

CARLOS PRIETO (COORD.), MARÍA ARNAL,
MARÍA CAPRILE, JORDI POTRONY,
LA CALIDAD DEL EMPLEO EN ESPAÑA.
UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA.
Ministerio de Trabajo e Inmigración,
Madrid 2009

Albert Recio Andreu ¹

Dep. Economía Aplicada
Universitat Autònoma de Barcelona

En tiempos de debate sobre el mercado laboral los trabajos rigurosos que aportan reflexión e información son más necesarios que nunca. La obra que comentamos es una buena muestra de ello pues incluye una revisión de uno de los tópicos actuales sobre el empleo, el de su calidad, y aporta un importante trabajo empírico sobre tal cuestión. Un análisis empírico que echa una nueva y novedosa luz sobre el tan debatido tema de la segmentación del mercado laboral español.

La obra esta dividida en cuatro partes. La primera (capítulos 1 y 2) se dedica a analizar el propio concepto de calidad del empleo partiendo de los trabajos de la Unión Europea que han introducido el tema en el debate social y realizando una reflexión metodológica sobre el mismo. La segunda (capítulos 3 a 5) está orientada a lo que los autores llaman análisis cualitativo. En esta parte se trata de analizar en primer lugar lo que ellos llaman la norma salarial de empleo, com elemento de referencia para comparar situaciones y a partir de aquí realizan una revisión de las visiones que sobre la cuestión mantienen los representantes empresariales y los sindicatos. Una revisión que permite mostrar la existencia de puntos de vista confrontados entre las partes. La tercera parte (capítulos 6 y 7) está dedicada a realizar un análisis empírico de la calidad a partir de la adopción de una serie de indicadores de la misma . La cuarta parte (capítulo 8) está dedicada a discutir sobre el modelo de segmentación del mercado laboral español a la luz de los resultados alcanzados en la sección 3. El libro concluye con unas reflexiones finales que tratan de recoger los principales resultados alcanzados.

La primera parte está destinada a plantear el problema y discutirlo metodológicamente. El punto de partida es la definición de calidad del empleo aprobada por la Unión Europea y que puede servir como guía para la elaboración de políticas de empleo La valoración de esta definición pone al descubierto su carácter problemático "El más evidente es el de su falta de coherencia interna" (p29) puesto que mezcla cuestiones que tienen que ver con las necesidades de los trabajadores con elementos que están más relacionados con los intereses empresariales que con su deseabilidad social. Cómo subrayan adecuadamente la cuestión del salario aparece sólo como un item

¹ Albert.Recio@uab.cat

sin relevancia especial. Muestran también las diferencias entre la alambicada definición de la Unión Europea y la mucho más taxativa del "trabajo digno" de la Organización Internacional del Trabajo (que en algunos aspectos es en sí misma limitada) y de ello sacan la necesidad de a) tratar de analizar los parámetros que permiten valorar la definición de decencia b) a partir de los mismos tratar de realizar una evaluación del mercado laboral español.

La segunda parte está destinada a la revisión de las bases teóricas para analizar la calidad del trabajo. Parten del concepto de norma social de empleo, elaborada por la escuela regulacionista francesa, entendidas como las normas comúnmente aceptadas como criterios de justicia social. Muestran como en el período constitucional se cristaliza una norma nacional de empleo que puede percibirse en el contenido de la Constitución Española (1978), el Estatuto de los Trabajadores (1980) y la Ley Básica de Empleo (1980). Una norma que sigue funcionando como referencia para muchas personas y cuyos elementos constituyentes incluyen el pleno empleo, el empleo de duración indefinida, un salario mínimo "suficiente", una jornada laboral compacta y regular, una tendencia a la homogenización de condiciones de trabajo y un sistema adecuado de coberturas sociales. A destacar que en esta definición de la norma estaba ausente, por ejemplo, la perspectiva de la conciliación, posiblemente porque se partía de un modelo de mercado labor masculinizado. El análisis detecta el deterioro posterior de esta norma a causa de los cambios legislativos y de las transformaciones experimentadas por la organización productiva, lo que tenderá a hacer aparecer una nueva norma a la que llaman "norma de flexibilidad empresarial".

A partir de aquí el trabajo se centra en analizar las valoraciones que sobre la cuestión realizan las organizaciones empresariales y los sindicatos, lectura que pone en evidencia la existencia de valores diferenciados y objetivos contrapuestos sobre la calidad y la norma salarial. Esta contraposición no se limita simplemente a la oposición norma salarial clásica/ norma flexible, sino que en parte ha sido reformulada en función de la propia experiencia de negociación y conflicto. Por ejemplo los sindicatos han incorporado las cuestiones referentes a la conciliación. Pero también han pasado a desarrollar un discurso donde la norma se presenta como beneficiosa no sólo para la clase asalariada, sino también funcional para metas económicas convencionales (rentabilidad, competitividad), aunque en su discurso sigue predominando la visión de estar asistiendo a una pérdida de la calidad. El tema de la calidad es por tanto un tema en disputa aunque, a tenor de la revisión, parece que los empresarios tienen más claros sus objetivos, mientras el discurso sindical si bien por un lado se orienta a la defensa de una norma, por otro trata de adaptarse defensivamente a un ambiente claramente hostil.

La parte tercera esta dedicada a realizar un análisis empírico de los segmentos del mercado laboral, atendiendo al concepto calidad del empleo, tomando cuatro ejes de análisis: estabilidad del empleo (antigüedad, expectativa de mantener el empleo más allá de 6 meses), salario decente (salario -mensual o por hora -como proporción del salario mediano- mensual o por hora), entorno laboral saludable (percepción de riesgos, bajas laborales) y equilibrio vida personal y laboral (tipo de horario, horarios atípicos, adecuación del horario). Tomando como referencia la Encuesta de Condiciones de Trabajo

y utilizando una técnica de aglomeración el trabajo empírico permite detectar cinco grupos de empleos que globalmente significarían niveles diferentes de calidad del empleo, del menor (nivel 1) al mayor (nivel 5). Una cuestión interesante es observar que si bien en términos globales existe una jerarquía clara de posiciones, ésta no se mantiene para los cuatro tipos de cuestiones estudiadas. Por ejemplo el nivel 3, que ocupa globalmente una posición intermedia agrupa a aquellos trabajadores con un perfil horario peor adaptado a sus necesidades vitales. Por el contrario el nivel cuatro se presenta como el segundo peor grupo en términos de salario relativo. El análisis pormenorizado de las características personales y de tipos de empleo muestra algunos resultados esperables. Por ejemplo el nivel 1, el peor, concentra un porcentaje alto de empleos temporales, a tiempo parcial, de empleados de servicios (especialmente comercio y hostelería), mientras que en el nivel 5 predomina el empleo indefinido, y el empleo de directivos y técnicos. Quizás lo más significativo es, con todo, el del tamaño de la empresa, pues los "mejores empleos" aumentan proporcionalmente con el mismo. Los resultados obtenidos parecen bastante coherentes con lo que se conoce de otros trabajos. El estudio se completa con un análisis temporal de las transiciones, comparando la situación de los mismos trabajadores en 2004 y 2006 lo que permite detectar pautas de movilidad diversas y mostrar que existen realmente trayectorias que transitan en la precariedad.

La cuarta parte trata de relacionar los resultados obtenidos con el debate sobre la segmentación laboral. Aunque el enfoque de la segmentación es un producto de las corrientes económicas heterodoxas, en los últimos años los economistas neoclásicos españoles han realizado una lectura de la situación en términos dualistas, reduciendo toda la variedad de condiciones laborales a un único factor diferenciador: el tipo de contrato fijo-temporal y sugiriendo la existencia de un grupo de empleados hiperprotegidos- los contratados fijos, los realmente representados por los sindicatos- y de otro totalmente precarios y sin ninguna protección social. De ello derivan la insistente propuesta de reducir la indemnización por despido como vía fundamental para eliminar la segmentación. Cuando el ejercicio se hace más completo y se evalúan los empleos atendiendo a diversos parámetros las cosas resultan bastante más complejas. Este es el ejercicio que se realiza en el libro y el resultado que obtienen es la existencia de tres grandes segmentos- a los que aplican los términos de precario, central y superior y que a su vez guardan estrecha relación con características ocupacionales como el tamaño de la empresa, el sector de actividad y la categoría profesional. Si los superiores son los hiperprotegidos, estos representan solo un 32% del empleo total, básicamente empleados en grandes empresas, en puestos técnico- administrativos y en sectores como la educación, los servicios financieros o el sector público. Más o menos lo que podríamos considerar capas medias asalariadas. Las diferencias entre las condiciones de precarios y centrales con ser importantes resultan en muchos casos de importancia menor. Más o menos que dos tercios de empleos en España tienen una calidad medio-baja y muy baja si nos atenemos a las condiciones de vida a que dan acceso.

El libro concluye con una reflexión final sobre las vías para mejorar la calidad del empleo y, sobre todo, eliminar la importante franja de precariedad. En este capítulo final lo más significativo es mostrar que, en contra de lo que plantean las propuestas

neoliberales, las mejoras sólo se producirán si se establecen cambios significativos desde muchos ámbitos regulaciones, estructuras organizativas, reforzamiento sindical e intervención en instituciones sociales extra-mercantiles. Un haz de sugerencias que por sí sola hace interesante la lectura.

En conjunto se trata de una novedosa reflexión sobre la calidad del empleo y una muestra que un buen trabajo empírico permite alcanzar una lectura distinta de nuestro mercado laboral de la que ofrece machaconamente el discurso oficial