

4

Trabajo y cualificación

COORDINADORES

Carlos García Serrano
Miguel Ángel Malo

AUTORES

Begoña Cueto
M.^a Ángeles Davia
Virginia Hernanz
María Ramos Martín

4

Trabajo y cualificación

4.1. Introducción	259
4.2. Demanda de trabajo, sistema productivo y cualificaciones	260
4.3. Trabajo y cualificación en España en comparación con la Unión Europea	273
4.4. Crisis de empleo y bloqueo de entrada en el mercado de trabajo	288
4.5. Conclusiones	293
4.6. Bibliografía	296

Capítulo 4

Trabajo y cualificación

4.1. Introducción

Diferentes retos se imponen al mercado de trabajo en una época como la actual. La recesión actual ha puesto en evidencia una vez más las graves deficiencias de funcionamiento del mercado de trabajo español, sacando a la luz profundas carencias en creación y calidad del empleo. Además, la globalización, entendida como un proceso económico y social de mucho más largo plazo, junto al cambio tecnológico, han transformado y seguirán transformando los puestos de trabajo, alterando las tareas que los componen, haciendo aparecer nuevas ocupaciones y distribuyéndolas de nuevas maneras a lo largo y ancho del mundo junto con parte o incluso la totalidad de ciertos sectores económicos. Tanto los procesos de corto como los de largo plazo tienen y van a seguir teniendo un diferente impacto sobre las vidas laborales de las personas en función de su educación o cualificación.

Sería demasiado ambicioso tratar aquí todos los aspectos de la relación entre educación/cualificación y trabajo en un momento tan complejo como el actual, en el que confluyen una recesión de gran intensidad (ampliamente diagnosticada en el pasado reciente en cuanto a su impacto en el empleo y la dualidad entre trabajadores tem-

porales e indefinidos), transformaciones de las reglas básicas de funcionamiento del mercado de trabajo (las llamadas reformas laborales) y fenómenos de largo plazo como la globalización y un proceso de cambio tecnológico fuertemente sesgado entre diferentes niveles de cualificación.

Nuestro propósito es modesto y se centra en dos cuestiones relacionadas entre sí. En primer lugar, se va a tratar de ofrecer una visión del funcionamiento del mercado de trabajo español a largo plazo, es decir, centrando la atención no en lo que ha pasado en los últimos años, sino a lo largo de las últimas décadas. Esta visión de largo plazo será en gran medida comparada, analizando el caso español en relación con los demás países europeos, ya que parece probable que las diversas causas que pueden provocar cambios de tipo sectorial, ocupacional o de cualificaciones presenten características distintas según cuales sean las pautas de especialización de cada economía y las políticas aplicadas para el desarrollo del sistema productivo. Este tipo de análisis puede permitir detectar patrones que pudieran conducir al deterioro paulatino de los resultados laborales y a la exclusión laboral de grupos relativamente numerosos.

En segundo lugar, se va examinar qué está sucediendo en la recesión actual utilizando un análisis generacional que permitirá centrar nuestro estudio en lo que les sucede a las personas a lo largo de su vida. De esta forma, se presentará una perspectiva rica y relativamente novedosa del bloqueo de entrada del mercado de trabajo, que sufren visiblemente los jóvenes, aunque también otros colectivos menos identificables. El análisis de lo sucedido durante la actual recesión se plantearía, así como el examen de si se han producido o no rupturas de los habituales patrones de integración laboral y de desarrollo de la biografía laboral en el actual periodo recesivo, sobre todo si hay diferencias respecto al impacto que crisis pasadas tuvieron sobre la vida laboral de otras generaciones.

Conviene precisar que el análisis que se realiza aquí de la relevancia de las cualificaciones no se ciñe a analizar las cualificaciones que aportan las personas al mercado de trabajo. Antes bien, resaltamos en todo momento la importancia de qué tipo de puestos de trabajo crean las empresas y, por tanto, las necesidades de cualificaciones y destrezas que esos puestos generan. En definitiva, no descartamos que algunos de los graves problemas del mercado de trabajo español se generen desde el lado de la oferta de trabajo, si bien prestaremos una atención especial a los procesos de creación y destrucción de empleos de las empresas (el lado de la demanda).

El capítulo se estructura en cuatro secciones tras esta introducción. En la sección 4.2 se reali-

zan una serie de consideraciones de corte teórico acerca de las causas del cambio ocupacional y de la demanda de cualificaciones en el mercado de trabajo que se ha estado produciendo en las últimas décadas en los países desarrollados. Su finalidad es dotar al capítulo de algunos elementos de reflexión previos que sirvan de marco conceptual básico. La sección 4.3 ofrece un análisis del funcionamiento del mercado de trabajo español en el largo plazo y de forma comparada con los países de la Unión Europea. Dentro de ella, el apartado 4.3.1 realiza una comparación entre la situación española y la de los demás países europeos en cuanto a las estructuras sectorial, ocupacional y educativa de la población ocupada. El apartado 4.3.2 examina la cuestión del empleo de bajos salarios, comparando la situación española y la europea y su evolución en el tiempo. El apartado 4.3.3 se centra en el estudio del desajuste existente entre las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y las proporcionadas por el sistema educativo, para lo cual también se adopta una perspectiva comparada a lo largo del tiempo. Posteriormente, la sección 4.4 analiza la evolución del empleo de distintas generaciones a lo largo de su trayectoria laboral, centrándose en particular en la caracterización de la crisis más reciente a partir de la caída drástica en los flujos de entrada y salida del mercado de trabajo y en los efectos de la misma en términos biográficos, especialmente para las generaciones más jóvenes y las personas inmigrantes. Por último, la sección 4.5 recapitula el análisis realizado y las conclusiones que se deducen de él.

4.2. Demanda de trabajo, sistema productivo y cualificaciones

Existe una amplia evidencia empírica que muestra que las estructuras del empleo de los países

más desarrollados se han modificado en favor de los grupos de trabajadores más cualificados

(OCDE, 1996, 2011; Juhn *et al.*, 1993; Katz y Autor, 1999), aunque la evidencia también puede interpretarse en el sentido de que ha aumentado el peso tanto de las ocupaciones no manuales más cualificadas como de algunas ocupaciones no cualificadas (trabajos de servicios) a la vez que se ha reducido el de las ocupaciones «intermedias» (puestos administrativos y manuales cualificados) (Autor *et al.*, 2003; Goos *et al.*, 2009). No existe, sin embargo, acuerdo unánime sobre las causas que pueden haber producido este cambio y el peso que tienen cada una de ellas. En la literatura especializada es posible encontrar, a grandes rasgos, cinco factores que explicarían esta tendencia: el progreso técnico sesgado hacia niveles de cualificación elevados; la globalización y la nueva división internacional del trabajo (en parte influida por la tecnología, pero también como una fuerza independiente que surge de la reducción y/o la eliminación de barreras comerciales y a la circulación de factores de producción); las nuevas condiciones de competencia en los mercados de productos; las nuevas pautas en la composición de la demanda de bienes y servicios; y las instituciones del mercado de trabajo y sus cambios en las últimas décadas. Pasemos a comentar brevemente cada uno de estos factores que, como veremos, están íntimamente relacionados entre sí.

4.2.1. Progreso técnico

Un primer factor que puede haber aumentado la demanda de mano de obra cualificada (o reducido la de mano de obra poco cualificada) es la innovación tecnológica. Para analizar esta cuestión, deben considerarse dos sentidos en que la «tecnología» puede afectar a la productividad. En un primer sentido, la tecnología representa el conjunto de los conocimientos existentes en la sociedad sobre la forma en que pueden combinarse los factores de producción (esencialmente,

el capital junto con el trabajo) para producir, de modo que el progreso técnico es lo que permitiría obtener más producción con las mismas cantidades de factores, mejorar la calidad de los productos existentes y obtener nuevos bienes y servicios. En un segundo sentido, habría que tener en cuenta la eficiencia, que tiene que ver con la eficacia con que se utilizan realmente la tecnología y los factores de producción, con la forma en que pueden combinarse los factores en los procesos productivos para obtener bienes y servicios, por lo que hace referencia a aquellos aspectos relacionados sobre todo con los métodos de la organización del trabajo. Hipotéticamente, estos dos aspectos de la tecnología (de hecho, complementándose y reforzándose mutuamente) habrían cambiado en el sentido de exigir una mano de obra más cualificada.

Por lo que respecta a los cambios que afectan al proceso de puesta en marcha y adaptación del cambio tecnológico en el entorno productivo, es decir, las transformaciones en la organización del trabajo, la idea básica es que no solo se requiere disponer de una tecnología más avanzada sino que es clave en la potenciación de la competitividad de las empresas el reorganizar el sistema productivo alejándolo de la concepción taylorista y transformándolo en un sistema de producción flexible. Estos cambios organizativos, aunque muy variables entre sectores e, incluso, entre empresas, tendrían algunos puntos comunes, lo que podríamos llamar cualificaciones asociadas al puesto de trabajo «posfordista». En primer lugar, existiría una cierta aproximación entre las tareas de concepción y ejecución. En segundo lugar, el propio puesto de trabajo estaría experimentando un proceso de rediseño hacia un enriquecimiento de su contenido (este proceso se vería complementado por una menor fijación del trabajador a un puesto de trabajo concreto, aumentando de esta manera la exigencia de polivalencia). Por último, los trabajadores estarían ganando potencialmente poder de decisión a

través de estructuras jerárquicas más planas y de procesos que incrementan la autonomía de los diferentes grupos de trabajadores.

En cuanto al progreso técnico en sí, el cambio más relevante que se ha producido a partir de la década de los setenta ha sido la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), término que engloba todas las innovaciones basadas en la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones. Su finalidad es mejorar los mecanismos de almacenamiento, recuperación, comunicación y tratamiento de la información. El desarrollo de estas tecnologías ha significado que la base del progreso se ha trasladado de la tradicional transformación de los recursos naturales para producir objetos materiales a un concepto de progreso basado en añadir información a los procesos productivos como vía para aumentar la eficiencia de los mismos. Se trata, de hecho, de la incorporación de la inteligencia en el proceso productivo, a través de modalidades concretas muy variadas: máquinas de control numérico, diseño asistido por ordenador, gestión y fabricación asistida por ordenador, robots, etc. (OCDE, 1996).

La maquinaria basada en estas tecnologías facilita en gran medida la integración de las funciones y las fases que componen la actividad productiva. Su gran flexibilidad (facilidad de reprogramación y de cambios de instrumentos y materiales) significa que el mismo capital productivo puede desarrollar una amplia gama de productos, posibilitando constantes incrementos en la productividad, ya que se reduce el tiempo de preparación de la máquina y aumenta la posibilidad de obtener economías de gama a partir de la producción de variaciones de un mismo bien en series cortas. Asimismo, estas tecnologías afectan directamente a los flujos de información y a los costes de transacción en las empresas, por lo que muchas de sus actividades clave, como el trabajo administrativo y de oficina, se transforman a me-

didada que las posibilidades de recogida y manipulación de información van aumentando.

El análisis de los efectos del cambio tecnológico sobre las necesidades de cualificaciones en los trabajadores ha generado una importante cantidad de trabajos teóricos y empíricos tanto en la sociología como en la economía del trabajo. La primera de estas áreas se ha debatido durante años entre dos posturas contrapuestas. Durante las décadas de los años cincuenta y sesenta, la tesis predominante fue la llamada visión «optimista», que consideraba que la automatización suponía una mayor complejidad en la utilización de la maquinaria y una desaparición de las tareas más repetitivas y fatigosas. La conclusión, pues, era que los trabajadores necesitarían unas cualificaciones más elevadas a medida que se desarrollase el cambio técnico. Durante los años setenta la tesis predominante fue la contraria (la visión «pesimista»), en el sentido de que una automatización progresiva del trabajo conduciría a una amplia descualificación de la mayoría de obreros, al mismo tiempo que un pequeño número de puestos de trabajo clave conseguirían mantener o aumentar su nivel de cualificación.

Actualmente, la visión que se puede considerar dominante es que la tecnología tiene un alto potencial cualificador, de modo que es posible definir tres tendencias con una incidencia en gran medida de carácter general. En primer lugar, las tecnologías modernas refuerzan las fases de concepción, planificación y organización de las tareas, relegando a un segundo plano las tareas directas de transformación física y de ejecución. En segundo lugar, los trabajadores que utilizan máquinas complejas deben estar capacitados para intervenir sobre ellas cuando sea necesario para evitar disfunciones en sistemas mucho más integrados. Finalmente, el control y el mantenimiento de la moderna maquinaria exigen crecientes conocimientos técnicos.

En definitiva, pues, para la maximización de la eficiencia de las potencialidades de los nuevos dispositivos técnicos se requiere disponer de unos trabajadores más cualificados (y quizá también más motivados y más dispuestos a colaborar). De todos modos, hay que destacar que el cambio tecnológico básicamente lo que hace es cambiar el peso y el contenido de los componentes individuales de la cualificación, pero no determina el nivel general ni la estructura de las cualificaciones profesionales. Al contrario, los márgenes técnicos y económicos en la configuración de las relaciones entre tecnología y cualificaciones han aumentado. Por tanto, el debate actual estaría entre los que consideran que se está en una fase de «re-profesionalización» del trabajo industrial y los que consideran que el proceso de cambio técnico está creando tareas más cualificadoras pero estas no se reparten de una manera amplia sino que se concentran en un pequeño grupo de trabajadores clave.

En el campo de la economía laboral, durante las décadas de los ochenta y los noventa, la posición dominante fue que la tecnología era más importante que el comercio como factor capaz de explicar los cambios en la estructura del empleo y que el progreso técnico estaba sesgado en favor de los trabajadores más cualificados, lo que llevó a la hipótesis de cambio técnico sesgado en cualificaciones. Las bases de este modelo (SBTC, *skill-biased technological change*) son sencillas: dos grupos de trabajadores con cualificaciones diferentes (normalmente, con estudios superiores y con estudios secundarios o inferiores) que trabajan en ocupaciones distintas e imperfectamente sustitutivas o que producen dos bienes imperfectamente sustitutivos; y una tecnología que se supone que aumenta la productividad de los factores, lo que significa que complementa bien a los trabajadores más cualificados bien a los trabajadores menos cualificados, induciendo un aumento o una disminución (en cada caso) lineal en la desigualdad salarial entre grupos.

Como los salarios se determinan en mercados competitivos, si la remuneración y el empleo de los más cualificados se incrementan es porque el progreso técnico conduce al aumento de la demanda de trabajadores cualificados. Esto implica que el cambio técnico está sesgado hacia la cualificación, lo que se sustentaría en el hecho de que las nuevas tecnologías aumentan más la productividad de los más cualificados. Consecuentemente, el modelo predice un desplazamiento del empleo hacia los trabajadores con mayores cualificaciones y un incremento relativo de la remuneración de estos, lo que amplía las diferencias salariales entre los dos tipos de trabajadores.

De manera simultánea, pero por el lado de la oferta, se espera que al aumentar los salarios relativos de los trabajadores más cualificados se haga más atractiva la adquisición de cualificaciones por parte de los individuos y las familias, lo cual conduciría a un aumento de la oferta de mano de obra más cualificada. En el corto plazo, el aumento de la educación hace disminuir el diferencial salarial entre ambos tipos de trabajadores al incrementar la oferta relativa de trabajadores de alta cualificación. Los rendimientos de la educación vienen determinados, por tanto, por una especie de «carrera» entre el progreso técnico y la extensión de la educación superior, en la que aumentos en la demanda de cualificaciones como consecuencia del progreso técnico se compensan con incrementos en la oferta de trabajo cualificado. En definitiva, la idea de este modelo como explicación del aumento relativo en el empleo y en los rendimientos salariales de los trabajadores más cualificados se basa en un esquema de oferta y demanda clásico en el que, si aumenta la oferta relativa de un bien (trabajadores con mayor formación, en este caso), disminuye su precio relativo (es decir, su salario) salvo que su demanda crezca (como sería el caso, como consecuencia del tipo de progreso técnico).

En los últimos años, este punto de vista para analizar el cambio ocupacional se ha visto modificado. En particular, se ha matizado y enriquecido la visión del impacto del cambio técnico sobre la demanda de diferentes tipos de trabajo. De este modo, un aspecto central que se ha incorporado al modelo SBTC ha sido reconocer que los cambios tecnológicos no necesariamente tienen por qué aumentar solo la demanda de los trabajadores más cualificados. Autor *et al.* (2003) plantean la hipótesis de la «rutinización», distinguiendo tareas según lo rutinarias que sean y argumentando que la tecnología puede sustituir el trabajo humano en tareas rutinarias (actividades manuales y cognitivas delimitadas que se rigen por normas explícitas, que se pueden expresar en procedimientos precisos y bien definidos o en reglas) pero no (al menos, todavía no) en tareas no rutinarias (como, por un lado, tareas de abstracción, resolución de problemas y coordinación, como las que llevan a cabo en gran medida los trabajadores en ocupaciones no manuales muy cualificadas, como los profesionales y los técnicos, y, por otro lado, tareas que se realizan en persona y que requieren ciertas destrezas físicas y/o habilidades de comunicación social flexible, como es el caso de muchos trabajos de servicios). Esto implicaría que las nuevas tecnologías pueden ser tanto complementarias como sustitutivas: complementan a los trabajadores altamente cualificados ocupados en tareas abstractas, pero pueden sustituir a los trabajadores de cualificación media que desempeñan tareas rutinarias.

Autor *et al.* (2003) aportan evidencia de que los sectores en los que las tareas rutinarias se utilizaban más extensamente han incorporado de forma más generalizada el uso de las TIC, precisamente porque la automatización y la informatización han ido reduciendo de forma secular el coste de llevar a cabo tareas rutinarias, reduciendo el uso del factor trabajo que realiza dicho tipo de tareas. De igual forma, Autor y Dorn (2013) encuentran evidencia para EE. UU. de que los merca-

dos locales que estaban especializados en tareas rutinarias en 1950 adoptaron en mayor medida las nuevas tecnologías de la información a partir de 1980, reasignaron trabajo desde ocupaciones intensivas en tareas rutinarias hacia ocupaciones de servicios y recibieron entradas de trabajadores más cualificados. Además, Autor y Dorn (2009) muestran que las ocupaciones más relacionadas con tareas rutinarias han envejecido (es decir, la edad media de los trabajadores en las mismas ha aumentado), mientras que aquellas más relacionadas con tareas abstractas o de servicios personales han rejuvenecido.

El aspecto relevante aquí es que las tareas rutinarias no se pueden asociar unívocamente a una definición unidimensional de cualificación. Aunque los puestos manuales poco cualificados en las líneas de producción en la industria manufacturera pueden caracterizarse como rutinarios, también pueden serlo otros como los empleos manuales más cualificados y los puestos administrativos y de oficina que no se han encontrado hasta hace poco entre los empleos peor remunerados de la economía. Por el contrario, muchos de los puestos peor pagados, como aquellos relacionados con la limpieza, la hostelería o los cuidados personales, tienen una naturaleza no rutinaria y, por tanto, no se han visto muy afectados por el cambio técnico, porque la automatización de las tareas rutinarias ni sustituye ni complementa las tareas fundamentales de las ocupaciones poco cualificadas (en particular, las ocupaciones de servicios).

Con esta matización, el cambio técnico sesgado por cualificaciones se reconcilia con la observación empírica de que la distribución de la ocupación se está polarizando, con crecimientos más elevados en los empleos mejor y peor remunerados y crecimientos más reducidos (o incluso disminuciones) en los empleos intermedios. Varios estudios empíricos han mostrado que esto es lo que ha estado sucediendo desde los años

ochenta y noventa tanto en EE.UU. como en el Reino Unido, Alemania y, en general, en los países de la Unión Europea.

4.2.2. Globalización de las relaciones económicas

La idea de globalización podría entenderse como la extensión geográfica de las relaciones entre productos, mercados, empresas y factores productivos, con una creciente parte obtenida, generada o disponible en más países y regiones. Este proceso se caracteriza por una relocalización de las actividades industriales; cambios en las pautas del comercio internacional, con un especial incremento del comercio intraindustrias e intraempresas; una importancia creciente del papel de la inversión extranjera directa, con nuevas tendencias geográficas y sectoriales; y una internacionalización mayor de los aprovisionamientos de factores productivos. Las causas de esta creciente globalización están conectadas, en primer lugar, con el rápido cambio técnico que se ha producido en las últimas décadas y, en segundo lugar, con un conjunto de transformaciones institucionales que han desregulado los mercados.

La primera de las causas se refiere al hecho de que el cambio técnico ha reducido los costes de comunicación, transporte y coordinación entre empresas, por lo que ha permitido a las empresas aprovechar las diferentes oportunidades y utilizar las especializaciones industriales de cada mercado. Al mismo tiempo, los altos costes fijos de producción y los ciclos de vida más cortos de los nuevos productos están presionando para conseguir rentas de monopolio, incentivando los esfuerzos de una optimización de recursos a escala regional o global. Es interesante recalcar que no solo desempeñan un papel importante los costes de transporte (el tipo de coste consi-

derado en el análisis más tradicional de la economía internacional) sino que los llamados «costes de cooperación» entre las empresas o entre los profesionales y las empresas pueden estar desempeñando un papel clave en el proceso de incorporación de países menos desarrollados a los mercados internacionales. La idea es que si la producción de bienes de alta calidad (incluso aquellos innovadores) necesita de la participación de unos trabajadores muy especializados y cualificados, los cuales, mayoritariamente, residen en los países desarrollados, las diversas mejoras que están propiciando una reducción en los costes de utilización de estos trabajadores por parte de los países menos desarrollados facilitarían enormemente su entrada en nuevos mercados (Wood, 1994, 1998). De esta manera, se debe tener en cuenta que el proceso de globalización no afecta únicamente a los mercados de productos intensivos en mano de obra poco o semicualificada, sino que se está ampliando de una manera acelerada hacia productos (y crecientemente servicios) que tienen un mayor contenido de conocimientos.

La segunda causa que está influyendo decisivamente en el proceso de globalización (los cambios institucionales) remite básicamente a la reducción de las barreras al comercio internacional, la liberalización de los movimientos de capital y, de un modo más indirecto, los procesos de desregulación de mercados clave en muchos países (por ejemplo, las telecomunicaciones) que han creado oportunidades para la entrada de empresas extranjeras. Asimismo, se debe destacar que el desarrollo de procesos de integración regional, como el que representa la Unión Europea o los que se han producido o se están desarrollando en otras zonas como América Latina, ha obligado a las empresas a situarse estratégicamente, ya sea a través de inversiones directas o bien con acuerdos con empresas nacionales para poder evitar su exclusión de estas nuevas zonas comerciales.

Las repercusiones de este proceso de globalización para las necesidades de cualificación de los trabajadores deben ser analizadas de manera individual para cada aspecto de sus diferentes componentes. Considerando los efectos del comercio internacional, Papaconstantinou (1995) concluye que no existe una relación sistemática entre la evolución temporal del grado de apertura al comercio exterior (medida por la tasa de penetración de las importaciones) y la variación del empleo. Por el contrario, Sachs y Warner (1995), analizando el periodo 1965-1990, encuentran que los países menos desarrollados que están abiertos al comercio crecen más deprisa que los más desarrollados que están abiertos, mientras que en el caso de los países que están cerrados al comercio no existe una relación entre el nivel inicial de la renta del país y su tasa de crecimiento posterior. En la misma línea, Frankel y Romer (1999) obtienen que un aumento del cociente entre el comercio y el PIB de un punto porcentual eleva la renta entre un 0,5% y un 2,0%.

De todos modos, el comercio exterior puede ser un factor importante en la determinación de reducciones o incrementos de puestos de trabajo para sectores concretos de una economía. En cuanto a los efectos negativos del comercio internacional sobre la ocupación, el argumento es bien conocido. La competencia de países con costes laborales bajos (menores costes salariales, protección social inexistente, etc.) estaría reduciendo las oportunidades de creación de puestos de trabajo en sectores intensivos en mano de obra de baja cualificación en los países ricos. Las empresas de estos países no podrían reducir suficientemente los costes y, como en la mayoría de los casos la variable clave en estos mercados es el precio, se verían expulsadas de ellos⁽¹⁾. Los

efectos positivos estarían asociados a incrementos en la eficiencia de las empresas, especialmente aquellas que operan en mercados de alta cualificación, como respuesta a las presiones de una mayor competencia. En definitiva, pues, el comercio internacional estaría afectando a la estructura ocupacional de los países ricos en el sentido de provocar una reducción de puestos de trabajo en los sectores de baja cualificación y un incremento en los sectores de alta cualificación.

Los otros aspectos que impulsan este proceso de globalización han sido menos estudiados. La deslocalización de industrias hacia países de bajos costes salariales ha sido considerada en términos parecidos al incremento del comercio con estos países en el sentido de reducir el número de trabajos de baja cualificación. Debe señalarse que en las últimas décadas ha cambiado la percepción del posible impacto de la globalización en el empleo de las economías desarrolladas. La preocupación en los ochenta y los noventa se centró en el desplazamiento de las manufacturas como un todo (es decir, como un sector) hacia los países de salarios bajos. Más recientemente, el foco se ha puesto en la localización de ciertas partes del proceso de producción (normalmente ocupaciones muy concretas, a menudo relacionadas con la producción de servicios) en los países en desarrollo.

El rápido crecimiento de países como la India o China en las últimas décadas ha llevado a muchos analistas a considerar que la globalización está teniendo un impacto más poderoso en la estructura del empleo en los últimos años que hace veinte o treinta. Sin embargo, la evidencia sobre la importancia del fenómeno de la deslocalización es ambigua. Por un lado, varios autores estiman que una parte relevante (hasta una cuarta parte) de los empleos en EE. UU. podrían hacerse potencialmente deslocalizables en las próximas dos décadas. Por otro lado, otros au-

(1) Puede darse el caso de que las empresas reaccionen a partir de lo que se llama «innovación defensiva»: se intentarían desarrollar nuevas formas de producción en las que se utilizasen menos trabajadores poco cualificados como modo de incrementar la eficiencia.

tores examinan los efectos sobre el empleo de la deslocalización de servicios por parte de empresas norteamericanas y encuentran resultados muy modestos.

En cualquier caso, aunque en determinados sectores puede haber afectado decisivamente, hay que incidir sobre dos aspectos. En primer lugar, el gran volumen de inversión directa se realiza de país rico a país rico (EE. UU. - Japón - UE), claramente señalando que estos flujos acompañan a la integración de los mercados e intentan aprovechar ventajas tecnológicas específicas de los países desarrollados. En segundo lugar, no es un hecho tan claro que la deslocalización de las inversiones tan solo tenga una motivación de búsqueda de bajos costes laborales, sino que también puede estar aprovechando mejoras en los niveles de cualificación de los trabajadores de los países receptores⁽²⁾.

Finalmente, apenas se han investigado los efectos que producen la inversión directa y los acuerdos internacionales de cooperación entre empresas en las necesidades de cualificación de los trabajadores. Considerando, de manera muy simple, que habría tres motivaciones básicas para la inversión en un país, a saber, el tamaño del mercado, los costes de los factores y el aprovechamiento de las ventajas comparativas en cualificaciones y desarrollo tecnológico, el efecto final sobre la generación de puestos de trabajo de alta o baja cualificación va a ser muy distinto dependiendo de cuál de las tres sea la motivación básica para la inversión. Por ejemplo, los efectos van a ser diferentes

si la empresa inversora tan solo introduce en el país una planta de producción final, quedándose en su país de origen las fases de investigación y diseño de los productos. En este sentido, el nivel de cualificación de los trabajadores del país receptor y las condiciones que impongan los poderes públicos para la incentivación de este tipo de inversiones van a ser las variables clave para que se localice una inversión más o menos cualificadora.

La evidencia empírica más reciente muestra sobre todo que el impacto de la deslocalización en el cambio ocupacional de los países desarrollados en las últimas dos o tres décadas ha sido relativamente pequeño en comparación con el efecto sustancial del progreso técnico sesgado hacia las cualificaciones y/o las tareas abstractas. En suma, en gran medida, puede decirse que existe un cierto «mito de la globalización» y que su importancia como elemento explicativo de las tendencias del cambio ocupacional parece que no es tanta como se suele considerar a nivel general (aunque pueda ser relevante para algún tipo particular de sector o de tipo de empresas).

4.2.3. Cambios en la composición de la demanda

La tercera de las causas consideradas como clave en el conjunto de presiones que afectan a la organización de las empresas es la aparición de un nuevo modelo de consumo caracterizado por cambios de la demanda de productos y, sobre todo, por un aumento de la demanda de servicios. Un factor importante en este cambio es la importancia de una capa social de clase media (creciente en algunos países de desarrollo reciente) que, a partir de la consolidación de un cierto poder adquisitivo, dirige su consumo

⁽²⁾ Un ejemplo en este sentido lo podríamos encontrar en la evolución del proceso de gestión de datos. En una primera fase se deslocalizaron las tareas sencillas de introducción de datos (tareas «rutinarias»), pero posteriormente este proceso se ha extendido a tareas más complejas de programación (tareas «abstractas») que aprovecha el buen nivel de los programadores y los matemáticos de países como India y algunos del sudeste asiático.

hacia bienes y servicios mucho más específicos, de más calidad y más ajustados a sus necesidades(3). A su vez, se entra en una fase de cierta saturación de la demanda de los productos de consumo duradero que habían sido el motor de la expansión económica del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial. La población (en los países desarrollados) ha alcanzado un buen nivel de equipamiento de este tipo de bienes, por lo que reduce su demanda y, al mismo tiempo, ya no valora únicamente su adquisición sino que desea algún tipo de mejora en el producto.

No son solo los bienes de consumo duradero los que experimentan la necesidad de mejorar su calidad, diseño y ajuste al cliente, sino que, en términos generales, la mayoría de bienes y servicios experimentan estas presiones. De esta manera, los productos tienen que incorporar elementos diferenciadores y la duración media de su ciclo de vida se reduce drásticamente, ya que su éxito se basa en gran medida en la novedad, en la incorporación de los últimos adelantos técnicos o en las preferencias concretas en un momento dado, características todas ellas sujetas a cambios constantes(4).

Respecto a la reducción experimentada por la duración del ciclo de vida de los productos, hay que destacar dos aspectos complementarios. En primer lugar, cabe mencionar la tendencia

a la «globalización de las preferencias de los consumidores». Durante la posguerra fue una práctica habitual dirigir la producción hacia los países menos desarrollados cuando los productos habían quedado anticuados en los países avanzados (especialmente en lo referente a algunos productos, como por ejemplo el vestido, que dependen mucho de modas más o menos pasajeras). Esta posibilidad permitía extender el periodo de fabricación de estos productos, repartiendo sobre un volumen de producción más grande los costes de capital y de desarrollo del producto. Actualmente, en especial debido a la internacionalización de los medios de comunicación y de la publicidad, la configuración de los gustos tiene un carácter mucho más uniforme en el tiempo en la mayoría de los países del mundo, por lo que no es posible utilizar esta manera de mejorar la rentabilidad de ciertas inversiones específicas.

En segundo lugar, el desarrollo técnico permite con mucha más facilidad (y, por tanto, rapidez) la copia de los nuevos productos entre competidores. Esta dificultad para proteger los nuevos productos no solo provoca que se tengan que introducir nuevos modelos muy a menudo para garantizar que el producto no sea considerado «viejo», sino que también obliga en muchos casos a las empresas a producir toda la gama posible del producto, en un intento de dificultar la entrada de nuevos competidores(5).

Estos cambios de la composición de la demanda tienen dos importantes consecuencias para las empresas. Por un lado, hacen que las fases

(3) Tanto el incremento global de la renta como la creciente diferenciación de sus niveles entre la población provoca que aparezca en términos económicos un claro efecto renta que impulsa la demanda de bienes de lujo o servicios como turismo y servicios personales. A su vez, en términos sociológicos-psicológicos aparece una mayor necesidad de demostrar el diferente «estatus» social al cual se pertenece. Las dos tendencias conducen, en definitiva, hacia la consolidación de una demanda de carácter más diferenciado.

(4) Los niveles de competencia de los mercados obligan a las empresas a buscar métodos que permitan presentar su propio producto como algo diferente al de los demás (competencia monopolística) para poder conseguir una mayor cuota de mercado.

(5) Un caso que ejemplifica la importancia de la amplitud de gama es la pugna que se produjo entre Honda y Yamaha por el mercado de motocicletas: después de ser sorprendida por las nuevas líneas de producto de Yamaha, Honda reorganizó su producción y lanzó 113 nuevos modelos en un año y medio, provocando que los modelos de Yamaha pareciesen viejos y anticuados y consiguiendo de nuevo el control del mercado (Stalk, 1988).

inicial (investigación de mercados y diseño del producto) y final (*marketing* y acceso al mercado) del ciclo productivo se conviertan en las claves del éxito. Por otro lado, la fase de producción debe ser mucho más rápida, flexible y capacitada para producir una amplia gama de modelos, es decir, se deben sustituir equipamiento y procedimientos rígidos por otros más polivalentes y adaptables que puedan ser modificados fácilmente⁽⁶⁾.

Otra tendencia que puede haber afectado a la composición de la demanda (en términos más agregados) es la evolución de la desigualdad salarial y de la renta. El aumento de la desigualdad observado desde los años ochenta en EE. UU. y el Reino Unido, pero también en muchos países desarrollados, puede haber llevado a un incremento de la demanda de trabajo de baja cualificación que está formada por empleos que consisten en suministrar servicios a personas con salarios y/o rentas elevadas (Manning, 2004; Mazzolari y Ragusa, 2007). Por otro lado, también hay que tener en cuenta las preferencias de los consumidores, que prefieren la variedad a la especialización, en interacción con el progreso técnico no neutral, que reduce el coste de realizar tareas rutinarias y codificables pero tiene un impacto menor en el coste de llevar a cabo tareas de servicios en persona (Autor y Dorn, 2013). Si las preferencias de los consumidores no admiten sustitutivos cercanos a la producción tangible generada por las ocupaciones de servicios (como comidas en los restaurantes, limpieza, servicios de protección y asistencia en el hogar), el progreso técnico no neutral concentrado en la producción de bienes puede tener el potencial de aumentar la demanda agregada de la producción de servicios y,

finalmente, elevar el empleo y los salarios en las ocupaciones de servicios.

En relación con lo anterior, el propio progreso técnico puede generar efectos en la demanda de bienes y servicios que pueden atenuar el grado de polarización del empleo hacia los extremos que parece que se está produciendo en los países desarrollados. Esto sucedería si se efectúa una reducción en el precio relativo de los bienes que son intensivos en el uso de tareas rutinarias o de factores potencialmente deslocalizables. Esta disminución en los precios relativos provocaría un aumento en la demanda relativa de bienes, lo que compensaría en parte la disminución en la demanda de tales ocupaciones. Como puede verse, en estas explicaciones, aunque basadas en el impacto de la tecnología y la globalización como factores explicativos esenciales del cambio de la estructural ocupacional del empleo, también se consideran efectos de equilibrio general (por los que un cambio que afecta a la demanda de un cierto tipo de trabajo es probable que afecte también a otros tipos de trabajo y a la demanda de bienes y servicios) que es probable que sean muy importantes y que no pueden ignorarse.

Los cambios creados por la transformación de la demanda están provocando que los trabajadores vean que sus conocimientos y cualificaciones experimentan variaciones de una manera mucho más rápida de lo que había sido la norma anteriormente. Asimismo, aparecen nuevas necesidades de cualificaciones de nivel alto, ya que se concentran en unas fases del proceso productivo más complejas y que requieren una variedad mucho más grande, pues no solo se trata de cualificaciones técnicas sino que, en muchos casos, también tienen un componente social, bien para poder colaborar más con otros trabajadores, bien para poder obtener más información del mercado. De esta forma, como se ha dicho más arriba, tanto la demanda de tareas

(6) Estos hechos son una de las causas por las que las prácticas de subcontratación, externalización de las fuentes de suministro de materias primas y acuerdos de colaboración en el desarrollo de productos son cada vez más utilizadas por las empresas.

«abstractas» (que requieren abstracción, resolución de problemas y coordinación) como de tareas «personales» (que se realizan en persona y que requieren ciertas destrezas físicas y/o habilidades de comunicación social flexible) aumentan, reduciéndose relativamente las que tienen un componente «rutinario» (como las que se llevan a cabo en ocupaciones administrativas o de producción de bienes).

4.2.4. Competencia en los mercados de productos

Actualmente los mercados de productos tienden al exceso de oferta. A nivel mundial ha aumentado el número de productores, las mayores interconexiones entre científicos e innovadores han facilitado la transmisión y el uso de los nuevos avances tecnológicos en buena parte del mundo y la abundancia de capital también ha hecho que este no sea un factor limitativo —como pudo serlo en el pasado— de los procesos de industrialización. El resultado ha sido un fuerte aumento de la competencia en los mercados de productos, que se han convertido en «mercados de compradores».

En esta situación, las empresas se han visto obligadas a reducir costes y márgenes de beneficios. También han seguido estrategias de aceleración de la innovación y de utilización de todo tipo de medidas de «diversificación de productos». Estas estrategias se han convertido hoy en el factor clave para dominar el mercado de un determinado producto y obtener grandes beneficios.

Lo dicho sobre la innovación puede aplicarse también a otras técnicas de diversificación de productos como la publicidad o el diseño. En estos casos, no obstante, es posible que las conse-

cuencias laborales sean distintas en la medida en que puedan depender más del trabajo de creativos individuales y no tanto de grandes equipos y organizaciones como en el caso de la innovación tecnológica.

4.2.5. Instituciones laborales

Ciertas instituciones del mercado de trabajo pueden influir significativamente en la determinación de las características y la evolución de la estructura salarial y de la estructura ocupacional y por cualificaciones del empleo; a su vez, los cambios institucionales pueden alterar dichas estructuras. Entre las instituciones laborales con capacidad de influencia en la determinación salarial y del empleo hay que considerar principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo así como, en menor medida, el sistema de bienestar (prestaciones dirigidas a desempleados y a ocupados). Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, suelos salariales cuyo efecto es de esperar que se produzca principalmente en la parte baja de la distribución salarial y, de una forma más débil, en el resto de la distribución de salarios, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial y en la creación y la destrucción de empleo de distinto tipo.

El sistema de prestaciones por desempleo establece indirectamente suelos salariales en la medida en que elevan los salarios de reserva de algunos grupos de trabajadores. La evidencia empírica internacional sugiere que los países con sistemas de prestaciones por desempleo más generosos suelen presentar estructuras salariales comparativamente más comprimidas. Cambios en estas prestaciones así como en las prestaciones sociales dirigidas a los ocupados (*in-work benefits*) pueden afectar a los incentivos para trabajar y a la distribución salarial y de la renta. Por

ejemplo, una reducción de la generosidad de las prestaciones por desempleo y un aumento de las prestaciones para ocupados incentivaría a los desempleados a buscar activamente un empleo y haría más atractivos los puestos de trabajo vacantes (especialmente en segmentos del mercado de trabajo como los empleos en servicios poco cualificados).

La presencia de un salario mínimo contribuye a crear unos suelos salariales vinculantes que pueden comprimir la estructura salarial. La evidencia empírica confirma que en aquellos países en los que existe un salario mínimo estatutario la dispersión salarial en la cola izquierda de la distribución de salarios y, por extensión, la proporción del trabajo de bajos salarios, es más reducida. En el mismo sentido, algunos trabajos muestran que en aquellos países en los que se ha producido una reducción en términos reales del salario mínimo, o una desaparición del mismo, la dispersión salarial ha tendido a aumentar. Dicho efecto varía, no obstante, con el grado en el que el salario mínimo resulta vinculante: aquellos países que exhiben un menor salario mínimo presentan una estructura de salarios más dispersa y una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios.

La institución que la literatura ha enfatizado más por su posible influencia en la determinación de la estructura salarial y, por extensión, en la estructura ocupacional, es el sistema de negociación colectiva. En principio, la dirección y la magnitud del impacto de la estructura de negociación colectiva en la dispersión salarial pueden depender de factores diversos, pero las dos dimensiones que más se han considerado son el ámbito en el que se negocian y se formalizan los convenios y el grado de coordinación de la negociación. La literatura empírica sobre la relación entre los sistemas de negociación colectiva y los resultados macroeconómicos ha encontrado como único resultado robusto precisamente que

los países con una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva o que poseen una negociación más centralizada y/o más coordinada exhiben una dispersión salarial global menor y/o esta tiende a crecer menos en comparación con países caracterizados por una negociación descentralizada. Además, los estudios específicos de países y episodios de cambio de la negociación colectiva tienden a confirmar este resultado en el sentido de que la dispersión aumenta (disminuye) en países que se mueven hacia una negociación más (menos) descentralizada. Además, la centralización de la negociación reduce la dispersión estrechando las diferencias salariales en la parte baja de la distribución. El resultado puede ser una reducción del empleo de los trabajadores menos cualificados y un aumento del desempleo, como consecuencia del aumento relativo de los salarios del trabajo no cualificado frente al trabajo cualificado.

4.2.6. Comentarios finales

El peso que pueden tener los distintos factores considerados en la modificación de las estructuras del empleo a favor de los grupos de trabajadores más cualificados que se ha producido en los países desarrollados en las últimas cuatro décadas no está claro. Si bien no se han abandonado por completo las explicaciones que consideraban el impacto de la globalización o de los cambios en los mecanismos institucionales, la explicación centrada en los cambios en la demanda de mano de obra y la tecnología es la que se ha extendido más. Así, el análisis efectuado en OCDE (2011) atribuye un papel importante al progreso tecnológico sesgado hacia los trabajadores más cualificados, cuya demanda se habría incrementado con el desarrollo de las TIC, mientras que otros factores, como el incremento de los flujos financieros internacionales y su desregulación, o el creciente peso de las im-

portaciones de países de salarios bajos, habrían tenido un efecto indirecto por la presión ejercida sobre las políticas y las instituciones del mercado de trabajo. El incremento de la demanda de los trabajadores con mayor formación se explicaría principalmente como efecto de un cambio tecnológico sesgado hacia las habilidades o la cualificación, de manera que el crecimiento del empleo de dicho grupo de trabajadores (y de la desigualdad salarial) observado desde los años setenta en los países desarrollados sería un reflejo del ajuste entre la oferta y la demanda: el gran crecimiento de la demanda de trabajadores altamente cualificados por delante del aumento de su oferta.

En cualquier caso, los cambios en la esfera social, técnica y económica están creando fuertes presiones a las empresas en el sentido de que estas se ven obligadas a modificar qué producen y cómo lo producen. Una consecuencia lógica de esta necesidad de adaptarse a fabricar bienes y servicios diferentes y de modo distinto es que el conjunto de cualificaciones que los trabajadores van a tener que utilizar en el puesto de trabajo se ve, en mayor o menor medida, afectado. Una parte importante de los expertos y, especialmente, de los dirigentes políticos de todos los países concluyen que estos cambios están ocasionando una mayor necesidad de trabajadores cualificados en las diferentes economías. De todos modos, estas opiniones, que influyen decisivamente en la determinación de políticas públicas y en las recomendaciones estratégicas a los agentes privados, no están exentas de verse criticadas por analistas e investigadores que ponen en duda su idoneidad.

Conviene tener en cuenta que el propio análisis del cambio ocupacional se ha ido trasladando desde el concepto de cualificaciones hacia el de tareas. De esta forma, como se ha dicho más arriba, si se analiza el cambio ocupacional desde una perspectiva de los efectos del progreso

técnico sesgado hacia las cualificaciones y de la competencia internacional en la demanda de trabajo, el resultado sería una disminución de la demanda de determinado tipo de cualificaciones (especialmente las que tienen que ver con la realización de trabajos de naturaleza manual). Esto es lo que se observa en el caso español y europeo, aunque matizado por el hecho de que en las épocas de recesión el cambio afecta especialmente a los trabajadores poco cualificados pero en las épocas de crecimiento económico el cambio no parece ser perjudicial para todas las categorías de trabajadores poco cualificados. Este último resultado lleva a pensar que el análisis en términos del impacto de diversos factores sobre la demanda de tareas es más adecuado.

Finalmente, se debe destacar un aspecto que, más que crítica directa al papel que puede estar desempeñando el cambio tecnológico como motor básico de los fenómenos observados en el mercado de trabajo, incide en la importante dimensión de «localización» que tiene este proceso. La preocupación por este tema de localización nace del hecho de la fuerte concentración geográfica de las «empresas innovadoras». Más del 95% de la I+D mundial se realiza en los países desarrollados. Según los datos de gastos en I+D de la OCDE, en torno al 40% del total corresponde a los EE. UU. En relación con el PIB, el gasto en I+D de los EE. UU. solo lo alcanzan algunos países como Japón y Alemania y otros países europeos más pequeños como Suiza y Suecia. El resto de los países presentan porcentajes mucho más bajos. Además, hay que tener en cuenta un aspecto crucial: las actividades de I+D se caracterizan por gozar de las llamadas «economías de aglomeración», lo que significa que las posibilidades de éxito de este tipo de gastos aumentan más que proporcionalmente con su volumen. Así, aun cuando los gastos en términos porcentuales puedan ser los mismos, los valores absolutos tienen una importancia vital. Ello implica

que los esfuerzos deben ser muy continuos y plantearse a largo plazo para esperar poder recuperar parte de estas inversiones.

Esta fuerte concentración geográfica de la innovación tiene unas consecuencias importantes para el mercado de trabajo, que han de dejarse ver en la estructura ocupacional y sectorial del empleo. Un mayor gasto en innovación supone más empleo de científicos y técnicos. La estructura ocupacional de la empresa innovadora ha de tener también una proporción más elevada de este tipo de personal. La innovación requiere la obtención y verificación de prototipos, etc., y esto implica que la empresa ha de disponer de una mano de obra directa muy cualificada y utilizar sistemas de organización del trabajo de corte relativamente tradicional.

Detrás de las empresas (países) innovadoras, están las empresas (países) imitadoras. Estas han de poseer determinados conocimientos tecnológicos, pero solo para acceder y (eventualmente) transformar las innovaciones tecnológicas que van apareciendo. Las empresas innovadoras intentarán limitar la actuación de las imitadoras y esta es una de las razones importantes que explican la I+D de las primeras y el hecho de que trasladen a los demás países los procesos de fabricación de los productos una

vez alcanzado un cierto grado de maduración. Para este tipo de producciones no se requiere una mano de obra muy cualificada. Los métodos tayloristas de producción son los que mejor se adaptan a este tipo de producciones. Los países no innovadores, por ello, tenderán a tener estructuras ocupacionales con mano de obra menos cualificada y una mayor proporción de trabajadores manuales (o en ocupaciones que llevan a cabo tareas rutinarias).

En cualquier caso, no debemos quedarnos con la impresión de que los países menos desarrollados no pueden sino aceptar el statu quo. Esto no tiene por qué ser así, pues las empresas y los países no tienen por qué seguir una sola estrategia, sino que disponen de un margen de discrecionalidad a la hora de definir políticas de desarrollo, generalmente todas factibles a corto plazo, pero con potencialidades a largo plazo diferentes. Es lo que Boyer (1987) llama «flexibilidad ofensiva» y «flexibilidad defensiva»: mientras que la primera es la que intenta mejorar la calidad de los productos y la cualificación de la mano de obra con el objetivo de conseguir el desarrollo tecnológico, social y económico, la segunda pretende utilizar la disminución de los salarios y las ventajas sociales para satisfacer una competencia creciente sobre los productos existentes.

4.3. Trabajo y cualificación en España en comparación con la Unión Europea

En esta sección se ofrece una visión del funcionamiento del mercado de trabajo español a largo plazo, centrandó la atención en la evolución a lo largo de las últimas décadas, y de forma comparada, analizando el caso español en relación con los demás países europeos. Este tipo de análisis puede permitir detectar tendencias de largo pla-

zo que pueden conducir al deterioro de los resultados laborales y a la exclusión laboral de grupos relativamente numerosos. En primer lugar, se realiza una comparación entre la situación española y la de los demás países europeos en cuanto a las estructuras sectorial, ocupacional y educativa de la población ocupada, tanto desde un

punto de vista estático, relativo a las diferencias observadas en diversos años, como dinámico, en lo referente al cambio registrado en las dos últimas décadas. En segundo lugar, se compara la situación española y la europea en cuanto al empleo de bajos salarios y su evolución en el tiempo. En tercer lugar, se examina el desajuste existente entre las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y las proporcionadas por el sistema educativo, para lo cual también se adopta una perspectiva comparada a lo largo del tiempo.

4.3.1. Cambio ocupacional⁽⁷⁾

Desde los años setenta del siglo XX, la economía española viene experimentando unos procesos de cambio que han afectado fuertemente a la estructura sectorial y ocupacional, produciéndose una intensa reasignación del empleo. Por una parte, se produjo una gran reducción de la ocupación agraria, se realizó un proceso de transformación del sector industrial, se llevó a cabo la construcción y la consolidación del estado del bienestar y se profundizó en la terciarización de la economía en su conjunto y en el propio interior de las empresas, lo que ha llevado a un incremento importante de la ocupación en las ramas de servicios colectivos (administración pública, educación y sanidad) y de servicios avanzados (actividades financieras, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas) pero también en las relacionadas con servicios tradicionales (comercio, hostelería, transportes y comunicaciones) e incluso de «otros servicios» (otras actividades sociales y hogares que emplean personal doméstico).

(7) Esta sección recoge los principales resultados del análisis realizado en García Serrano y Hernanz (2014). Documento de trabajo 4.1. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

Por otro lado, en parte reflejando el cambio sectorial, el sistema productivo español incrementó el uso de trabajadores cualificados. Todos los grupos ocupacionales que incluyen puestos de trabajo de naturaleza no manual han aumentado su peso en el empleo a lo largo del tiempo, tanto durante las expansiones como durante las recesiones, destacando especialmente el crecimiento relativo del empleo en las ocupaciones más cualificadas (profesionales y técnicos) pero también en algunas ocupaciones poco cualificadas (trabajadores de servicios). A su vez, la importancia del empleo en puestos administrativos se ha mantenido más o menos constante. En cuanto a las ocupaciones manuales, ha habido una tendencia a la reducción de su peso a lo largo del tiempo, aunque esta tendencia muestra una evolución marcada por el ciclo económico de manera que el empleo en puestos manuales cualificados (principalmente, en la industria) crece relativamente poco o se mantiene durante las expansiones y disminuye durante las recesiones, mientras que las ocupaciones manuales menos cualificadas experimentan un fuerte incremento en las expansiones, pero también se reducen sustancialmente en las recesiones.

Dos aspectos relacionados con estas tendencias del cambio sectorial y ocupacional tienen que ver con cómo han producido sus efectos sobre la población cuando se distingue según el origen (país de nacimiento y nacionalidad) y según el nivel de estudios de los individuos.

En relación con la distinción por origen, deben señalarse dos fenómenos relevantes. Por un lado, en el caso de los españoles nacidos en España (y, en menor medida, entre los españoles nacidos fuera), se ha producido a la vez un aumento continuado del peso tanto de los puestos de naturaleza no manual muy cualificados como de los puestos menos cualificados vinculados a servicios y una reducción de la importancia de las ocupaciones manuales tanto cualificadas

(trabajadores cualificados de diversos sectores y operarios y montadores) como no cualificadas (peones). Por otro lado, los extranjeros nacidos fuera de España fueron ocupando puestos de trabajo fundamentalmente de naturaleza manual (tanto cualificados como no cualificados) durante la etapa expansiva 1995-2007, que son los que se han visto más afectados por la crisis en la etapa recesiva 2008-2013; este colectivo también aumentó su empleo en ocupaciones de servicios de baja cualificación durante la expansión (sin que apenas se haya reducido durante la recesión).

Con respecto a la distinción por estudios, el incremento del nivel de estudios de la población se ha traducido en un aumento del volumen y de la proporción del empleo total que ocupan los trabajadores con estudios secundarios y, sobre todo, superiores. El incremento de los últimos se ha extendido a todas las ocupaciones, no solo a la de «profesionales y técnicos», sino también a «administrativos», «trabajadores de servicios», «obreros cualificados» e incluso «peones», lo que puede ser interpretado como una tendencia al aumento de los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo que se crean pero sobre todo como una consecuencia de la «inflación de credenciales» que da lugar a situaciones de desajuste (la cualificación de los trabajadores no se empareja con los requerimientos de los puestos).

Cuando se compara la estructura sectorial, ocupacional y por cualificaciones española con la de los países de la Unión Europea, hay varios aspectos que merece la pena destacar. La estructura sectorial española es diferente de la europea en algunos rasgos: el sector primario todavía tiene un peso superior en España, los servicios destinados a la venta (en particular, «comercio» y «hostelería y restauración») y la construcción tienen una importancia también mayor, y los servicios no destinados a la venta

(«Administración pública», «educación» y, sobre todo, «sanidad y servicios sociales») presentan un peso menor.

El análisis de los datos del periodo 1995-2012 no permite afirmar claramente que exista una convergencia entre las estructuras sectoriales española y europea. Durante la expansión se produjo un distanciamiento de la distribución sectorial del empleo español respecto de la media de la Unión Europea o de los países más grandes debido al fuerte crecimiento de la construcción y los servicios destinados a la venta, aunque hubo un acercamiento en cuanto al peso de los servicios no comerciales. Sin embargo, la recesión y la destrucción de empleo han traído consigo una cierta convergencia en la estructura sectorial.

Si se relaciona el número de ocupados en cada uno de los sectores de actividad económica con el número de usuarios potenciales de su producción (el cual se aproxima por la población en edad de trabajar), se observa que las diferencias entre España y los países grandes o el resto de la Unión Europea son apreciables (tabla 4.1). Aunque en 2012 el número de ocupados por cada cien habitantes en la agricultura y la construcción son muy similares en España y en Europa (sobre todo después de la caída del segundo sector a partir de 2008), las diferencias son relativamente grandes en la industria y en los servicios. En el caso de la industria, en España hay menos de 8 ocupados y en Europa (UE15) en torno a 11 (en Alemania casi 16) por cada cien habitantes. En cuanto a los servicios destinados a la venta, en España hay casi 26 ocupados mientras que en Europa hay unos 28 (aquí las diferencias se han acortado con respecto a la situación en 1995). Finalmente, en el caso de los servicios no destinados a la venta, en España el número de ocupados por cada cien habitantes está en menos de 16 mientras que en Europa dicho número supera los 20, siendo este el sector en el que la diferencia es mayor.

TABLA 4.1. Número de ocupados en cada sector por cada 100 personas en edad de trabajar en España y en países de la Unión Europea 1995, 2007 y 2012

1995	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios comerciales	Servicios no comerciales	Total
UE15	2,9	13,6	4,7	21,1	17,4	59,7
Alemania	2,0	17,3	6,1	21,3	18,0	64,7
España	4,1	9,7	4,5	17,4	11,2	46,9
Francia	2,8	11,9	4,1	20,6	19,8	59,2
Italia	3,2	13,3	3,9	16,6	13,8	50,9
Reino Unido	1,3	13,9	4,9	27,5	20,4	68,0
2007	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios comerciales	Servicios no comerciales	Total
UE27	3,3	12,8	5,4	24,4	19,2	65,2
UE15	2,1	12,1	5,5	26,0	20,8	66,7
Alemania	1,5	16,1	4,6	25,5	21,3	69,0
España	2,9	10,6	8,7	26,7	16,7	65,6
Francia	2,2	10,6	4,4	23,9	23,1	64,1
Italia	2,2	12,8	5,0	23,1	15,6	58,7
Reino Unido	0,9	10,0	5,9	30,0	24,4	71,2
2012	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios comerciales	Servicios no comerciales	Total
UE27	2,9	11,4	4,6	26,4	18,5	63,8
UE15	1,8	10,6	4,6	27,7	20,1	64,7
Alemania	1,1	15,8	4,9	29,8	21,3	72,8
España	2,4	7,8	3,7	25,7	15,8	55,4
Francia	1,8	9,3	4,6	25,4	22,5	63,6
Italia	2,0	11,5	4,4	23,7	15,2	56,8
Reino Unido	0,7	8,2	5,2	32,5	22,9	69,4

Fuente: Eurostat (elaboración de García-Serrano y Hernanz, 2014).

La estructura ocupacional del empleo en España difiere notablemente de la europea por su mayor peso de las ocupaciones manuales (sobre todo las menos cualificadas) y su menor peso de las ocupaciones no manuales (sobre todo las más cualificadas). En 1995, en el caso español un 50% de los empleos se clasificaban como ocupaciones no manuales mientras que en el caso europeo dicha proporción superaba el 60% de los empleos. Solo un país grande (Italia) poseía una estructura ocupacional más cercana a la española en este sentido. Por el contrario,

en Reino Unido dicha proporción se acercaba al 70%. Estas diferencias solo son atribuibles en una medida limitada a las diferencias en cuanto a la estructura sectorial.

El cambio operado en las últimas décadas no ha llevado a un acercamiento de las estructuras ocupacionales españolas y europeas. En el caso español, tanto las ocupaciones no manuales como las manuales crecieron entre 1995 y 2007, si bien las primeras lo hicieron a un ritmo mucho más rápido que las segundas

(especialmente que las más cualificadas). Sin embargo, en el caso europeo las ocupaciones no manuales crecieron a un ritmo inferior al español y las manuales cualificadas disminuyeron (especialmente en los países grandes), no así las menos cualificadas, que aumentaron, igual que las ocupaciones de servicios. En cualquier caso, en todos los países sin excepción y a lo largo del periodo 1995-2012, se da la tendencia hacia un aumento de la importancia relativa de las ocupaciones no manuales, aumentando el peso tanto de las más cualificadas como de las menos cualificadas (trabajadores de servicios), pero España sigue manteniendo un peso en el empleo total inferior al europeo en las categorías que agrupan a las ocupaciones no manuales más cualificadas (en particular, en «técnicos de apoyo») y un peso mayor en categorías relacionadas con puestos manuales (tanto cualificados como no cualificados) y en ocupaciones de servicios de baja cualificación.

Desde un punto de vista más técnico, el análisis *shift-share* (que consiste en descomponer la variación del peso en el empleo de cada ocupación en tres componentes: externo o sectorial, interno u ocupacional, y residual) en el periodo 1995-2007 ha dado como resultado que el efecto ocupacional es el predominante en algunos países europeos grandes (Francia, Reino Unido e Italia), suponiendo aproximadamente dos tercios del cambio absoluto total del empleo en dichos países y, en menor medida en España, donde ha supuesto la mitad de dicho cambio. Esto significa que durante el periodo de expansión del empleo se ha producido una reducción relativa de la utilización del trabajo manual frente al no manual en el interior de los sectores productivos, siendo este efecto algo menor en el caso español, donde el efecto sectorial (el cambio en la composición del empleo por sectores productivos) ha sido comparativamente más

intenso que en los países europeos. Esta tendencia ya se había observado en España en periodos anteriores.

La población ocupada española presenta una estructura educativa diferente a la de los países europeos grandes. La característica básica es su gran dualización, con una presencia de cualificaciones elevadas semejante e incluso superior a la de dichos países, pero con un peso de las cualificaciones intermedias muy reducido y una proporción de trabajadores con niveles educativos bajos todavía muy elevada (solo Italia es comparable en este sentido).

La tendencia de cambio de la estructura educativa de la población ocupada también es diferente a la mayoría de los países, ya que España fue durante la expansión de 1995-2007 el único país (junto con Alemania) en que creció el empleo para los trabajadores de todos los niveles educativos, de modo que el número de ocupados con niveles de estudios altos creció mucho más que la media europea pero, al mismo tiempo, aumentó el número de trabajadores con niveles de estudios bajos (aunque este incremento fue relativamente pequeño tanto en España como en Alemania). En el resto de países, el empleo de los trabajadores con estudios elevados creció, mientras que el empleo de los trabajadores con estudios bajos disminuyó de forma apreciable. Esta tendencia «europea» continuó en el periodo recesivo 2008-2013, mientras que en España la destrucción del empleo se concentró precisamente en este grupo pero también en aquellos con estudios medios, mientras que los trabajadores con estudios superiores veían aumentar su ocupación, aunque a un ritmo mucho menor que el observado en el resto de países europeos. Por tanto, el nivel educativo medio de los ocupados ha ido aumentando a lo largo del tiempo, pero este incremento se está realizando en España sin apoyarse en las cualificaciones de carácter intermedio, al menos no en el mismo grado en que se hace en el promedio de los países europeos.

La dualización (polarización) del nivel educativo en la población ocupada no es un fenómeno concentrado en determinadas ocupaciones, sino que, al contrario, es un hecho observable en la mayoría de ellas. De hecho, en España no hay ninguna gran categoría ocupacional en que los trabajadores con estudios medios sean mayoritarios, al contrario de lo que sucede en los países grandes y en el promedio europeo en las categorías que no son ni las no manuales muy cualificadas ni las manuales no cualificadas (es decir, administrativos, obreros cualificados y trabajadores de servicios).

A pesar de ello, en España durante la etapa expansiva se produjo un aumento generalizado del empleo en todas las ocupaciones e independientemente del nivel de estudios, siendo especialmente destacable entre aquellos trabajadores con estudios secundarios y terciarios, cualquiera que fuese la ocupación considerada. Por el contrario, en la recesión se ha producido una destrucción de empleo que se ha concentrado en los trabajadores con estudios bajos (excepto si trabajaban en ocupaciones de servicios) y en las ocupaciones manuales de alta y baja cualificación (cualquiera que fuese el nivel de estudios del trabajador), de la que solo han permanecido al margen los trabajadores con estudios universitarios en ocupaciones no manuales y los trabajadores de servicios (cualquiera que fuese su nivel de estudios).

Por comparación, en el resto de países europeos, en el periodo de expansión se observa un aumento acusado de los trabajadores con estudios superiores, aunque, en general, con menor intensidad que en España, mientras que durante la recesión, Reino Unido es el que muestra un comportamiento más equiparable al caso español, con una destrucción acusada del empleo de la que solo han quedado al margen los trabajadores con estudios terciarios.

Aunque en términos generales la población ocupada española presenta unos niveles de cualifi-

cación relativamente bajos y sesgados hacia los extremos, debe señalarse que esta estructura está fuertemente mediatizada por los trabajadores manuales. De esta manera, la estructura educativa de los trabajadores no manuales se asemeja más a la media de los países europeos grandes, mientras que las grandes diferencias se encuentran entre los trabajadores manuales, donde existe un nivel de cualificación mucho menor. Dentro de las ocupaciones es importante destacar, por un lado, la baja presencia de cualificaciones intermedias en todas las categorías y, por otro lado, el gran número de trabajadores con bajos niveles educativos en las ocupaciones manuales cualificadas (obreros cualificados).

Estos resultados vendrían a indicar que en los países desarrollados (y, en particular, en los países de la Unión Europea y en España) el progreso técnico y la globalización han llevado a una disminución de la demanda de determinado tipo de tareas (las rutinarias, que se pueden mecanizar, como las administrativas y las relacionadas con el montaje), por lo que se produce un incremento de la importancia del empleo en ocupaciones relacionadas con tareas que resultan difíciles de mecanizar (tareas abstractas, como las que realizan los profesionales y los técnicos, y tareas personales no rutinarias, como las que realizan los trabajadores de servicios). Esta tendencia hacia la polarización del empleo en los países europeos ya ha sido señalada por otros autores. En particular, Goos *et al.* (2009) utilizan información referida al empleo privado no agrario de 16 países (incluido España) para el periodo 1993-2006. Cuando analizan todos los países conjuntamente, al nivel de desagregación de 21 grupos ocupacionales, el resultado que obtienen es que el empleo crece más rápidamente entre los puestos mejor remunerados y disminuye más en aquellos que se encuentran en la mitad de la distribución salarial. Este resultado se confirma cuando examinan qué ha sucedido por separado en cada uno de los paí-

ses en el periodo de estudio. Para ello, agrupan todas las ocupaciones en tres categorías: las nueve mejor remuneradas (directores, profesionales y técnicos), las cuatro peor remuneradas (trabajadores de servicios y ocupaciones no cualificadas) y las nueve intermedias (ocupaciones manuales cualificadas, operadores y montadores y trabajadores administrativos). Los datos muestran que el peso de las ocupaciones mejor pagadas ha aumentado en relación con las ocupaciones intermedias en todos los países menos en Portugal y el peso de las ocupaciones peor pagadas también ha aumentado en relación con las ocupaciones intermedias en todos los países.

En el caso de España, Anghel *et al.* (2013) llegan a un resultado similar utilizando información de la EPA a tres dígitos de la clasificación de ocupaciones para el periodo 1997-2012 (distinguiendo entre las etapas expansiva y recesiva) referida al empleo privado total. Sin embargo, hay dos aspectos de sus resultados que merecen destacarse. Primero, aunque se detecta una reducción relativa de las ocupaciones intensivas en contenido rutinario y un aumento de aquellas intensivas en servicios no rutinarios que se encuentran en las partes baja y alta de la distribución salarial, los autores no encuentran evidencia de que las ocupaciones intensivas en tareas abstractas se hayan expandido a lo largo del periodo de estudio (ni siquiera cuando se separa este en dos etapas). Segundo, este proceso de polarización del empleo ha afectado más a los varones que a las mujeres, debido a la mayor concentración de aquellos en puestos con tareas rutinarias. Además, entre los varones, para los más jóvenes (menos de 30 años) se produce una reducción del peso de las ocupaciones con más tareas rutinarias y un aumento del correspondiente a las ocupaciones con más contenido abstracto y, sobre todo, de servicios. Esto no sucede para los varones mayores de 30 años, que permanecen en ocupaciones cuyo peso disminuye, ni para las

mujeres de cualquier edad, que no se ven afectadas por dichos cambios.

4.3.2. Empleo de bajos salarios⁽⁸⁾

Son diversos los factores que explican la importancia del empleo de bajos salarios en una economía. En la medida en que son el precio de un factor productivo, los salarios responden a elementos de oferta y demanda: a la composición de la fuerza de trabajo, a la productividad que aporta el capital humano y tecnológico y a la presión de fuerzas competitivas, tanto internas como externas. El progreso técnico ha llevado también a una cierta polarización de la demanda de trabajo y de la estructura del empleo. Además, la evidencia internacional señala el importante papel de las instituciones laborales en la configuración de la estructura salarial: cuanto más «inclusivas» son, menor es la desigualdad. Dentro de estas, habría que mencionar la legislación sobre el salario mínimo, la cobertura y estructura de la negociación colectiva, las prestaciones sociales dirigidas tanto a desempleados como a ocupados (las conocidas como *in-work benefits*) e incluso los sistemas educativos y de formación profesional en el empleo. La importancia de las instituciones laborales queda demostrada por el hecho de que los países que han experimentado los procesos más intensos de desregulación del mercado de trabajo también han visto aumentar en mayor medida la dispersión salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios.

(8) Esta sección recoge los principales resultados del análisis realizado en Davia (2014). Documento de trabajo 4.2. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

El salario mínimo constituye un suelo salarial que condiciona la distribución; cuando este suelo está cercano a los valores medios de la distribución, la dispersión salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios es menor. Pero hay que tener en cuenta que el papel del salario mínimo en la corrección del empleo de bajos salarios solo es efectivo por encima de ciertos umbrales, de modo que si se encuentra muy por debajo del nivel de pobreza, serían necesarios grandes incrementos en el salario mínimo para que tuvieran algún impacto efectivo en la reducción de la dispersión salarial. En otros casos, sin embargo, los salarios mínimos están muy cerca de la mediana de la distribución y subirlos más no contribuye a reducir significativamente el empleo de bajos salarios. Esto ocurre cuando los empleadores no respetan el salario mínimo como verdadero suelo salarial.

La negociación colectiva también marca la distribución al definir diferencias en los salarios y su evolución por categorías profesionales y recoger además la diversidad de circunstancias específicas a los sectores productivos, de modo que puede ser muy importante en la explicación (y reducción) de la dispersión salarial. Es más influyente cuanto mayor es su cobertura (vinculada a la fuerza/representatividad de los sindicatos) y cuanto más centralizada o coordinada está, porque así puede extender sus efectos a los trabajadores con menor capacidad negociadora. La negociación colectiva permite redistribuir ganancias de productividad desde los sectores, empresas e incluso trabajadores más productivos hacia los menos productivos y reduce el margen que tienen los empleadores para desarrollar políticas discriminatorias. Existe evidencia empírica que corrobora estas relaciones entre diseño institucional y bajos salarios. De nuevo hay que tener en cuenta que, para que la negociación colectiva sea efectivamente una institución correctora del empleo de bajos salarios, es necesario un nivel de cobertura por encima de determinados umbrales que, en los países en vías de desarrollo, no siempre es viable/sencillo.

El sistema de bienestar, articulado a través de prestaciones dirigidas tanto a desempleados como a ocupados, puede influir en la incidencia del empleo de bajos salarios. Algunos autores sostienen que las prestaciones por desempleo deberían de hecho aminorarse en favor de las prestaciones para ocupados. Con este sistema se reducirían el paro y la inactividad a cambio de un aumento del empleo de bajos salarios, «subvencionados» por las administraciones públicas. Otros autores en cambio consideran que, si la protección a los desempleados es suficientemente alta, los empleadores necesitarán ofrecer salarios *dignos* para atraer a los candidatos adecuados a sus vacantes y esta política empresarial corregirá, por sí sola, la incidencia del empleo de bajos salarios. A cambio, puede ser costosa y perder eficacia si las prestaciones por desempleo desincentivan el tránsito del desempleo a la ocupación.

Un último elemento institucional que también podría afectar al empleo de bajos salarios es el sistema de formación: en mercados de trabajo que favorecen la formación en el empleo y la inversión en capital humano financiada por los empleadores sería menor la incidencia del empleo de bajos salarios, al remunerar los empleadores los avances en productividad resultantes de la formación específica para, entre otras cosas, reducir la rotación laboral y sus costes asociados.

¿Cómo es el empleo de bajos salarios en España en comparación con Europa y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo? El perfil del trabajador de bajos salarios presenta patrones comunes en España y en los países europeos: el riesgo de pertenecer a dicho colectivo es mayor entre las mujeres, los jóvenes, las personas con bajo nivel educativo, los trabajadores de industrias manufactureras tradicionales como textil y confección y en algunas ramas de servicios como comercio, hostelería y algunos servicios perso-

nales, quienes trabajan en ocupaciones de baja cualificación, con contratos temporales y a tiempo parcial.

En cuanto a la incidencia del empleo de bajos salarios, en España es semejante a la media de los países de la zona euro (en torno al 14%), siendo inferior a la de algunos países como Alemania, Irlanda, Reino Unido, los países bálticos o los del Este. Sin embargo, dicha incidencia podría estar infraestimada debido a la omisión de las empresas de menos de diez trabajadores en las estadísticas publicadas por Eurostat (datos de la Encuesta de Estructura Salarial, EES). Cuando se utilizan los datos españoles de la EES que incorporan información de dichas empresas, la incidencia aumenta con respecto a la publicada por Eurostat, situándose en el 16,5% en 2002 al 17,5% en 2006 y 20,2% en 2010. Con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), el peso del empleo de bajos salarios se encontraría en un rango del 16-18% a lo largo del periodo 2004-2012.

En el caso español, el modelo productivo contribuye a explicar la dimensión del fenómeno del empleo de bajos salarios: gran parte de los puestos de trabajo que se crean (y se destruyen después con rapidez) son de baja calidad y ciertos sectores de gran peso en el empleo acusan un problema de productividad, fuerte competencia vía precios y un comportamiento cíclico que alimenta una suerte de bulimia en el mercado de trabajo. El marco institucional agudiza el problema, ya que la legislación no termina de corregir un excesivo uso de los contratos temporales, el salario mínimo ha demostrado ser un suelo demasiado bajo y poco vinculante, y el diseño de la negociación colectiva no está orientado a la reducción de diferencias salariales intersectoriales. Además, los cambios en el marco regulatorio surgidos de las últimas reformas laborales, la descentralización de la negociación colectiva y la búsqueda de la flexibilidad laboral no hacen

más inclusivas a las instituciones laborales españolas y favorecen la dispersión salarial.

Por lo que respecta a la evolución en el tiempo, no varía excesivamente. En el caso de los países europeos, la incidencia del empleo de bajos salarios aumentó para unos y disminuyó para otros entre 2006 y 2010, sin encontrarse un patrón claro. En España, se mantuvo relativamente estable durante el periodo expansivo y luego tendió a crecer en la recesión, aunque este aumento parece que se concentró en los primeros años de la crisis. Por tanto, no se ha advertido un agravamiento del problema tan intenso como en principio cabría haber esperado en un contexto de crisis económica, resultando esta evolución en cierto modo paradójica al no corresponderse con la imagen social del deterioro del mercado de trabajo y de la reducción de salarios sufrida por la economía española desde 2008. La explicación podría ser la siguiente.

La incidencia del empleo de bajos salarios depende de la distribución salarial, lo que significa que, si esta se altera, un trabajador puede pasar de una situación de bajos salarios a salarios no bajos (o viceversa) sin que su salario efectivo cambie. Además, debe tenerse en cuenta que la distribución salarial responde tanto a la evolución efectiva de los salarios como a la composición del empleo. Podemos denominar a estos dos componentes «efecto salario medio» y «efecto composición». Pues bien, durante la etapa expansiva, el primero tendió a reducir la incidencia del empleo de bajos salarios porque los salarios reales crecieron más rápidamente en la parte baja de la distribución que en la parte alta, mientras que el segundo tendió a aumentar dicha incidencia porque hubo una intensa creación de puestos de trabajo de baja cualificación y salarios: en términos netos, ambos efectos se cancelaron, por lo que la incidencia del empleo de bajos salarios apenas se modificó. Sin embargo, durante la etapa recesiva, el efecto salario

medio se ha revertido (porque los salarios reales han caído más en la parte baja de la distribución que en la parte alta) de una forma muy intensa, ya que la desigualdad salarial ha crecido rápidamente, a la vez que el efecto composición también ha cambiado de signo (los puestos de trabajo más vulnerables, que se encuentran en los tramos inferiores de la distribución, son los que han desaparecido en mayor medida). Como el primer efecto ha sido más intenso que el segundo, el resultado ha sido un incremento de la incidencia del empleo de bajos salarios.

En cuanto a las condiciones de vida de los trabajadores de bajos salarios, estos viven con mayor frecuencia que el resto de asalariados en hogares con problemas de desempleo, pobreza y privación material. La dualidad en el mercado de trabajo se extiende así a otros ámbitos de la vida y también corre el riesgo de persistir en el tiempo si, como indica la evidencia existente, los trabajadores de bajos salarios tienen dificultades para ascender en la distribución salarial, encauzar sus carreras laborales y asegurar niveles de rentas adecuados en el futuro. La correlación entre el empleo de bajos salarios y la pobreza laboral ha aumentado notablemente durante la crisis económica como resultado del intenso deterioro laboral en los hogares donde hay trabajadores de bajos salarios. De hecho, en España la proporción de personas de 18 a 64 años que trabajan y se encuentran por debajo del umbral de la pobreza ha pasado del 10,2% en 2007 a cifras superiores al 12% en el periodo 2010-2012, mientras que en la Unión Europea (UE27) se ha pasado del 8,4% en 2007 al 9,1% en 2012 (datos de la EU-SILC). Solo Rumanía y Grecia superan los porcentajes españoles del último año.

Esta preocupante tendencia pone también de manifiesto la limitada capacidad del sistema de prestaciones a ocupados y desempleados para reducir las desigualdades originadas en el mercado de trabajo. Los recientes compromisos de ajuste fis-

cal y sus consecuencias en forma de recortes en las políticas sociales dificultan la corrección del riesgo de pobreza en los trabajadores de bajos salarios a través de transferencias sociales. No corregirlo tendrá implicaciones a largo plazo: la desigualdad en los trabajadores adultos hoy puede convertirse mañana en carencias económicas para los jubilados, pero también significa pobreza infantil en los hijos de estos trabajadores, corriendo así el riesgo de trasladarse a las generaciones siguientes.

4.3.3. Desajuste de cualificaciones⁹⁾

Uno de los aspectos que tienen que ver con la relación entre el empleo y las cualificaciones es la posible existencia de desajustes que puedan producirse entre la oferta y la demanda de mano de obra. Este desajuste puede adoptar diferentes formas, que vienen a recoger distintas dimensiones del fenómeno que, en última instancia, puede afrontarse con políticas públicas diferentes. El concepto de desajuste recoge la falta de correspondencia entre las características (en términos de cualificación) de los trabajadores y las necesidades de cualificación de los puestos de trabajo que ocupan en las empresas. Cabe realizar dos distinciones importantes sobre este concepto: entre desajuste «general» y desajustes «parciales»; y entre desajuste «vertical» y desajuste «horizontal».

La posible existencia de un desajuste general se plantea habitualmente en el contexto del debate sobre las causas del desempleo, pero no solo, ya que también aflora en periodos expansivos y de creación neta de empleo. Parte de tres ele-

⁹⁾ Esta sección recoge los principales resultados del análisis realizado en Ramos Martín (2014). Documento de trabajo 4.3. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

mentos clave. En primer lugar, la constatación de una reducción de la demanda de mano de obra poco cualificada (también más cualificada) en ocupaciones manuales (sobre todo, mano de obra industrial, el obrero cualificado y semicualificado típico del sistema de producción fordista), que garantizó el empleo, la mejora económica y la integración social de amplias capas de la población durante los décadas posteriores a la posguerra de la Segunda Guerra Mundial. En segundo lugar, la constatación de que las cifras de paro presentan proporciones muy elevadas de trabajadores poco cualificados (esto sucede tanto en épocas expansivas como recesivas, aunque a distintos niveles). Y, en tercer lugar, el supuesto de que se trata en su mayoría de trabajadores difícilmente «cualificables» y, por tanto, «empleables», debido a su bajo nivel de estudios, a su edad o a otros problemas de empleabilidad, una vez que pierden su puesto de trabajo y pasan al paro.

A partir de estas tres consideraciones, se suele proponer como posible solución la creación de más puestos de trabajo que requieran bajos niveles de cualificación, ya sea mediante la desregulación del mercado de trabajo, ya sea reduciendo el coste de contratación de estos trabajadores (con subvenciones salariales o reducciones de los costes laborales no salariales). Esto plantea el problema de si las características requeridas para los puestos de trabajo poco cualificados que se crean coinciden o no con las que poseen los trabajadores en paro. Por ejemplo, si los nuevos empleos en el sector de servicios requieren unas determinadas habilidades o características que no posee una parte importante de los trabajadores potenciales (como los trabajadores varones adultos que han quedado en paro tras las reducciones de plantilla en determinados sectores tradicionales, en la industria o en la construcción), resulta evidente que, en estos casos, si tales requisitos son realmente fundamentales, las reducciones de unos costes laborales que ya suelen ser bajos no ayudarán en absoluto a resolver el problema.

Otra vertiente de desajuste general tiene que ver con la dificultad que tiene igualar la posesión de una serie de cualificaciones con su uso, de modo que el hecho de poseer unas determinadas cualificaciones no implica automáticamente que se estén aplicando en el puesto de trabajo que se está ocupando. En este sentido, habría desajuste cuando los trabajadores poseen unas cualificaciones que son superiores a las requeridas por los puestos o, visto de otro modo, los puestos de trabajo existentes requieren unas determinadas cualificaciones que son inferiores a las que poseen los trabajadores que los ocupan. En este caso, se estaría produciendo un fenómeno de «sobrecualificación» de los trabajadores (o «infrarequerimiento» de los puestos). Evidentemente, también podría darse el caso de «infracualificación», en el sentido de que hay trabajadores que pueden ocupar puestos con requerimientos de cualificación superiores a los que poseen aquellos.

Esta discusión tiene que ver, sobre todo, con desajustes en el «nivel» de las cualificaciones (desajuste «vertical»), entendidas estas como los conocimientos y las habilidades que se pueden adquirir principalmente en el sistema formal de educación y formación. Sin embargo, el concepto de cualificación es más general, ya que puede englobar tanto otras que se pueden adquirir formal o informalmente en el trabajo y a través de la experiencia laboral (formación en el empleo) como también otro tipo de habilidades que pueden ser importantes para el desempeño de determinado tipo de tareas (como el trabajo en equipo, la comunicación oral o escrita, etc.). En este sentido, un trabajador puede estar «infracualificado» en términos educativos (porque su nivel de estudios es inferior al que se requiere normalmente para realizar un trabajo o al que es habitual para acceder a un determinado puesto) pero puede utilizar la formación específica y la experiencia laboral como elementos sustitutivos de la educación formal para mantenerse en o acceder al empleo.

Otra cuestión es la que tiene que ver con desajustes en los contenidos de las cualificaciones (desajuste «horizontal»). Este tipo de desajuste se ha estudiado principalmente para el colectivo de trabajadores con estudios universitarios y hace referencia a individuos que, teniendo el nivel de cualificación o la cantidad de educación requerida para ocupar un determinado puesto, están trabajando en empleos que no guardan ninguna relación con su campo de estudio (por ejemplo, un ingeniero que trabaja como economista).

Puede haber también desajustes parciales entre la demanda y la oferta de trabajo para ocupaciones específicas o en determinados mercados de trabajo locales. Estos desajustes, además, es probable que aumenten en fases de expansión económica y de crecimiento del empleo. Si, para una ocupación determinada, hay un exceso de demanda, los salarios tenderán a aumentar y el exceso de demanda desaparecerá. Esta solución «de mercado», sin embargo, es probable que tenga costes económicos importantes, que serán distintos según nos encontremos en una economía de pleno empleo o en una economía con paro masivo.

En una economía que estuviera en pleno empleo, los costes se producirían principalmente en términos de inflación. Una elevación de salarios por encima de la media, para una ocupación particular, perturbaría fácilmente las diferencias salariales establecidas y, a través de la imitación, daría lugar a espirales «salarios-salarios». Como ha subrayado siempre el enfoque institucionalista del proceso de determinación de salarios, las ideas de justicia y equidad relativa son fuerzas determinantes muy poderosas de la dinámica salarial. Evitar que se desencadenen estos procesos exige que, a los excesos de demanda, se responda más bien con una oferta de trabajo flexible y adaptada. Para ello, deben detectarse a tiempo estos excesos y ase-

gurar, a través de la formación o facilitando la movilidad geográfica, que las ocupaciones más dinámicas dispongan del número necesario de trabajadores. Este era el objetivo central de las «políticas activas» de mano de obra, tal como se concebían en el denominado «modelo sueco», que eran un complemento esencial de las políticas macroeconómicas para alcanzar al mismo tiempo niveles elevados de empleo y baja inflación.

En una economía con paro masivo, además de estas presiones inflacionistas, la solución de estos desajustes parciales por la vía de aumentos salariales tiene el problema adicional de que genera un menor nivel de empleo (tanto de las ocupaciones relativamente escasas como de las ocupaciones complementarias) que la vía alternativa de asegurar una oferta flexible y adaptada. Esto hace que la detección a tiempo y la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para aumentar la oferta de trabajo para estas ocupaciones en que se pueden producir insuficiencias sea especialmente importante.

Centrándonos en el desajuste general, desde un punto de vista conceptual, este existe cuando se da una discrepancia entre las cualificaciones poseídas por los trabajadores y las requeridas por el puesto de trabajo que ocupan. El problema práctico radica en cómo medir el desajuste. Existen diferentes métodos que han utilizado los diversos autores⁽¹⁰⁾: el método objetivo (*job analysis*), el método subjetivo (autoclasificación) y los procedimientos estadísticos (media y moda).

El problema es que las medidas de desajuste arrojan resultados distintos sobre la importan-

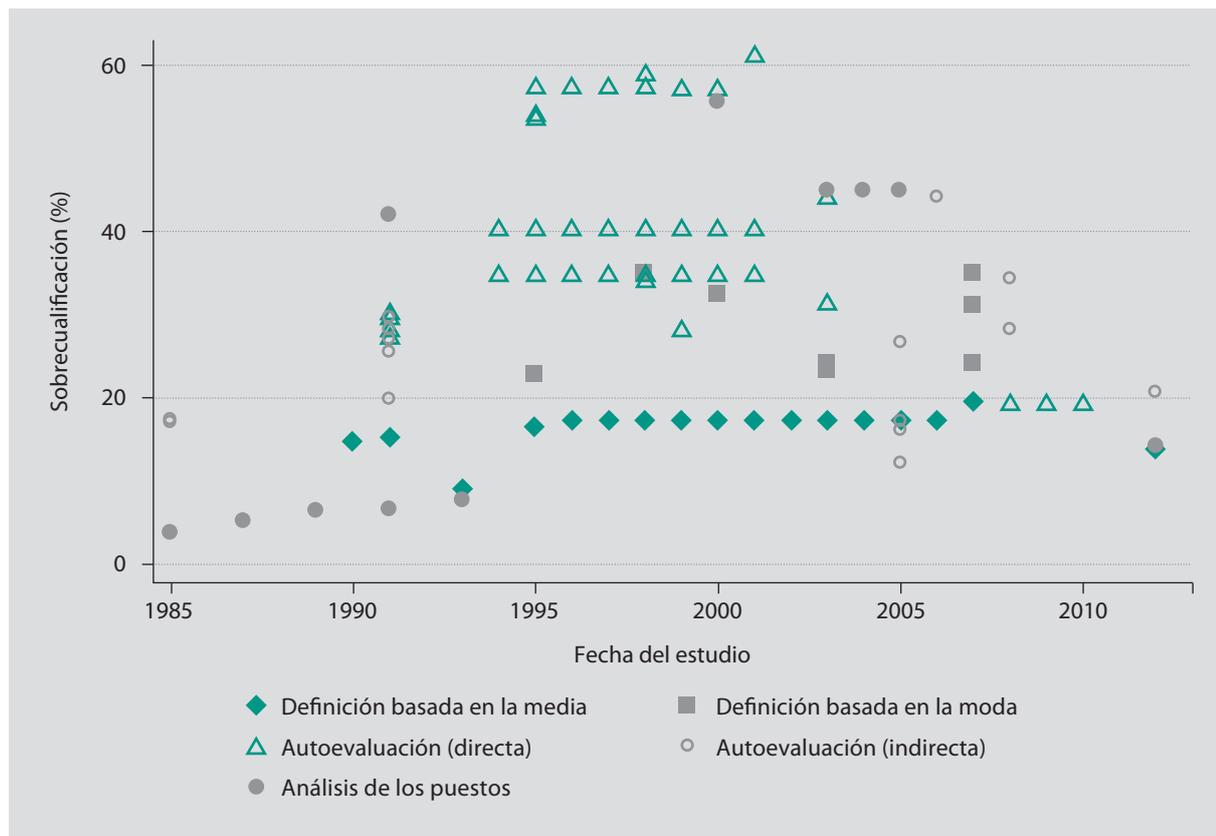
(10) Una descripción de estos métodos, así como de sus ventajas e inconvenientes, puede consultarse en Ramos (2014).

cia del fenómeno. Para ilustrar este problema, puede considerarse lo que sucede con los resultados de los trabajos que han estudiado el caso español desde 1985 hasta 2012: utilizando 118 estimaciones de 35 estudios diferentes, agrupadas de acuerdo con la definición de desajuste utilizada, el resultado es que las estimaciones del fenómeno de la sobrecualificación varían entre un 3% y un 61% y las de la infra-cualificación entre un 3% y un 50% (gráficos 4.1 y 4.2).

Ahora bien, a pesar de esa variabilidad entre diferentes definiciones de desajuste educativo, aparecen rasgos similares constantes dentro de las definiciones más utilizadas cuando se emplean tres bases de datos diferentes para el

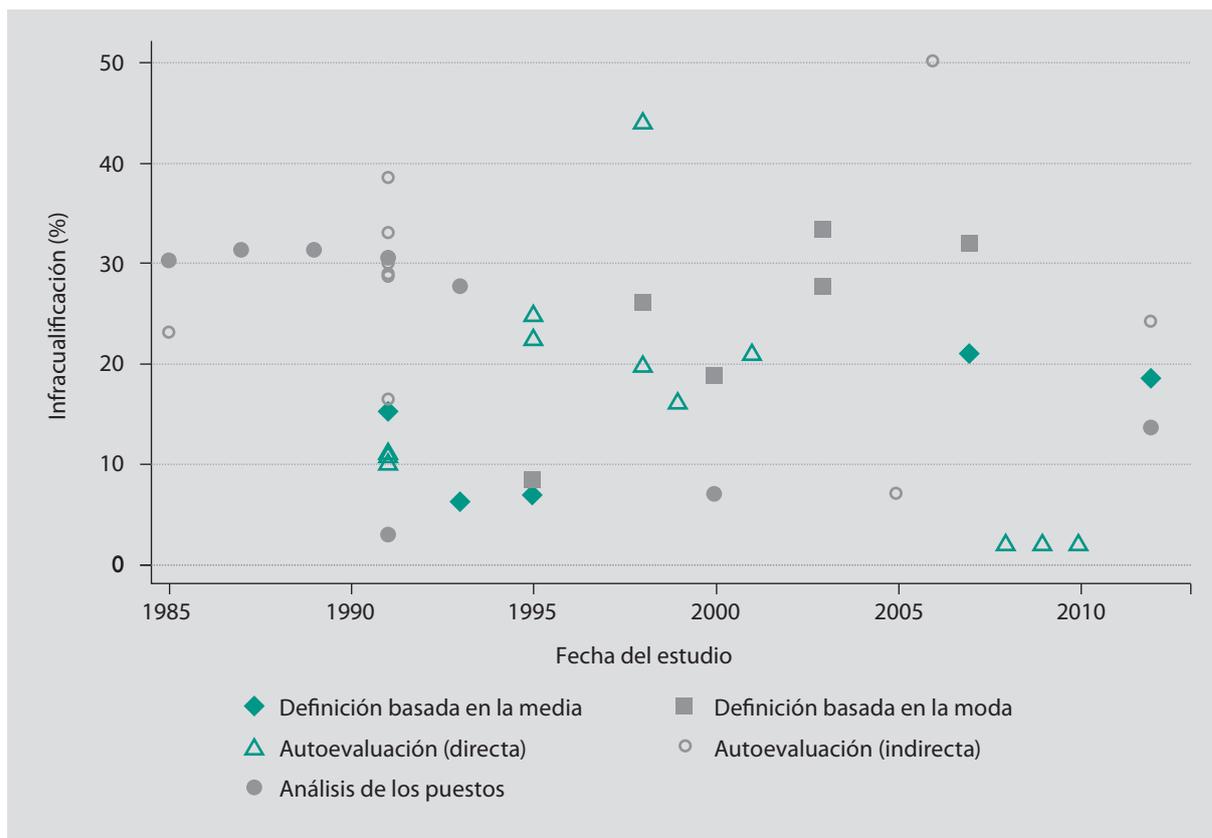
cálculo de las mismas. Las tres fuentes de datos son la Encuesta de Población Activa, que permite analizar un periodo relativamente amplio (de 2000 a 2012) y con un gran nivel de desagregación de ocupaciones y niveles educativos; la Encuesta de Educación a Adultos (Adult Education Survey, AES) de 2007 y 2011, que incluye una información muy rica sobre áreas de estudio y participación de los trabajadores en actividades educativas no formales; y la encuesta del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de Adultos (Programme for the International Assessment of Adult Competences, PIAAC), desarrollada en 2012, que además de puntuaciones en test estandarizados de competencias incluye medidas subjetivas de desajuste educativo.

GRÁFICO 4.1. Incidencia de sobrecualificación en función de la definición de desajuste. Revisión de estudios España, 1985-2012



Fuente: Ramos (2014).

GRÁFICO 4.2. Incidencia de infracualificación en función de la definición de desajuste. Revisión de estudios España, 1985-2012



Fuente: Ramos (2014).

Los resultados (véase Ramos, 2014) indican que el desajuste educativo (en el sentido de la sobrecualificación) de las mujeres suele estar mayoritariamente por encima del de los varones. Esta diferencia suele achacarse a las mujeres que viven en pareja, ya que suelen realizar una búsqueda de empleo condicionada a la del varón con el cual conviven. Mientras que el varón realiza una búsqueda no condicionada a la de su pareja y consigue un cierto grado de calidad en su emparejamiento, ella realiza una búsqueda limitada a aquellas opciones compatibles con la elección del varón con el que convive. Esto disminuye el menú de opciones posibles e incrementa el riesgo de desajuste entre las mujeres.

Cabe destacar también que el porcentaje de personas con sobrecualificación (varones o mujeres) parece tener una cierta tendencia creciente de 2002 a 2012, pasando del entorno de 23% para varones y 31% para mujeres en 2002 hasta un 31% y un 40% en 2012, respectivamente, según la definición del *job-analysis*. Parece existir una tendencia de largo plazo en dicho incremento, ya que es paulatino a lo largo de todo el periodo y no parece acelerarse con la llegada de la crisis. En el mismo periodo, la infracualificación parece seguir una pauta contraria hacia su disminución relativa.

¿En qué situación se encuentra España cuando se compara con los países de su entorno? Utili-

zando una misma medida de desajuste, la conclusión que cabe extraer es que España es uno de los países europeos con una mayor incidencia del desajuste entre los trabajadores con estudios superiores y, cuando se consideran conjuntamente todos los trabajadores, también se caracteriza por unas tasas de sobrecualificación e infracualificación superiores a la media. La mayor presencia de puestos de trabajo temporales (fuertemente asociados a menores requerimientos educativos y de cualificación) es uno de los factores a los que suele achacarse este peor resultado relativo del desajuste en España.

En definitiva, el desajuste educativo (en especial, la sobrecualificación) es un fenómeno generalizado en países de nuestro entorno, si bien en España el fenómeno tiene una incidencia mayor. Lo que puede ser más preocupante es que la tendencia temporal es hacia el incremento de la sobrecualificación, sin que esta pauta creciente parezca ser diferente en la expansión y en la recesión. Se trataría, pues, de un fenómeno de largo plazo y no relacionado con cuestiones cíclicas.

Dado que el nivel educativo y las posibilidades de formación han ido en aumento, la pauta creciente de la sobrecualificación tiene que responder bien a que hay un déficit permanente y ligeramente creciente de creación de puestos cualificados en España o bien a que la educación universitaria es la que proporciona algún tipo de cualificación que es la que de verdad se está demandando por parte de las empresas en multitud de puestos de trabajo que están bajo la etiqueta de «no cualificados» pero que en realidad van requiriendo paulatinamente capacidades que los universitarios han aprendido con mayor probabilidad que el resto de trabajadores.

Ambas posibles explicaciones no se excluyen entre sí, pero la alteración del contenido de más

y más ocupaciones en relación con el cambio técnico es un fenómeno de largo plazo que podría muy bien ser el causante de este fenómeno. Esta alteración de las tareas de las ocupaciones hace que cada vez más ocupaciones tradicionalmente consideradas como no cualificadas requieran del uso de dos tipos de capacidades que antes solo eran propias de los trabajos cualificados (Levy y Murnane, 2004): razonamiento experto (capacidad para resolver problemas para los cuales no se cuenta con soluciones rutinarias) y comunicación compleja (capacidad para persuadir, explicar y transmitir una determinada interpretación de la información). De todos los niveles educativos, el nivel universitario, parcialmente el nivel secundario de educación postobligatoria (bachillerato) y la formación profesional en su respectivo ámbito de especialidad profesional, son los niveles que transmiten este tipo de capacidades clave en el nuevo mercado de trabajo. Así pues, el incremento tendencial de la sobrecualificación podría estar respondiendo a la forma en que las empresas resuelven el problema de encontrar trabajadores que tengan capacidades útiles para las nuevas tareas que se requieren en el día a día de la producción de bienes y la prestación de servicios.

¿Qué nivel de importancia cabe otorgar a la interpretación alternativa de un aumento del «infraempleo», es decir, que las empresas españolas tiendan a crear «demasiados» puestos no cualificados aunque existan muchos trabajadores cualificados disponibles? El análisis de secciones anteriores llevaría a minimizar su relevancia, ya que se detecta una tendencia general a que las empresas demanden relativamente más mano de obra cualificada (tendencia coherente con lo que sucede en todas las economías desarrolladas). Así pues, aunque España pueda estar creando más puestos no cualificados que otras economías desarrolladas, esto no supone una rup-

tura de la pauta mencionada de incrementar la demanda de mano de obra cualificada, de manera coherente con un progreso tecno-

lógico sesgado en el uso de cualificaciones hacia los puestos que requieren más cualificación.

4.4. Crisis de empleo y bloqueo de entrada en el mercado de trabajo⁽¹¹⁾

En los apartados anteriores se ha llevado a cabo un examen de las cuestiones relacionadas con la evolución del mercado de trabajo y las cualificaciones que se centraba en el análisis de tendencias a medio y largo plazo, tratando en la medida de lo posible de comparar la evolución de España con la de los países de su entorno. En la presente sección vamos a centrarnos exclusivamente en el caso español y sobre todo en el impacto de la reciente recesión (2008-2013), pero utilizando una metodología distinta (el método de cohortes ficticias), que posibilita hacer hincapié en el análisis generacional del mercado de trabajo (lo que permite ver el impacto diferencial de la crisis en los jóvenes y en los mayores a lo largo de su biografía laboral) pero sin olvidar hacer también un examen en términos de la cualificación de los trabajadores y distinguiendo ciertos colectivos (varones y mujeres, nativos e inmigrantes).

El punto de partida consiste en entender la situación actual del mercado de trabajo español como una situación en la que la entrada al mercado de trabajo está «bloqueada». Frente a la visión popular que caracteriza una recesión como un periodo de elevado paro debido al aumento de los flujos de salida del empleo (por la existencia de más despidos y/o la no reno-

vación de contratos temporales), lo que en realidad caracteriza la intensidad de una crisis es la caída de los flujos de entrada al empleo, es decir, cuánto caen las contrataciones y por cuánto tiempo permanecen en niveles relativamente bajos. Lo que muestran los datos (de la Encuesta de Coyuntura Laboral) es que la intensidad de las crisis en España se ha reflejado en una caída de los flujos de entrada en y de salida del empleo. Las altas de contratos indefinidos pasaron de 2,5 millones en 2006 a 1,4 en 2012; de la misma forma, las bajas cayeron de 2 millones en 2007 a 1,6 en 2012. Ocurre lo mismo en términos de contratación temporal: las altas disminuyeron de algo más de 9,5 millones en 2007 a 5,5 millones en 2012 y las bajas de poco más de 9,5 millones a 5,8 millones. El resultado es que el número de efectivos laborales descendió en 2,4 millones entre 2007 y 2012.

Esto significa que aquellos que por primera vez entran en el mercado de trabajo durante los años de crisis tienen grandes dificultades para encontrar un empleo y aquellos que lo pierden tienen también graves problemas para ser contratados de nuevo. Para los primeros, que son los jóvenes, la caída de las contrataciones suele paliarse con prolongaciones de los estudios, algo que se vuelve cada vez menos práctico conforme se prolonga una recesión (como en el caso de la actual). Para los segundos, la caída de las contrataciones significa que sus duraciones en el desempleo se prolongan, aumentando no solo el volumen de paro sino también la proporción de parados de larga duración, erosionando su

⁽¹¹⁾ Esta sección recoge los principales resultados del análisis realizado en Malo y Cueto (2014). Documento de trabajo 4.4. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

capital humano y haciendo más difícil la vuelta a un empleo cuando llegue la recuperación.

El que la contratación sea el gran problema, desde una perspectiva de los flujos del mercado de trabajo, muestra también que los grandes afectados son todos aquellos que durante una recesión están «en el margen» de ser contratados. La distribución de estos por edades no es aleatoria, pues al estar los jóvenes, por su edad, en pleno proceso de integración laboral se ven muy afectados por las crisis, lo cual otorga a estas un marcado carácter generacional. Cuando las crisis se prolongan y profundizan, el proceso de integración en el mercado de trabajo se vuelve muy difícil y aparece la posibilidad de que esos problemas acaben generando impactos negativos a largo plazo sobre las carreras laborales. Aunque un mayor nivel de estudios en general facilita la integración laboral (la contratación), todos los jóvenes (en mayor o menor medida) van a verse severamente afectados por la caída de la contratación, ya que todos ellos están en esa primera fase de la vida laboral.

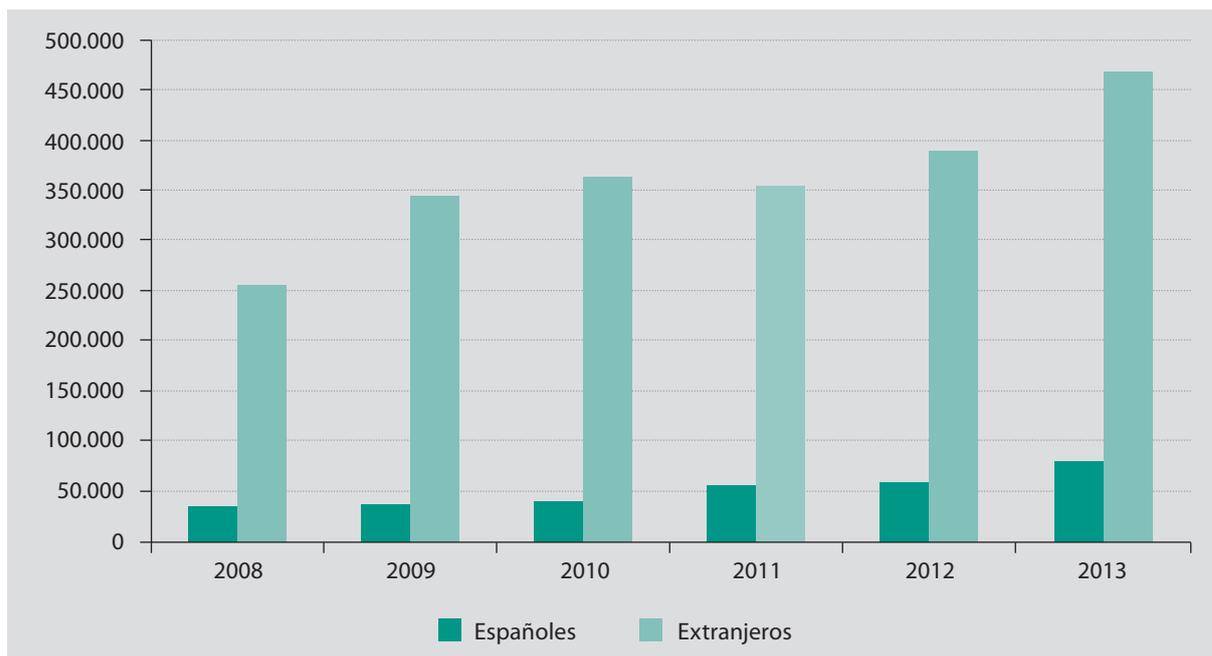
Por otro lado, hay que tener en cuenta que aquellos trabajadores con productividad más baja (los menos cualificados) van a verse también más afectados por una crisis. Al terminar una expansión, son los primeros trabajadores de los que una empresa prescindirá. Por tanto, quedan «en el margen» de ser contratados en el momento en el que la contratación comienza a caer. Así, los trabajadores de baja cualificación (que pertenecen a generaciones menos jóvenes) van a tender a sufrir más y por más tiempo los problemas de desempleo asociados a una recesión.

Pero, además, algunas características del mercado de trabajo español exacerban estos procesos generales. La gran extensión de la temporalidad facilita el ajuste de las empresas a los vaivenes del ciclo económico, permitiendo

que muchos trabajadores queden sin empleo, y a la búsqueda de una nueva contratación justo al comenzar una crisis. En el caso de la actual recesión el ajuste de empleo vía temporalidad se aprecia especialmente en la caída de las altas, como se ha dicho antes: el mercado de trabajo es ahora más grande que a finales de los noventa y, sin embargo, la cantidad de contrataciones (tanto temporales como indefinidas) es prácticamente la misma que entonces.

A la temporalidad se añade también un factor que transformó el mercado de trabajo español desde principios de los años noventa: la inmigración extranjera. Los inmigrantes, al ser nuevos entrantes en el mercado de trabajo, potencialmente pueden ser de los más afectados por una fuerte caída de la contratación, a lo cual se añade, cuando son irregulares, su mayor participación en la economía sumergida, así como la ausencia de otros mecanismos de integración que les proteja, por otro lado, se trata de una parte de la población con mayor propensión a la movilidad geográfica, no solo dentro del país, sino que también puede considerar con mayor facilidad la posibilidad de abandonar el país cuando pierden su empleo y hay escasas posibilidades de encontrar otro. Para ilustrar este punto, el gráfico 4.3 ofrece el flujo de emigración con destino al extranjero distinguiendo según nacionalidad (española y extranjera) para el periodo 2008-2013, de acuerdo con los datos de la Estadística de Migraciones del INE. Puede verse que las salidas de España han aumentado en ambos colectivos pero los niveles son mucho más elevados entre los de nacionalidad extranjera. Dentro de este último grupo, la mayoría (en torno al 95%) nacieron fuera de España, mientras que entre los españoles la mayor parte (76% en 2008, 66% en 2013) nacieron en España. Además, el grueso de las salidas se concentra en las edades centrales de la actividad económica, es decir, 25-44 años.

GRÁFICO 4.3. Flujo de emigración con destino al extranjero según nacionalidad España, 2008-2013



Fuente: Estadística de Migraciones del INE.

Así pues, la relevancia del análisis generacional del mercado de trabajo tiene mucho que ver con entender la situación actual del mercado de trabajo como una situación en la que la entrada al mercado de trabajo está «bloqueada». Pero precisamente esta situación de bloqueo nos debe llevar a hacer también un análisis en términos de los estudios o la cualificación de los trabajadores, lo cual mostrará los problemas de generaciones menos jóvenes. Las características propias del mercado de trabajo español deben tenerse en cuenta en el análisis generacional y por nivel de estudios. Por un lado, la extensión de la temporalidad exacerbaba potencialmente muchos de los problemas señalados. Por otro lado, la inmigración genera una especie de «margen adicional» en el mercado de trabajo, dando lugar a una movilidad mucho mayor que la de los trabajadores nativos.

Los resultados del análisis empírico por generaciones a lo largo del tiempo muestran que,

en cuanto al colectivo de los españoles nacidos en España, la crisis económica supone una reducción de unos 15 puntos porcentuales en la tasa de empleo de los hombres nacidos en 1961-1965 (gráfico 4.4). Para las cohortes de varones más jóvenes, la pérdida de empleo es menor, pero se observa (especialmente en los nacidos en los ochenta y los noventa) que no llegan a alcanzar las tasas de empleo máximas de las generaciones previas a sus mismas edades. Por ejemplo, los nacidos en 1976-1980 alcanzan el 82% a los 27-31 años, lo que supone no llegar al 90% que superaban generaciones previas. El efecto de la crisis sobre el empleo de las mujeres no se ha notado tanto como en el caso de los varones en cuanto a la reducción de las tasas de empleo pero ha supuesto un freno considerable a su incremento en el tiempo (gráfico 4.5). Además, por niveles de estudio se observa que las tasas de empleo máximas son mayores cuanto más elevado es

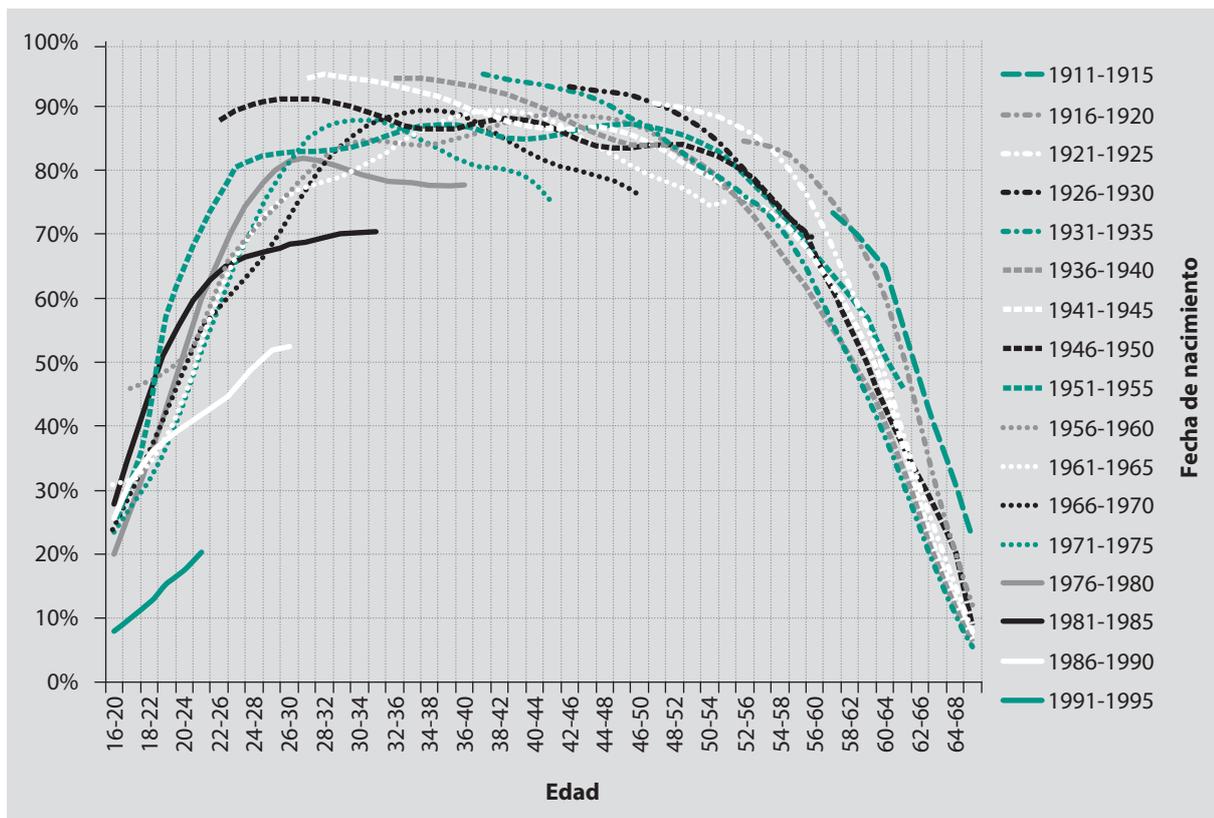
el nivel de cualificación, a la vez que es menor la caída del empleo como consecuencia de la crisis.

En cuanto a la evolución de la temporalidad dentro de la vida laboral, es bastante conocido que la vía más habitual de entrada al mercado de trabajo de los jóvenes es la contratación temporal. Esto se manifiesta en unas tasas de temporalidad absoluta (sobre la población total de cada colectivo de edad) del 30% entre los 21 y los 28 años. La crisis ha reducido las tasas de temporalidad absoluta. Sin embargo, esto no debe interpretarse como un aumento de la importancia de los contratos indefinidos y las carreras laborales estables, sino como la expulsión del mercado de trabajo (en términos de mayor desempleo) de quienes tienen una

posición más débil en el mismo y una mayor dificultad de entrada para quienes buscan su primer empleo.

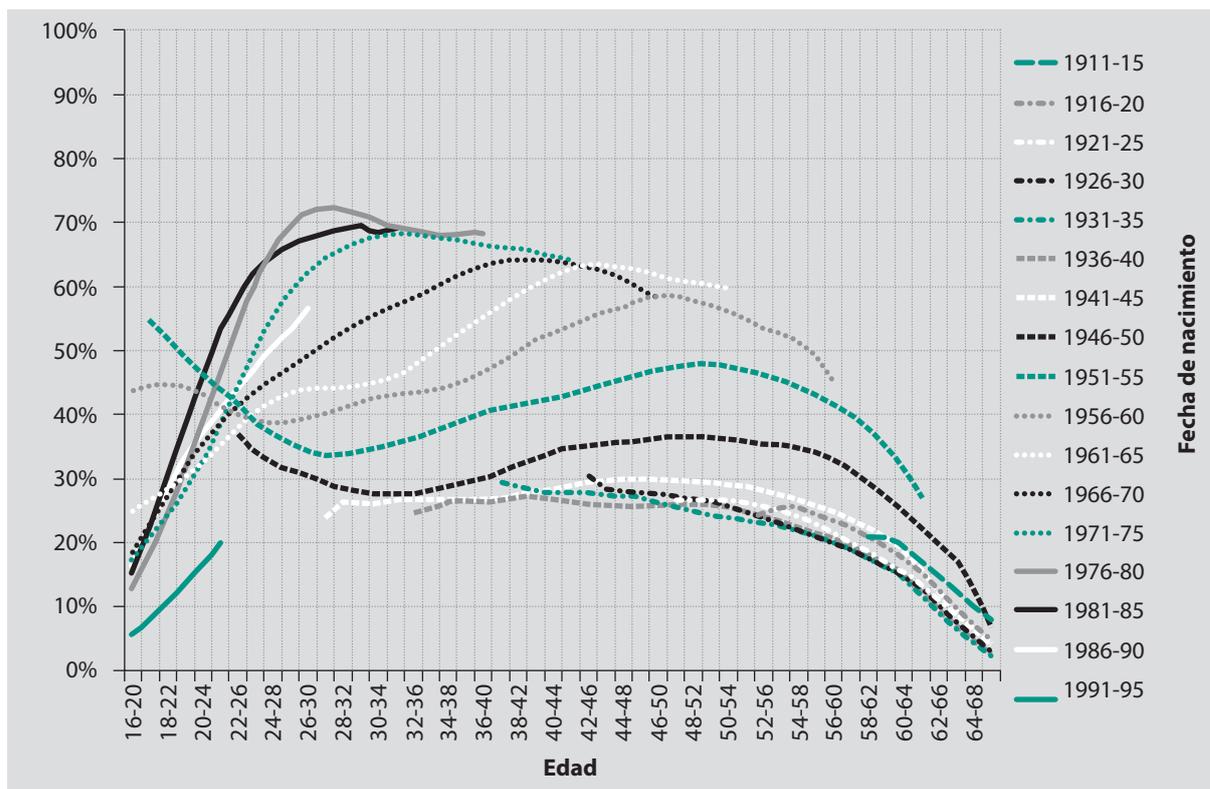
El análisis más detallado de la trayectoria laboral de algunas cohortes (las nacidas en 1976-1980 y en 1981-1985) muestra que el contrato temporal es la vía de entrada al mercado de trabajo. Para esas mismas cohortes, a partir de los 24-28 años comienza una transición al empleo indefinido. No obstante, la crisis ha contribuido a la destrucción de empleo temporal a la vez que ralentizaba el tránsito a la contratación indefinida y aumentaba el desempleo y muy ligeramente la inactividad. En estas cohortes, los efectos descritos de la crisis sobre la integración laboral son similares para hombres y para mujeres.

GRÁFICO 4.4. Tasa de empleo de los hombres según cohortes



Fuente: EPA (elaboración de Malo y Cueto, 2014).

GRÁFICO 4.5. Tasa de empleo de las mujeres según cohortes



Fuente: EPA (elaboración de Malo y Cueto, 2014).

Si tomamos como punto de comparación las generaciones que estaban entrando en el mercado de trabajo durante la crisis de finales de los setenta y primera mitad de los ochenta del siglo pasado, las tasas de empleo de esas generaciones se vieron severamente afectadas durante muchos años. De hecho, la generación de hombres españoles nacidos en 1961-1965 solo alcanzó una tasa de empleo del 80% cuando llegaron a los 30 años de edad, cuando generaciones previas habían alcanzado esa misma tasa del 80% en torno a los 25 años. En cuanto a generaciones posteriores, la última generación que consiguió un 80% de tasa de empleo fue la de hombres nacidos en 1976-1980, que la ha vuelto a perder una vez superados los 30 años de edad.

Así pues, como la recesión se caracteriza por una fuerte caída de las contrataciones, los jóvenes se

ven muy afectados porque se encuentran casi por definición «en el margen de ser contratados». Ahora bien, precisamente porque lo que sucede es una brusca e intensa caída de las contrataciones, la recesión también ha afectado severamente a generaciones no tan jóvenes que no habían terminado su proceso de integración laboral, debido a la dilatación de este por el extenso uso de los contratos temporales en España. Además, todos los grupos de trabajadores con mayores tasas de rotación, como los que tienen menor cualificación y los inmigrantes extranjeros, se han visto muy afectados por la crisis, debido a su mayor probabilidad de encontrarse en la situación de volver a ser contratados (normalmente asociada también a una mayor temporalidad). En particular, respecto al efecto de la crisis sobre los inmigrantes extranjeros, en el caso de los hom-

bres, la caída de la tasa de empleo ha afectado intensamente a todos, con independencia de su país de nacimiento. Para las mujeres la reducción ha sido menor que para los hombres y se ha concentrado en las nacidas en América Latina y el resto de Europa (no comunitarias).

Y a diferencia de lo que pueda haber sucedido en otras crisis, las mujeres han sufrido relativamente menos el impacto de la crisis en sus tasas de empleo, si bien partiendo de valores más bajos de tasas de empleo que los hombres y con una mayor importancia relativa de la inactividad. Este fenómeno se ha dado tanto entre las mujeres españolas como entre las inmigrantes extranjeras, aunque entre estas últimas hay diferencias muy significativas en función del origen geográfico.

Parece bastante claro que la dilatación del proceso de integración laboral generada por la temporalidad ha incrementado la vulnerabilidad de

los jóvenes ante una crisis tan intensa y prolongada como la actual. Pero no solo la de ellos, sino también la de todos los demás trabajadores que están «en el margen» de ser contratados, como los trabajadores con menos formación, los cuales experimentan descensos en sus tasas de empleo incluso en las generaciones que en la actualidad están por debajo de los 50 años de edad. Estos trabajadores van a sufrir previsiblemente periodos mucho más largos de desempleo y muchos de ellos proceden de un sector (la construcción) que ya no va a generar tantas contrataciones como generó en la época de la burbuja inmobiliaria. Para estos parecería más adecuado el apelativo de «generación perdida» porque realmente han perdido su sector e incluso la cualificación que hubieran podido acumular desempeñando ocupaciones propias del mismo y que seguramente son útiles en muy pocos otros sectores. Resulta muy difícil imaginar que puedan volver al empleo a corto plazo cuando se recupere la contratación.

4.5. Conclusiones

La evolución de la demanda de mano de obra generada por la economía española pone en evidencia que nuestra economía participa de la tendencia general en las economías desarrolladas de una mayor necesidad de mano de obra más cualificada. Compartiendo algunas de las causas que generan esta mayor necesidad de cualificación con estos países, como el cambio tecnológico y el proceso de globalización, el caso español presenta ciertas peculiaridades que han ayudado a este incremento general de la ocupación de trabajadores más cualificados.

Algunos de estos «hechos diferenciales», como la reducción de la ocupación agraria y el desarrollo del aparato administrativo, parece que ya no van a poder ejercer una gran influencia sobre los niveles de empleo en la medida en que se trata

de procesos consolidados. Más difícil parece pronosticar cómo van a evolucionar los procesos de ajuste en la industria española e incluso en los sectores vinculados con el Estado del bienestar. Ambos procesos son relevantes, puesto que la economía española ha sufrido un adelgazamiento del peso del sector industrial de gran magnitud en las últimas décadas y es difícil contemplar que vaya a poder seguir creando muchos nuevos puestos de trabajo en educación y sanidad, sectores en los que España todavía se encuentra en niveles inferiores a los del resto de los países de la Unión Europea.

Este proceso de crecimiento relativo de las ocupaciones más cualificadas está provocando que la estructura ocupacional española se asemeje paulatinamente a las de los países más desarro-

llados, si bien no debe olvidarse que todavía se perciben claras diferencias.

El conjunto de los sectores manufactureros no parece capaz de crear directamente un número elevado de puestos de trabajo, aunque todavía puede desempeñar un papel clave como generador de trabajo en el sector servicios y como motor de desarrollo económico. En este sentido, su estructura ocupacional y la evolución que ha seguido en las últimas dos décadas parecen indicar que las empresas manufactureras podrían llevar a cabo de manera general estrategias competitivas basadas en elevados niveles de investigación y desarrollo porque, aunque en este sector siguen teniendo un peso mayoritario los trabajadores manuales cualificados y no cualificados, estos pierden peso en las plantillas y los trabajadores asociados a niveles de cualificación elevados han ido incrementando paulatinamente su importancia (no solo durante la recesión sino también en el periodo expansivo anterior).

Estas tendencias observadas en el sector manufacturero podrían verse complementadas por una tendencia en el subsector de «servicios a las empresas» a mostrar una dinámica muy fuerte de creación de empleo muy cualificado. Aunque es evidente que este subsector se ha mostrado muy dinámico y los niveles de empleo asociados a los trabajos más cualificados han aumentado sensiblemente (durante la expansión), se observa que los trabajadores no cualificados de los servicios representan una parte muy importante del empleo total del sector y que su peso en este total es creciente, resultado influido por el hecho de que la hostelería y el comercio tienen una estructura ocupacional sesgada hacia cualificaciones de tipo medio-bajas. En el resto de los subsectores de servicios (colectivos), las tendencias son claramente hacia estructuras ocupacionales en las que es mayor el número de trabajadores cualificados. De todos modos, resulta difícil saber dónde va a recaer la consolidación

de este proceso, teniendo en cuenta el ajuste en el empleo que se ha producido en los últimos años en las ramas de educación, sanidad y administración pública. Si estas ramas mostrasen unas tendencias de crecimiento más dinámicas en el futuro, ello podría ayudar a reducir el diferencial existente con respecto a la media de los países de la Unión Europea.

¿Cuál es la situación de la economía española en comparación con la de los países (grandes) europeos en lo que se refiere a los resultados de su mercado de trabajo desde el punto de vista de la generación de empleo y en relación con las cualificaciones? A pesar de los aparentes cambios acaecidos en los últimos veinte años, podemos hacer nuestro el análisis realizado en Alonso *et al.* (1996) que se refería a la situación a mediados de los años noventa. Estos autores ponían de manifiesto dos aspectos. Por una parte, la economía española utilizaba menos trabajo que la media europea y existía una debilidad en la generación de empleo, debilidad que tenía que ver con los cambios en la estructura productiva y con la composición factorial diferente de los sectores españoles. Por otra parte, la estructura ocupacional y de nivel de estudios del factor trabajo español era a principios de los años ochenta muy diferente a la media europea y, a pesar de los cambios que sucedieron durante los años ochenta y principios de los noventa, no se produjo un acercamiento significativo de España a la media de los países europeos. En cuanto al primer aspecto, se dio una lenta convergencia ocupacional, aunque algunos sectores seguían divergiendo sustancialmente. En cuanto al segundo aspecto, se progresó más rápidamente, pero la estructura productiva no fue capaz de integrar el mayor nivel de estudios de la población.

Estos resultados se pueden extender a lo que ha sucedido en los últimos veinte años. La razón de ello puede encontrarse en la posición que viene ocupando la economía española en la división

internacional del trabajo desde hace décadas y en el modelo de desarrollo económico que se ha seguido en los últimos años, que no ha alterado significativamente dicha posición. Así, puede decirse que en España, como en los países de la Unión Europea, se está produciendo un fenómeno de polarización del empleo, que podría tener un efecto diferencial en el caso español debido a que su economía ha ido especializándose en actividades de servicios de bajo valor añadido y en actividades industriales en donde predominarían las labores fabriles frente a las profesionales y técnicas (más «montaje» que «investigación e innovación»).

En particular, la industria española estaría concentrada en lo que llamaríamos una «economía de montaje» y la especialización de las empresas sería en las fases del proceso en que simplemente se finaliza el producto para introducirlo en el mercado (en cambio, aquellas fases de investigación de nuevos productos o procesos, desarrollo de prototipos, etc., quedarían fuera, en términos generales, de su esfera de actuación). En este sentido, debe tenerse en cuenta que un porcentaje importante de los trabajadores manuales (en puestos con contenido rutinario) realiza sus actividades en el sector industrial que, cabe recalcar, es un sector ampliamente expuesto a la competencia internacional. Esta especialización marca el tipo de cualificaciones que genera la estructura productiva española y que se refleja en una estructura ocupacional que desde hace décadas presenta un peso menor de los puestos con contenido abstracto y un peso mayor de los puestos con contenido rutinario y de servicios.

En cuanto a los niveles de capital humano de la población en edad de trabajar, hemos visto que España todavía tiene claros déficits respecto a los países de nuestro entorno que, aunque en menor medida, también se pueden observar entre la población joven. En este grupo poblacio-

nal se observa cierta tendencia a la polarización entre muy cualificados y poco cualificados. Asimismo, también cabe destacar las dificultades de integración en el mercado de trabajo de los más cualificados (el fenómeno de la sobrecualificación se encuentra muy extendida, más que en la media de los países europeos). Estas dificultades se van reduciendo con la edad, lo que parece indicar que estamos ante un problema de transición, aunque el hecho de que la incidencia de la sobrecualificación sea tan elevada en términos transversales (en un momento dado) indica que hay un cierto componente «permanente» (no transitorio) en dicho fenómeno. En cualquier caso, la larga transición comporta en sí misma un elevado despilfarro de recursos. Además, si la transición se resuelve a base de que los más cualificados vayan reduciendo sus expectativas y acaben aceptando empleos con menores requerimientos, ello daría lugar a procesos de frustración profesional y de falta de motivación, que en definitiva sería otra manera de malgastar recursos públicos y privados.

En todo caso, el sistema educativo parece ir por delante de las necesidades de formación que plantea el sistema productivo. En efecto, parece que en las dos últimas décadas el aumento de los niveles de formación de la población ocupada ha superado las necesidades que cabría haber previsto y, de proseguir las tendencias actuales del sistema educativo, lo que parece probable, no parece que vayan a surgir graves carencias educativas en los próximos años, al menos de forma general. Subsistirá el problema de la falta de personas con cualificaciones intermedias, problema histórico que las sucesivas reformas educativas han intentado abordar sin grandes éxitos. No obstante, la persistente y creciente sobrecualificación también llama a la necesidad de intentar extender a los niveles no universitarios capacidades clave relacionadas con el cambio técnico (la solución de problemas con procedimientos no rutinarios y la transmisión de infor-

mación de modo efectivo), ámbitos en los que España suele obtener peores resultados en los estudios PISA en comparación con otros países

y que muestran una falta de adaptación preocupante de nuestro sistema educativo a pesar de las reformas realizadas.

4.6. Bibliografía

ALONSO, E.; COLLADO, J. C., y MARTÍNEZ, M. I. (1996): *El empleo en España y Europa: un análisis comparado por sectores*, vol. III, Madrid: Fundación Argenta-Visor Distribuciones, Colección Economía Española.

ANGHEL, B.; DE LA RICA, S., y LACUESTA, A. (2013): «Employment polarization in Spain along the cycle 1997-2012», *IZA Discussion Paper Series*, n.º 7816.

AUTOR, D., y DORN, D. (2009): «This job is “getting old”: measuring changes in job opportunities using occupational age structure», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, n.º 99(2), pp. 45-51.

— y DORN, D. (2013): «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, n.º 103(5), pp. 1553-1597.

— LEVY, F., y MURNANE, R. (2003): «The skill-content of recent technological change: an empirical investigation», *Quarterly Journal of Economics*, n.º 118, pp. 1279-1333.

BOYER, R. (comp.) (1987): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DAVIA, M. A. (2014): *Evolución del empleo de bajos salarios en España*, Documento de trabajo 4.2. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

FRANKEL, J., y ROMER, D. (1999): «Does trade cause growth?», *American Economic Review*, n.º 89, pp. 379-399.

GARCÍA SERRANO, C., y HERNANZ, V. (2014): *Cambio sectorial, ocupacional y de cualificaciones en España y en Europa*, Documento de trabajo 4.1. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

GOOS, M.; MANNING, A., y SALOMONS, A. (2009): «Job polarization in Europe», *American Economic Review Papers and Proceedings*, n.º 99(2), pp. 58-63.

JUHN, C. (1999): «Wage inequality and demand for skill: evidence from five decades», *Industrial and Labor Relations Review*, n.º 52(3), pp. 424-443.

KATZ, L., y AUTOR, D. (1999): «Change in the wage structure and earnings inequality», en Ashenfelter, O., y Card, D. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, pp. 1463-1555. North-Holland: Amsterdam.

LEVY, F. L., y MURNANE, R. J. (2004): *The new division of labor. How computers are creating the next job market*, pp. 1463-1555, Princeton University Press.

MALO, M. A., y CUETO, B. (2014): *El bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo español durante la recesión: ¿Solo un problema de los jóvenes?*, Documento de trabajo 4.4. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

MANNING, A. (2004): «We can work it out: the impact of technological change on the demand for low-skilled workers», *Scottish Journal of Political Economy*, n.º 51(5), pp. 581-608.

MAZZOLARI, F., y RAGUSA, G. (2007): «Spillovers from high-skill consumption to low-skill labor markets», *IZA Discussion Paper*, n.º 3048.

OCDE (2011): *Divided we stand. Why inequality keeps rising?*, París: OCDE.

— (1996): *Employment and growth in the knowledge-based economy*, OECD Documents, París: OCDE.

PAPACONSTANTINO, G. (1995): «Globalisation, technology an employment: characteristics and trends», *STI*, n.º 15.

RAMOS MARTÍN, M. (2014): *Desajustes en las medidas de desajuste educativo: ¿Importa la definición de infra- y sobre cualificación?*, Documento de trabajo 4.3. para el VII Informe FOESSA. Accesible en: www.foessa.es/informe Capítulo 4.

SACHS, J., y WARMER, A. (1995): «Economic reform and the process of global integration», *Brookings Papers on Economic Activity*, n.º 195(1), pp. 1-118.

STALK, G. (1988): «Time: the next source of competitive advantage», *Harvard Business Review*, julio-agosto.

WOOD, A. (1994): *North-South trade, employment and inequality. Changing fortunes in a skill-driven world*, Oxford: Clarendon.

— (1998): «Globalisation and the rise in labour market inequalities», *Economic Journal*, n.º 108(450), pp. 1463-1482.