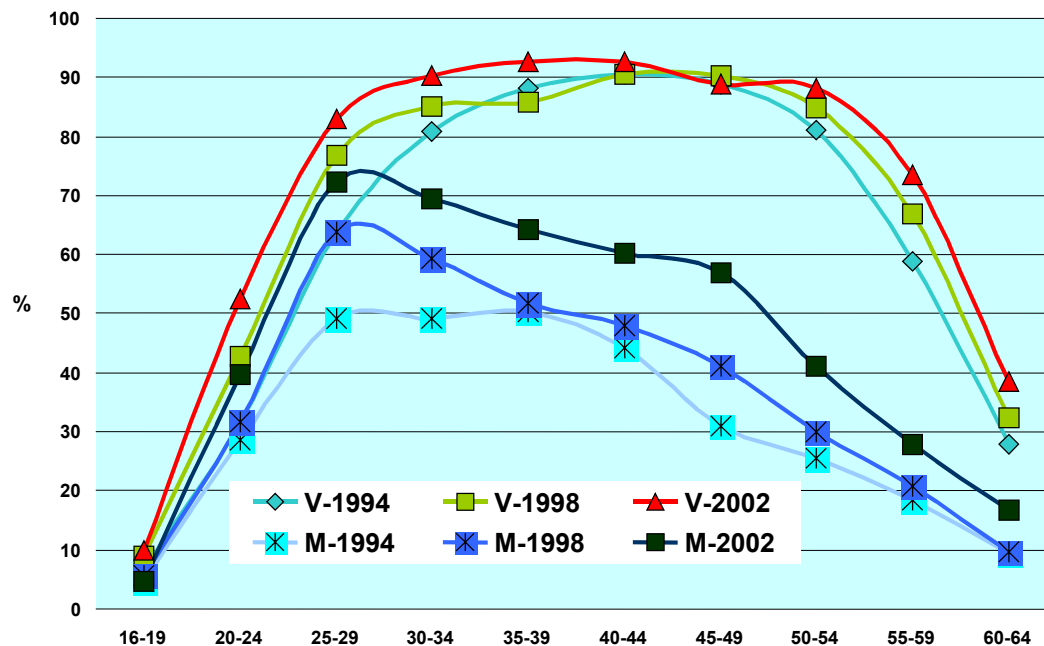
3.1 El acceso desigual de la mujer al mercado de trabajo

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 tercer trimestre de 2003 de la Encuesta sobre la Población en Relación con la Actividad de Eustat –PRA- y en la C. A. de Euskadi, tres de cada cuatro varones de 16 a 64 años tienen empleo –76,1%-, mientras que solo una de cada dos mujeres del mismo grupo de edad –51,9%-.

Gráfico 4. Evolución de las Tasas de Ocupación de la pob. de 16 a 64 años por sexo y edad. C.A. de Euskadi. Medias Anuales.1994-1998-2002.%.



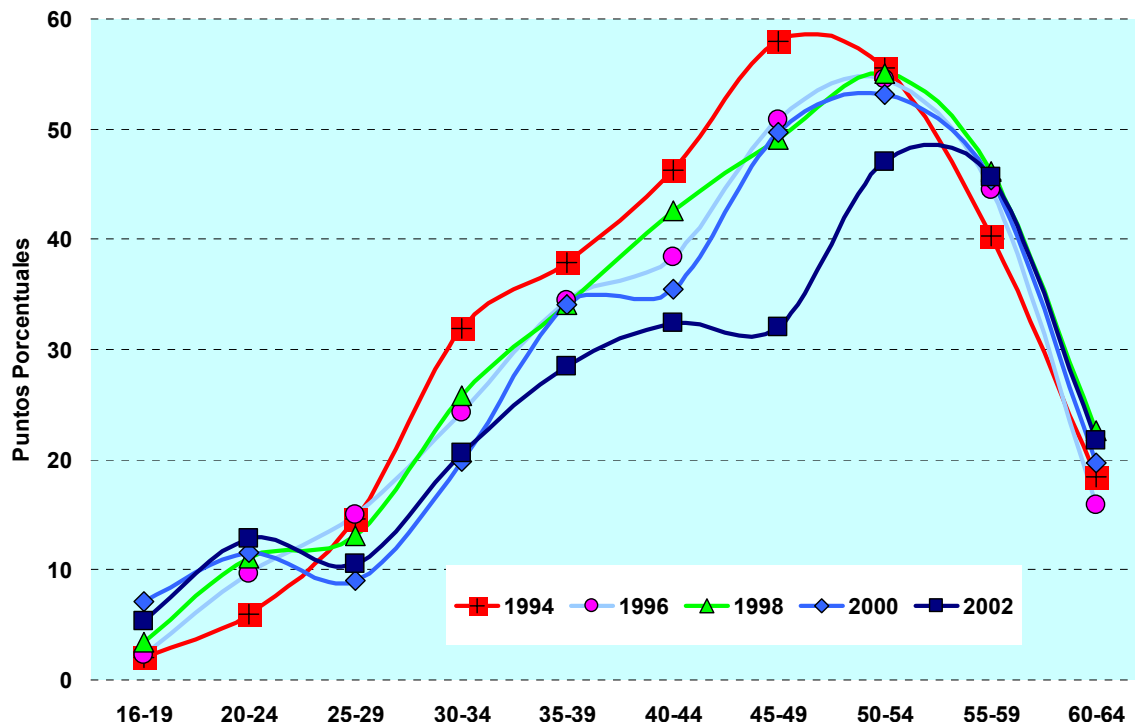
Fuente: Eustat, PRA.

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 2002 de 26. Aunque las tasas de ocupación de las mujeres han crecido sustancialmente, también lo han hecho las de los varones: del 62 a 76%.

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 1998, se producen aumentos en la ocupación, más fuertes, pero en paralelo a los de los hombres.

Gráfico 5. Evolución de la diferencia de Tasa de Empleo femeninas y masculinas de la población de 16 a 64 años. C.A. de Euskadi.1994-2002.P.P.



Fuente: Eustat, PRA.

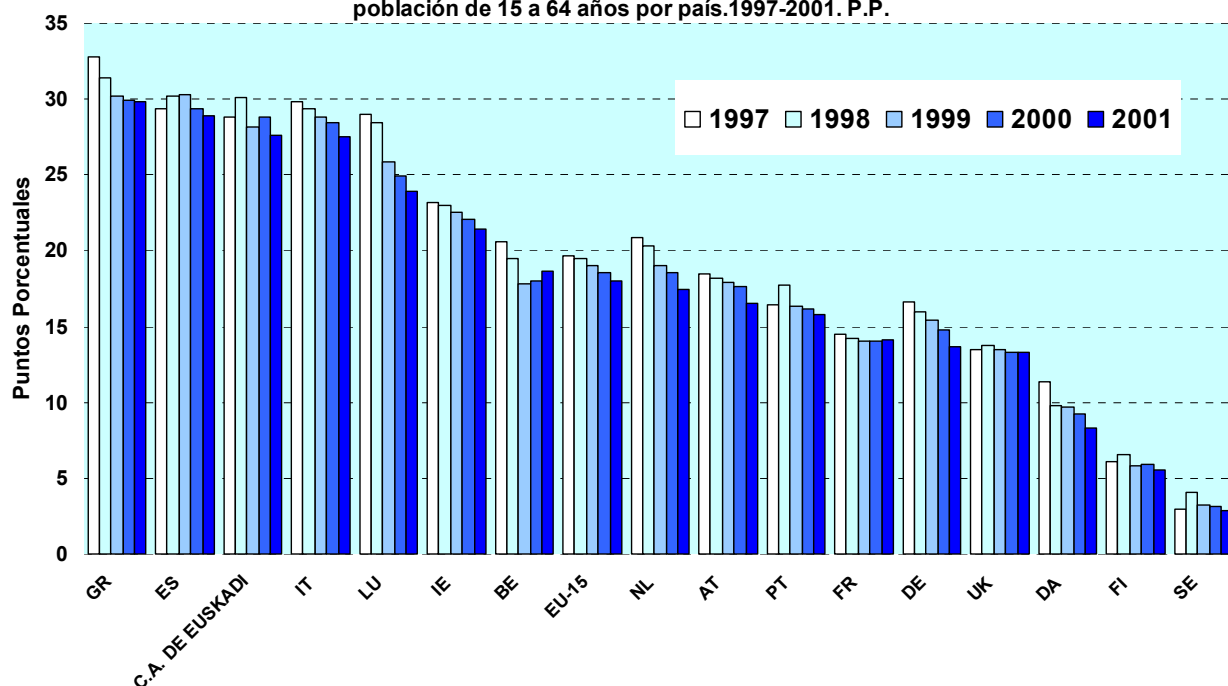
Si se utiliza el indicador de desigualdad obtenido por la diferencia de tasas de empleo, se pueden percibir caídas sensibles en los grupos centrales –de 30 a 49-, mientras que varían menos las de los jóvenes –que son las más pequeñas-, y las de los mayores de 50 años. Cabe destacar la disminución de la brecha entre las mujeres de 40 a 49 años: 14 puntos han restado las de 40 a 44 y hasta 26 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, solo empeorada por Grecia: en 2001 este país llegaba a los 30 puntos porcentuales de diferencia, seguida de los 29 de los españoles y de los 28 de los residentes de la C.A. de Euskadi, 10 puntos más que la media de la UE.

Los países nórdicos como Suecia, Finlandia y Dinamarca presentan 3, 5 y 8 puntos de brecha, respectivamente.

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 6. Evolución de la diferencia entre Tasas de Empleo femeninas y masculinas de la población de 15 a 64 años por país. 1997-2001. P.P.



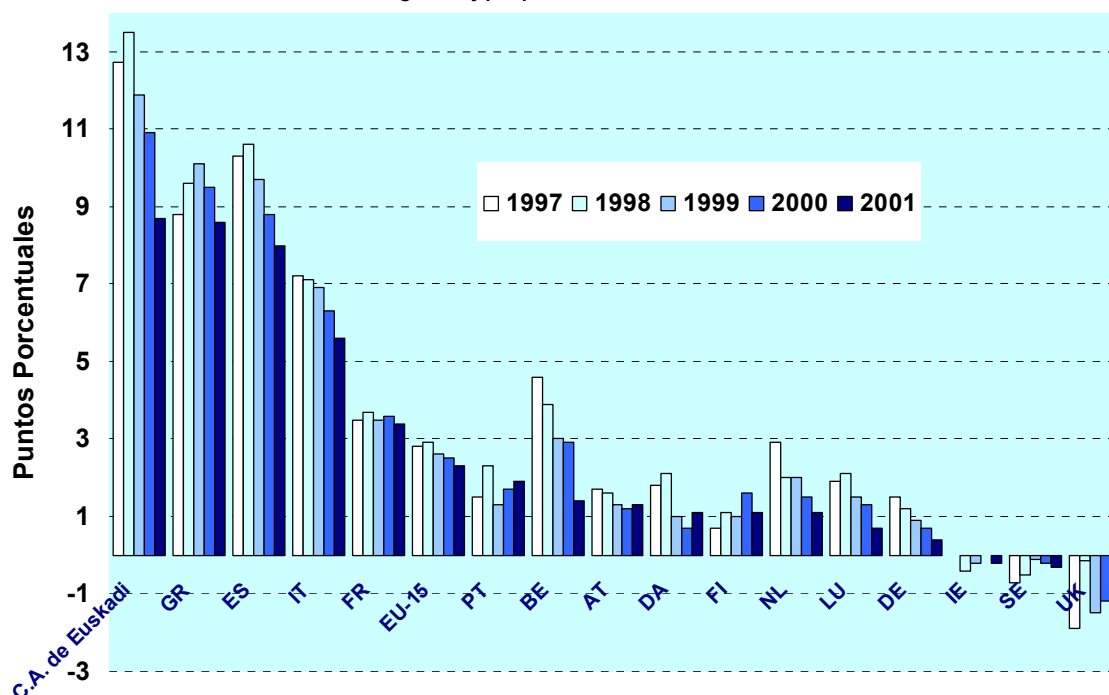
Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA (de 16 a 64 años).

De cara a completar el análisis de las desigualdades por género, no está demás incluir las distancias y evolución del desempleo. En el Gráfico 7 se vuelve a repetir las malas posiciones de las mujeres vascas, griegas y españolas, que en 2001 mantenían brechas de entre 8 y 9 puntos de diferencia con los varones, en cuanto a tasa de paro, tomando el subconjunto de personas de 16 a 64 años como referencia, y, en nuestro caso, la nueva definición de parado.

Por el contrario, 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 $-2,3$ puntos porcentuales- y la de los países de cola resulta alta: de 5 a 6 puntos.

No obstante, se aprecia en España y en la C.A. de Euskadi una fuerte tendencia a la disminución, resultando casi espectacular en esta última, en que se pasa en 1997 de 13 puntos porcentuales a 8 en 2001.

Gráfico 7. Evolución de la diferencia de las Tasa de Paro de la población de 15 a 64 años por género y por países. 1997-2001. P.P.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA (16 a 64 años).

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'.⁸

Según los datos de los citados indicadores, en 1999, una trabajadora en Europa tiene unos ingresos brutos medios por hora del 84% de un varón, permaneciendo estable dicha distancia desde 1994 (primer año del que se ofrece información).⁹

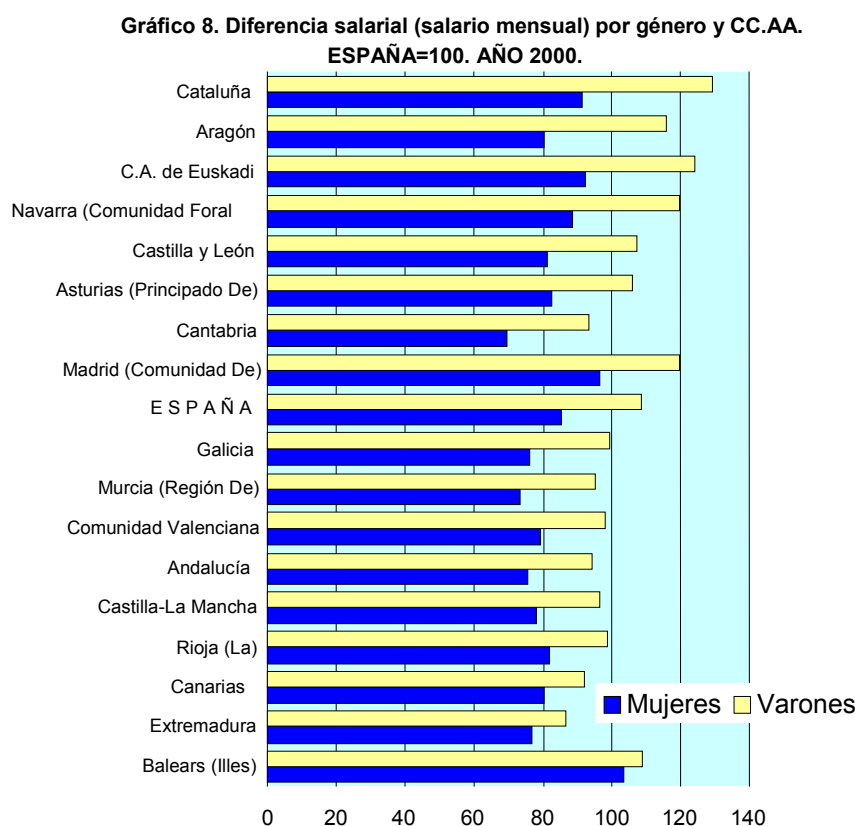
El caso español, que ofrece un porcentaje superior a la media –en 1999 el 86%-, presenta una tendencia negativa, ya que en 1994 una mujer llegaba a cobrar el 90% del salario de un hombre y dos años después el 86%. Reino Unido e Irlanda con un 78% y Holanda y Austria con un 79%, son los países con mayores desigualdades en el salario por género. Portugal –con un 95%- e Italia con un 91%, aparecen como los países con menos diferencia salarial por género.

No cabe duda que la composición (distribución sectorial y ocupacional por género) y las propias legislaciones de los distintos mercados nacionales, pueden estar detrás de estas diferencias tan sorprendentes a priori. Cabe esperar que la variedad de tipos y escalas salariales, asociada a una mayor complejidad del tejido económico, esté ligada a la desigualdad de género en este aspecto.

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

9 <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-em030-EN&mode=download> [2003-11-1]

La única fuente localizada hasta la fecha que ofrezca datos de este tipo por comunidades autónomas resulta ser el Panel de Hogares de la Unión Europea, en su edición del año 2000.¹⁰



Fuente: INE, Panel de Hogares de la Unión Europea. 2000.

Considerando a los asalariados que trabajan 15 ó más horas a la semana y su salario medio mensual, se ofrecen las distancias con respecto al conjunto del estado por sexo y CC.AA. Se vuelve a repetir en parte el fenómeno detectado en Europa: Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía, junto con La Rioja, Canarias y Baleares, presentan las diferencias menores. Se podría pensar en una asociación entre igualdad salarial y peso de la agricultura y/o de algunas ramas de actividad de servicios específicas.

Cataluña, con Aragón, la C.A. de Euskadi y Navarra, por el contrario copan las plazas de las mayores diferencias.

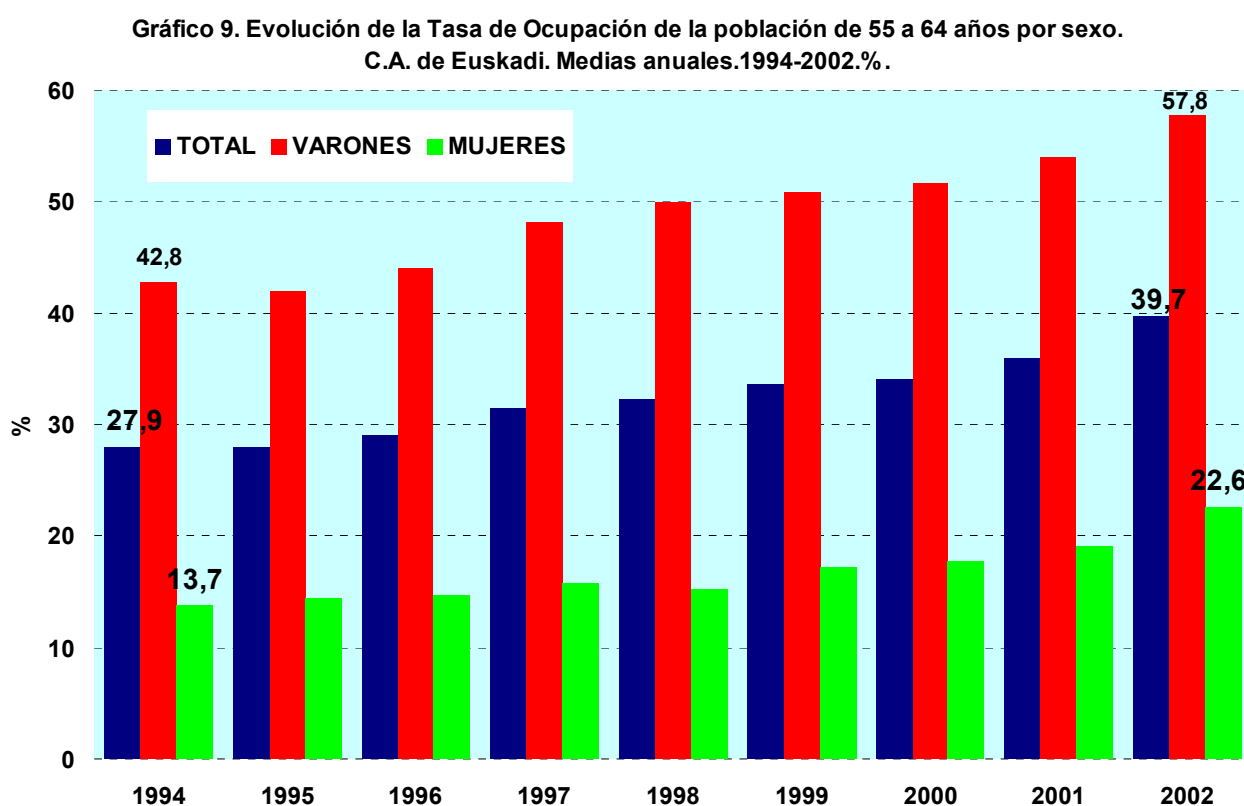
Estos datos requieren una perspectiva, que como hemos dicho, tenga en cuenta la estructura profesional y sectorial por género, a fin de explicar el origen de las diferencias detectadas.

¹⁰[http://www.ine.es/inebase/cgi/axi?AXIS_PATH=/inebase/temas/t25/p442/a2000/10/&FILE_AXIS=04049c.px&CGI_DEFAULT=/inebase/temas/cgi.opt&COMANDO=SELECCION&CGI_URL=/inebase/cgi/\[2003-11-1\]](http://www.ine.es/inebase/cgi/axi?AXIS_PATH=/inebase/temas/t25/p442/a2000/10/&FILE_AXIS=04049c.px&CGI_DEFAULT=/inebase/temas/cgi.opt&COMANDO=SELECCION&CGI_URL=/inebase/cgi/[2003-11-1])

3.2. La salida del mercado de trabajo por edad

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.

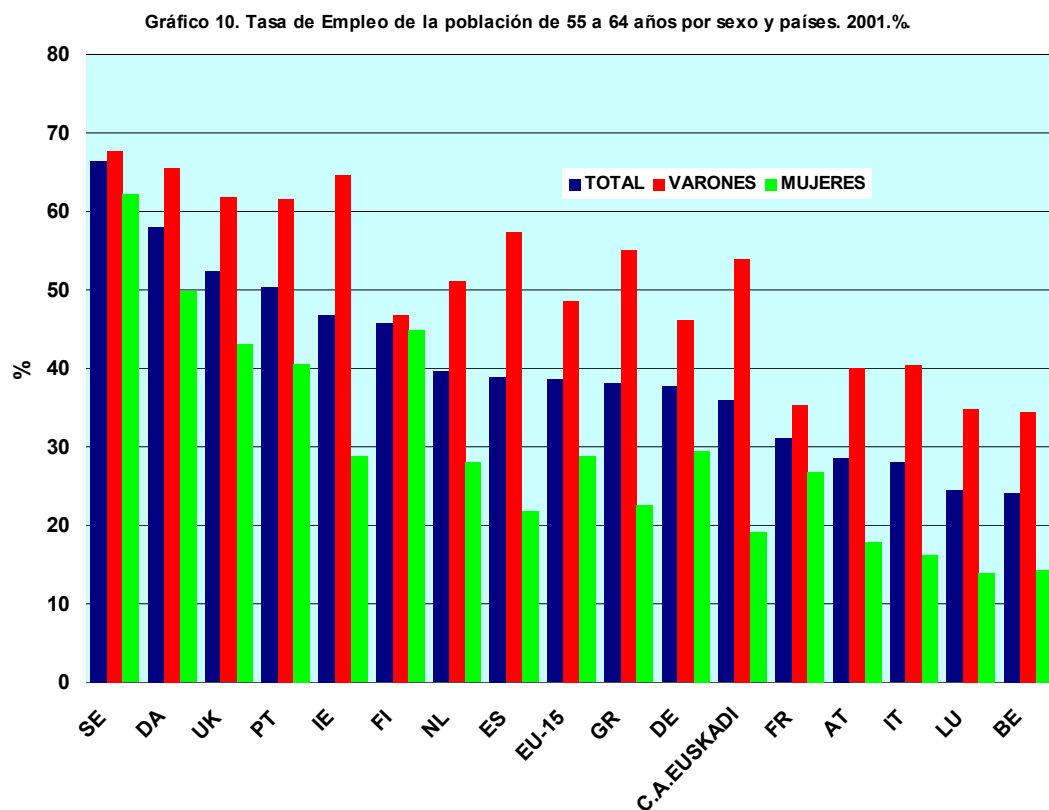


Fuente: Eustat, PRA.

En 2002 dos de cada cinco personas de 55 a 64 años estaban trabajando –el 39,7%-, unas 91.000 personas. 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.

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 22,6%, de 1994 a 2001-.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA.

Sólo Suecia se aproxima, con una tasa del 66,5% en 2001 a la situación norteamericana, seguida por Dinamarca con un 58% y Reino Unido con un 52,3%. En este indicador España se sitúa prácticamente en la media europea –el 38,5%- con Holanda, Grecia y Alemania. La C.A. de Euskadi presenta una distancia de 2,6 puntos porcentuales con respecto a la media comunitaria, aunque por delante de Francia, Austria, Italia, Luxemburgo y Bélgica, países que fluctúan entre el 24% de estos dos países últimos y el 31% de Francia.

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 Comisión¹¹, junto con otros relativos a discriminación por procedencia étnica o discapacidad. Dada la dificultad de su obtención, que en muchos casos obligaría a recurrir a fuentes administrativas o censales, por el momento no se han podido incluir.

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

Los Censos de Población y Viviendas de 2001, una vez que estén disponibles, podrán ofrecer alguna luz sobre estos otros indicadores.

3.3 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 1997 y 1998 y entre 2001 y 2002, tomados como medias anuales, a fin de evaluar la dirección y peso de los propios flujos.

El Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)¹² 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.

Tres son los indicadores que incluyen los documentos de control de las Directrices para el Empleo 2002, del Comité Europeo de Empleo y que resulta ser la fuente necesaria para la comparación: la transición entre empleo, no empleo e inactividad en primer lugar, entre empleo, no empleo y tipo de contrato, en segundo, y la transición entre empleo, no empleo 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’.

¹² 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]

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

Gráfico11-A. Transición entre ocupación, paro e inactividad. 1997-1998.%. C.A. de Euskadi.

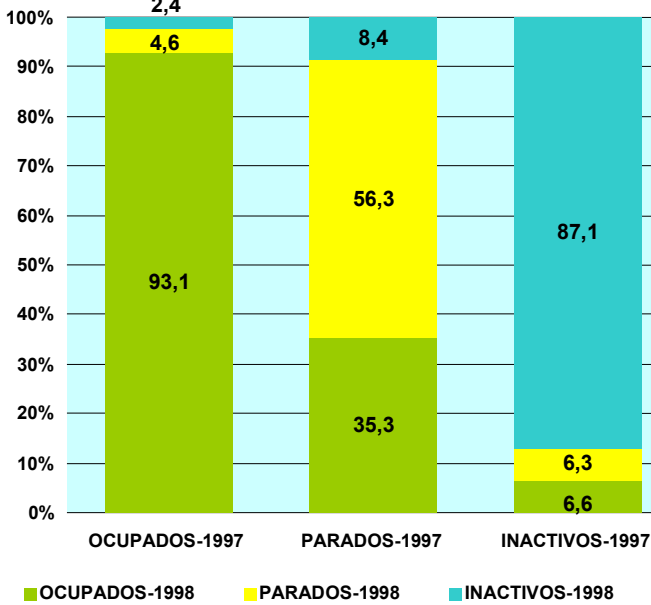


Gráfico 11-B. Transición entre ocupación, paro e inactividad. C.A. de Euskadi. Medias anuales.2001-2002.%. C.A. de Euskadi.

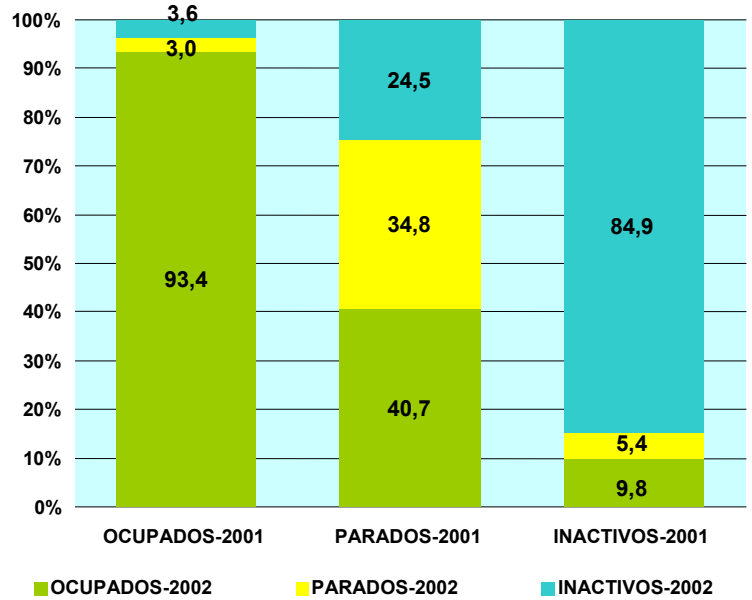


Gráfico 12. Transición entre ocupación, paro e inactividad. España. 1997-1998.%. España.

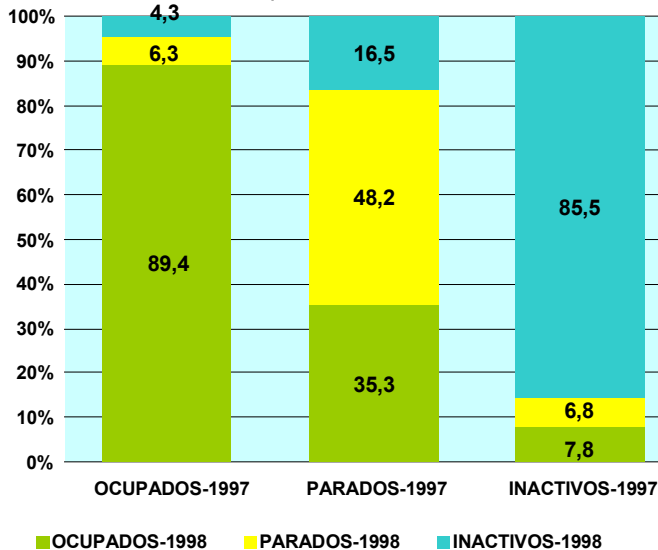
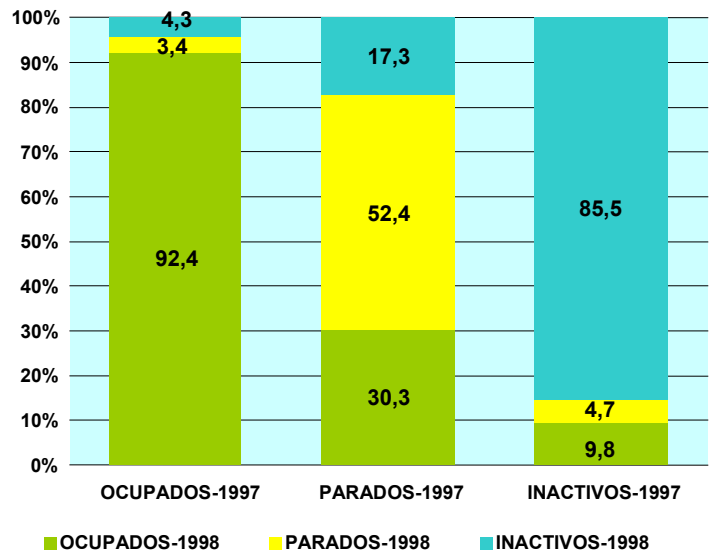


Gráfico 13. Transición entre ocupación, paro e inactividad. U E- 15. 1997-1998.%. U E- 15.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA.

En los Gráficos 11-A, 11-B, 12 y 13 se recogen los flujos para la población de 16 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 1997 y 1998 como entre 2001 y 2002, contando las personas que han permanecido en la muestra de la PRA, se puede apreciar una fuerte estabilidad en el grupo de ocupados –un 93,1% permanece en esa situación en el primer período y el 93,4% en el segundo.

Poco más de uno de cada tres personas que declararon estar paradas en 1997 –el 35,3%-, el año siguiente encontraron empleo, mientras de los parados de 2001 hasta un 43% lo logra en 2002. En el primer período la mitad se quedan en el paro –56,3%-, cifra que en el segundo sólo afecta 34,8%. La mejora del mercado de trabajo parece haber redundado en la acortación de los tiempos de permanencia en el desempleo.

Si de los parados de 1997 sólo un 8,4% pasaba a la inactividad el año siguiente, este porcentaje se triplica en el caso de los parados de 2001 en el año siguiente: pasa el 24,5% a la situación citada, dejan de buscar empleo, vuelven a las labores del hogar, se jubila o pasan a definirse como estudiante. 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. No hay que descartar el propio efecto de cambio de definición del desempleo en 2002, que se sabe que afecta a este colectivo.

El de inactivos resulta ser un grupo también estable, aunque lo era mucho más entre 1997-1998, ya que el 87,1% se mantenían en la inactividad, frente al 84,9% de las personas comunes a las muestras de 2001-2002. No obstante, de los inactivos del primer período un 6,1% consigue empleo, porcentaje que crece significativamente en el segundo –el 9,8%-.

El conjunto del mercado laboral español no se comporta, desde el punto de vista de los flujos, de una forma muy distinta al del total de la Unión Europea, si tomamos como referencia el período 1997-1998. Una ligera menor estabilidad de los ocupados: un 92,4% repiten situación en la media europea frente al 89,4% entre los españoles, y por el contrario, un mayor paso de situaciones de paro a empleo –el 35% de los parados españoles de 1997 consiguen empleo en 1998, mientras que ese porcentaje se reduce al 30,3% en Europa-, parecen ser los resultados más destacable.

Algunos de los flujos calculados en la C.A. de Euskadi se parecen más a los europeos que a los españoles: un 93,1% y un 92,4% de tasa de estabilidad de ocupados, o un 56,3% y un 52,4% de tasa de permanencia en el desempleo (España daba un 48,2% en esta última).

La menor frecuencia del paso de la inactividad a la ocupación: un 6,6% en la C. A. de Euskadi, frente al 7,8% español o el 9,8% de Europa, se explicaría por las mayores barreras de entrada a las mujeres en el mercado y posiblemente por pesar más en este grupo los jubilados y personas mayores, ya que la pirámide vasca resulta sensiblemente más envejecida que la española.

Gráfico 14-A Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C.A. de Euskadi. Medias anuales. 1997-1998. %

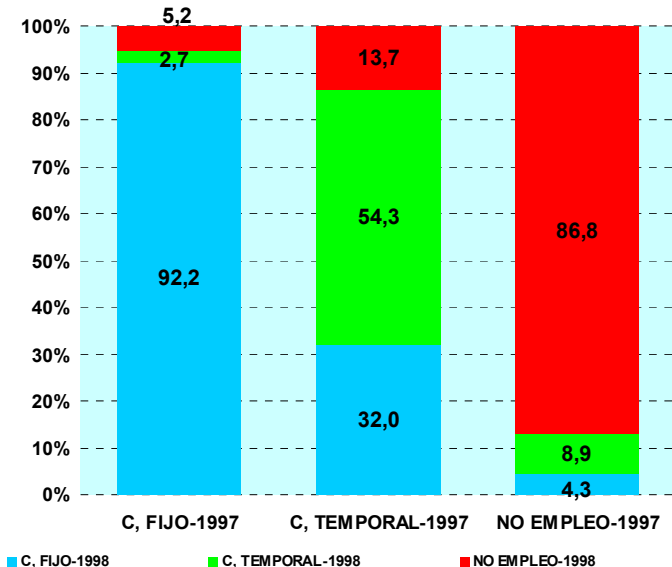


Gráfico 14-B Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. C.A. de Euskadi. Medias anuales. 2001-2002. %

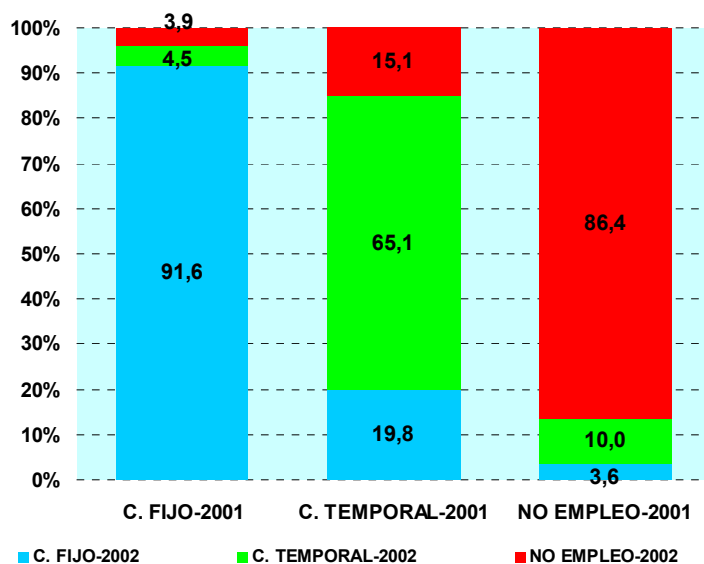


Gráfico 15 Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. España. 1997-1998. %

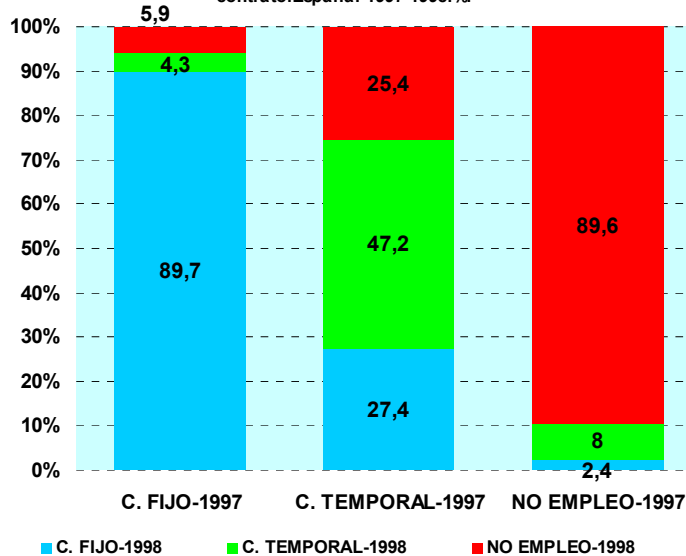
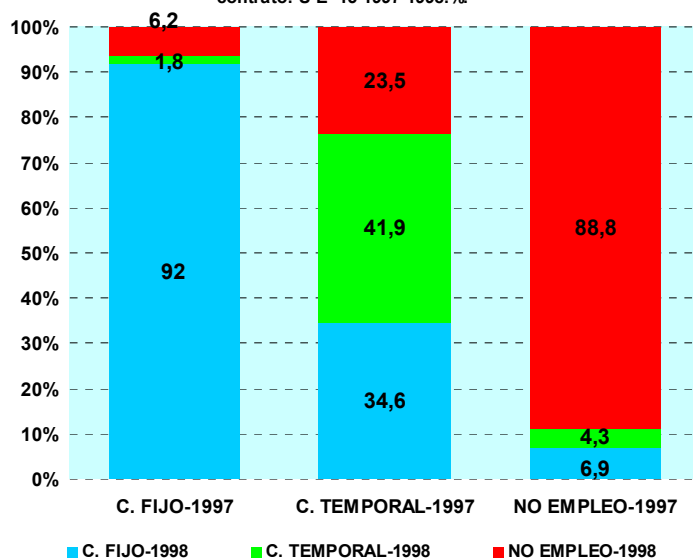


Gráfico 16 Transición entre ocupación y no ocupación según tipo de contrato. U E -15 1997-1998. %



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA.

En los Gráficos 14-A y 14-B, se han incluido en el grupo de no empleo los parados, los ocupados sin contrato, según recomienda la Comisión y los inactivos. En el de contratados fijos, los ocupados no asalariados, además de los propios contratados por cuenta ajena fijo. En ambos casos resulta preciso realizar dichas agregaciones en orden a mantener el mayor número posible de flujos, por un lado, y a disponer de muestra suficiente, por otro.

El primer dato a subrayar consiste en la alta tasa de permanencia en la estabilidad contractual, ya que de los ocupados el 92,3% entre 1997 y 1998 y el 91,6% en el período 2001-2002, consiguen mantenerse con un contrato fijo o como no asalariados (empleadores o autónomos). Esta tasa viene a coincidir con la europea, si tomamos como referencia el primer bienio. Del resto pasan a contratos temporales un 2,7% y un 4,5% en sendos períodos. En el paso a no-empleados la tendencia resulta coherente: de un 5,2% se pasa al 3,9%. Da la impresión de que se tiende a sustituir el paso de fijo a desempleado, por el de fijo a contratado laboral.

La evolución más negativa parece encontrarse en los ocupados con contrato temporal. Más de la mitad de los que estaban en esa situación en 1997 –el 54,3%–, siguieron así en el 1998, acentuándose aún más entre 2001 y 2002, ya que la tasa anterior asciende al 65,1%. Si en el primer período estudiado casi uno de cada tres temporales –el 32%– conseguía un contrato temporal fijo en un año, esta proporción desciende a uno de cada cinco –el 19,8%– cinco años después.

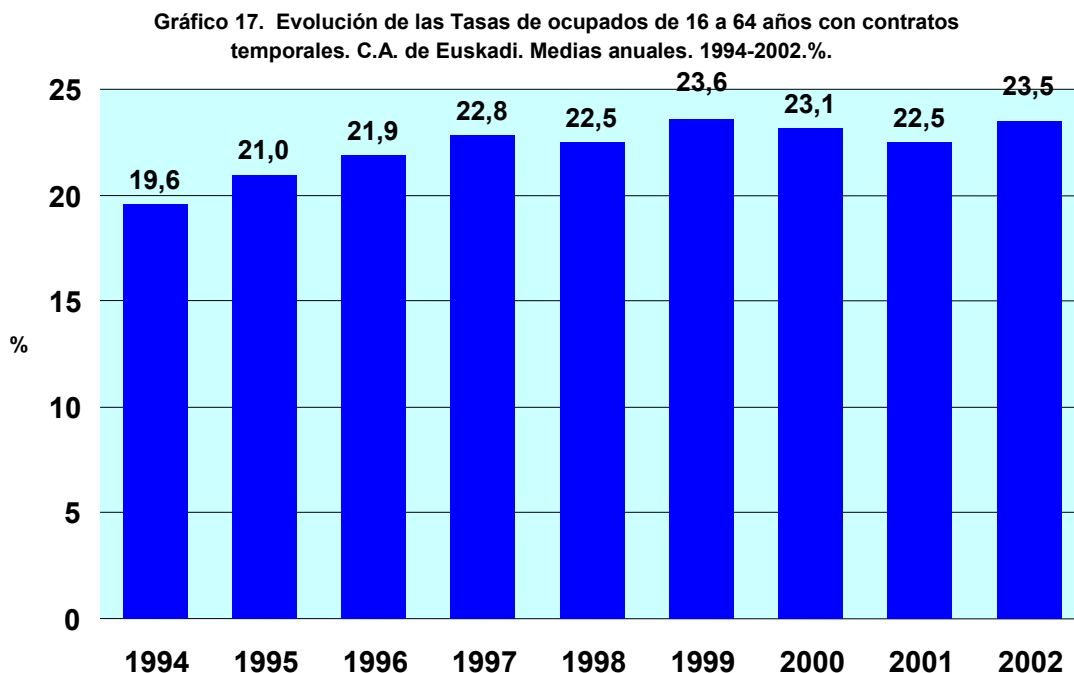
Las variaciones en el grupo de no empleo (inactivos, parados y ocupados sin contrato), prácticamente no fluctúan, lo que podría indicar que los flujos en este grupo se rigen más por pautas demográficas que económicas, al menos en los períodos estudiados.

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 34,6%–, siete puntos porcentuales más que entre el mismo subgrupo en España y solo 2,6 más con relación a los ocupados de la C.A. de Euskadi entre 1997-1998. Al no tener un porcentaje alto de repetidores en los contratos temporales, tanto en España como entre los europeos se da con mayor frecuencia el paso de ese tipo de situación al desempleo –el 25,4% y el 23,5% respectivamente– que en el caso vasco: solo el 13,7%.

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.

3.4 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.



Fuente: Eustat, PRA.

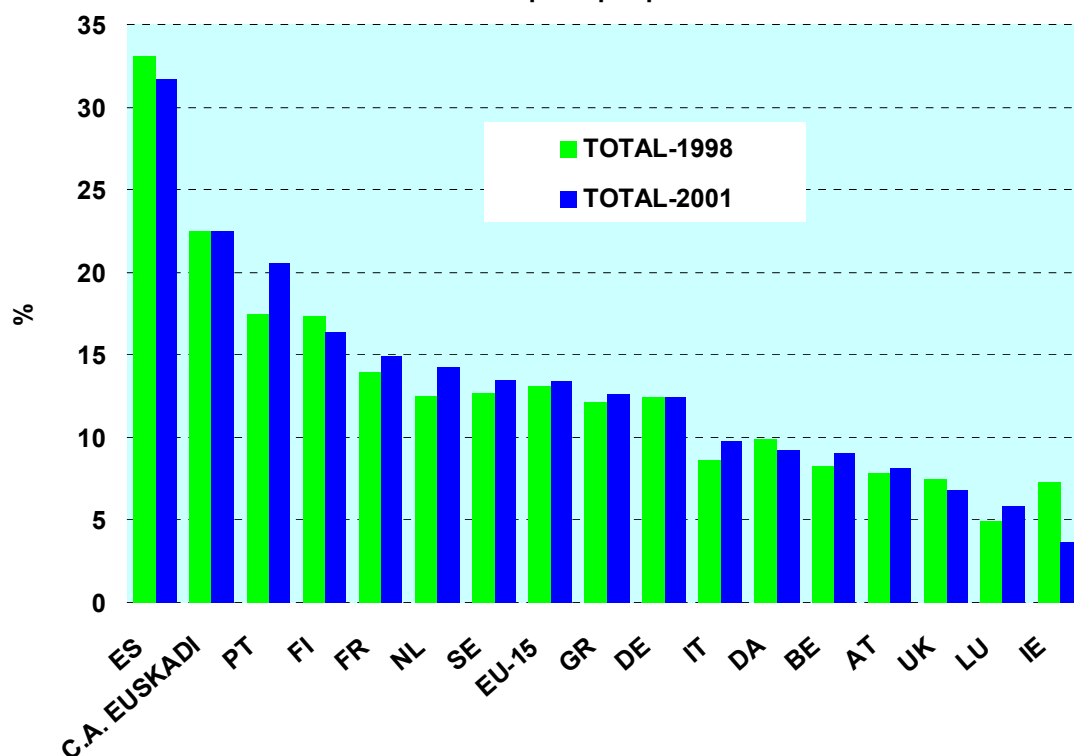
En la C.A. de Euskadi la temporalidad contractual afecta a algo más de uno de cada cinco ocupados de 16 a 64 años. En nueve años, desde 1994 a 2002, se ha producido un aumento de tres puntos porcentuales, aunque parece que en los últimos cuatro se ha estabilizado entorno al 23%.

Si se dirige el análisis a la situación europea, se puede apreciar cómo en 2001, para el conjunto de los 15, se ha mantenido la tasa de temporalidad de un 13% que ofreció 1998. Destaca sobremanera la tasa española, que casi triplica la comunitaria, con un 31,7% (1,4 puntos porcentuales menos que en 1998).

Después de la española iría la de la C.A. de Euskadi, aunque con nueve puntos menos con respecto a 2001. Sólo Portugal se aproximaría a la situación vasca, con una tasa del 20,6% en el último año comparado.

Finlandia, Francia y Holanda se posicionan sensiblemente por encima de la media europea, mientras que la temporalidad parece muy reducida en países como Reino Unido -6,8%-, Luxemburgo -5,8%-, y, sobre todo, en Irlanda -3,7%-.

Gráfico 18. Evolución de las Tasas de ocupados de 16 a 64 años de los que tienen contrato temporal por países.1998-2001.%



Fuente: Eurostat, Employment in Europe 2002; Eustat, PRA (de 16 a 64 años).

4. 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 la dificultad 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.

4.1 La jornada de trabajo flexible

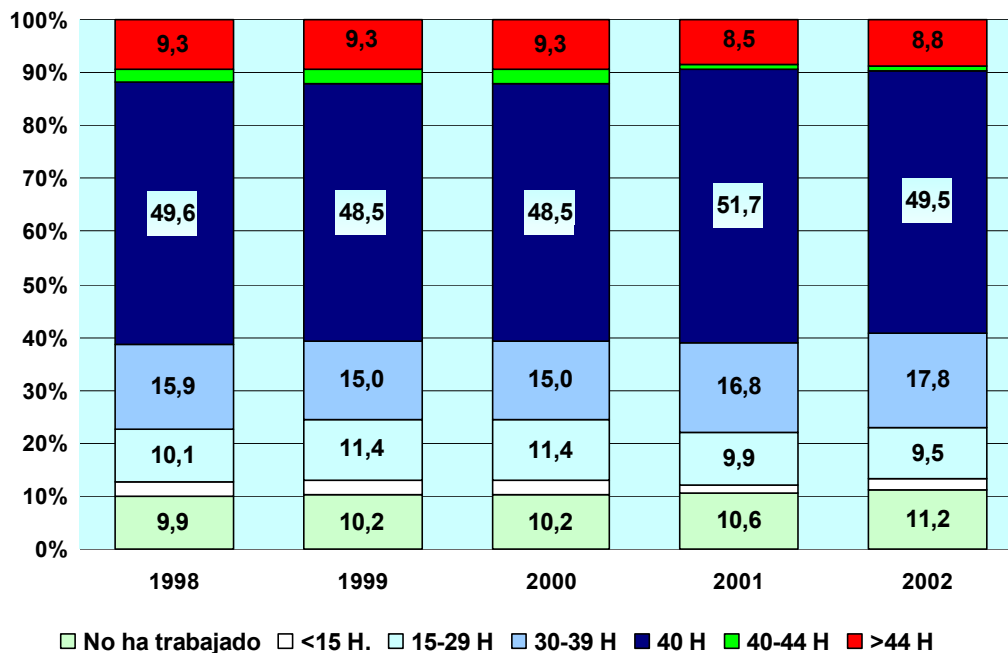
La primera dificultad que ofrece este indicador reside en su propia concreción. Por un lado, habría que diferenciar si estamos hablando de una circunstancia deseada o impuesta. Por otro, de la distribución y proporción de horas precisas para incluir una jornada laboral en este tipo de categoría.

El Comité de empleo, en sus indicadores para el seguimiento de las directrices de empleo 2002, 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 19. Evolución de las horas trabajadas a la semana de los ocupados de 16 y más años.

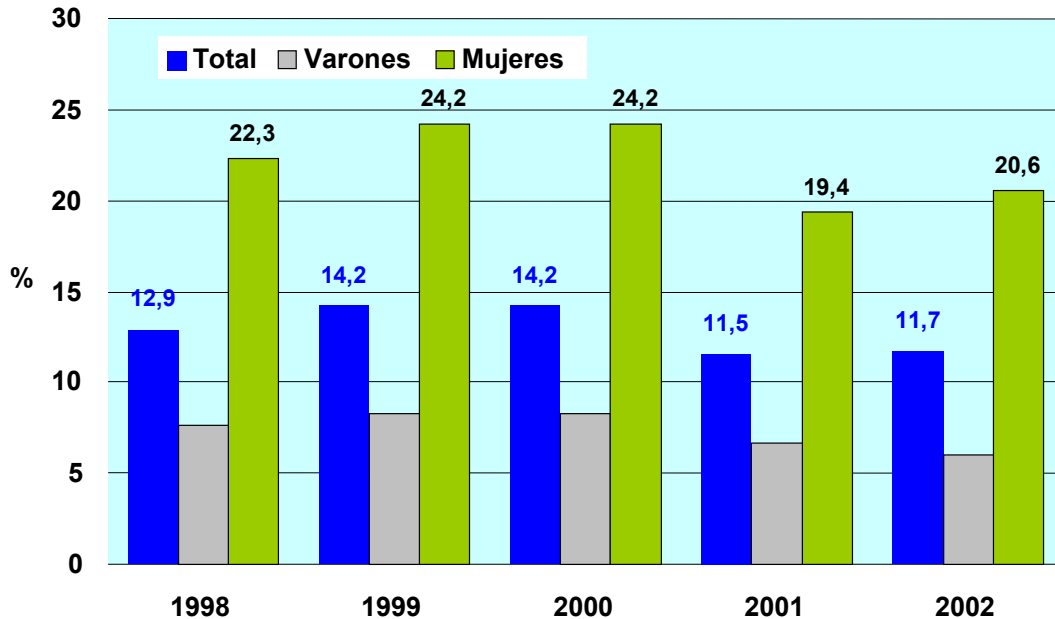
C.A. de Euskadi. Medias anuales.1998-2002.%



Fuente: Eustat, PRA.

En el Gráfico 19 se destaca cómo en los últimos cinco 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), 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.

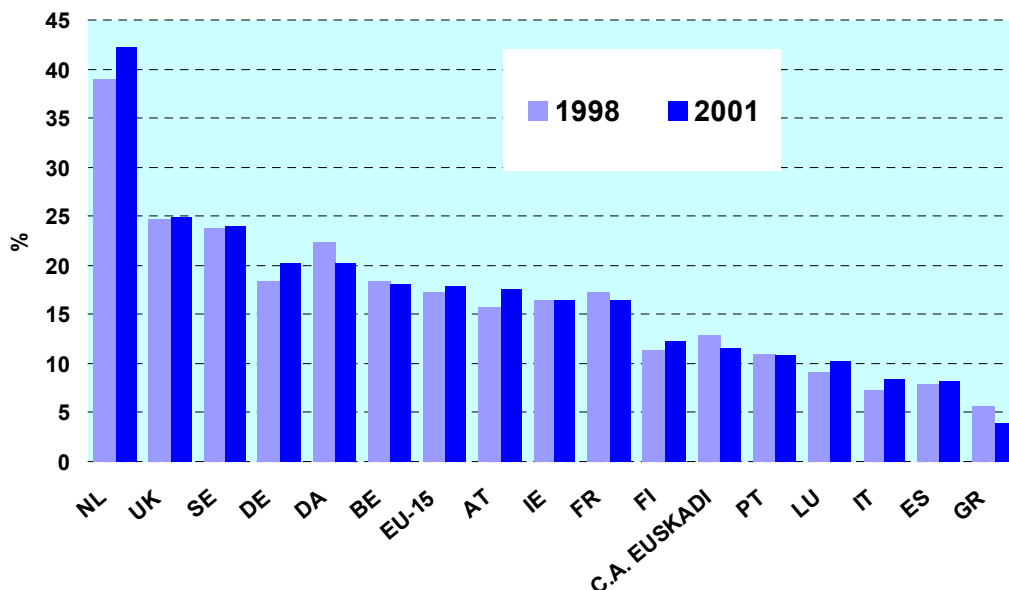
Gráfico 20. Pob de 16 y más años ocupada que trabaja menos de 30 horas a la semana por sexo y año. C.A. de Euskadi. Medias anuales. 1998-2002. %.



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 no llega al 12%. Baja, y 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).

Gráfico 21 Evolución de las Tasas de ocupación de 15 a 64 años de los que tienen una jornada a tiempo parcial por países. 1998-2001. %



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA (16-64 años).

En 2001 una de cada tres mujeres en la Unión Europea han elegido este tipo de horario, que afecta a un 18% de trabajadores de 16 a 64 años. 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 total y un 44,1% de mujeres, resulta ser el segundo país donde más se utiliza el contrato a tiempo parcial. Grecia con un 4% y España con un 8% coparían los últimos puestos.

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 6,4 puntos de la media europea, siendo de 14 puntos porcentuales en el caso de las mujeres.

4.2 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 ha definido 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. No obstante, antes de calcular dicho dato, pasaremos a profundizar algo más en la situación de la C.A. de Euskadi.

Tabla 1 . Población de 20 a 50 años en núcleos familiares (1^{os}) según que tengan hijos o no de menos de 7 años por sexo y relación con la actividad.C.A. de Euskadi. Medias anuales.2002

| | VARONES | | | MUJERES | | |
|------------------|---------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|
| | TOTAL | SIN HIJOS | CON HIJOS | TOTAL | SIN HIJOS | CON HIJOS |
| TOTAL | 257 | 176 | 81 | 302,9 | 216,2 | 86,8 |
| OCUPADOS/AS | 243,1 | 164,6 | 78,4 | 182,3 | 132 | 50,3 |
| PARADOS/AS | 6,5 | 4,9 | 1,5 | 20,5 | 14,6 | 5,8 |
| INACTIVOS/AS | 7,5 | 6,4 | 1 | 100,1 | 69,5 | 30,6 |
| TASA OCUPACIÓN | 94,6 | 93,5 | 96,8 | 60,2 | 61,1 | 57,9 |
| TASA DE PARO | 2,5 | 2,8 | 1,9 | 6,8 | 6,8 | 6,7 |
| TASA INACTIVIDAD | 2,9 | 3,6 | 1,2 | 33,0 | 32,1 | 35,3 |

Fuente: Eustat, PRA.

De la PRA, operación realizada de forma continuada por Eustat desde 1985, 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 2002. Se presentan en la Tabla 1 los correspondientes a 2002 y en el Gráfico 22, los resultados del índice propuesto, para 1998, 2000 y 2001. 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 94,6% en el primer caso y casi el 60% 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 tres puntos porcentuales a favor de los varones con hijos, y otros tres negativos para las madres con hijos –frente a las que no los tienen-. Solo se distingue nítidamente el efecto del género, pero no el de la maternidad o paternidad en su caso.

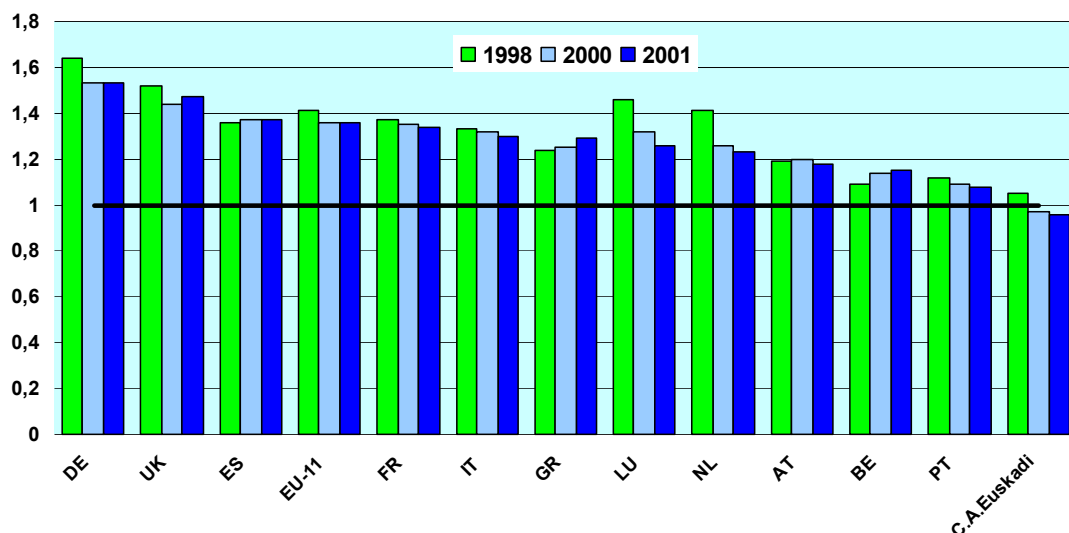
La tasa de paro opera en la misma dirección, sin que se pueda decir que existen realmente diferencias fuertes entre los que tienen o no hijos menores, las tasas de paro son inferiores en cerca de un punto entre los primeros.

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.

Calculado el ratio, tenemos para 2002 una puntuación, con los datos de la C.A. de Euskadi, de 1,09, que prácticamente, al estar muy cerca del 1, indicaría que la ocupación no afecta a la maternidad, como hemos dicho, porque puede ser posterior en el tiempo: se atrasa la maternidad/paternidad hasta que se dispone de empleo.

En los cinco años estudiados, el indicador varía entre este 1,09 y el 0,96 de 2001.

Gráfico 22. Evolución de la brecha de género en el empleo por la maternidad y por países. 1998-2001.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA.

Este dato, el de la C.A. de Euskadi, solo tiene parejo con el ratio portugués, con un 1,08 puntos y con los 1,15 de Bélgica, para el año 2001.

Como se vio en el Gráfico 6, esta circunstancia podría tener que ver con la baja tasa de ocupación femenina de esos países.¹³

La media de la Unión Europea, calculada solamente con los datos de 11 países, se situaba en 2001 en 1,36, cinco centésimas menos que en 1998. Alemania con 1,53 puntos, Reino Unido con 1,47 y España con 1,37, encabezan la lista de países en que la maternidad tiende a expulsar en mayor medida del empleo a las mujeres que a los hombres.

El hecho de que España se sitúe en el grupo de cabeza, dadas sus tasas de ocupación femenina, resta credibilidad a dicha explicación, y traslada la investigación a otras circunstancias asociadas a hábitos sociales o culturales, nivel de expectativas, legislación, etc.

5. 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.

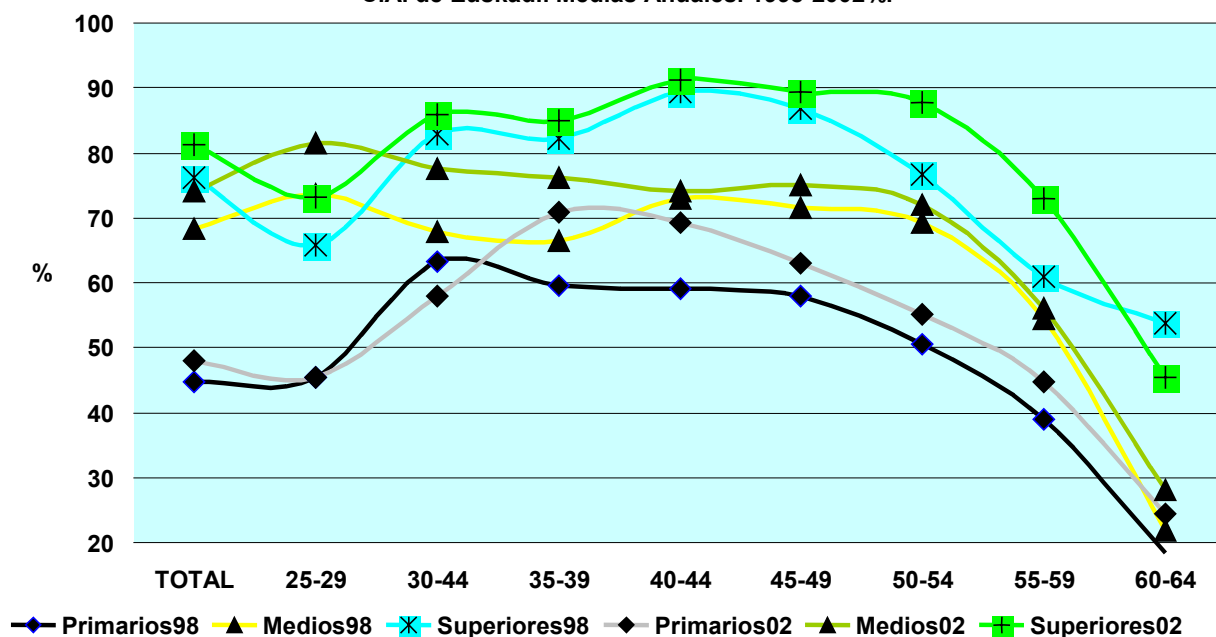
5.1. El grado de preparación de los recursos humanos

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 23 presentamos ese cálculo para los años 1998 y 2002 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.

¹³ IEL, Instituto de Estudios Laborales. ESADE. Informe Randstad de calidad del trabajo. 2003. Pag.68.

Gráfico 23. Evolución del Ratio de la población de 25 a 64 años ocupada por nivel de instrucción sobre el total de pob. de 25 a 64 años por nivel de instrucción. C.A. de Euskadi. Medias Anuales. 1998-2002%.



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 solo que en el período estudiado de cinco años (1998-2002), en la población de 25 a 64 años, el grupo de estudios primarios o menos ha perdido 3,8 puntos porcentuales, el de estudios medios gana 7,6 (pasa del 29,3% en 1998 al 36,9% en 2002) y otros cuatro el de los universitarios, que ya casi representa uno de cada cinco ocupados (el 18,2%).

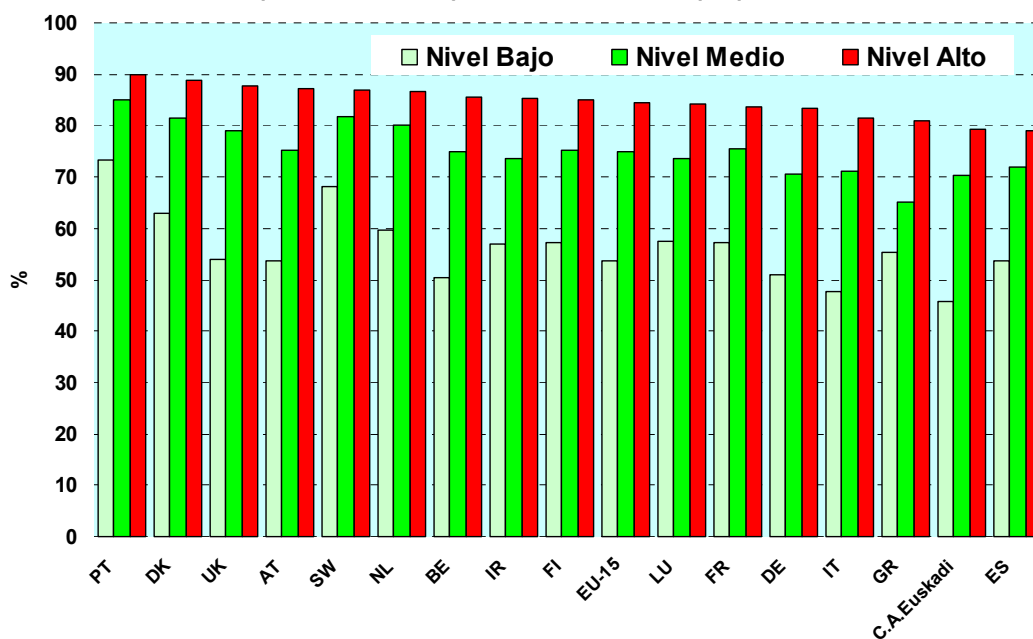
Si vamos directamente al indicador propuesto: relación empleo y nivel de instrucción, se puede distinguir cómo el grupo que en mayor proporción consigue empleo resulta ser el de los universitarios: en 2002 hasta un 81,3% sobre la población de universitarios, le sigue el 74,1% de los que tienen estudios medios, mientras que solo el 48,1% de los que tienen estudios primarios o menos.

La mejora del mercado de trabajo en el quinquenio propuesto afecta de forma desigual según la formación de las personas: mejora en 3,4 puntos porcentuales para los de peor preparación, mientras que tienen una evolución muy pareja los de nivel medio y superior: 5,7 y 5,1 puntos porcentuales sucesivamente. La demanda de recursos humanos con capacitación profesional (F.P., etc.) puede tener que ver con estos resultados.

En el Gráfico 23 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 24. Ratio 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. 2000.%

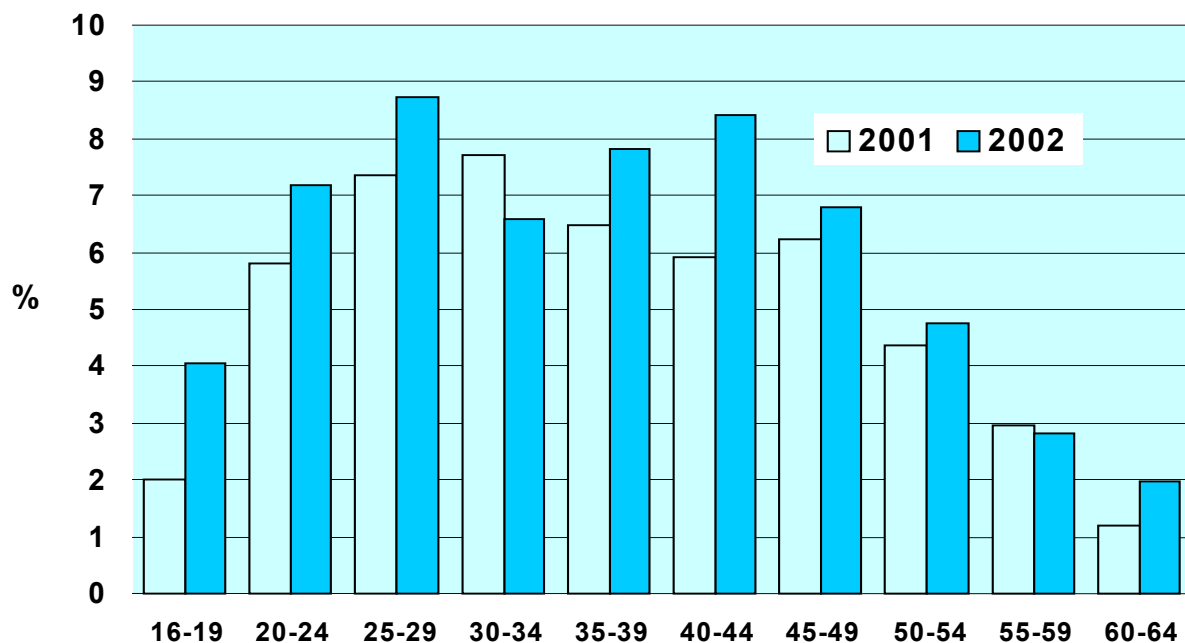


Fuente: OCDE Employment Outlook. July 2002, Eustat: PRA.

En el Gráfico 24 se puede apreciar cómo el aprovechamiento de la población con formación superior resulta casi idéntica en la C.A. de Euskadi y en España, así mismo en Grecia e Italia, pero 10 puntos porcentuales debajo de Dinamarca o Reino Unido, que parecen capitalizar mejor la inversión en formación superior. Estamos alejados cinco puntos de la media europea. El desaprovechamiento de la población con estudios medios también resulta patente si pretendemos compararnos con los países antes citados, Holanda o Suecia.

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.

Gráfico 25. Evolución de la población ocupada que ha realizado estudios complementarios los últimos 12 meses. 2001-2002.%



Fuente: Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco. Censo del Mercado de Trabajo.

Si nos centramos en la población ocupada de 16 a 64 años (no cabe duda que también tendría interés evaluar a los parados o los inactivos), tenemos que un 6% en 2001 y un 6,8% en 2002, participaron de algún tipo de formación. Superan el 5% en ambos años los trabajadores de 20 a 49 años, especialmente los de 25 a 29 y 35 a 44.

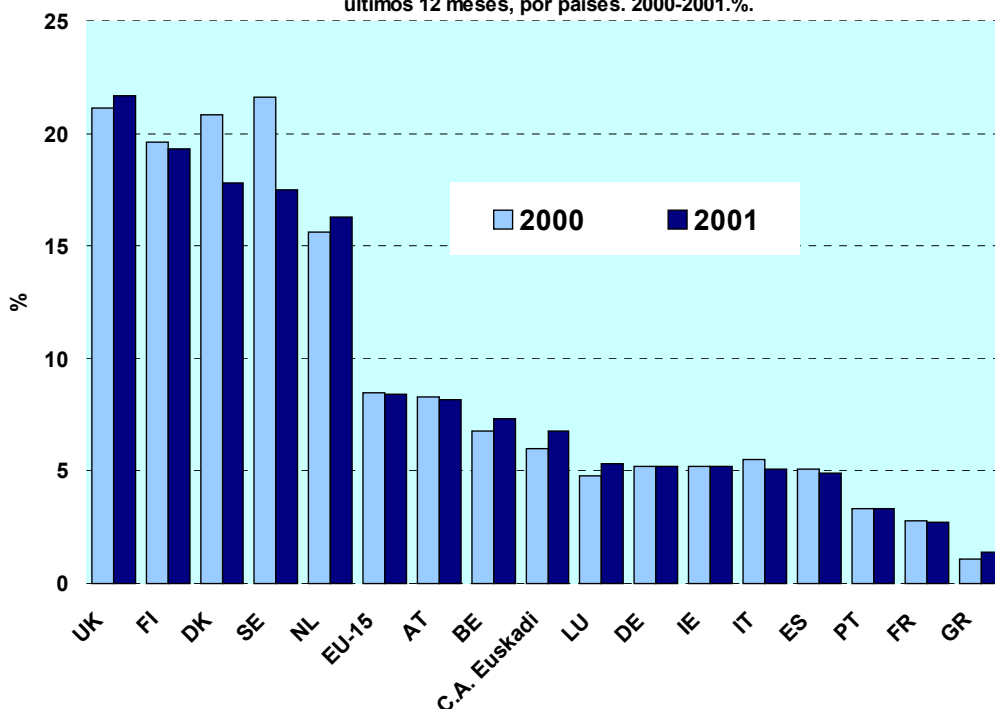
Esto nos puede indicar, si pensamos en los más jóvenes, que o llegan con una preparación, sino deficiente por lo menos inadecuada, o que (podía ser y...) tienen un mayor interés por mejorar profesional o laboralmente.

En el caso del grupo de 40 a 44, indicaría en mayor medida una necesidad de actualización de conocimientos.

Reino Unido, Finlandia, Dinamarca y Suecia presentan los niveles más altos de formación continua, con cerca de uno de cada cinco trabajadores implicados.

Estas altas tasas hacen subir la media comunitaria hasta el 8,4% y el 8,4% en 2001 y 2002 respectivamente, pero por debajo de esos datos se sitúan a distancia el resto de los países.

Gráfico 26. Población de 25 a 64 años ocupada que ha realizado estudios complementarios los últimos 12 meses, por países. 2000-2001. %.



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey, Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social. Gobierno Vasco. Censo del Mercado de Trabajo.

Merece destacar que el porcentaje de la C.A. de Euskadi, que está a poco más de un punto del de la media de los 15, mejora la situación de países como Alemania y Francia (1,6 y 4,1 puntos porcentuales más en 2001). España, con un 4,9% de ocupados que han recibido algún tipo de curso, se sitúa casi dos puntos por debajo.

5.2. Calidad intrínseca del trabajo

Además de los aspectos objetivos del trabajo o de su entorno, existe una corriente con cierta tradición, que se ha dedicado a indagar sobre el lado subjetivo de los trabajadores, en relación a su puesto de trabajo.

En este sentido, además de los propios estudios de Psico-Sociología del Trabajo o incluso de la Ergonomía, en tanto que ciencias que buscan la adaptación puesto de trabajo-persona, se vienen realizando por parte, sobre todo, de los departamentos de trabajo de los distintos gobiernos, encuestas periódicas llamadas de 'Calidad de vida en el trabajo' (Working Conditions Survey).

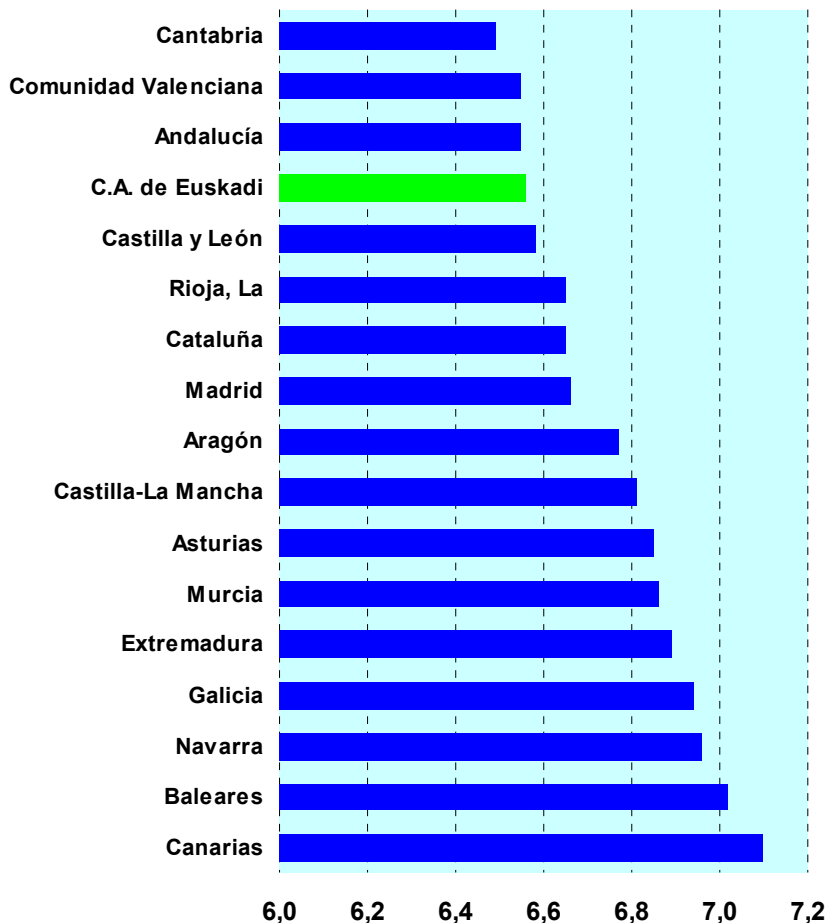
Tanto el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno español (con periodicidad anual desde 1999), como el propio Departamento del Gobierno Vasco (cuatrienalmente, 1996, 2000) realizan sus propias encuestas.

Dentro de este ámbito la Comisión propone varios indicadores: Satisfacción laboral (en sus distintos aspectos –tipo de contrato, jornada, calificación-), mejoras en la remuneración y desigualdades en la distribución de salarios.

Dada la dificultad de, en este caso, comparar los indicadores para la C.A. de Euskadi con el resto de Europa, ofreceremos una visión reducida a las CC.AA. españolas. El

Informe Randstad utiliza como fuente la tercer Encuesta Europea de Condiciones Laborales (2000). A este informe o a la propia encuesta remitimos a los interesados.

Gráfico. 27 Población de 16 y mas años ocupada por el nivel medio de satisfacción con el trabajo que realizan por CCAA.2002.

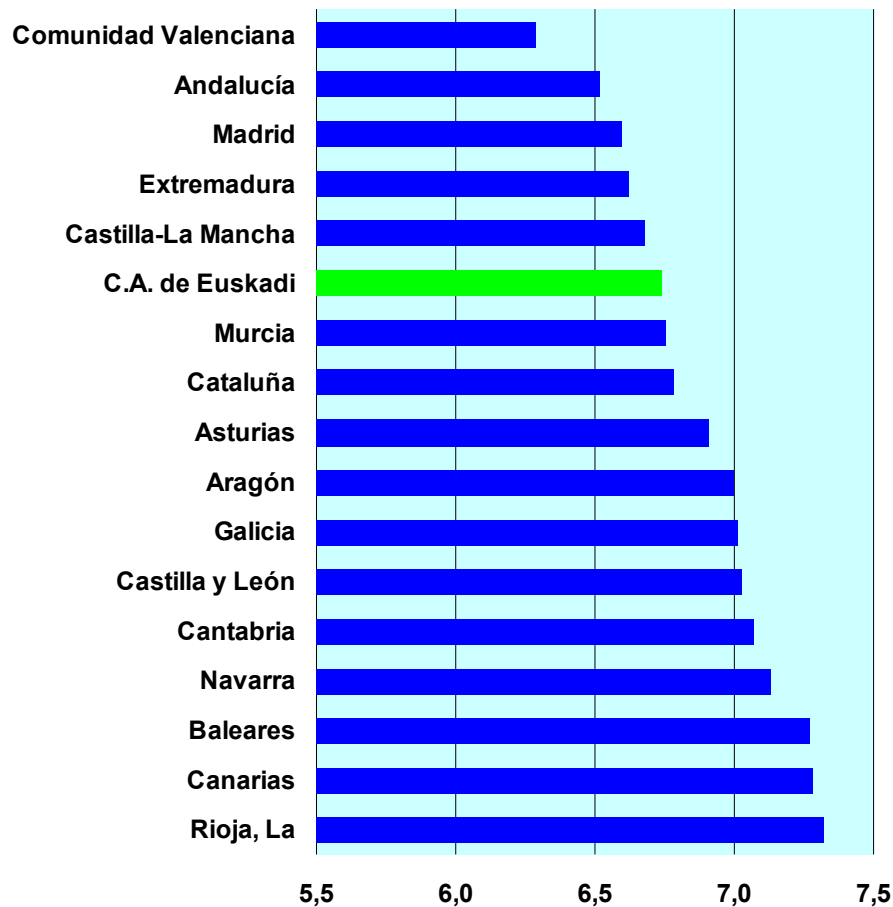


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002

La C.A. de Euskadi se encuentra entre las cuatro comunidades en que menor satisfacción frente al trabajo aparece; solo los trabajadores cántabros, los valencianos y los andaluces dicen estar menos satisfechos que los vascos. Canarios, sobre todo, residentes en las Baleares y navarros, se sitúan en el otro extremo.

Esta insatisfacción podría venir por la inadecuación entre puesto de trabajo y ocupante; al menos es lo que parece indicar el Gráfico 28, en que los trabajadores de la C.A. de Euskadi se encuentran en el grupo de los que menos atractivo e interés encuentran en su

Gráfico 28 Población de 16 y más años ocupada segun el nivel medio de atractivo e interés de los trabajos por CCAA.2002.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002

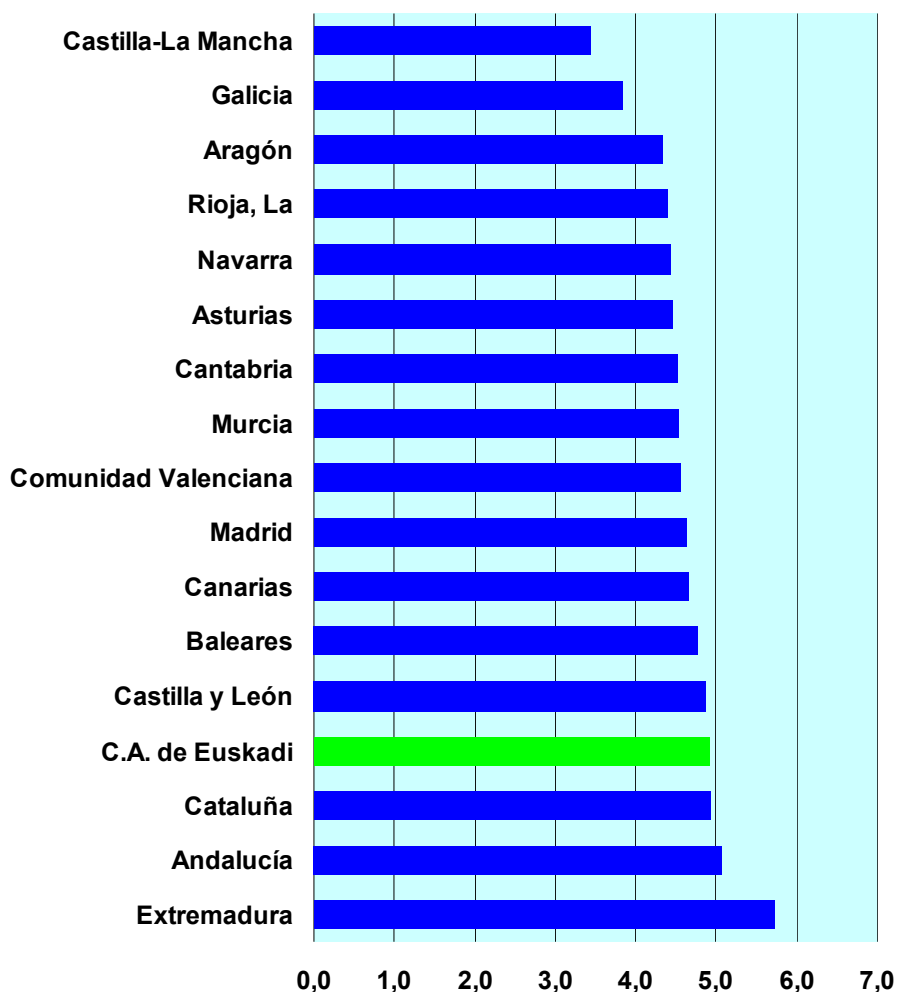
trabajo. Valencianos y andaluces se mantienen en este grupo, al que se añaden madrileños y extremeños, que en el anterior indicador no aparecían como muy insatisfechos. Riojanos, isleños de ambos archipiélagos y, otra vez, navarros forman el colectivo de mejor adaptados a su trabajo.

Por último, resumiremos los resultados del nivel medio de estrés de los trabajadores por CC.AA.. En este indicador también la C.A. de Euskadi se coloca entre las de mayor estrés laboral padecido por los trabajadores; solamente extremeños, andaluces y catalanes superan a los vascos.

Manchegos, gallegos, aragoneses, riojanos y navarros, resultan ser, de entre todos los ocupados por CC.AA., los que menos tensiones padecen en el trabajo, o al menos eso viene a ser lo que declaran.

Este último indicador se suele incluir en el apartado de Salud y Seguridad en el trabajo; no obstante, dada la metodología de recogida hemos preferido dejarlo en el ámbito de la subjetividad del trabajador.

Gráfico 29 Población de 16 y más años ocupada según nivel medio de estrés con el trabajo por CCAA. 2002.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002

5.3.La batalla por el sector servicios.

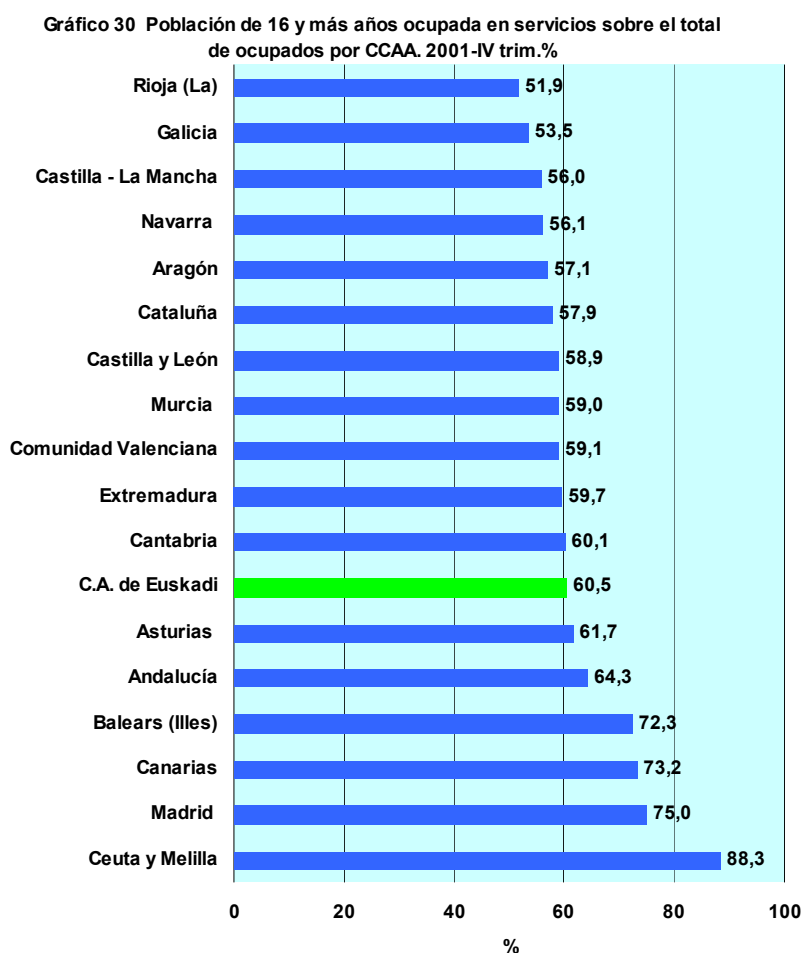
Ya se vió cómo en el surgimiento del concepto de Calidad del Empleo tuvo mucho que ver la búsqueda de una economía tanto o más competitiva que la americana, para lo que como objetivo genérico se planteaba el desarrollo de los elementos que configuran lo que hoy entendemos por Sociedad de la Información: nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC).

A parte de los indicadores propios sobre esta materia, no cabe duda que uno indirecto deriva del crecimiento del sector servicios en el peso de la economía. Aunque realmente habría que especificar los subsectores donde anidan las nuevas tecnologías, dado que no resulta tan factible de comparar, utilizaremos el indicador global.

Desde el punto de vista del trabajador, dependiendo como hemos dicho de los subsectores, (habría que hablar desde el concepto sociológico de sociedad o sector de la

información), también se podría plantear como hipótesis la mejora de condiciones laborales en este nuevo entorno, frente al meramente productivo.

Esto no evitaría la discusión del lugar donde se ubica el nuevo sector o sobre la metamorfosis de viejos sectores en nuevos, en tanto en cuanto el componente de automatización y control ha podido reconvertir tareas y trabajadores manuales en nuevos trabajadores de la Sociedad de la Información, sin cambiar sustancialmente los resultados o tipos de producción.



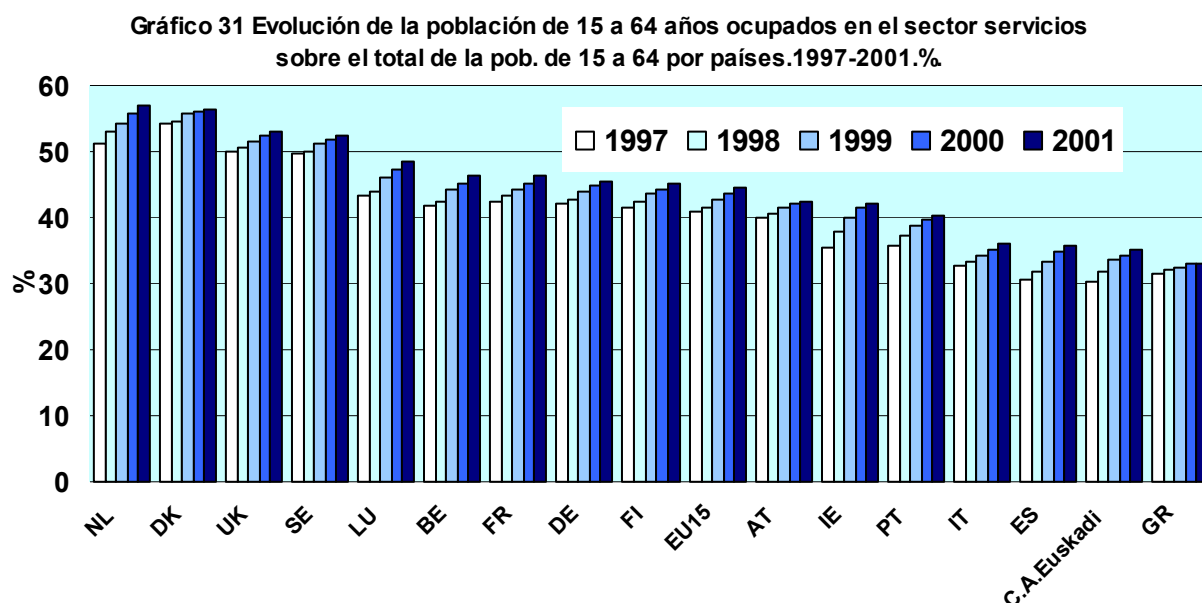
Fuente: INE, EPA.

Si revisamos la distribución del sector en cuestión dentro de las CC.AA. del estado español, se puede apreciar, si exceptuamos el caso de Ceuta y Melilla, como resulta ser Madrid la Comunidad en que significativamente mayor peso tienen los servicios: hasta tres de cada cuatro ocupados. No se alejan Canarias, Baleares y Andalucía, tal vez con un porcentaje muy influenciado por el subsector turístico.

La C.A. de Euskadi y Asturias alcanzan tasas próximas: 60,5 y 61,7% respectivamente.

La Comunidad Autónoma con un sector servicios más reducido resulta ser La Rioja, seguida de Galicia y a algo más de distancia por Castilla-La Mancha, Aragón, Navarra y Cataluña.

Insistimos que el mayor peso de otros sectores no debería significar que determinadas regiones estén más alejadas de lo que entendemos por Sociedad Informacional.



Fuente: Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002. Eustat, PRA (16-64 años).

Si ampliamos la perspectiva y tomamos como referencia el ámbito europeo, se puede percibir cómo sólo cuatro países superaban en 2001 la proporción del 50% de empleados de 15 a 64 años en el sector servicios sobre el total de población de esas edades: Holanda con un 56,9%, Dinamarca con un 56,4%, Reino Unido con un 52,9 y Suecia con un 52,5%.

La media europea se situaba en 44,4%, en el punto medio de la mayoría de países que se hallan en el intervalo del 40 al 50%.

Por debajo, y en este orden encontramos a Italia, España, la C.A. de Euskadi y Grecia. Los tres primeros tienen en 2001 una brecha con la media de la Unión Europea de 8 a 9 puntos porcentuales, y el último hasta 11.

El que los países más terciarizados sean los que mayor desarrollo económico presentan, de alguna manera, refuerza la hipótesis general de asociación de avance económico e incremento del sector servicios.

6. El entorno del puesto

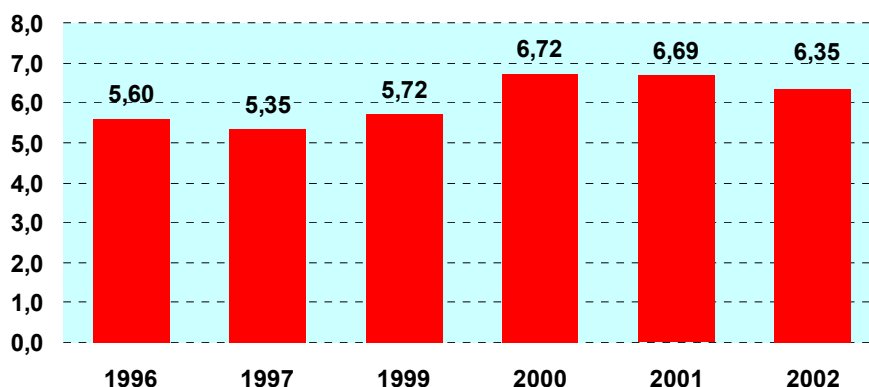
Dentro del entorno del puesto incluiremos los aspectos asociados a la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo, los sistemas de protección social y el apartado de diálogo social e implicación de los trabajadores.

6.1. Accidentes laborales: la carencia de seguridad

No cabe duda que el riesgo de accidentes laborales y los propios accidentes determinan la calidad de un entorno laboral. Los datos que ofrecen las estadísticas de OSALAN (Gobierno Vasco) no dejan mucho lugar para el comentario.

Mientras de 1996 a 2002 la población de 16 y más años ocupada crece un 23%, los accidentes laborales con más de tres días de baja aumentaron casi un 40%. De 40.257 en el primer año citado se ha pasado a 56.265. Bien hay que decir que entre el 98 y el 99% son leves. Los graves, salvo en 1996, se ha estabilizado en casi 600 al año.

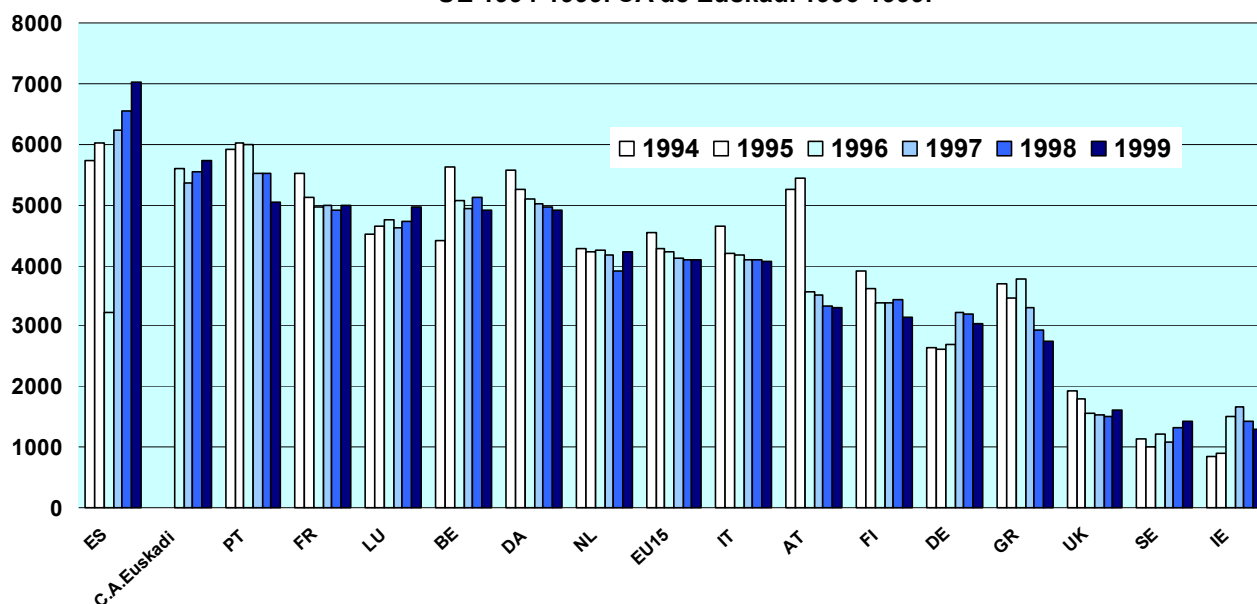
Gráfico 32. Evolución de la proporción de accidentes laborales sobre la población de 16 a 64 años ocupada. 1996-2002.
C.A. de Euskadi. %



Fuente: OSALAN, Gobierno Vasco. Elaboración propia.

Relativizadas las cifras a la población ocupada, en los seis años presentados casi sube un punto: algo más de cada seis trabajadores de 100 sufre un accidente al año.

**Gráfico 33. Tasa de accidentes por 100.000 ocupadas por países.
UE 1994-1999. CA de Euskadi 1996-1999.**

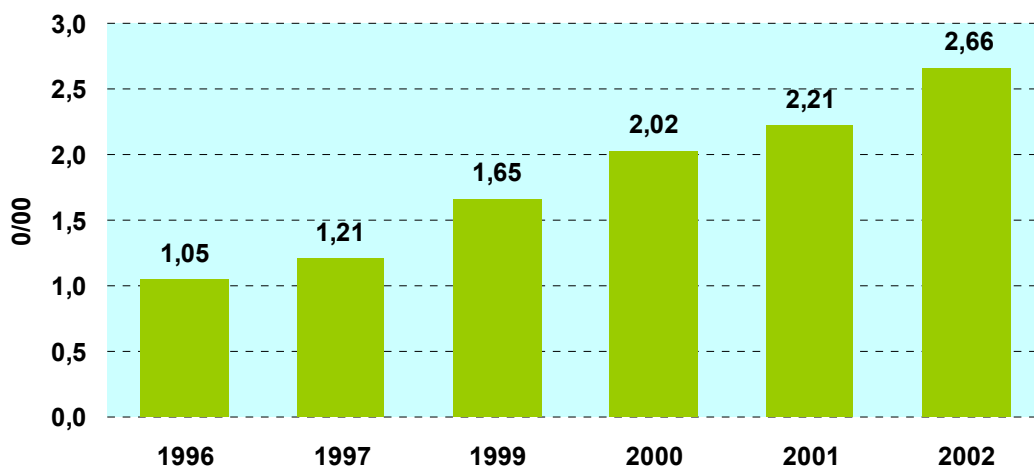


Fuente: Eurostat-ESAW (European Statistics on Accidents at Work) C.A. de Euskadi, OSALAN (Gobierno Vasco).
Elaboración propia.

Si trasladamos el nivel de accidentes de la C.A. de Euskadi al entorno, se puede apreciar cómo en 1999 se llega a una tasa de 5.716 accidentes por cada 100.000 ocupados, cifra solo superada por el conjunto español con uno 7.000 accidentes. La distribución por países de la tasa citada se presenta muy asimétrica, lo que quizás pueda esconder diferentes definiciones o metodologías de recogida de la información (o en su caso las propias regulaciones jurídicas). Irlandeses, suecos ingleses y griegos se presentan como los menos afectados por accidentes laborales –menos de 2.000 casos las tres primeras nacionalidades y casi 3.000 los griegos). La media europea se situaba en una tasa de 4.000.

Portugueses, franceses, luxemburgueses, belgas y daneses alcanzan una tasa cerca de 5.000 accidentes.

Gráfico 34. Evolución de la proporción de enfermedades profesionales sobre la población de 16 a 64 años ocupada. 1996-2002. C.A. de Euskadi. 0/00.



Fuente: OSALAN, Gobierno Vasco. Elaboración propia.

El incremento de las enfermedades profesionales en la C.A. de Euskadi en los últimos años ha sido notable: prácticamente se han multiplicado por tres. Si en 1996 afectaba a uno de cada mil trabajadores, en 2002 era a 2,7.

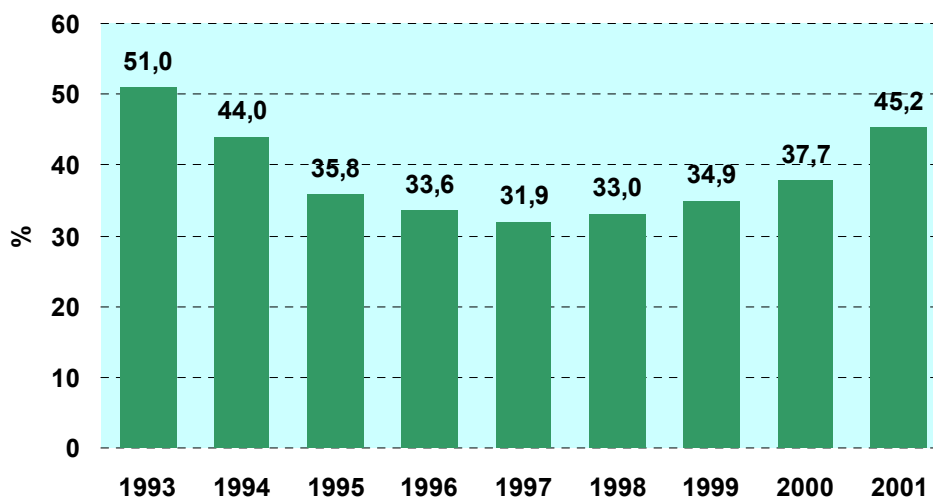
6.2.La protección social del empleo.

Una vía directa para evaluar la seguridad en el trabajo y en última instancia la calidad del entorno del empleo, deriva de los recursos que una sociedad dedica a proteger a las personas que pierden su puesto de trabajo.

Este elemento básico del sistema social europeo y de cualquier sociedad avanzada, cubría, en la C.A. de Euskadi en 1993 – que junto con 1994 y 1995 supusieron el punto histórico máximo del desempleo- a poco más de la mitad de los desempleados de 25 a 64 años.

Hasta 1997 esta tasa inicia un proceso de caída –en ese año sólo cubría al 32% de los parados-, para ir poco a poco extendiéndose a un mayor parte del colectivo afectado. En 2001 un 45% de parados tenían acceso al seguro de desempleo.

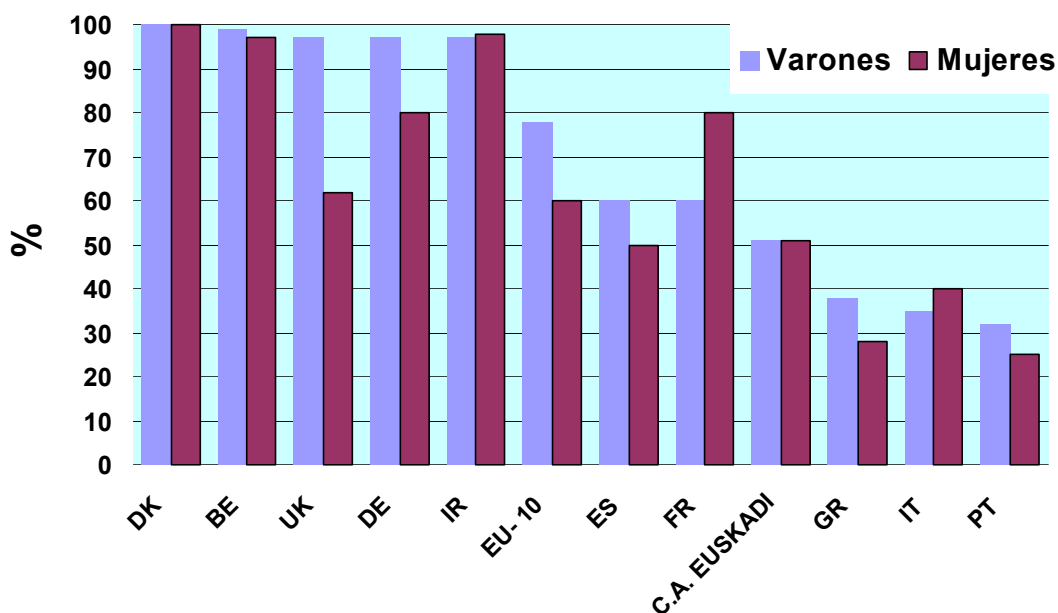
Gráfico 35. Evolución del total de beneficiarios de la cobertura de desempleo sobre el total de parados de 25 a 64 años.
C.A. de Euskadi. 1994-2001. %



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

Situar el indicador citado en el contexto europeo resulta harto difícil, por la escasez de fuentes, y dando por descontado que las variaciones legislativas sobre esta materia.

Gráfico 36 Proporción de beneficiarios de la prestación por desempleo sobre los parados de 25 a 64 años por sexo.
C.A. de Euskadi=TOTAL.1993.%.



Fuente: Randstad, basado en ETUC, Benchmarking Working Europe 2003. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Elaboración propia.

No obstante, en el Gráfico 34 reproducimos los datos recogidos en el Informe Randstad para 10 países europeos, en los que se puede apreciar que había, para el lejano año de 1993, cuatro países que prácticamente tenían cubierto al total de sus parados (salvo el caso de las mujeres alemanas): Dinamarca, Irlanda, Bélgica y Alemania. Los varones ingleses estaban también, en caso de paro, cubiertos al 100%, aunque sólo poco más del 60% de las inglesas.

La media de los 10 países de la Unión se situaba próxima al 80% para varones y al 60% de las mujeres paradas. La distancia de España era de 18 puntos porcentuales en caso de los varones y de 10 en el de las mujeres. En ese año, en la C.A. de Euskadi, como hemos dicho, solo llegaba a la mitad de la población desempleada, la cobertura del seguro de paro.

Diremos que en este apartado la Comisión recomienda otros tres indicadores: proporción de trabajadores con acuerdos de trabajo flexible, evaluación de la pérdida de puestos de trabajo y proporción de trabajadores que cambian de localización geográfica, que no se incluirán en este documento.

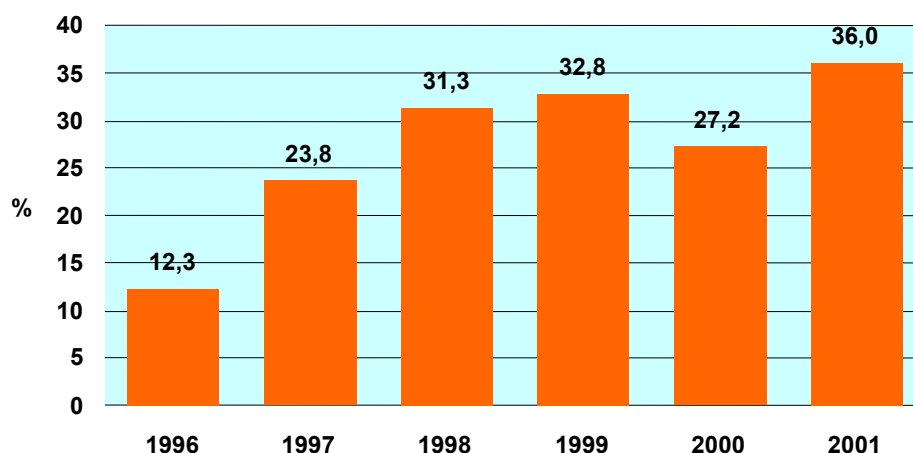
6.3 Las relaciones empleados-empleadores: el diálogo social.

Otra de las piezas que conforman la calidad del empleo tiene que ver con el clima laboral, con el tipo de relaciones entre los llamados agentes sociales o con la implicación de las distintas partes de las empresas en los procesos de gestión o en la misma propiedad.

Un indicador clave para indagar sobre el diálogo social se encuentra en la proporción de ocupados que han conseguido fijar sus condiciones de trabajo y salariales en un documento jurídico de forma común: la tasa de cobertura de los convenios colectivos.

Comenzaremos diciendo que si hacemos caso a los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en seis años el crecimiento de la proporción de trabajadores incluidos en un convenio ha sido destacable: del 12% en 1996 (no habría que descartar una infranumeración) se ha pasado en seis años al 36% de 2001.

Gráfico 37. Evolución de las Tasas de cobertura de los Convenios Colectivos sobre los ocupados de 16 a 64 años. C.A. de Euskadi 1996-2001. %.

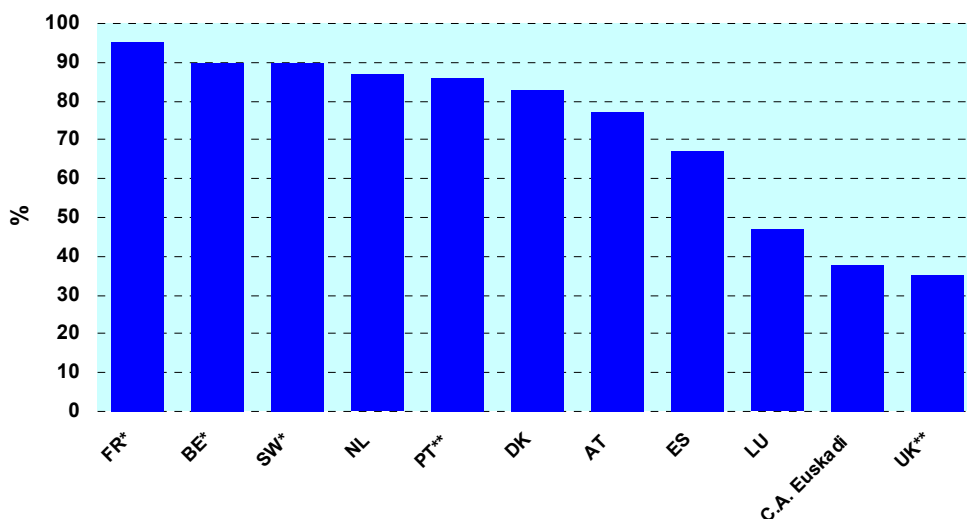


Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales . Elaboración propia.

En el ámbito de la C.A. de Euskadi se ha pasado de tener firmados 216 convenios a 396, en el intervalo citado. El incremento de empresas resulta también espectacular: de 11.555 a 30.764.

No cabe duda que esta mayor regulación –en este caso cabría hablar de auto-regulación– de las condiciones laborales y salariales, tiene que tender, no sólo a mejorar las relaciones entre los actores sociales, sino que la propia estabilidad que de ella deriva, repercutirá en una mejor calidad del empleo, y en general, de la vida de los afectados.

Gráfico 36 Tasas de cobertura de los Convenios Colectivos por países. 2001. %.



Fuente: Randstad .Eiro. Collective bargaining coverage and extension procedures.2003. Tasa ajustada. (**)Datos del 2000. Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

Para este indicador, tampoco parece haber fuentes muy homologables, o al menos que sigan definiciones homogéneas, ya que no parece muy explicable las diferencias entre las tasas de la C.A. de Euskadi y las españolas, próximas al 70%. Sin embargo podría decirse que parece haber una mayor tradición de negociación colectiva en los países europeos analizados (próximos o superando tasas del 80%), exceptuando el grupo de España, Luxemburgo y Reino Unido.

Desde el punto de vista negativo, en tanto en cuanto supone la quiebra en un determinado momento de las relaciones entre empresarios y trabajadores, se incluye en la batería de indicadores sobre diálogo social el número de días perdidos por conflictos laborales.

Hay que decir que las estadísticas no ofrecen por ahora diferencias claras en cuanto al origen o las causas de los conflictos colectivos; realmente no sabemos si surgen en los centros de trabajo o sectores económicos (muchas huelgas tienen el alcance de los propios convenios), o en convocatorias más amplias en donde se enfrentan no solo las partes sociales entre sí, sino también muchas veces con los poderes públicos.

Las posibilidades de comparación con otros datos de ámbitos diferentes también resulta complicada.

Gráfico 39. Evolución de la Media de días perdidos por huelgas por trabajador, sobre la población de 16 a 64 años ocupada. UE-15 1994-1996. C.A. de Euskadi 1996-2001.

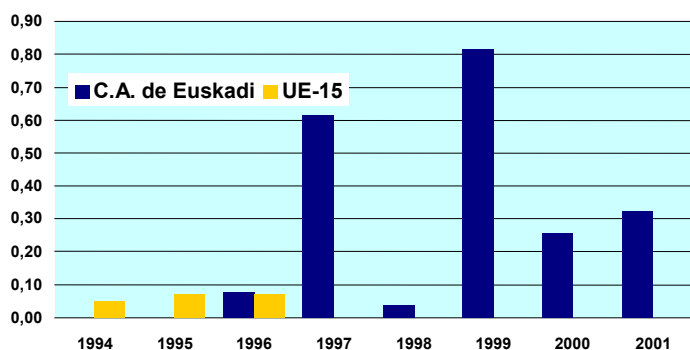
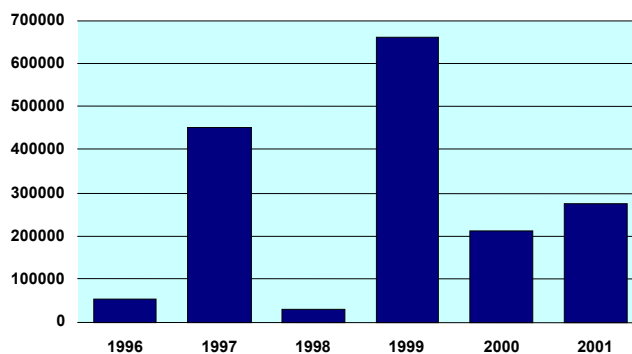


Gráfico 40. Evolución de las Jornadas perdidas por huelgas. C.A. de Euskadi.1996-2001.



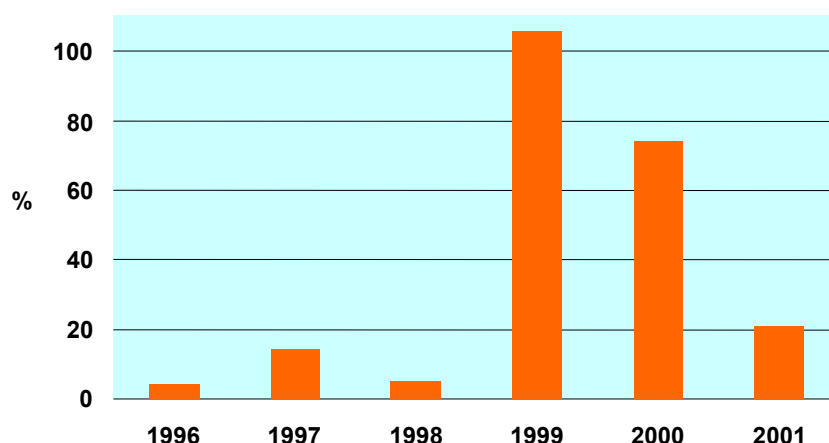
Fuente: UE-15, Randstad, EFILWC, The Europeanisation of Industrial relations.2002.C.A. de Euskadi. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Elaboración propia.

Si nos fijamos en los Gráficos 39 y 40 se puede apreciar una gran asimetría en relación a los días perdidos por año. En el año 1997 se perdieron más de 453.000 jornadas de trabajo y en 1999 hasta 659.000, lo que representó una media de 0,62 y de 0,81 días perdidos por trabajador respectivamente. Recordaremos que en este último año se produjo una huelga general por las 35 horas el 21 de mayo.

En los años 2000 y 2001 se redujo considerablemente la conflictividad ya que sólo se perdió 0,26 y 0,32 días de media por ocupado.

El único dato comparable con Europa lo tenemos para 1996, año que en el conjunto de la Comunidad Europea se perdieron cerca de ocho millones de días por huelgas, arrojando una media de 0,07 días por trabajador, sólo una centésima por dejado de la calculada para la C.A. de Euskadi.

Gráfico 41. Evolución de la Tasa de implicación en huelgas de los ocupados sobre la población de 16 a 64 años ocupada. C.A. de Euskadi. 1996-2001.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Elaboración propia.

Para completar los anteriores indicadores hemos obtenido la proporción de trabajadores implicados en conflictos colectivos sobre el total de ocupados de 16 a 64 años. Resulta preciso subrayar que un mismo trabajador podría estar contabilizado más de una vez, con lo que en propiedad nunca podríamos hablar de una tasa, no obstante, consideramos que puede ser significativo de cara a aproximarnos más al efecto sobre las personas y sobre la sociedad de las disconformidades laborales o político-laborales.

El número de trabajadores implicados en situaciones de huelga en 1999 –854.000- supera incluso el número medio de ocupados de ese año –809.300-. Esto significa que muchos trabajadores participaron en más de una huelga ese año.

Este indicador para el año siguiente se sitúa en el 74% de trabajadores afectados. Dado que la proporción de días era significativamente más baja que el año anterior, estamos ante un caso de que realmente afectó a más trabajadores diferentes.

En el resto de años estudiados, en ningún caso se supera el 20% de implicados.

7. Producción y productividad.

El círculo de los indicadores de la investigación de la Calidad del Empleo se cierra con los relativos a la productividad del trabajo y el estándar de vida de los empleados. El trabajo no parece lógico aislarlo de sus resultados, tanto para la economía de un país como para las economías domésticas o empresariales.

La batería de medidas que propone la Comisión incluye: la productividad media por hora y por trabajador, la producción media anual por trabajador y la media anual del estándar de vida familiar, teniendo en cuenta la tasa de empleo y el ratio de dependencia.

Nos centraremos en las productividades por hora y por trabajador, a través de los incrementos porcentuales anuales, ya que suelen ser los más fácilmente accesibles, además de, obviamente, permitir evaluar la evolución del indicador. Inicialmente comenzaremos por revisar los crecimientos del PIB real, macromagnitud que por lo manejada y conocida tiene todo su interés.

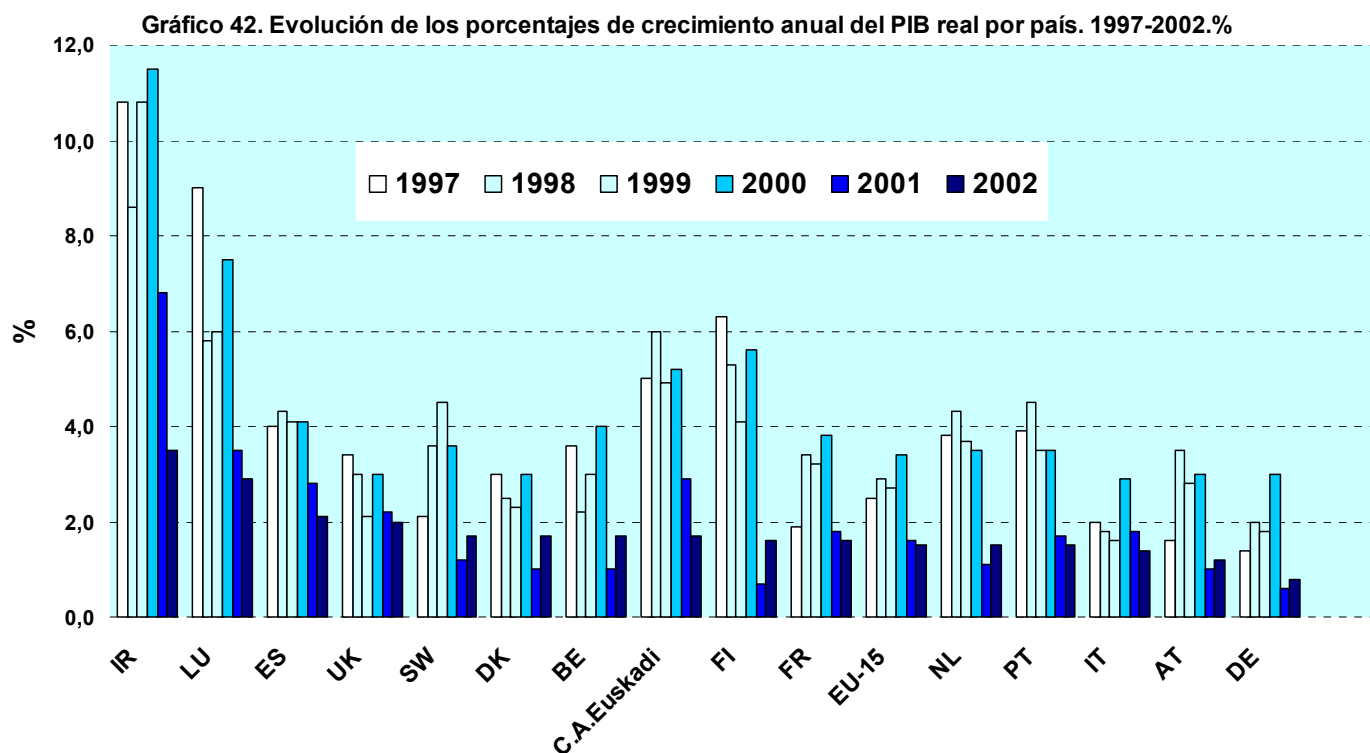
7.1 El crecimiento económico europeo. El punto de inflexión.

El final del segundo milenio y el comienzo del tercero ha significado para los europeos en su conjunto y para prácticamente todos los países individualmente una buena época desde el punto de vista económico, ya que en todos los casos ha habido crecimientos positivos fuertes.

No obstante, en los seis años analizados se pueden distinguir claramente dos períodos: el fin de milenio que mantuvo tasas de cerca el 3% de incremento en el conjunto de la Unión, y el comienzo del nuevo, que aunque se sigue creciendo, el ritmo resulta ser significativamente menor – 1,6 y 1,5% en 2001 y 2002-.

Irlanda con tasas de crecimiento próximas en el primer período al 11%, recuerda que los milagros económicos en el viejo continente todavía son posibles. Luxemburgo y Finlandia también superan ampliamente la media de crecimiento europea.

Unas tasas de crecimiento próximas a estos últimos países las podemos encontrar en la C. A. de Euskadi, que esos años llega a crecer a un ritmo de entre el 5 y el 6%. La economía española se sitúa un punto por encima de la media europea y otro por debajo de la vasca.



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

El año 2001 y el siguiente suponen el comienzo de un fuerte corrección de las tasas de crecimiento anteriores: en la C.A. de Euskadi se pasa del 5,2% en 2000 al 2,9 el año siguiente y al 1,7% doce meses después.

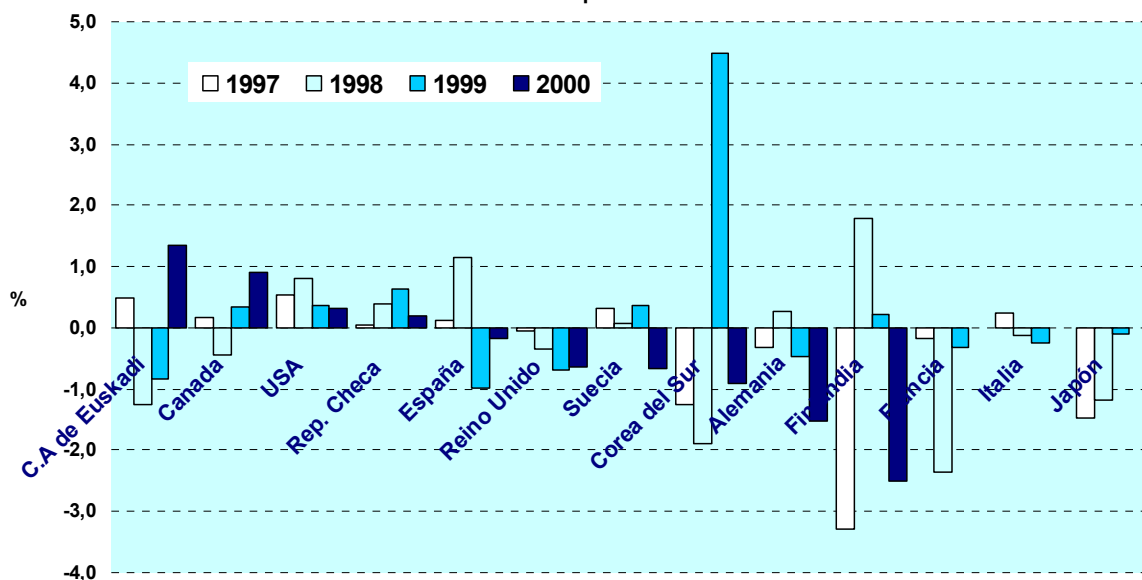
En general, esta tónica se repite en todos los países, pareciendo indicar un cambio de tendencia en los ciclos económicos. El optimismo de la cumbre de Lisboa y gran parte de los objetivos de ella derivados, en estos últimos meses parecen ponerse en cuestión, a la luz de esta nueva situación de la economía.

7.2 Evolución de la productividad del trabajo.

Antes de presentar las variaciones de la productividad, creemos que puede ser interesante evaluar los cambios en el total de horas trabajadas, ya que no escapa a nadie que podría ser un buen indicador de Calidad del Empleo.

Como en otros casos los métodos de cálculo de este parámetro –ya sea a través de las encuestas sobre fuerzas de trabajo u otras, ya sea estimadas a través de la contabilidad nacional- producen una serie de divergencias en los totales que en muchos casos arrojan más sombras que luces al análisis. A fin de obviar estas dificultades, y siguiendo la tónica de este apartado, ofreceremos las variaciones para los países que hemos localizado información, a través de las estadísticas de la OCDE.

Gráfico 43. Evolución de las variaciones de la media de horas trabajadas por trabajador/año y por países.1996-2000.%



Fuente: OCDE. Employment Outlook. 2001. Eustat, PRA

Una vez examinadas las variaciones presentadas en el Gráfico 43, sin dificultad se llega a la conclusión de que son mínimas, en muchos casos despreciables, en tanto en cuanto puede ser debidas a elementos aleatorios.

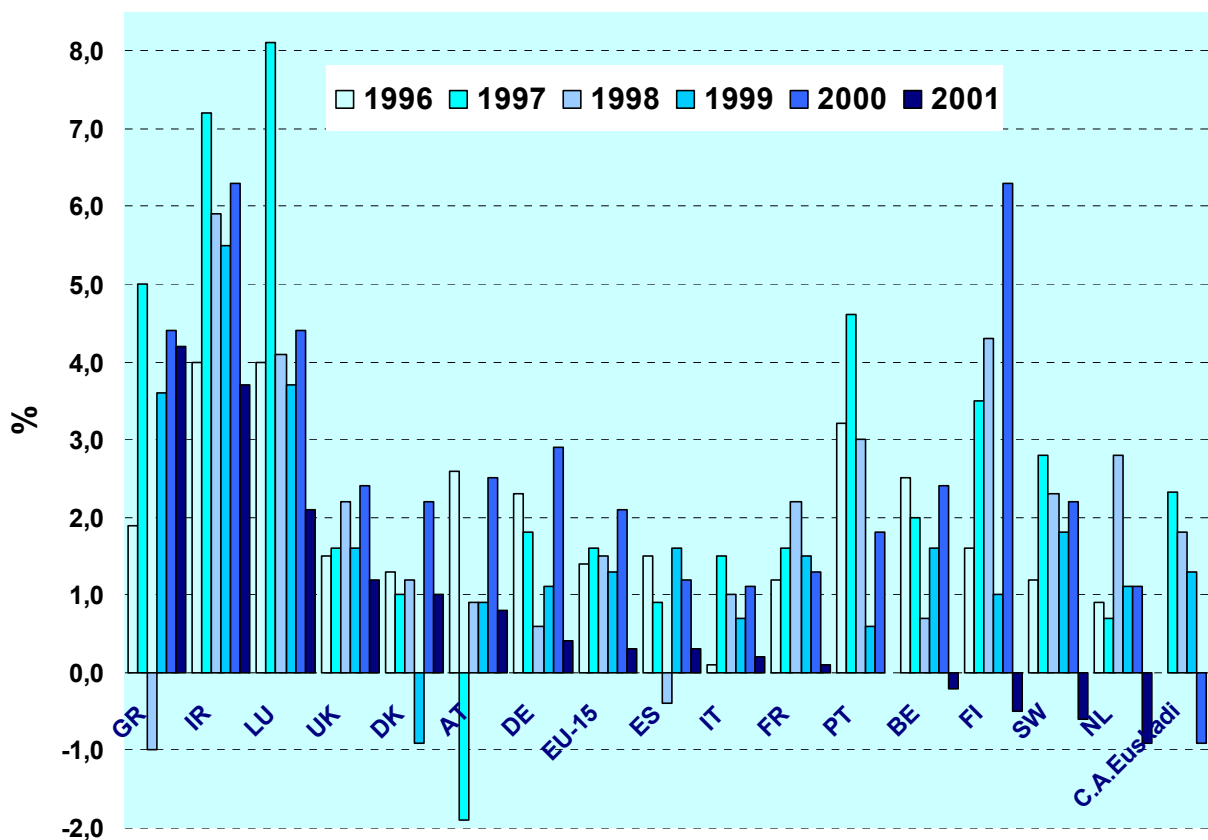
Dicho esto y tomando como referencia del año 1997 al 2000, sí que se pueden apreciar algunas tendencias para los 12 países seleccionados (no se disponía de información para todos los países europeos). Así Estados Unidos (con una media en 2000 de 1877 horas) y Canadá, así como la República Checa, mantienen incrementos constantes en sus horas anuales de trabajo; Suecia, salvo por una pequeña caída en 2000, también debería estar en este grupo.

Alemania (1480 horas en 2000), Japón (1840 en 1999), Francia (1562 en 1999) y Reino Unido (1708 en 2000) siguen una tendencia inversa.

España en 1997 y sobre todo en 1998 con un incremento de 1,2% (se llega ese año a las 1833 horas) tiene variaciones positivas que se corrigen en los dos años siguientes, hasta volver a las horas de 1997 en 2000 (1812).

Las horas anuales en la C.A. de Euskadi caen un 1,2 y un 0,8% en 1998 y 1999, para recuperarse en 2000 (+1,3%).

Gráfico 44. Evolución de las variaciones de la productividad por hora trabajada por países.1996-2001.%



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

El crecimiento de la productividad por hora trabajada en la Unión Europea ha sido estable en el período que va de 1996 a 2001: prácticamente ha crecido todos los años entorno a un punto y medio, salvo 2001 con solo un 0,3%.

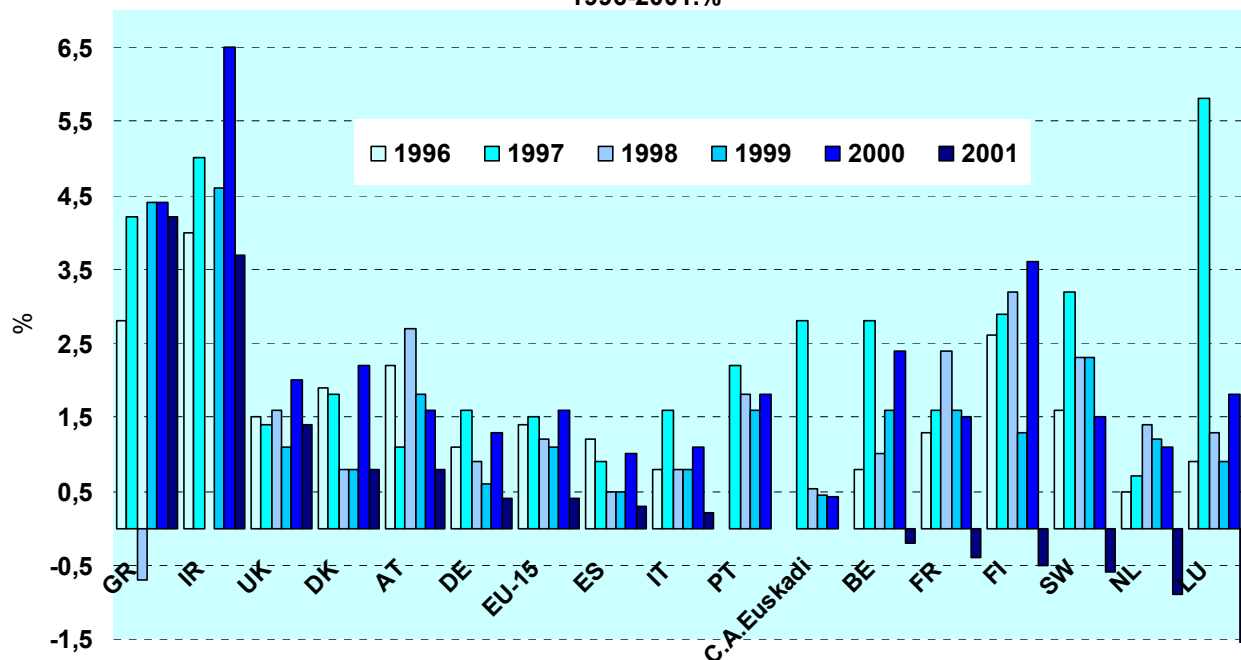
Irlanda, otra vez, que destaca por tener incrementos de entre el 6 y el 7%, Luxemburgo Finlandia y Reino Unido se distancian claramente de la media europea, así como Alemania (salvo en 1998 y 1999) y Grecia.

España, salvo en el 1996 y 1999 (con crecimientos del 1,5% y 1,6% respectivamente) se queda por debajo de la media europea.

En la C.A. de Euskadi se aprecian, en los cuatro años para los que se dispone de información, crecimientos por encima de la media en 1997 y 1998 (2,3 y 1,8%), para bajar al 1,3 el año siguiente y alcanzar una pérdida del -0,9% en 2000.

Recalcaremos que en todos los casos, sin excepción, cae el incremento de la productividad por hora en 2001.

Gráfico 45. Evolución de las variaciones de la productividad por persona y por países. 1996-2001.%



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

Irlanda con variaciones positivas de cerca del 5%, Grecia del 4%, Dinamarca y Austria del 2%, Reino Unido y Portugal del 1,5% al 2% y Alemania del 1%, se sitúan claramente por encima de la media en cuanto a crecimiento de la productividad por trabajador y año, en todo el período.

Bélgica, Francia, Finlandia y Suecia también alcanzan crecimientos notables, pero los obtienen negativos en el último año, el 2001.

Las tasas españolas de crecimiento se sitúan entre medio y un punto, para seguir la tendencia general a la caída en el último año contemplado.

Por último, la C.A. de Euskadi logra una sensible evolución positiva en 1997 (+2,8%) para estabilizarse en medias de crecimiento anual próximas al medio punto, para estancarse en 2001.

Conclusiones

En un intento de revitalizar el Modelo Social Europeo desarrollado a partir de la fractura política y social que supuso la IIª Guerra Mundial, las instituciones europeas en un ambiente del claro optimismo económico que cerró el segundo milenio, no sólo no se plantean políticas y objetivos ambiciosos en el ámbito económico y social, sino que a través de directrices concretas ligadas a indicadores de cumplimiento o evolución, tratan de cumplir y hacer cumplir dichas propuestas.

Al objetivo de Lisboa de 2000 de alcanzar el pleno empleo se le une un nuevo concepto reclamado históricamente por los trabajadores: la Calidad del Trabajo. Más y mejor empleo, en un Mercado de Trabajo, el europeo, que se presume con una gran capacidad de desarrollo.

La Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y de las Regiones sobre empleo y políticas sociales de 20 de junio de 2001, define el marco para la investigación de la calidad y se convierte en el punto de partida.

El concepto de Calidad en el Empleo, nunca definido, pretende englobar desde la instancia política, áreas relacionadas con el empleo propiamente dicho y su entorno inmediato –el mercado laboral y la economía-, con la igualdad de derechos –de la mujer, de las personas mayores, de los extranjeros- y con el equilibrio con la vida familiar.

Este esquema de trabajo, además de un espejo en el que siempre no resulta del agrado de todos mirarse, ofrece la posibilidad de marcarse políticas y objetivos concretos, a la par que el resto de países y comunidades de nuestro entorno. El ritmo y las medidas concretas para conseguir dichos objetivos queda en manos de los distintos poderes.

Desde la C.A. de Euskadi, en tanto en cuanto existe un marco político e institucional que permite desarrollar programas propios, resulta de interés el aproximarse, primero en el análisis y luego en las políticas al resto de europeos, también en el ámbito de la Calidad en el Empleo.

Desde la estadística tratamos de desarrollar las herramientas de conocimiento necesarias para la consecución no sólo de los análisis pertinentes, sino también de los indicadores que permitan el seguimiento de las políticas propuestas.

Este documento no deja de ser un punto de partida en ese sentido, una primer intento de indagar sobre una nueva área de estudio y de sistematizar la información dispersa disponible. Los resultados obtenidos no dejan de ser una primera aproximación.

Centrándonos en el aspecto del acceso al mercado de trabajo, hemos comprobado cómo la brecha por género, a pesar de darse un mayor ingreso de la mujer en el mercado laboral, se mantiene casi intacta: en 1994 se contaban 29 puntos porcentuales de diferencia entre las tasas de ocupación femenina y masculina, en 2002 26. Sólo en las tasas de paro la disminución de las distancias resulta más sensible: de 13 puntos en 1997 se pasa a 8 en 2001. No obstante en ambos aspectos la distancia con la media europea resulta muy marcada.

Tanto entre Comunidades Autónomas españolas como entre países europeos, se ha detectado una peligrosa tendencia a aumentar las diferencias salariales por género, asociadas probablemente a la terciarización de la economía y al propio crecimiento.

Frente a estas sombras hemos encontrado otras luces: los procesos de expulsión del mercado laboral de los trabajadores mayores parecen haberse frenado o ralentizado: la tasa de ocupación de las personas de 55 a 64 años pasó del 28% en 1994 al 40% en 2002.

En cuanto a los movimientos hacia y dentro del mercado laboral, a través del análisis de flujos, hemos comprobado que el aumento de la ocupación ha reducido la permanencia temporal en el desempleo: el 56,3% de los que estaban parados en 1997, permanecieron en esa situación en 1998, mientras que este porcentaje descendió al 35% entre 2001 y 2002.

Estos cambios han traído otro no tan positivo: si en el primer período citado algo más de la mitad de los ocupados permanecían en un situación de contratados temporales –el 54,3%–, entre 2001 y 2002 este porcentaje crece hasta el 65,1%, tendiendo a estabilizar la temporalidad. Esto no significa que los ocupados en esta situación hayan crecido, ya que en los últimos cuatro o cinco años su cifra se ha estabilizado entorno a un 23%.

Los indicadores utilizados para indagar sobre la conciliación entre trabajo y vida familiar, otro de los ejes claves de la Calidad en el empleo, tampoco aparecen como positivos ya que el poco trabajo flexible o a tiempo parcial tiende a disminuir y más entre las mujeres: con contratos de menos de treinta horas semanales trabajaban en 1999 un 24% de mujeres de 16 y más años, en 2002 un 20%, mientras que en Europa esa cifra era del 33%.

La no discriminación de la maternidad o la paternidad en el acceso al mercado de trabajo, que nos diferencia del resto de países europeos, indica que es fase vital se pospone casi en todos los casos hasta la consecución del empleo. Quizá la vivienda ligada al empleo sean, en nuestra comunidad, la verdadera fuente de la fertilidad, con lo que habría que cuestionarse, si esto fuera así, muchas de las políticas pro-natalistas.

Si nos aproximamos a la otra dimensión fundamental, la del entorno del trabajo y de las características de los trabajadores, veremos como las tasas de ocupación son más altas entre los que tienen mejor formación que los de menos : un 81,3% entre los universitarios, un 74% entre los que tienen estudios medios o profesionales y de un 48% entre los que tienen primarios o menos. Si analizamos esta tasa en el tiempo, comprobaremos cómo de 1998 a 2002, lo que la incrementan en mayor medida son los que tienen estudios medios; probablemente este mayor aumento venga de la mayor demanda de técnicos con formación profesional. La mejora de las tasas de las personas universitarias mayores también resulta sensible. No obstante, comparadas nuestras tasas con las europeas, aún se aprecia un claro desaprovechamiento de los recursos humano más o mejor formados.

Otro aspecto importante para una sociedad y economía dinámica deriva de la proporción de trabajadores que siguen cursos de reciclaje o asociados a su trabajo. Aunque la tasa vasca del 6% está a sólo un punto de la media europea, dista de aproximarse al 20% de los trabajadores ingleses o finlandeses.

La llamada calidad intrínseca del trabajo, que se centra en los aspectos subjetivos del trabajo, tampoco arroja un diagnóstico halagüeño: por CC.AA. somos la cuarta con los trabajadores menos satisfechos con el trabajo y la cuarta con los que se sienten más

estresados. Somos los sextos en encontrar menos atractivos en las tareas que desempeñamos.

De 1996 a 2002 creció el empleo un 23% y el número de accidentes un 40%. Mientras que la media de accidentes en la Unión Europea se sitúa en 4.000 por 100.000 ocupados, la C.A. de Euskadi padece una tasa de 5.700, solo superada en el ámbito europeo por la española de 7.000, para el año 1999.

La tasa de enfermedades profesionales también ha crecido notablemente: de un 1 por 100.000 en 1996 a un 2,7 en 2002.

La protección al desempleo, medida con la tasa de cobertura, aunque se ha recuperado en los últimos años hasta llegar al 45% de los parados, aún dista mucho del las europeas –un 60% para mujeres y un 80% para varones-.

Aunque la regulación de la vida y las relaciones laborales a través de convenios colectivos parece tener una mayor tradición en otros países europeos, a pesar de que en nuestra comunidad se ha producido un sensible incremento en los últimos años. Si en 1996 el porcentaje de trabajadores con convenio era del 12%, cinco años más tarde llega a ser del 36%.

El último ámbito que cierra los aspectos del círculo de la Calidad el Empleo, se centra en el análisis de la productividad ligada, sobre todo, al trabajo.

El mercado de trabajo actual, y por ende el europeo, no se puede entender sin los fuertes crecimientos del PIB de finales del milenio. La media de crecimiento de la UE se situaba en el 3%, mientras que la C.A. de Euskadi crecía al 5 y 6%. El 2000 y el 2001 inician una corrección de los incrementos: de un 2,9 y un 1,7%, respectivamente. Estas reducciones afectan a casi todos los países europeos, incluso en muchos de forma más acentuada.

De 1997 a 1999 la productividad por hora trabajada en la C.A. de Euskadi crece a un ritmo mayor que el de la media europea: 2,3%, 1,8% y 1,3%, pero en 2000 se produce una caída de 0,9%, pareja a las que en 2001 empiezan a detectarse en otros países europeos como Suecia, Holanda o Finlandia.

A pesar de ello la media de crecimiento de la productividad por persona no consigue ser negativa y se mantiene en cerca de medio punto al año.

Sin la perspectiva de examen, pero si con la sana intención de la emulación, nos hemos colocado a lado del resto de países europeos con el fin de presentar la situación presente y el camino por recorrer, que no pocas veces pueden resultar confusos.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Censo del Mercado de Trabajo.
- 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).
- Employment Committee. Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2002. Compendium-JER2002.
- 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, Structural Indicators'
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/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/datashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=1-structur-EN&mode=download#Emploi>
[2003-11-1]
- 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]
- INE, Panel de Hogares de la Unión Europea. 2000
- INE, Encuesta de Población según la Actividad. EPA.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de Calidad en el Trabajo.2002
- OCDE Employment Outlook 2001. July 2002
- OCDE. Labour Force Statistics. 1980-2000.

– OSALAN, Gobierno Vasco.