

FOCUS · La calidad del empleo: España en el contexto internacional

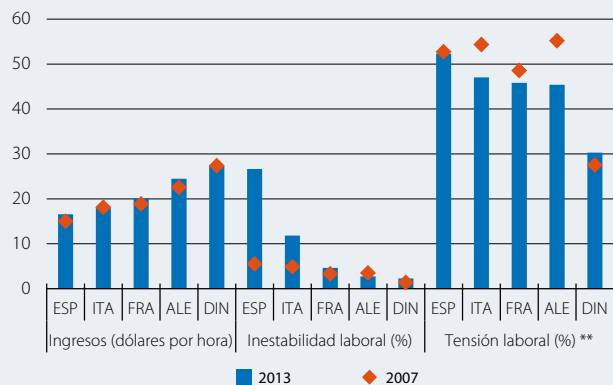
El mercado laboral español evoluciona favorablemente en términos de cantidad: en los últimos tres años, el número de ocupados ha aumentado en cerca de 1,5 millones y la tasa de paro ha descendido en unos 8 p. p. hasta situarse en el 18,9% en el 3T 2016. Sin embargo, una de las cuestiones que más preocupa es la calidad del empleo que se está generando.

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 de la relación laboral como del puesto de trabajo. La OCDE, por ejemplo, ha propuesto un marco conceptual para evaluar la calidad del empleo a partir de tres componentes: los ingresos (ajustados por la desigualdad de su distribución), la estabilidad laboral y el ambiente de trabajo, medido como la presión que sufre el empleado por un exceso de peticiones o con recursos insuficientes para desarrollar sus tareas. Según estos indicadores, la calidad del empleo en España se sitúa entre las más bajas de los países de la OCDE. En concreto, España se encuentra entre los 10 países con peores indicadores en dos de los tres factores analizados, juntamente con países como Eslovaquia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal y Turquía.¹ En el otro extremo, se encuentran países como Noruega, Suiza o Dinamarca, este último generalmente usado como paradigma de un mercado laboral eficiente.² La mala posición que ocupa España en el *ranking* 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 en el componente de estabilidad laboral, descendiendo de la posición 27 a la 32 (de 33 países), y en el componente de ambiente de trabajo, siendo España la penúltima clasificada por delante de Grecia. 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 primer gráfico).

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. La calidad del empleo, no obstante, es una cuestión fundamental también desde el punto de vista agregado dado que está estrechamente ligada a la mejor utilización del trabajo como factor productivo. En efecto, la calidad del empleo influye sobre la participación en el mercado laboral y la productividad de los trabajadores, y, en consecuencia, incide de forma directa sobre el desempeño macroeconómico de un país. Desde esta óptica, es pertinente explorar otras dimensiones como el tipo de contrato laboral o el grado de utilización de los recursos laborales en

una economía. Así, el tipo de contrato 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 de la relación laboral es menor. 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 se pueden usar variables como el porcentaje de empleados a tiempo parcial que preferirían trabajar a tiempo completo o el nivel de sobrecualificación de los empleados (formación del empleado superior a la requerida por el puesto de trabajo). La comparativa internacional refleja de nuevo una situación poco alentadora en España (como muestra el segundo gráfico). Así pues, queda mucho camino por recorrer. Las políticas laborales deberían ir encaminadas a mejorar no solo la cantidad de empleo sino también su calidad.

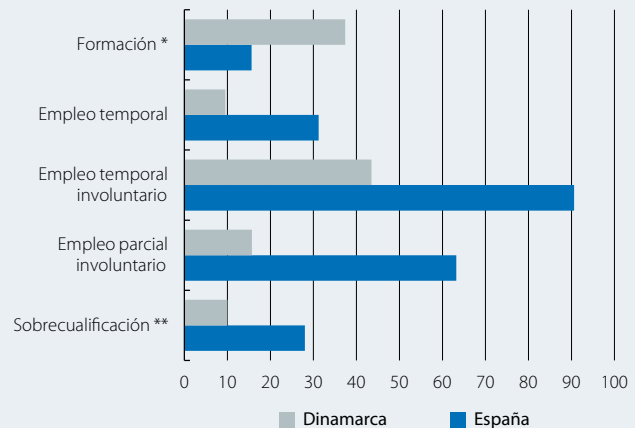
Componentes de la calidad del empleo según la OCDE *



Notas: * 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. ** Datos de 2005 y 2015.

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

Indicadores de calidad del empleo (%)



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

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

1. Datos de 2013 para los dos primeros componentes y de 2015 para el tercer componente. Véase «OECD Employment Outlook 2016».

2. El mercado laboral danés se caracteriza por la flexiseguridad, que combina la flexibilidad laboral necesaria para las empresas con la seguridad para los empleados a través de contratos estables, subsidios de desempleo y políticas activas.