

La calidad del empleo en España

Documento de trabajo 03/17

Noviembre de 2017



CaixaBank Research

www.caixabankresearch.com

Judit Montoriol

Economista sénior

jmontoriol@caixabank.com

Resumen

- El mercado laboral español se recupera a buen ritmo: en los últimos tres años se han creado cerca de 1,5 millones de empleos. Sin embargo, una de las cuestiones que más preocupa es la calidad del empleo que se está generando.
- En la comparativa internacional, España ocupa una mala posición en el *ranking* de la calidad de empleo entre los países desarrollados. Aunque la crisis empeoró dicha posición, la situación del mercado laboral incluso antes de la crisis no era nada envidiable.
- Un análisis de los factores estructurales que están asociados con un empleo de calidad revela que los sectores económicos de mayor productividad y con un mayor capital tecnológico suelen ofrecer mejores condiciones laborales a los trabajadores.
- Asimismo, el nivel de capital humano del trabajador está altamente correlacionado con el acceso a un empleo de mayor calidad.
- La generación de empleos de calidad requiere de una estrategia multidimensional, en la que el foco no solamente debe ponerse en el diseño de las políticas de empleo sino también en reformas estructurales que abarquen ámbitos como la educación y la formación continuada de los trabajadores, y la promoción de la innovación empresarial y de la adopción de las nuevas tecnologías.

1. Introducción

La economía española lleva tres años generando ocupación. Entre el 2T 2014, cuando se empezó a crear empleo en términos interanuales, y el 2T 2017, el número de ocupados ha aumentado en más de 1,8 millones de personas. La tasa de paro ha descendido en 9,7 p. p. desde su máximo hasta situarse en el 17,2% en el 2T 2017. Si bien el mercado laboral evoluciona favorablemente en términos de cantidad, una de las cuestiones que más preocupa es el tipo de empleo que se está generando. Desde el punto de vista individual, la calidad del empleo es relevante, puesto que afecta al bienestar de los trabajadores y al de sus familias. La calidad del empleo, no obstante, es una cuestión fundamental también desde el punto de vista agregado dado que está estrechamente ligada a la utilización óptima del trabajo como factor productivo. En efecto, la calidad del empleo influye sobre la decisión de participar en el mercado laboral y la productividad de los trabajadores y, en consecuencia, incide de forma directa sobre el desempeño macroeconómico de un país.

Este artículo contribuye al debate actual sobre la calidad del empleo en España a partir de un análisis de los factores de fondo o estructurales que determinan dicha calidad. Si bien es cierto que las fluctuaciones cíclicas influyen notablemente sobre la calidad del empleo,¹ el objetivo de este artículo es analizar algunas de las características de los sectores de actividad y de los empleados que están estrechamente relacionadas con unas mejores condiciones laborales. El análisis revela que los trabajadores de los sectores económicos de mayor productividad y con un mayor capital tecnológico suelen disfrutar de unas mejores condiciones profesionales. Asimismo, el nivel de capital humano del trabajador está altamente correlacionado con el acceso a un empleo de mayor calidad.

Tras esta breve introducción, el resto del artículo se estructura de la siguiente manera. En la sección 2 se define el concepto de la calidad del empleo a partir de la medida desarrollada por la OCDE y se

complementa con otras variables relevantes, con el objetivo de analizar la situación de España respecto a otros países europeos. En las siguientes tres secciones se analizan las características que definen la calidad del empleo en relación con, respectivamente, la productividad total de los factores (sección 3), el capital tecnológico (sección 4) y el capital humano (sección 5). Finalmente, la sección 6 concluye con unas breves reflexiones sobre las políticas de empleo y las reformas estructurales necesarias para promover la creación de empleo de mayor calidad.

2. España en el contexto internacional

Medir la calidad del empleo no es una tarea sencilla. Los expertos en la materia señalan que este es un concepto multifacético y que deben tenerse en cuenta varias características, tanto del puesto de trabajo (jornada, sueldo, cualificación necesaria...) como de la relación laboral (tipo de contrato, condiciones de trabajo, formación...). A lo largo de los años, varias organizaciones han desarrollado distintos marcos conceptuales para medir la calidad del empleo.² Recientemente, la OCDE³ ha propuesto un marco conceptual que consiste en evaluar la calidad del empleo a partir de tres componentes:

1. La **calidad de los ingresos** se mide teniendo en cuenta tanto el nivel promedio de los ingresos como su distribución.
2. La **inestabilidad laboral** mide la caída de ingresos esperada como consecuencia de la pérdida de empleo. Incluye medidas de riesgo de pérdida de empleo y duración del desempleo, así como el subsidio recibido en caso de desempleo.
3. La **tensión laboral** recoge los aspectos no económicos del entorno de trabajo. Por un lado, tiene en cuenta los factores de estrés (presión de tiempo por un exceso de peticiones, exposición a factores de riesgo

como por ejemplo el concepto de “trabajo decente” desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013).

³ OCDE (2014), “Employment Outlook”.

¹ Existe una amplia evidencia empírica que muestra que la calidad del empleo se ha deteriorado a raíz de la crisis económica. Véase, por ejemplo, Álvarez *et al.* (2013).

² Véase Muñoz de Bustillo *et al.* (2009) para una revisión exhaustiva de los distintos indicadores de calidad del empleo,

para la salud o intimidación en el puesto de trabajo) y, por otro, los factores de soporte y recursos para llevar a cabo las tareas (autonomía y oportunidades de aprendizaje, y calidad de las relaciones en el lugar de trabajo).

Según estos indicadores, la calidad del empleo en España se sitúa entre las más bajas de los países de la OCDE. Los datos más recientes⁴ muestran que España se encuentra en la penúltima posición en dos de los tres factores considerados, la inestabilidad laboral y la tensión laboral (véase la tabla), solamente por delante de Grecia y por detrás de países como Eslovaquia, Hungría, Polonia, Portugal y Turquía. En el otro extremo del *ranking*, en las primeras posiciones, se encuentran países como Noruega, Suiza o Dinamarca, este último generalmente usado como paradigma de un mercado laboral eficiente.

Posición de España en el ranking en cada uno de los componentes de la calidad del empleo según la OCDE

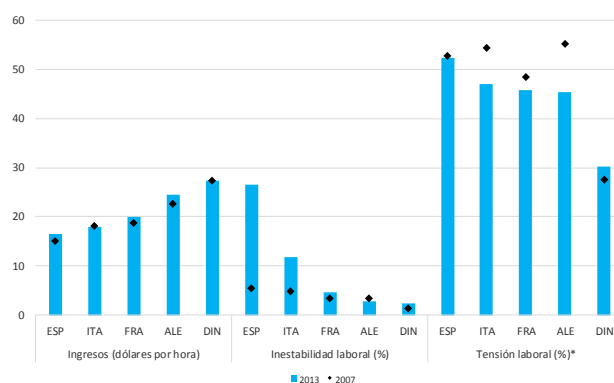
	2007	2013	N.º países*
Calidad de los ingresos	20	19	31
Inestabilidad laboral	27	32	33
Tensión laboral**	16	20	21

Notas: *Solo se consideran países con información en los dos años.
 **Datos de 2005 y 2015. Calidad de los ingresos mide los ingresos en dólares por hora ajustados por poder de compra y por la desigualdad de su distribución. Inestabilidad laboral mide el riesgo de perder el empleo y el coste esperado como porcentaje de los ingresos previos. Tensión laboral mide la proporción de trabajadores que experimentan un desequilibrio entre la demanda de trabajo y los recursos disponibles para realizarlo.

La mala posición que ocupa España en la clasificación de los países desarrollados se explica, en parte, por el mayor impacto de la crisis en el mercado laboral español. Así, entre 2007 y 2013, España empeoró notablemente en el componente de inestabilidad laboral, descendiendo de la posición 27 a la 32 (de 33 países), y en el componente de la tensión laboral debido a un aumento de los factores de estrés (carga de trabajo y riesgos para la salud) y una reducción de los factores de soporte (por una menor autonomía y

oportunidades de aprendizaje, puesto que la calidad de las relaciones en el lugar de trabajo se ha mantenido invariada). De todos modos, incluso antes de la crisis, cuando la tasa de paro se situaba en torno al 8%, la situación del mercado laboral en términos de calidad no era nada envidiable (véase el gráfico).

Componentes de la calidad del empleo según la OCDE



Nota: *Datos de 2005 y de 2015. Véase la nota al pie de la tabla anterior.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE (Job Quality Database, 2016).

Tal y como se ha señalado en la introducción, la calidad del empleo no solamente afecta al bienestar individual de los trabajadores, sino que también incide de forma directa sobre el desempeño macroeconómico de un país. El marco conceptual propuesto por la OCDE tiene como objetivo evaluar la calidad del empleo desde un punto de vista individual, por el impacto que tiene sobre el bienestar de los trabajadores, pero no permite analizar el impacto a nivel agregado. Por ejemplo, la posibilidad de acceder a un empleo de mayor calidad puede animar a la participación en el mercado laboral y, por tanto, aumentar el potencial de producción de la economía. Asimismo, unas mejores condiciones laborales suelen tener un impacto positivo en el esfuerzo del trabajador y, por ende, en su productividad. Desde esta óptica, es pertinente explorar otras dimensiones de la relación

⁴ Los datos de los dos primeros componentes (calidad de los ingresos e inestabilidad laboral) son de 2013. Los datos del tercer componente (tensión laboral) son de 2015.

laboral que no están incluidas directamente en el marco conceptual de la OCDE como, por ejemplo, el tipo de contrato laboral o el grado de utilización de los recursos laborales en una economía.⁵ Por un lado, el tipo de contrato (temporal o indefinido) puede afectar a la productividad ya que los incentivos del empleado y del empleador de invertir en capital humano específico y formación son inferiores cuando la duración y la intensidad de la relación laboral es menor. Por ejemplo, Rica *et al.* (2008) documentan que las empresas invierten menos en la formación de los trabajadores temporales debido al elevado grado de rotación.⁶ En este contexto, también resulta relevante conocer el motivo por el cual la relación laboral es de carácter temporal, lo que se puede analizar a partir del porcentaje de trabajadores que manifiestan que el motivo de tener un contrato temporal es que no pudieron encontrar un empleo indefinido (empleo temporal involuntario).

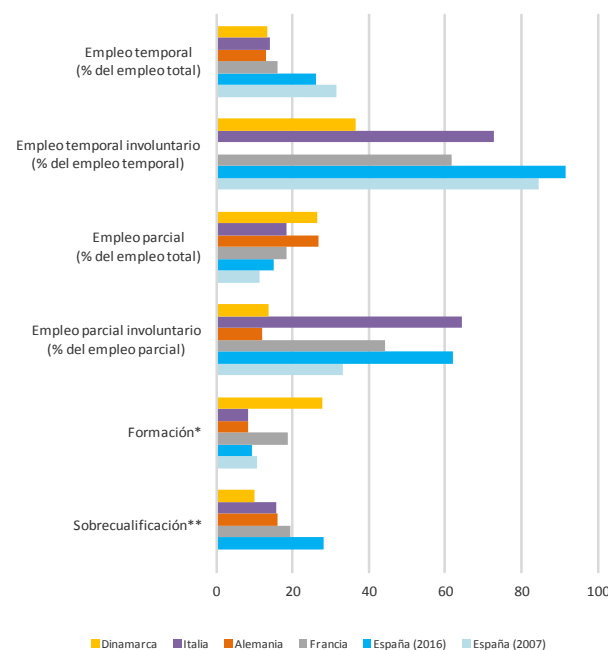
Por otro lado, un grado de utilización de los recursos laborales por debajo de su potencial reduce la producción total de la economía. Para medir dicho grado de utilización se pueden usar variables como el porcentaje de empleados a tiempo parcial que preferirían trabajar a tiempo completo (empleo parcial involuntario), el porcentaje de trabajadores que preferirían trabajar más horas o el nivel de sobrecualificación de los empleados (formación del empleado superior a la requerida por el puesto de trabajo).⁷

La comparativa internacional refleja de nuevo una situación poco alentadora en España (véase el gráfico). En particular, destaca la elevada tasa de temporalidad, que duplica a la del resto de países grandes europeos y, además, la mayor parte del trabajo temporal es involuntario (más del 90% de los ocupados con contrato temporal preferirían uno indefinido). El uso de contratos a tiempo parcial es menos prevalente en España que en otros países europeos, pero sobresale el hecho de que un

elevado porcentaje de trabajadores con contrato parcial preferirían trabajar a tiempo completo (62%), una situación solamente comparable a la de Italia. Finalmente, en cuanto a los indicadores de calidad del empleo relacionados con el capital humano, se observa que el porcentaje de trabajadores que recibe formación es relativamente bajo, pero comparable con otros países como Italia o Alemania. En cambio, sí que se observa un grado más elevado de sobrecualificación de la fuerza laboral en España que en otros países. Este último aspecto se analiza en profundidad en la sección 5.

Si comparamos la situación del mercado laboral español en 2016 con la de antes de la crisis, en 2007, observamos que sí que se ha producido un deterioro en indicadores como el empleo temporal involuntario (aumento del 85% al 91%) y del empleo parcial involuntario (aumento del 33% al 62%).

Indicadores de calidad del empleo (2016)



Notas: *Trabajadores que han participado en formación en las últimas cuatro semanas. ** Porcentaje de trabajadores con educación superior que realizan tareas que requieren habilidades medias o bajas (dato de

⁵ El "OECD Employment Outlook" (2014) muestra una fuerte relación negativa entre trabajo temporal y la calidad del empleo en los tres componentes (calidad de los ingresos, inestabilidad laboral y tensión laboral).

⁶ Véase el Focus «¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad?» publicado en el IM03/2016.

⁷ En este artículo se considera que un empleado está sobrecualificado si tiene un nivel educativo superior (CNED 2014: 51-81) y tiene una ocupación con un requerimiento teórico de cualificación básica o media (CON 2011: 0, 3-9). Véase OCDE (2015).

2013).

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat y de la OCDE.

Si bien la calidad del empleo es una cuestión que preocupa desde hace tiempo en muchos países, el análisis presentado en esta sección muestra que la situación del mercado laboral español es especialmente preocupante y que ya lo era incluso antes de la crisis. En las siguientes secciones se exploran algunos de los factores estructurales relacionados con el empleo de calidad: la productividad total de los factores, el capital tecnológico y el capital humano.

3. Productividad total de los factores

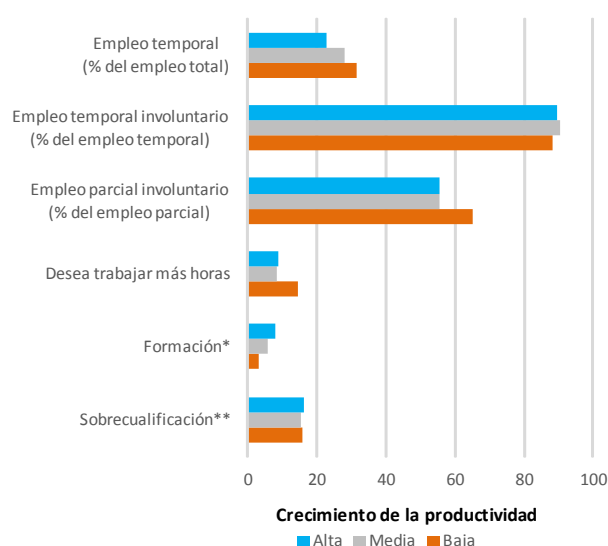
Existe una amplia literatura académica que analiza las distintas vías a través de las cuales la naturaleza de la relación laboral incide sobre el crecimiento de la productividad total de los factores (PTF). En efecto, una relación laboral estable y duradera fomenta la inversión en formación por parte de la empresa y la acumulación de capital humano y el esfuerzo por parte del empleado. Por ejemplo, para el caso de las empresas manufactureras españolas, Dolado *et al.* (2016) muestran que un aumento de la dualidad en el mercado laboral (aumento del diferencial de los costes de despido entre trabajadores temporales e indefinidos) puede reducir la PTF a través del siguiente mecanismo: los trabajadores temporales, al percibir una menor probabilidad de que su contrato se convierta en indefinido, responden con un menor esfuerzo, mientras que las empresas reducen su inversión en la formación de los empleados. Ambos efectos redundan, a su vez, en un menor crecimiento de la PTF al nivel de la empresa.

Para analizar esta cuestión para el conjunto del mercado laboral español, clasificamos los sectores de actividad en tres grupos según el crecimiento de la PTF entre los años 2000 y 2009 (último dato disponible a nivel sectorial).⁸ A continuación, a partir de datos de la EPA del 3T 2016, se analizan las distintas características relacionadas con la calidad del empleo para cada uno de los tres grupos de productividad. En primer lugar, observamos una relación negativa entre la temporalidad del empleo y el crecimiento de la PTF (véase el gráfico).

⁸ Datos de EU Klems.

Asimismo, el empleo parcial involuntario es más elevado en los sectores de menor crecimiento de la PTF. En estos sectores, el porcentaje de empleados que desearía trabajar más horas es del 14,6%, comparado con un 9% en los sectores con un crecimiento de la PTF media y alta. Además, el porcentaje de trabajadores que reciben formación no reglada por parte de la empresa es muy inferior en los sectores de bajo crecimiento de la PTF, lo que demuestra que la menor inversión en capital humano específico reduce el desarrollo profesional de los empleados y, en última instancia, la productividad. En cambio, el problema de la sobrecualificación, que afecta a un 16% de los trabajadores, no parece que sea más acusado en los sectores de baja PTF.

Productividad y calidad del empleo



Notas: Datos del 3T 2016. Se clasifican los 17 sectores de actividad en tres grupos según el crecimiento de la productividad (PTF) entre 2000 y 2009. *Porcentaje de trabajadores que reciben formación no reglada por parte de la empresa, dato de 2014. **Porcentaje de trabajadores con educación superior que realizan tareas que requieren habilidades medias o bajas.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA) y EU KLEMS.

Parece claro, por tanto, que los sectores de actividad que han experimentado una peor evolución de la PTF se caracterizan por un mayor grado de disfuncionalidad en el mercado laboral. En

cambio, la calidad del empleo es mayor en los sectores en los que la productividad ha crecido más.

La PTF de la economía española ha registrado una persistente disminución en el periodo 2000-2014, con una caída anual promedio del 0,7%. En contraposición, en países como Alemania, la PTF creció un 0,5% anual en el mismo periodo. La peor evolución de la PTF española se explica por múltiples factores como son el grado de adopción de las nuevas tecnologías, el grado de competencia en los mercados o la calidad de las instituciones del mercado de trabajo. Determinar la importancia de cada uno de estos factores en la evolución de la PTF española es una tarea ambiciosa y que sobrepasa el objetivo de este artículo. No obstante, el análisis descriptivo de esta sección pone en evidencia que las condiciones laborales son un elemento a tener en cuenta para incrementar la productividad. El empleo de calidad y la productividad son un binomio inseparable.

4. Capital tecnológico

El cambio tecnológico conlleva una transformación de los puestos de trabajo y, potencialmente, de la calidad del empleo. En esencia, la irrupción de una nueva tecnología implica una nueva manera de producir las cosas, con la desaparición de algunas tareas y la aparición de unas nuevas. Asimismo, también cambian las habilidades y los conocimientos que se requieren por parte de los trabajadores. Esta transformación de los puestos de trabajo puede afectar de forma distinta a diferentes colectivos de trabajadores según si sus ocupaciones son más sensibles de ser automatizadas y según su capacidad de adaptarse a los nuevos empleos. Así, por un lado, la tecnología puede mejorar la calidad del empleo si esta complementa la labor del trabajador y aumenta su productividad.⁹ En otros casos, la tecnología puede ser disruptiva y puede hacer desaparecer profesiones, generando dificultad para recolocar a los trabajadores que corren el riesgo de ser desplazados hacia trabajos de menor valor añadido y, por tanto, de menor calidad.

El mercado laboral español no es ajeno al impacto de la transformación tecnológica. Para analizar el

⁹ Generalmente, una mayor productividad del trabajador va asociada a un salario más alto y a mejores condiciones laborales.

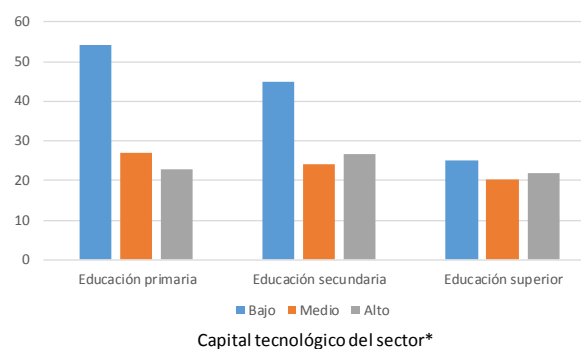
¹⁰ Es importante remarcar que este tipo de capital se deprecia muy rápidamente, por lo que las empresas deben invertir continuamente para mantener el *stock* (se asumen tasas de depreciación entre el 11% y el 31%).

impacto de la tecnología sobre la calidad del empleo, usamos los datos de EU KLEMS, que permiten medir el *stock* de capital tecnológico de los sectores de actividad, definido este como la suma del capital en equipo de computación y de comunicación, *software*, bases de datos y en I+D.¹⁰ Se dividen los sectores de actividad en tres grupos según su *stock* de capital tecnológico (alto, medio o bajo). A continuación, a partir de datos de la EPA del 3T 2016, se analiza el tipo de contrato (temporal o indefinido) del trabajador, un aspecto de la relación laboral que refleja la calidad del empleo.¹¹

Los resultados son concluyentes a favor de la tecnología: la tasa de temporalidad es de un 38% en los sectores de menor intensidad tecnológica, muy superior al 24% de los sectores de alta intensidad. Esta relación resulta especialmente relevante para los trabajadores con educación primaria (diferencia en temporalidad de 31 p. p.), mientras que la diferencia es menos relevante para los trabajadores con estudios superiores (véase el gráfico).

Tasa de temporalidad en función del capital tecnológico del sector y el nivel educativo del trabajador (3T 2016)

(% del empleo total de cada subgrupo)



Nota: *El capital tecnológico incluye equipo de computación, de comunicación, *software*, bases de datos e I+D, medido en porcentaje del valor añadido bruto del sector. Datos de 2014.

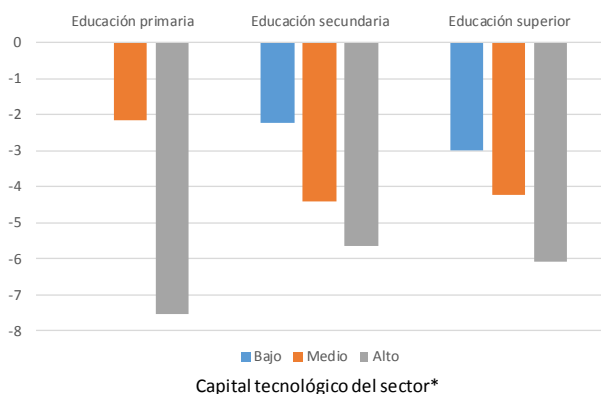
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA) y EU KLEMS.

Estos resultados descriptivos se corroboran en un modelo de regresión probit usando los datos a nivel

¹¹ En esta sección se analiza solamente el tipo de contrato (temporal o indefinido). La temporalidad es una buena *proxy* para medir la calidad del empleo, ya que se encuentra muy correlacionada con otras variables, como el empleo parcial involuntario o la sobrecualificación de los trabajadores.

individual de la EPA. En concreto, se estima la probabilidad de tener un contrato temporal a partir de variables que controlan por las características del trabajador y variables dicotómicas (o *dummies*) de la intensidad tecnológica del sector interactuadas con variables *dummy* del nivel educativo máximo alcanzado por el empleado. Los resultados de la regresión revelan que los trabajadores con estudios primarios y que trabajan en sectores de alto capital tecnológico tienen un 7% menos de probabilidad de tener un contrato temporal que trabajadores del mismo nivel educativo que trabajan en sectores de tecnología baja. Para los trabajadores que tienen un nivel educativo de secundaria o superior también se observa que tienen una menor probabilidad de tener un contrato temporal en los sectores de alta intensidad tecnológica, si bien la diferencia de probabilidad respecto a los sectores de intensidad tecnológica baja es inferior (pero estadísticamente significativa).

Regresión probit: probabilidad de tener un contrato temporal respecto al sector de baja tecnología y educación primaria (efectos marginales)



Nota: *El capital tecnológico incluye equipo de computación, de comunicación, *software*, bases de datos e I+D, medido en porcentaje del valor añadido bruto del sector. Datos de 2014.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA) y EU KLEMS.

En los últimos años, la velocidad de la innovación se ha acelerado debido a las múltiples oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías y la digitalización. En este sentido, resulta conveniente centrarse en aquellos trabajadores que llevan menos tiempo trabajando en una empresa, ya que

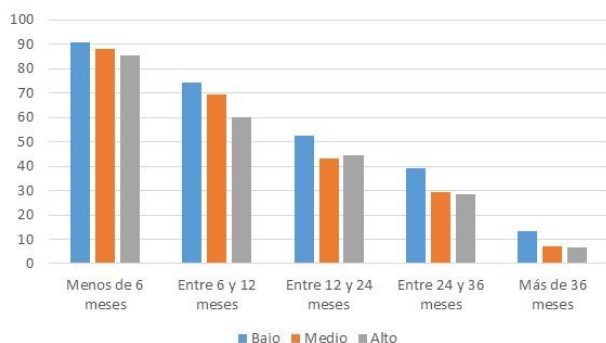
los más establecidos suelen gozar de contratos indefinidos por razones no relacionadas con la adopción de estas tecnologías. Si analizamos la tasa de temporalidad según el tiempo que el trabajador lleva trabajando en la empresa, se observa que los trabajadores que llevan como máximo 6 meses en la empresa tienen tasas de temporalidad muy elevadas (del 88,6% en promedio), pero lo relevante es que la tasa de temporalidad desciende con la intensidad tecnológica del sector. Esta relación decreciente es todavía más acusada para los trabajadores que llevan entre 6 y 12 meses en la empresa, con una diferencia de 14,6 p. p. en la tasa de temporalidad (véase el gráfico).¹²

En un momento en el que van apareciendo voces que alertan del impacto de la tecnología sobre la precarización del mercado laboral, es más necesario que nunca aportar evidencia empírica para arrojar luz sobre esta cuestión. La evidencia empírica de esta sección da soporte a la hipótesis de que las actividades más intensivas en capital tecnológico generalmente van asociadas a relaciones laborales más estables. Sin embargo, también es cierto que la tecnología aumenta la brecha entre las condiciones laborales entre los trabajadores favorecidos por dichas tecnologías y los que se ven desplazados hacia empleos de peor calidad. En este sentido, una buena opción para generar empleo de calidad es fomentar el crecimiento de los sectores que hacen un uso más intensivo del capital tecnológico y, al mismo tiempo, formar a los trabajadores para sacar el máximo provecho del progreso tecnológico.

¹² De nuevo, los resultados presentados son coherentes con los de un modelo probit en el que se incluyen controles como el nivel educativo y la edad del trabajador.

Tasa de temporalidad en función del capital tecnológico del sector y el número de meses que lleva el trabajador en la empresa (3T 2016)

(% del empleo total de cada subgrupo)



Nota: *El capital tecnológico incluye equipo de computación, de comunicación, *software*, bases de datos e I+D, medido en porcentaje del valor añadido bruto del sector. Datos de 2014.
Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA) y EU KLEMS.

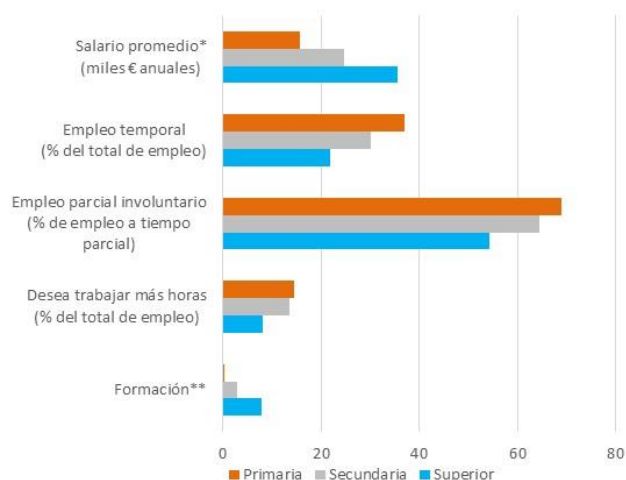
5. Capital humano

El análisis de las secciones anteriores ya ha puesto en evidencia que el nivel educativo y las cualificaciones de los trabajadores están altamente relacionados con unas buenas condiciones laborales. No en vano, el capital humano es el factor individual más importante a la hora de determinar la calidad del empleo.

Numerosa evidencia empírica muestra que los trabajadores más cualificados suelen acceder a empleos mejor remunerados y más estables, es decir, de mayor calidad. En cuanto a la remuneración, en la mayor parte de las economías avanzadas se constata la existencia de una prima salarial a la educación, es decir, los trabajadores con un nivel de formación más elevado tienden a percibir salarios más altos. En España, según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2014, los trabajadores que habían completado como máximo la primera etapa de la enseñanza secundaria percibieron, en promedio, un salario anual bruto de 18.041 euros, mientras que el de un empleado con estudios universitarios alcanzaba los 35.494 euros.¹³ Si se tiene en cuenta que esta prima salarial suele mantenerse a lo largo de la vida laboral del trabajador, la diferencia no es nada desdeñable.

¹³ Véase el Focus «La rentabilidad de la educación en España» publicado en el IM05/2014.

Calidad del empleo según el nivel educativo



Notas: Datos del 3T 2016. Se clasifican los trabajadores según el nivel educativo máximo alcanzado. *Datos de 2014. **Porcentaje de trabajadores que reciben formación no reglada por parte de la empresa; datos de 2014.

Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA y Encuesta de Estructura Salarial).

Además de la remuneración, el nivel educativo también incide sobre otras características de la relación laboral. Tal y como se observa en el gráfico, la tasa de temporalidad de los trabajadores que solo cuentan con educación primaria es mucho más elevada que la de los que poseen un título universitario. Además, los individuos con un menor nivel educativo también presentan mayores tasas de empleo parcial involuntario. Alrededor de un 15% de los empleados con educación primaria desearían trabajar más horas, comparado con solamente un 8% de los que tienen educación superior.

Cabe mencionar que la inversión en capital humano no solamente se refiere a la educación formal. Gary Becker, laureado con el Premio Nobel de Economía en 1992, definió el capital humano como el *stock* de conocimiento (educación y experiencia laboral) y otras características de los trabajadores, como la salud, las habilidades interpersonales o los hábitos de trabajo, que contribuyen a su productividad.¹⁴ En este sentido, la formación continuada de los trabajadores desempeña un papel muy relevante para evitar la depreciación de los conocimientos y para potenciar el desarrollo de nuevas habilidades. De nuevo, los trabajadores con un nivel educativo

¹⁴ Véase Becker (1975).

alto resultan más favorecidos. Por ejemplo, según la Encuesta de Población Activa del 3T 2016, un 8% de los asalariados con estudios universitarios había recibido formación no reglada por parte de la empresa durante las últimas cuatro semanas. Este porcentaje se reduce al 2,9% de los trabajadores con estudios secundarios y a un escaso 0,1% de los que tienen estudios primarios.

De este análisis, sin embargo, no debe concluirse que bastaría con aumentar la formación de los trabajadores. También es necesario que haya un buen emparejamiento entre la cualificación de los empleados y las habilidades que requiere el puesto de trabajo que ocupan. Una asignación de los recursos eficiente implicaría que los puestos que requieren una cualificación básica estuvieran cubiertos por trabajadores con este tipo de formación. Por el contrario, empleos en los que se realizan tareas más avanzadas deberían estar cubiertos por trabajadores con una elevada formación. Resulta revelador que, en España, un elevado porcentaje de los trabajadores posee un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo que ostenta, lo que denota *a priori* un elevado nivel de sobrecualificación (véase la tabla).¹⁵

Emparejamiento entre cualificaciones de los trabajadores y requerimientos del puesto de trabajo (% del total de ocupados)

		Requerimientos teóricos del puesto de trabajo		
		Básicos	Medios	Avanzados
Nivel educativo del trabajador	Primaria	4,4	1,8	0,1
	Secundaria	30,7	19,3	1,7
	Superior	7,5	14,9	19,7

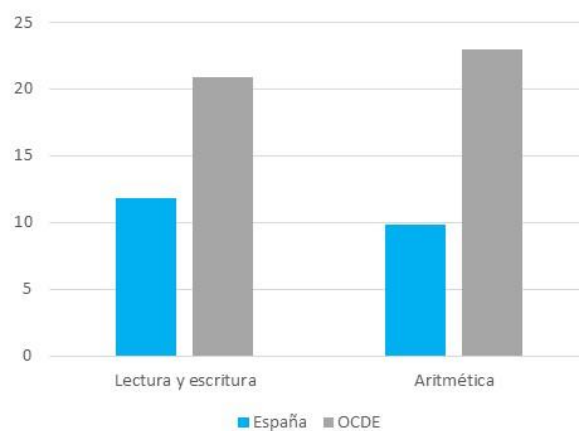
Notas: Datos del 3T 2016. Se clasifican los trabajadores entre 16 y 65 años de edad según el nivel educativo alcanzado y según el requerimiento teórico de formación en cada ocupación. El color verde indica un emparejamiento adecuado, el naranja indica un desemparejamiento moderado y el rojo un mal emparejamiento. Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos del INE (EPA).

¹⁵ Los niveles de educación, según la CNED 2014, se agrupan en: primaria (1, 2 y 10), secundaria (21-41) y superior (51-81). Las ocupaciones, según CNO 2011, se agrupan en: básicas (5, 8 y 9), medias (0, 3, 4, 6 y 7) y avanzadas (1 y 2).

En algunas circunstancias, no obstante, este mal emparejamiento sucede cuando los trabajadores tienen un nivel de habilidades inferior al que se podría esperar por su nivel educativo, ya sea porque no adquirieron los conocimientos necesarios durante la etapa educativa o bien porque sus habilidades se han depreciado con el tiempo. En este sentido, el programa para la evaluación de las competencias de los adultos de la OCDE muestra que esta cuestión podría ser especialmente relevante en el caso español: solamente un 12% de los adultos con estudios superiores obtuvieron un resultado alto (nivel 4 o 5) en el test de lectura y escritura, frente al 21% del promedio de la OCDE.¹⁶ Parece, por tanto, que el nivel de conocimientos de la población adulta es, en muchos casos, menor de lo que sugeriría su nivel educativo, y podría explicar en cierto modo el aparente elevado grado de sobrecualificación en el mercado laboral español.

Competencias de los adultos con un nivel educativo superior

(% de adultos con un nivel avanzado en cada competencia)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de la OCDE.

¹⁶ Véase OCDE (2016), "Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills", y el Focus "Radiografía de la empleabilidad de la fuerza laboral en España" publicado en el IM12/2015.

6. Conclusión

Posiblemente no hay otra cuestión en la que exista un mayor consenso social y político que la necesidad de promover el empleo de calidad. A nivel europeo, una de las prioridades de la política de empleo común es crear “*more and better jobs*”, es decir, se pone el énfasis en la calidad y la productividad laboral, y no solamente en aspectos cuantitativos.

El análisis presentado en este artículo muestra que, más allá del impacto de la recesión económica sobre el mercado de trabajo, la baja calidad del empleo en España es una cuestión que está relacionada con factores estructurales. En este sentido, la generación de empleos de calidad requiere de una estrategia multidimensional, en la que el foco no solamente debe ponerse en el diseño de las políticas de empleo sino también en reformas estructurales que abarquen ámbitos como la educación y la formación continuada de los trabajadores, la promoción de la innovación empresarial y la adopción de las nuevas tecnologías.

Referencias

Álvarez Aledo, C., Davia Rodríguez, M. Á. y Legazpe Moraleja, N. (2013): “Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad”. Papeles de Economía Española, n.º 135.

Becker, Gary S. “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, 2d ed., New York: Columbia University Press for NBER, 1975.

De la Rica, S., Dolado, J. J. y Llorens, V. (2008) “Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain”, *Journal of Population Economics*, July 2008, Volume 21(3).

Dolado, Juan J., Ortigueira, Salvador y Stucchi, Rodolfo (2016) “Does dual employment protection affect TFP? Evidence from Spanish manufacturing firms”, *SERIEs*, volume 7(4).

Muñoz de Bustillo, Rafael *et al.* (2009), “Indicators of job quality in the European Union”. Directorate General for Internal Policies. Parlamento Europeo, octubre.

OCDE/Unión Europea (2015), “Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In”, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2014), “Employment Outlook”.

OCDE (2016), “Employment Outlook”.

OCDE (2016), “Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills”, OECD Publishing, Paris.

Organización Internacional del Trabajo (2013), “Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators”. ILO manual: second version.

Quintini, G. (2014), “Skills at Work: How skills and their use matter in the labour market”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 158, OECD Publishing, Paris.