

4

INFORME ESPAÑA 1 9 9 6.

una interpretación
de su realidad social



Fundación Encuentro



Edita: **Fundación Encuentro**
Oquendo, 23
28006 Madrid
Tel. (91) 562 44 58 - Fax (91) 562 74 69
E. Mail: correo@fund-encuentro.org

ISBN: 84-89019-04-5
ISSN: 1137-6278
Depósito Legal: M-13683-1997

Fotocomposición e Impresión: **Albadalejo, S.L.**
Albadalejo, 6 - 28037 Madrid

PARTE TERCERA: PRODUCCIÓN Y DESARROLLO

Capítulo I	
NUEVO EMPLEO Y DESARROLLO HUMANO	77
I. Tesis Interpretativas	82
1.- Maastricht o el empleo	82
2.- Aumenta el «desencanto» por el trabajo asalariado	89
3.- Vuelco en la estructura ocupacional	93
II. Red de los Fenómenos	98
1.- ¿Cuántos y quiénes son los nuevos empleados?	98
1.1.- ¿Qué entendemos los españoles por un buen trabajo?	101
1.2.- Avance espectacular de las mujeres	105
1.3.- Sin cualificación, más difícil el empleo	111
2.- ¿Dónde y cómo se crean los nuevos empleos?	121
2.1.- Expansión de los «servicios»	121
2.2.- Cambios estructurales y de tendencias en los servicios	126
2.3.- El deslizamiento ocupacional	131
2.4.- Geografía del nuevo empleo	133
2.5.- Mejor crear el propio empleo que esperar a que venga	134
2.6.- El contrato de trabajo: hacia el fin del taylorismo	144
2.7.- Trabajar de otra manera: a «tiempo parcial»	150
3.- Previsiones sobre el empleo	154
3.1.- Una mirada retrospectiva	155
3.2.- Factores estructurales del empleo	157
3.3.- Un debate inaplazable y permanente: la reforma del mercado laboral	162
3.4.- Conclusión	165

Capítulo I

NUEVO EMPLEO Y DESARROLLO HUMANO

En nuestro Informe 3, sobre la realidad social española en 1995¹, destacábamos la necesidad de estudiar las nuevas relaciones en proceso de cambio entre el crecimiento económico y el desarrollo social. Allí analizábamos la génesis de nuestras bolsas de paro, tan ligadas a los acontecimientos políticos, sociales y económicos de las tres últimas décadas. La pesada carga del desempleo acumulado es mucho más que una pesadilla. Entenebrece el horizonte y agarrota nuestra musculatura social hoy más necesaria para enfilar la recta final hacia la moneda única. Si el crecimiento económico es un proyecto necesario, la creación de empleo se ha convertido en una obsesión colectiva.

Las sociedades europeas no aceptan un crecimiento económico que no esté vigorosamente enraizado en el desarrollo del hombre y de la sociedad. No merece el nombre de crecimiento el que no produce por sí mismo bienestar social. No tiene sentido ya considerar por separado cada una de estas realidades dinámicas. La pregunta por el nuevo empleo no está alentada sólo por el interés legítimo de comprobar y medir el impulso del crecimiento económico. Interesa mucho conocer las formas del nuevo empleo y la influencia de las mismas en la transformación de la estructura laboral y aun en la misma concepción del trabajo, para comprobar su sentido finalista respecto al desarrollo humano. De ahí que hayamos elegido como título de este capítulo «Nuevo empleo y desarrollo humano».

¿Contribuye en realidad el nuevo empleo a integrar la sociedad española o más bien prolonga y aun agrava el malestar social anterior? Tendríamos grandes dificultades para admitir el empleo de la economía sumergida como factor de desarrollo social. Lamentamos no disponer de datos fiables sobre este tipo de empleo ilegal, que ciertamente apoyarían nuestra presunción de su carácter antisocial. Comprobaremos que la temporalidad que parece haberse enseñoreado de nuestro mercado laboral perjudica no solamente al desarrollo humano y social, sino al mismo crecimiento económico. Tampoco tendría sentido suspirar por la restauración de muchas

¹ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, Fundación Encuentro, Madrid, 1996, p. 61-193.

formas de empleo sustituidas por la tecnología. Nos preocupamos en particular por el empleo que sea capaz de sostenerse en los mercados actuales y previsibles.

Discrepamos, por tanto, del optimismo simplista que parece haberse adueñado de un discurso público que a nosotros nos parece arcaizante. No pocos políticos y agentes sociales hablan de «recuperar» el empleo, como si se tratara de un abstracto unívoco. Gran parte de las formas de empleo desaparecidas respondían a un estadio y a un modelo de crecimiento que deberíamos considerar como arcaico. No se nos ocurre proponer una renovación hacia atrás. Algo antiguo o incluso anacrónico puede ser digno de respeto y de ser recuperado. Pero lo «arcaico» intenta saltar sobre los procesos históricos y caer delante de nosotros desorientando nuestro camino.

Hablar de empleos nuevos nos introduce directamente en la cuestión de nuestra capacidad creadora, de adecuar nuestro aparato productivo a las nuevas exigencias de la sociedad y del mercado. ¿Cuántas veces habrá que repetir la afirmación de Jeremy Rifkin de que no estamos ante una *crisis*, sino ante una auténtica transformación estructural²? La presencia masiva del paro en los países más avanzados de la Europa comunitaria confirma esta percepción de un cambio histórico. Los «treinta años gloriosos», como gustan de llamarlos los franceses, han llegado a su fin. La reactivación económica, aunque necesaria, no será por sí misma suficiente para incrementar el empleo. El engranaje de esas dos clásicas maquinarias, la del crecimiento económico y la del desarrollo social, se está modificando y depende de otras ruedas clave, tales como la reforma de la empresa, la nueva estructura de la mano de obra, el concepto moderno del trabajo y las motivaciones que están cambiando el consumo. El dualismo dentro de las formas de empleo amenaza la cohesión social.

Es necesario proceder al análisis de cada puesto o forma de trabajo, para detectar aquellas que emergen con más posibilidades de futuro. La cuestión es dar con el empleo sostenible en los mercados modernos. No hay que desechar ningún yacimiento de empleo. Muchos «servicios de proximidad» hoy no remunerados pueden desempeñar un gran papel en el futuro del bienestar.

Y aun los remunerados ya no admiten clasificaciones simples: cualificados, no necesariamente cualificados, no cualificados; profesionales liberales y asalariados; empresarios y ejecutivos; bloque directivo y bloque de trabajadores; contrato indefinido y contrato temporal, etc. El sentido de la palabra «trabajo» es mucho más amplio que el de «empleo». Aquí vamos a referirnos a este último, es decir, al trabajo remunerado, sometido ahora a

² Rifkin, J., *El fin del trabajo*, Paidós, Barcelona, 1996.

transformaciones profundas que explican en gran parte la presencia del desempleo masivo, incluso en las sociedades europeas más avanzadas.

La pregunta siguiente es insoslayable: ¿han disminuido en realidad las posibilidades del trabajo remunerado o más bien nos sentimos incapaces de crear las nuevas formas de empleo que exigen al mismo tiempo el desarrollo social y la producción? Si en el Informe 3 analizamos, con detenimiento, las causas históricas de las altas tasas del paro en España, es lógico que ahora tratemos de completar nuestro estudio con las posibilidades y yacimientos actuales del empleo. ¿Qué formas de trabajo son las que tienen futuro? Es decir, ¿cómo crear un puesto de trabajo que se sostenga en el mercado? ¿Cuáles son, de hecho, nuestras posibilidades?

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Maastricht o el empleo

La Unión Europea se ha comprometido con el gran proyecto de la Unión Económica y Monetaria. En los mismos países miembros se vive, como preocupación principal, la presencia masiva del desempleo. En principio, ambas realidades no tienen por qué ser incompatibles. Tampoco sería correcto pensar que la unión monetaria tiene que justificarse exclusivamente por el empleo que ayuda a crear. Es justo plantear la cuestión de la influencia positiva o negativa que puede tener la gestión de la política monetaria y en general de toda la economía sobre el empleo. De hecho, la unión monetaria se ha convertido en una de las cuestiones más controvertidas del debate público; no sólo en los círculos especializados, también en la opinión pública en general. Todo parece indicar que al acercarnos a la fecha crucial del examen de los países que van a cumplir las condiciones para pasar a la tercera fase (primavera de 1998), la discusión racional se hace más difícil. La experiencia demuestra que Europa progresa cuando se desarrollan simultáneamente los planes económicos, sociales y políticos. Existe, además, toda una serie de debates sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre el tiempo de trabajo y sobre los condicionantes del empleo. La moneda es uno, y no el menos importante, de esos factores determinantes.

El modelo social europeo, al que nos referíamos en nuestro Informe 3, se pone ahora en cuestión. La economía social de mercado fue uno de los logros de ese modelo de sociedad. Muchos ya no ven tan claro que esta política económica pueda resistir la batalla de la competitividad frente al modelo estadounidense. Como lo hacíamos en el Informe anterior³, insistimos en los principios clave de nuestro crecimiento. No creemos que pueda llamarse propiamente crecimiento al que no genera desarrollo social y, por lo tanto, empleo. No hay riqueza económica sin riqueza social. La batalla de la competitividad, decisiva en los mercados mundiales, no se va a ganar con una «lógica económica» que excluya o prescinda de la «racionalidad social». Del modelo social que se tenga a la vista dependerá la jerarquía axiológica de cada uno de estos tres conceptos: moneda única, competitividad y empleo. Los obstáculos, los riesgos y las oportunidades que surgirán sin duda en esta navegación difícil pueden provocar el naufragio de las expectativas y esperanzas de los más de 370 millones de ciudadanos de la Unión Europea.

³ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 64-81.

No carecen de razón los temores que comienzan a surgir: ¿qué clase de dominio va a ejercer la política monetaria sobre la política económica? El Tratado de la Unión estipula que todas las decisiones de política monetaria serán tomadas exclusivamente por el Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC), que incluye al Banco Central Europeo (BCE). La autonomía, por su misma naturaleza, incluye de manera explícita la relación con otro poder. Tal como se habla de la autoridad monetaria europea, encargada de vigilar la estabilidad del euro y de los precios, ¿no se alimenta la sospecha de que se erija en norma principal, por encima de los organismos competentes encargados de gobernar y gestionar la política económica, tales como el Consejo Europeo, el Parlamento y la Comisión? ¿En qué condiciones las instituciones y la gestión de la moneda única pueden ser favorables al crecimiento del empleo de manera decidida y sostenible? Las fases de la moneda única tienen ya un calendario bien determinado. Durante este período de transición se han concretado numerosos detalles técnicos propulsores del proceso, que debe alcanzar cuanto antes la velocidad de crucero. ¿Cómo entender el consenso conseguido en la convergencia económica frente a las poderosas dificultades palpables al intentar implementar un pacto de solidaridad por el empleo?

Los desequilibrios económicos y sociales de importantes Estados miembros no van a desaparecer por arte de magia con la creación de una moneda única. Muchos de esos desajustes han sido gestionados a corto plazo, en el pasado, por medio de la manipulación de los tipos de cambio, aunque este instrumento mostraba cada vez mayores limitaciones. Una vez dentro del sistema monetario único, nuestra respuesta al desafío de la competitividad dependerá exclusivamente de los factores reales de producción: serán más competitivos, aun dentro de la Unión, aquellos países que cuenten con un mayor nivel de educación, de cualificación de su mano de obra; que hayan realizado un mayor esfuerzo tecnológico; que dispongan de una estructura empresarial o de producción más flexible, es decir, con unidades más especializadas e integradas, con un mayor conocimiento de los mercados y con servicios más dinámicos y abiertos.

El discurso dialéctico sobre el futuro de Europa está tejido de nuevas tensiones entre los neoliberales, partidarios de un cambio en la política económica practicada hasta ahora, y los que desean seguir manteniendo la economía social de mercado; entre los que ponen en primer plano la competitividad económica internacional y los comprometidos en la búsqueda de la integración social de cada país. La cuestión central consiste en saber en qué medida la realización de este gran proyecto económico puede contribuir a disipar la preocupación por el desempleo masivo. Al menos que el proyecto no contribuya a aumentar dicha preocupación.

Para los que hayan prestado atención al texto de Maastricht, la centralidad de esa cuestión es bien legítima. Recordemos que en el mismo

preámbulo (art. A y B), el Tratado no instituye una unidad monetaria; lo que se propone es crear la unión europea. La unión económica y monetaria no es más que un componente de la europea. Habrá, pues, que distinguir entre los objetivos y los medios, como se hace en el artículo B: *«promover un progreso económico y social equilibrado y sostenible, principalmente mediante la creación de un espacio sin fronteras interiores, el fortalecimiento de la cohesión económica y social y el establecimiento de una unión económica y monetaria que implicará, en su momento, una moneda única, conforme a las disposiciones del presente Tratado»*. Y el artículo 2 propone que *«la Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria [...] un alto nivel de empleo y de protección social»*. Y el artículo 105 del mismo Tratado dice: *«El objetivo principal del SEBC será mantener la estabilidad de precios. Sin perjuicio de este objetivo, el SEBC apoyará las políticas económicas generales de la Comunidad con el fin de contribuir a la realización de los objetivos comunitarios establecidos en el artículo 2»*. El Banco Central Europeo no puede pretender, el Tratado no lo autoriza, gestionar la totalidad de la política económica; el concepto de gobernación de la economía europea mantiene todo su vigor. Entre los objetivos propuestos en el artículo 2, como acabamos de ver, figura *«un alto nivel de empleo y de protección social»*. En consecuencia, el SEBC tendrá que respetar estas políticas generales. No se puede decir que, en la expresión de sus finalidades, la unión monetaria olvide el empleo. Sencillamente no le concede la importancia que le atribuye hoy la opinión pública, cuando la atención al empleo contribuiría sin duda a una mejor acogida por parte de las poblaciones de los países miembros. La relación entre ambas realidades resulta un tanto lejana y desde luego mucho menos clara que para la Reserva Federal americana (banco central de los Estados Unidos), a la que desde 1978 se le asignan tres objetivos: *«el pleno empleo, la estabilidad de los precios y la moderación de los tipos de interés a largo plazo»*.

La cuestión central es, pues, saber cuál será la política que se gestione con la moneda única. Ésta es un instrumento al servicio del crecimiento y del empleo. La moneda nunca ha sido un fin de la actividad económica. No parece razonable pensar que un país miembro, sometido a una coyuntura laboral grave, pueda ser abandonado a su suerte en virtud de una norma de déficit presupuestario o del Pacto de Estabilidad. No nos podemos imaginar que un Gobierno en tal situación pueda desinteresarse de los intereses generales de su población por cumplir una norma europea.

Crecimiento y empleo ya no van a la par. La actual crisis del empleo en Europa es diferente de la de 1930, provocada por una profunda depresión económica y una fuerte caída de la producción. Después de la Segunda Guerra Mundial, los países del Mercado Común se han distinguido por el ritmo constante de un crecimiento medio del 2%, aunque tengamos que admitir las caídas moderadas de 1975 y 1993. Este 2% de crecimiento intera-

nual del PIB comunitario equivale en términos reales a un 6% en la posguerra, ya que las bases de cálculo son distintas. Nadie puede negar el éxito del Mercado Común. De otra manera no se explicaría la incorporación de nuevos países a los seis miembros fundadores. El número de los candidatos sigue siendo elevado.

La lógica interna de enriquecimiento nacional llevó a convertir el Mercado Común en Mercado Único. Se pasó de una unión aduanera donde sólo habían desaparecido los aranceles a la supresión de fronteras: la libre circulación de bienes y servicios o factores productivos no generó oposición alguna, si excluimos el campo de la agricultura, al que hubo que conceder tratamiento distinto. Esa consolidación del Mercado Único es la que lleva, como ya había anunciado en 1962 el *Informe Marjolin*, a la moneda única.

Había que evitar los efectos negativos que la variabilidad de tipos de cambio producía sobre los flujos comerciales. La competencia tenía que producirse en igualdad de condiciones. Se optaba así en contra de una parte del mundo académico, que sigue considerando que los tipos de cambio son una herramienta útil para el ajuste de la economía nacional. Esa visión parece dar escasa importancia a la tendencia de los mercados a crear desviaciones sostenidas y duraderas de los tipos de cambio respecto a sus valores de equilibrio a largo plazo. Dichas desviaciones son incompatibles con el correcto funcionamiento del Mercado Único. *Crecer significa ahora integrar las economías nacionales hasta conseguir que en el mercado funcione la unidad de cuenta y el sistema único de precios.* En eso consiste precisamente el mercado previsto en el Acta Única.

El hecho de que en los países de la Unión que figuran entre los más desarrollados del mundo en ritmo de crecimiento sostenido se hayan producido tasas de paro equivalentes al 11% y 12% de sus poblaciones activas, demuestra que estamos en presencia de otras causas de desempleo no relacionadas, como las de 1930, con la depresión económica. Ahora no basta crecer; hay que reformar nuestro modelo de crecimiento. Se exagera no poco cuando se cantan las excelencias del modelo estadounidense. Los 18 millones de puestos de trabajo creados en el decenio 1979-1989 representan el 18,7% del empleo existente en 1979. Una tasa inferior a la de Australia (26,5%) y a la de Canadá (20,1%), países con menor flexibilidad laboral y mayor protección social que Estados Unidos. Si alargamos la comparación a los siete últimos años, 1989-1995, la tasa de creación de empleo de Estados Unidos (1%) continúa siendo menor que la de países con mayor protección social y menor flexibilidad laboral, como Australia (1,1%) y Holanda (2%). El profesor Vicenç Navarro, valiéndose de las estadísticas estandarizadas elaboradas por el US Bureau of Labor Statistics, considera que la tasa de desempleo tampoco puede invocarse como prueba del supuesto milagro estadounidense. Según él, la suma de parados lle-

garía a 25,6 millones, equivalente a un 14% de la población activa. «La aplicación de las medidas recomendadas por *The Economist* y por la OCDE para Europa no mejorarán la situación del desempleo en Europa. En cambio, sí aumentarían la polarización social de una manera muy marcada, como ha ocurrido en Estados Unidos»⁴.

El reto del Mercado Único es conseguir la estabilidad. «Hay que convencer a la opinión pública de la importancia de la estabilidad de precios para garantizar el crecimiento futuro y para ello nada mejor que explicar que la dicotomía inflación-paro es falsa; que no se puede seguir manteniendo hoy, en el año en que Robert Lucas ha sido galardonado con el premio Nobel de Economía, que más inflación supone menos paro»⁵. El hecho de que al mismo tiempo haya que esforzarse por reducir gastos tanto en la política presupuestaria como en la monetaria, como lo exigen los criterios de Maastricht, puede frenar la incipiente recuperación económica europea. Esto hace más comprensible la preocupación actual por buscar un equilibrio en la valoración de las distintas monedas antes de que el tipo de cambio sea reemplazado por una paridad irrevocable.

La moneda única logrará la estabilidad macroeconómica. En un país como el nuestro, en el que la inestabilidad es tradicional, la unión monetaria pondrá a prueba la flexibilidad de nuestros mercados y de nuestras empresas. Desde el momento en que el tipo de cambio sea único e inamovible, los ajustes económicos se traducirán principalmente en términos de empleo. Será absolutamente necesario que el mercado laboral, tanto en su estructura ocupacional y contractual como en la movilidad de la mano de obra adquiera mucha mayor flexibilidad. Aquellos países cuyo mercado sea más rígido perderán más puestos de trabajo. La flexibilidad no debe concebirse como algo opuesto a la seguridad. Volveremos más adelante sobre esta cuestión.

La polémica mantenida por Giscard d'Estaing y Jacques Delors⁶, en torno a la posible sobreapreciación del euro, que dificultará el comercio exterior europeo e incluso bonificará a los países del área del dólar en momentos de depreciación voluntaria de esta divisa, no carece de sentido. Sin embargo, creemos que algunos líderes europeos exageran los efectos de la depreciación de la moneda sobre las exportaciones. «El nivel de actividad de las principales economías es un determinante mucho más importante de

⁴ Navarro, V., «¿Euroesclerosis frente a dinamismo de Estados Unidos?», *El País*, 30 de diciembre de 1996, p. 9.

⁵ Raymond, R., «Asegurar el éxito de la unión monetaria», *Perspectivas del Sistema Financiero*, n. 53, 1996, p. 45.

⁶ Delors, J., «Ce que l'amitié m'oblige à vous dire...»; «Réponse à Giscard: Le mauvais coup», ambos artículos en *Le Nouvel Observateur*, n. 1.673, 28 noviembre-4 diciembre 1996, p. 40-41.

las exportaciones que el nivel de paridades»⁷. La mayor parte de la oferta exportadora europea, en especial la alemana, es muy especializada y no depende mucho de las divisas. Incluso se prevé que, después de la unión monetaria, disminuya sensiblemente la vulnerabilidad a la fluctuación de las divisas. Añadamos que un tercio de las exportaciones actuales de los quince son intracomunitarias. Se trata, pues, de crear un polo monetario nuevo de escala mundial frente al dólar, dado que esta moneda es la única que ha venido disfrutando de un estatuto propiamente internacional. A pesar de los progresos del marco alemán y del yen como monedas de reserva, el dólar continúa su dominio hegemónico. Los Estados Unidos pueden conseguir al mismo tiempo dejar caer su moneda y no pagar primas adicionales. El mercado americano es hoy día el único que garantiza el volumen, la liquidez y la *expertise* en la colocación de capitales.

El «pacto de estabilidad y crecimiento», acordado en la cumbre de diciembre en Dublín, que abarca la estabilidad monetaria y presupuestaria, debe ser completado con un «pacto de solidaridad por el empleo». El proyecto de la presidencia irlandesa ha quedado para la cumbre que se celebrará en julio de 1997 en Ámsterdam. Dicho proyecto habla de considerar el empleo como «un asunto de interés común», de coordinar las políticas de empleo de los quince, de instaurar una «estrategia común» para lograr «un alto nivel de empleo»; propugna la equiparación salarial de hombres y mujeres y su igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación, así como tener en cuenta el objetivo del empleo al definir y aplicar las políticas comunitarias. Se propone también crear un Comité de Empleo de carácter consultivo. Huelga decir que España debería realizar el mayor esfuerzo por la firma de este pacto.

Es verdad, como afirmó el *premier* Major, que el empleo no se creará por decreto. Una crisis social, una subida de la inflación, un desequilibrio del conjunto del sistema económico no se va a solucionar por arte de magia. Entre los instrumentos utilizables y llamados a sustituir la manipulación de los tipos de cambio figuran las transferencias bien de los factores mismos de producción bien de la mano de obra. Si esto resulta difícil en el ámbito de una economía nacional, en el de la Unión Europea parecerá poco menos que impensable. ¿Se podría pensar en la transferencia de capitales públicos y privados? ¿Contamos en la Unión Europea con los instrumentos adecuados para tal transferencia? El presupuesto comunitario representa hoy un 1,2% del producto nacional europeo. Ese porcentaje pequeño engloba actualmente todas las transferencias posibles a los distintos países de la Unión Europea. Sabemos, sin embargo, que en los presupuestos nacionales, sin contar con las prestaciones sociales, se llega hasta un 25% del

⁷ Declaraciones de Bernhard Gräf, experto en comercio exterior de DB-Research (Frankfurt), *Cinco Días*, 16 de diciembre de 1996, p. 28.

presupuesto general para transferencias equilibradoras de renta. Pero la Unión Europea no está aún equipada para llevar adelante una empresa tan grandiosa. Lo cual no significa que el realismo que ha presidido el proceso comunitario no vaya imponiendo pasos decisivos y graduales en orden a la integración cada vez más solidaria de las economías de los países miembros.

La creación de la moneda única es una decisión de las soberanías nacionales, es decir, estrictamente de carácter político. Todo depende de la Europa que unos y otros, políticos y opinión pública, pretendamos construir. Hasta 1990 crecimiento y construcción europea se daban la mano. Se construía Europa en la cooperación para el enriquecimiento de las economías nacionales. Las cosas han cambiado notablemente. Crecimiento y empleo no coinciden e incluso se oponen a la construcción europea. Reconciliar el crecimiento con la construcción europea parece ser el desafío del futuro. Muchos Gobiernos se ven forzados a tener que elegir entre su crecimiento y la convergencia europea. Bien es verdad que este dilema podría ser superado cuando en el régimen de la moneda única exista tal integración solidaria de las economías que puedan optar conjuntamente en favor de la creación de empleo, rebasando claramente las fronteras del mercado de trabajo y de la producción en aras de una mayor y común competitividad.

A lo largo de estas reflexiones han ido apareciendo palabras clave que podríamos recoger aquí para hilvanarlas con la lógica de su complementariedad. Son las siguientes: **crecimiento, integración, estabilidad, flexibilidad, transferencias y empleo**. Este pequeño diccionario tendrá que enriquecerse, no tanto con el uso de nuevos vocablos como en la ampliación del sentido de los mismos. El arduo alumbramiento de la Unión Europea se ha ido realizando a través de decisiones históricas con fechas bien señaladas. En medio de las más diversas contradicciones prevaleció siempre la voluntad de superación.

La búsqueda de la prosperidad económica a largo plazo no sólo respondía a la necesidad de reconstruir economías maltrechas por la guerra. Tanto esfuerzo no se hubiera puesto en juego si no se hubiera tratado de prever el futuro, sentando las bases para evitar la inflación, la depresión económica y las devaluaciones competitivas. El Mercado Común resultó un éxito. El verbo crecer se hizo tan visible que muy pronto empezaron a llamar a las puertas nuevos candidatos. El proyecto de superación de toda clase de fronteras surgió como una utopía que se enraizaba en la realidad del crecimiento alcanzado en la etapa anterior. Superadas las fronteras, se abrió el camino de la integración. También las economías tenían que desnacionalizarse para crecer. El grado en el que tienen que integrarse lo va a dictar la decisión de la unidad económica y monetaria.

Ahora se van a enfrentar la estabilidad y la flexibilidad. La estabilidad de precios y de tipos de cambio es necesaria, para los que entren dentro del

sistema y para los que se queden fuera de él. Esta estabilidad desafía de manera frontal al modelo de crecimiento. Todas las rigideces de la producción y de la economía deben sentirse amenazadas. La empresa, la mano de obra y el mercado laboral van a tener que conjugar a diario el verbo flexibilizar. Como en los ejercicios de atletismo, es la única manera de conseguir estabilidad y seguridad. Muchos tendrán que abrir los ojos para creer en el pensamiento complejo y paradójico. La «empleabilidad» comienza a ser más importante que el nicho de trabajo; la diversificación y la innovación, más rentables que el taylorismo. El conocimiento ya no se va a distribuir desde la dirección de la empresa: ésta tendrá que ser capaz de recogerlo de todos y cada uno de sus empleados. El trabajo se enfrenta al terrible dilema de profesionalizarse o dejarse llevar por la ola de la proletarización dominante. Los períodos de transición serán cada vez más frecuentes y, en cierto modo, constantes.

2. Aumenta el «desencanto» por el trabajo asalariado

El trabajo se mantiene como uno de los primeros valores en las sociedades europeas avanzadas: justamente después de la familia, que sigue ocupando el primer lugar, y a buena distancia de los amigos, el tiempo libre y la religión. Pero el salario ya no es la razón principal del trabajo. Siete de cada diez europeos prefieren otras motivaciones extrínsecas al beneficio material: desarrollar la propias cualidades, el contenido del trabajo, encontrarse con otras personas, triunfar, etc.

Al sociólogo le interesa ante todo la sociedad como tal, tejida de vinculaciones, intereses y desconexiones, de todo eso que llamamos «relación social». En la transformación de esas relaciones está la clave de las mutaciones propiamente sociales. Por ejemplo, el cambio en las formas de trabajo, que da prioridad a la interrelación personal sobre la relación del trabajador con las cosas, es fundamental: está transformando lenta y radicalmente los presupuestos del crecimiento, tanto económico como humano.

Lo que nosotros llamamos «trabajo» es una invención de la Modernidad. Hasta el siglo XVIII «trabajo» no era otra cosa que el esfuerzo de los siervos y jornaleros, productor de los bienes de consumo y de los servicios necesarios para la vida. Los artesanos, que fueron los primeros en organizar la fabricación de objetos duraderos y acumulables, «no trabajaban»; utilizaban el trabajo de los azacanes, dedicados a desempeñar las tareas rudimentarias poco cualificadas. La corporación de artesanos se hacía pagar su obra según un baremo fijado. La innovación y toda forma de competencia tenían que ser aprobadas por el gremio.

«La época moderna se caracteriza por la glorificación teórica del trabajo que llegó de hecho a transformar a toda la sociedad en una empresa de trabajadores. El sueño se realiza, como en los cuentos de hadas, precisamente en el momento en que ya no se puede hacer otra cosa que mistificarlo. Una sociedad de trabajadores que sueña con liberarse de las cadenas del trabajo y no quiere reconocer otras actividades mucho más nobles y más enriquecedoras a través de las cuales merecería la pena conquistar esta libertad... Lo que nosotros tenemos delante ahora es una *sociedad de trabajadores sin trabajo*, es decir, privados de la única actividad que les quedaba. No se puede imaginar cosa peor»⁸. Con razón Dominique Méda llega incluso a postular el *desencantamiento del trabajo*. «El trabajo representa para nuestras sociedades mucho más que una relación social, mucho más que un medio de distribuir la riqueza y de sostener una hipotética abundancia. Está lastrado de hecho por todas las energías utópicas que se le han ido atribuyendo a lo largo de los dos últimos siglos. Está *encantado* en cuanto que ejerce una atracción sobre nosotros que nos convierte en sus prisioneros. Hay que liberarse de ese sortilegio, hay que desencantar el trabajo»⁹.

«Lo propio de las *sociedades de trabajo* es la valorización de éste como un deber moral, como una obligación social y como la *vía* hacia el éxito personal»¹⁰. Nuestra Constitución, como la portuguesa, no sólo reconoce el derecho al trabajo; declara que «todos los españoles tienen el deber de trabajar» (art. 35.1). Los constituyentes de la Segunda República evitaron la palabra «deber» por considerarla quizá vinculada al campo de la moral. La constitución alemana de Weimar (1919) consagraba ya el «deber moral» del trabajo.

Interpretamos el «desencanto» en el sentido weberiano y nos preguntamos si hemos entrado ya de veras en el proceso de racionalización del trabajo asalariado. Quizá fue necesario llegar a ese momento de poderío de la vinculación salarial como instrumento de la distribución de la renta y asignación de recursos en la economía de mercado, para darnos cuenta de la esclavitud de la vida social sometida a las lógicas tan potentes como ciegas de un mundo organizado por principio para producir. Quizá fue necesario para comprender las grandes carencias de una sociedad cuyos fines y relaciones están fuertemente dominadas por la economía. Esta carencia de fines a los que referir un proyecto social común no podía llevarnos a otra situación que aquella en la que cuestionáramos las razones de vivir juntos y formar la ciudad.

⁸ Arendt, H., *Condition de l'homme moderne*, Calmann-Lévy, 1961, p. 11-12.

⁹ Méda, D., *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, París, 1995, p. 292.

¹⁰ Gorz, A., *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1995, p. 278.

La propia razón «desencantada» y «desencantadora» del trabajo lo revaloriza al considerarlo como deber moral, como obligación social y como instrumento de realización personal. El encantador no fue el trabajo en sí, sino que fueron elementos extrínsecos al mismo, como el beneficio económico, el *status* y la identificación social, los que se apoderaron en exclusiva de la actividad remunerada y lograron seducir al hombre moderno. De ahí que tengamos que volver a preguntarnos sobre la razón y calidad de toda actividad humana. Tenemos la evidencia de muchas actividades socialmente útiles y necesarias, ajenas al mercado, que no se consideran al calcular el PNB. No hemos descubierto aún la alternativa a esa sociedad dominada por la mecánica del mercado laboral. Pero no es menos evidente que la sociedad del bienestar siente cada vez más la necesidad de muchos servicios de proximidad que por carecer del aliciente retributivo han sido socialmente descalificados o reducidos a sus expresiones mínimas asistenciales, sin las cuales sería imposible la convivencia.

No tiene sentido que sigamos hablando de la «crisis» del empleo, como si se tratara sólo de salir de un período difícil, más o menos largo, superado el cual la simple estabilización de nuestra macroeconomía nos devolverá a niveles de inversión suficiente para situarnos en tasas de desempleo más soportables.

Hoy todos admiten que esta crisis es de carácter estructural. Deberíamos ser capaces de proponer una alternativa al modelo actual de crecimiento. En realidad, no podemos «salir de la crisis» sin haberle plantado cara, sin habernos enfrentado a fondo con el cambio lento e inexorable de las formas de empleo y de la estructura cultural de nuestra población ocupada.

En 1996 los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y los registrados en el Inem confirman la curva ascendente del empleo en España durante el último bienio. En 1995 se crearon 372.700 puestos de trabajo y en 1996 hemos superado esa cifra con 400.900 nuevos ocupados. De hecho, este ritmo de crecimiento es superior al del ciclo expansivo 1987-1990, en el que durante cuatro años se crearon poco más de un millón de puestos de trabajo. La satisfacción gubernamental se ha hecho patente. Esta sensación de alivio, como si la tormenta se estuviera alejando de nuestro espacio, puede convertirse en coartada que favorezca una vez más nuestra atávica pereza, como si nuestra estructura productiva respondiera ya sin más a las expectativas de futuro.

Podemos estar produciendo formas de empleo que desintegran aún más a la sociedad española. Cada vez es más evidente que la recuperación económica no la perciben todos los ciudadanos. Es algo más grave que una recuperación desigual. Las investigaciones¹¹ coinciden de una manera alar-

¹¹ Recientemente el CIS, la Fundación FIES y la Cámara de Comercio e Industria de Madrid.

mante en el aumento de la desigualdad retributiva. Sólo un 20% formado por empresarios, profesionales, personas con elevadas rentas y con estudios universitarios y parte de los que trabajan en empresas vinculadas a sectores emergentes (telecomunicación, imagen, energía) valoran su situación como buena y contemplan con optimismo el futuro. En el resto hay que distinguir un 60% que no advierte ninguna mejora y percibe una erosión paulatina de sus ingresos familiares, y un 20% que valora negativamente su situación económica presente y futura. Entre estos últimos hay que situar a gentes de edades intermedias de sectores en declive, autónomos, eventuales, personas con limitadas posibilidades de reciclaje profesional y una buena parte de la generación que está accediendo ahora al mercado de trabajo a través de la contratación temporal¹².

La capacidad de ahorro se está convirtiendo en un factor más de desigualdad. El gasto medio de las familias en pesetas constantes ha descendido trimestre a trimestre en 1995 y 1996. Aumentan los reacios a asumir deudas que no saben si podrán pagar. Gran parte del empleo que se está creando tiene un valor de integración muy relativo. Las encuestas del CIS revelan que un 15,5% de los ocupados cree probable perder su empleo durante los próximos 12 meses. Según la misma encuesta, en la sociedad española el deseo de reformas sociales profundas es hoy el más intenso de todo el proceso democrático. Todos estos indicadores llevan a la conclusión de que se están desmantelando las clases medias, que, como es sabido, tanto contribuyeron a la estabilidad política y social durante la transición a la democracia. Si por una parte se racionaliza el concepto de trabajo, por otra se convierte en una fijación cercana al encantamiento.

La racionalización que nos libera del «encantamiento» esclavizante pasa necesariamente por la elevación del nivel de competencias y la extensión de las mismas al mayor número de ciudadanos. Resulta increíble que se utilice el ajuste requerido por Maastricht para regatear inversiones públicas en la educación. Por citar los últimos testimonios autorizados, recordamos algunas de las ideas de los ponentes de la cuarta Semana del Empleo organizada por la Comisión Europea los días 5-7 del pasado noviembre.

Según afirmó el Comisario de Asuntos Sociales, Padraig Flynn, sólo el 7% de los desempleados de la Unión Europea se propone adquirir nuevas competencias, frente al 93% que languidece en el callejón sin salida del desaprendizaje. El 50% de los trabajadores de más de 55 años ha abandonado ya definitivamente el mercado de trabajo; y un 20% de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo no consigue que sea reconocida su cualificación.

¹² Gómez Yáñez, J. A., «La persistencia del malestar social», *El País*, 17 de enero de 1997, p. 12.

En dicha Semana tuvieron especial acogida las intervenciones de Alan Larsson, Director General de la Dirección General V, Zygmunt Tyszkiewicz, Secretario General de UNICE (Patronal Europea) y Emilio Gabaglio, Secretario del CES (Confederación Europea de Sindicatos). Todos ellos trataron de subrayar la profunda transformación a que están sometidas las actuales formas de trabajo.

Así, A. Larsson afirmaba: «Para conseguir una mano de obra más cualificada es necesario invertir en formación y en tecnología. Esto tendrá una gran influencia en la nueva organización del trabajo». En los 10 próximos años el 80% de las tecnologías actuales (incluso en los sectores de informática y de lógica informativa) serán sustituidas, lo cual exigirá nuevas competencias en los distintos niveles y una mayor diversificación de cualificaciones. De continuar como en el curso de los 15 últimos años, sólo el 7% de los desempleados tendrá la posibilidad de encontrar empleo adecuado a su formación. El 93% restante tendrá que esperar un empleo propio de sus antiguas competencias, lo que cuenta con un número ínfimo de probabilidades.

Esta idea de que los empleos de hoy no son los de mañana volvió a ser el eje en la intervención de Z. Tyszkiewicz. La idea de la «flexibilidad positiva» se tendrá que poner de moda. E. Gabaglio volvía sobre ella al reconocer «la necesidad de combinar la flexibilidad de la mano de obra y la seguridad en el empleo». Para él, el concepto de formación tiene que acompañar al individuo durante toda su vida y despertar en él, en la sociedad, en la empresa y en el sindicato un nuevo concepto de responsabilidad.

Hay que deshacer el error de los que ven en la flexibilidad una maniobra contra la seguridad. Algo tan disparatado como considerar que la red de seguridad defiende y ayuda más al trapecista que su propia agilidad y la flexibilidad de sus músculos. No se trata de suprimir la red de seguridad laboral, sino de invertir muchos más recursos en la formación de su «empleabilidad». Los sistemas de formación han pasado así a ocupar el primer plano en las políticas de empleo. Pocos son ya los que pueden demostrar que basta una reactivación de la economía para que surjan como por encanto nuevos puestos de trabajo. Algo va quedando claro: los simples reajustes de costes y las llamadas políticas económicas, sin dejar de ser necesarias, han sido declaradas totalmente insuficientes. La elevación y extensión de los niveles de conocimiento y la formación de nuevas competencias se han convertido en los verdaderos generadores de trabajo. Algo que está más cerca de la racionalidad que de la fascinación o encantamiento del trabajo.

3. Vuelco en la estructura ocupacional

La palabra «crisis», que está en todos los discursos y en todas las plumas, no parece la más adecuada para referirnos al momento laboral actual.

Extraída del léxico clínico, la «crisis» se sitúa en el apogeo de la enfermedad. El momento fuerte, después del cual el enfermo se restablece o muere. En nuestra conversación usual, nos servimos de la palabra «crisis» para quitar importancia a cualquier acontecimiento perturbador, sea de índole política, social o económica. Nos hemos hecho a la idea de que las instituciones atraviesan crisis, pero no mueren nunca. Y un cambio estructural no mata a la institución, pero la transforma de tal manera que no podemos hablar ya de lo anterior y menos aún de que hayamos vuelto a una situación «normal». Los que identifican lo «normal» con el desgaste de las fuerzas humanas o el anacronismo creciente de su organización no están preparados para hacer un diagnóstico de nuestra enfermedad laboral.

En el ámbito económico, donde hay que situar el problema del desempleo, difícilmente se va a poder hablar ya de una situación normal, referida a las tres primeras décadas de la última posguerra. Servía para definir el equilibrio existente entre los movimientos de inversión, de crédito y de consumo. Ciertamente hubo «crisis», por ejemplo en 1893 y, sobre todo, en 1929-1930, que tuvieron consecuencias sociales dramáticas. Todas terminaron al fin con una desvalorización del capital y una vuelta al crecimiento en el seno de una sociedad cuyas estructuras en su conjunto han permanecido intocables.

Quisiéramos convencer al lector de que la fase de nuestra organización productiva actual es totalmente distinta. El cambio estructural de la economía está impulsado por tres revoluciones que no han hecho más que comenzar:

- La internacionalización acelerada de la economía y el traslado de multinacionales a países con bajos salarios.
- La revolución tecnológica, sobre todo en el ámbito de las telecomunicaciones, que afecta radicalmente al sistema de producción, a la organización del trabajo y a la revalorización del conocimiento.
- El desarrollo poderoso de una esfera financiera que tiende a hacerse autónoma respecto a los otros componentes económicos.

Estamos cambiando de sistema productivo. Ya no funcionan las condiciones históricas del sistema fordista: un tipo de consumo orientado a los bienes estandarizados; una organización taylorista del trabajo; una relación trabajo/salario según la cual, en contrapartida al trabajo jerarquizado, el trabajador se integraba en la sociedad de consumo. A todo esto había que añadir un Estado social regulador de la economía y distribuidor del beneficio. El crecimiento rápido hizo posible el pleno empleo y una distribución importante de la renta en los países industrializados. El *status* salarial del trabajo de duración indefinida parecía algo debido y normal. En realidad, aportaba al trabajador un beneficio confortable, determinadas posiciones

de poder y de prestigio, y cierta seguridad contra los eventos inesperados de la existencia (Robert Castel, 1995).

Este modelo tomó carta de naturaleza en todos los países avanzados: Estados Unidos, Japón y Europa Occidental. Hoy, en cambio, está vigente en todas partes. Y aunque las respuestas sociales que se pretenden dar son distintas, difieren poco de una región a otra. Los motivos principales que han encausado este modelo de crecimiento son, sin embargo, los mismos y afectan a todos los países casi por igual.

En el ámbito estricto del trabajo se producen cambios profundos de tales consecuencias que bien podríamos hablar de una nueva era en nuestra civilización. El primer cambio que salta a la vista es el aumento de riqueza producida en una hora de trabajo. Ha crecido tan vertiginosamente que la oferta de empleo tradicional tiene necesariamente que disminuir. El desempleo masivo de nuestro tiempo ha nacido de este desequilibrio. Ya nos hemos referido al hecho sociocultural, no menos trascendente, del cuestionamiento radical del trabajo asalariado como referencia central de la organización económica y social de nuestras sociedades actuales.

Asistimos a una reorganización general de todo el aparato productivo. Las máquinas se multiplican. La automatización se desarrolla. Las tareas no cualificadas ceden progresivamente su sitio a las máquinas y se hace más necesario el nivel de cualificado para ejercer las funciones de programador y de control de calidad. El empleo aumenta en los servicios, pero no tan rápidamente que llegue a compensar su disminución en los sectores de la industria y la agricultura. Estamos ante un trabajo cada vez más selectivo, más heterogéneo y menos solidario. Es fácil detectar dos procesos de sentido inverso: por una parte, se acentúa la necesidad de que aumente la mano de obra muy cualificada y, por otra, disminuye y se proletariza la no cualificada. Estamos, pues, ante un reventón de todo el estatuto laboral tradicional.

Por si fuera poco, la entrada de la mujer en el mercado laboral incrementa la velocidad de esos dos procesos. Este fenómeno se produce en toda Europa; en España, con un decenio de retraso, se hace de forma mucho más dinámica. La tasa de actividad de mujeres en la franja de edad de 25 a 44 años, que en 1976 era del 30,2%, se sitúa en el 64,4% en 1996. En otros países de la Unión Europea, como Dinamarca, Reino Unido, Alemania, Francia e Italia, esas tasas habían sido ya alcanzadas e incluso superadas a mediados de los ochenta. Pero las españolas lo han logrado en mucho menos tiempo y con un índice de cualificación muy alto. La tasa de actividad femenina en Francia en 1960 andaba en torno al 45%; treinta años después sólo ha crecido 20 puntos.

En el análisis de esta explosión del estatuto del trabajo pueden asociarse los tipos de transformación en torno a cuatro capítulos que deben ser tenidos en cuenta siempre que se hable de políticas de empleo:

— *Se revaloriza la iniciativa individual.* Ahora se exigen no solamente conocimientos o cualificaciones. Puntúan más ciertas cualidades, como la relación interpersonal, la capacidad de adaptación y la responsabilidad. En toda Europa aumenta la concepción del trabajo como actividad enriquecedora de la persona. La integración en el equipo de trabajo fortalece sensiblemente el expediente del candidato. Las aptitudes relacionales, la manera de tratar a los clientes y proveedores, a los superiores y a los otros equipos de la empresa se han vuelto fundamentales.

— *Las rigideces del contrato tradicional se manifiestan inadecuadas para las nuevas formas de empleo.* El descenso del número de contratos indefinidos es general en toda Europa. Otra cosa es que se haya encontrado una alternativa que no reduzca la seguridad del empleado. La «empleabilidad», los contratos a tiempo parcial y a tiempo determinado no parecen dar respuesta al problema. A corto plazo se hace más difícil la solución. De ahí la necesidad de invertir mucho más en la formación, tanto en la básica y profesional como en la universitaria. Pero el concepto de formación permanente debe impregnar toda la vida del nuevo profesional. «Enseñar a conocer, enseñar a hacer, enseñar a vivir juntos, enseñar a ser» son las cuatro tareas de cualquier proyecto educativo que intente estar a la altura del siglo XXI. Y para ello habrá que favorecer el acceso a la formación de todos y a lo largo de toda la vida. Tal es el hilo conductor del «Informe Delors» para la UNESCO¹³.

— *No todo es una cuestión de retribución o reivindicación económica.* Antes los conflictos eran principalmente salariales. Ahora prevalece la sensación de inseguridad, de incertidumbre. La nueva conciencia de la dignidad de la persona humana y, por otra parte, el estrés producido por las variaciones imprevisibles en las formas de trabajo están hoy en la raíz de la mayoría de los conflictos.

— *La fragilidad del tejido de relaciones sociales,* antes reforzado por el trabajo, hoy se ha incrementado. El televisor, el fax, el ordenador, las diversas redes de comunicación han roto la unidad de lugar, de tiempo y de función en el conjunto de agentes laborales de la empresa. La deslocalización de unidades enteras como la contabilidad o el diseño y las tareas encargadas a distintas consultorías han reblandecido la solidaridad sindical tradicional.

La inseguridad y la atomización han hecho saltar en añicos el trabajo tradicional. Una evolución tan profunda de la naturaleza del trabajo tiene consecuencias imprevisibles. El norteamericano Jeremy Rifkin se ha atre-

¹³ *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors.* Santillana-Unesco, Madrid, 1996.

vido a hablar del final del trabajo¹⁴. Paradójicamente, al hacerse mucho más escaso el trabajo, asistimos a una revalorización del mismo. El empleo sigue siendo el signo de identidad social y mucho más al producirse de una manera mucho más selectiva.

El vuelco estructural está en marcha. Sólo los países y empleadores que sepan tomar el paso de las nuevas tendencias podrán presentarse como creadores de empleo y no aquellos que miren exclusivamente al aumento de la producción. ¿Hemos comenzado esta marcha en España? Creemos que existen síntomas positivos en este sentido. El incremento numérico del empleo que caracteriza al último bienio señala ya no pocas de estas transformaciones a las que debemos dedicar toda nuestra atención. Las estadísticas que hemos podido manejar nos permiten agrupar nuestro análisis en torno a dos preguntas obvias: 1. ¿Cuántos y quiénes son los nuevos trabajadores? 2. ¿Dónde y cómo se están creando los nuevos empleos?

Ya no es ni siquiera posible volver la espalda a la evolución de los mercados internacionales y al hecho envolvente del progreso de las ciencias y la tecnología. Parece más razonable sumarse al esfuerzo de los países que tratan de dominar y encauzar estas gigantescas transformaciones. El proceso de precarización del empleo y la diferenciación creciente de circunstancias e itinerarios profesionales nos enfrenta a situaciones radicalmente nuevas y ciertamente no parejas con el crecimiento económico.

¹⁴ Rifkin, J., *op. cit.*

II. RED DE LOS FENÓMENOS

1. ¿Cuántos y quiénes son los nuevos empleados?

El primer hecho que debemos someter a consideración es el tamaño de nuestra población activa. Su escasa proporción respecto de la población total obliga a rastrear los motivos o, si se quiere, la concepción que el español medio tiene del trabajo. Todo ello nos ayudará a individualizar las fuerzas dinámicas del cambio estructural que se está produciendo en la mano de obra.

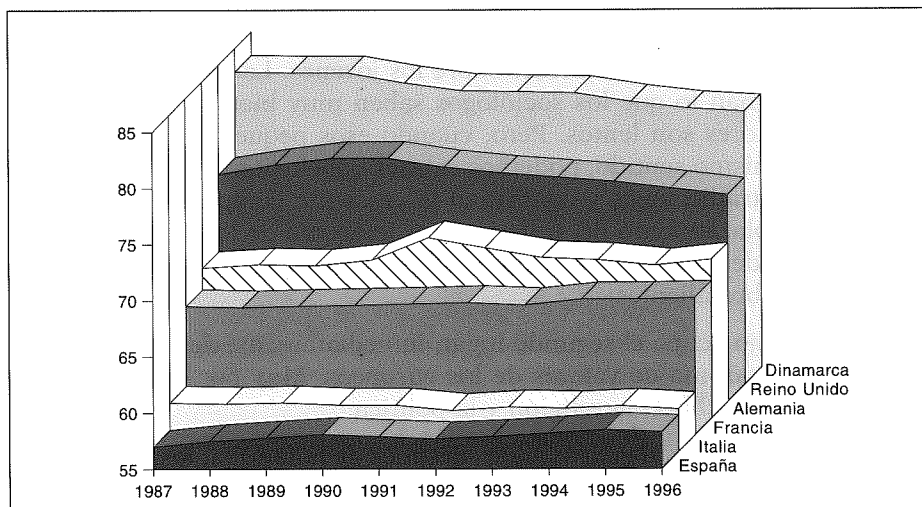
Elegimos la serie correspondiente al período 1987-1996, un decenio que refleja tres momentos distintos de nuestra vida económica: la expansión de 1987 a 1990, la recesión de 1991 a 1994 y la recuperación del último bienio, 1995-1996. Los desgloses de la EPA se enriquecen notablemente a partir de 1987 y hacen más razonable que nos circunscribamos al análisis de este período.

Nuestra tasa de actividad respecto a la población de 15 a 64 años (58,3%) es la más baja de todos los países de la OCDE, si excluimos a México (53%) y Turquía (55,9%). Seguimos de cerca a Italia (58,8%) y nos encontramos a gran distancia de los países de nuestro entorno, que superan con creces el 60%, como puede verse en el gráfico 1. La tasa media de actividad llega al 70,4% en la OCDE y al 66,2% en la UE. Esta diferencia de 12 y 8 puntos en la fuerza de trabajo, respecto a los países que compiten con nosotros dentro de la UE y de la OCDE, abre no pocos interrogantes sobre nuestras posibilidades de futuro. Resulta demasiado simple responder que los españoles arrastran la pereza de siglos, como un índice más de nuestra tardía modernización. Llegamos a la cultura de la eficacia y de la competitividad que glorificaron el trabajo precisamente cuando sociólogos y humanistas comienzan a cuestionarla.

Es de notar que, de los seis países del gráfico, sólo tres muestran una tendencia ascendente en el último lustro. España e Italia a partir de 1992 y Francia a partir de 1993. Los tres países han sido especialmente castigados por el desempleo. El aumento del paro no frena el crecimiento de la población activa. Estos tres países reflejan también en las encuestas las diferencias que los unen respecto a los Estados del norte de la Unión Europea.

Aunque las tasas apenas reflejan variaciones importantes, en números absolutos más de un millón y medio de españoles engrosaron las filas de la población activa durante ese decenio 1987-1996: pasaron de 14.306.000 en

Gráfico 1 – Evolución de las tasas de actividad en países de la Unión Europea. 1987-1996



Notas: Las tasas están calculadas respecto a la población de 15 a 64 años. Los datos de 1996 son una proyección.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de OCDE, *Economic Outlook*, n. 60, diciembre 1996.

1987 a 16.035.400 en 1996. Este aumento debe ser examinado con especial atención. ¿Cuáles son los factores más influyentes en el crecimiento de nuestra fuerza de trabajo? En modo alguno puede atribuirse en exclusiva a los ciclos de crecimiento económico.

Es evidente que de las representaciones e ideas implícitas que tengan los españoles sobre el trabajo depende en gran parte su decisión de engrosar las filas de la población activa. Volvamos a recordarlo: hablamos de trabajo como actividad económicamente remunerada y no de otras actividades, tanto privadas como públicas, en las que la motivación económica del sujeto es, con gran desproporción, muy inferior a la gratificación vocacional de la actividad misma. Entre la motivación económica y la actividad gratuita de la persona no se puede establecer una frontera definida. Cuánto hay de ocio, es decir, de actividad placentera en el trabajo, y cuánto hay de negocio (no-ocio), es decir, de estímulo económico, sólo podría establecerse en determinadas actividades y en sectores muy homogéneos. ¿Podría dedicarse a las labores de la casa una mujer, productora por excelencia de bienestar, sin la renta familiar que proporciona el marido u otros miembros de la familia? ¿No es considerada como cierta degradación ética que un profesor, un investigador o un profesional liberal se muevan exclusivamente por la retribución económica?

Las encuestas de 1981 y de 1990 realizadas para la *European Values Survey* (EVS) descubren actitudes relevantes respecto al trabajo de los ciuda-

danos de la Comunidad Europea en el decenio de los ochenta. Los *Euro-barómetros* semestrales de la Comisión Europea constituyen otra fuente complementaria de datos. En relación con España, poseemos datos de encuestas posteriores, especialmente sobre los jóvenes. Las dos encuestas de la EVS confirman lo que los sociólogos saben muy bien: los procesos de cambio de valores son lentos. Pero, cuando esos pequeños cambios convergen en el mismo sentido, podemos extraer conclusiones que aclaran las aparentes contradicciones y confirman la creciente complejidad del fenómeno del desplazamiento del trabajo en la jerarquía de los valores vitales. Nos servimos del análisis realizado por Hélène Riffault¹⁵ para destacar los rasgos más sobresalientes:

— El trabajo ocupa el segundo lugar, inmediatamente después de la familia, en la jerarquía de valores de los europeos. Muy por encima de los amigos, el tiempo libre, la religión y la política.

— El trabajo pasa al cuarto lugar, después de la familia, los amigos y el tiempo libre, en cuatro países con una alta tasa de actividad: Dinamarca, Holanda, Reino Unido y Alemania. Estos dos últimos países destacan, además, por el alto porcentaje de encuestados que conceden escaso valor —«no es muy importante»+«en absoluto importante»— al trabajo: un 20% en Reino Unido y un 19% en Alemania. ¿Se puede apreciar aquí un claro síntoma de «desencantamiento» del trabajo?

— Un 33% de los españoles, 13 puntos por encima de la media europea, consideran el trabajo como una necesidad para vivir. Se identifican con la expresión «Yo no trabajaría si pudiera vivir de otra manera». Francia (23%) y Portugal (22%) superan también la media en esta motivación exógena al trabajo. Por otra parte, los españoles manifiestan un menor temor que otros pueblos europeos a que el trabajo pueda interferir en otras áreas de su vida privada. Este temor lo manifiestan especialmente Alemania y Dinamarca, donde el porcentaje (43%) supera en 13 puntos la media europea (30%). España, en cambio, alcanzaba el porcentaje más bajo, un 19%, 11 puntos por debajo de la media. Quizá la explicación de estas diferencias esté en que en nuestro país la fortaleza e importancia de la familia y de otros ámbitos de socialización han impedido que el trabajo colonizara y condicionara de manera muy importante el tiempo y la vida extralaboral de las personas. Los ciudadanos de otros países con una experiencia industrial y de modernización económica mucho más dilatada, como Alemania o Dinamarca, se muestran mucho más sensibles a ese riesgo porque han sufrido los efectos negativos en la vida privada y en la familia de una preponderancia excesiva del trabajo.

¹⁵ Riffault, H., «Les Européens et la valeur travail», *Futuribles*, n. 200, 1995, p. 25-46; Riffault, H., *Les valeurs des Français*, PUF, París, 1994.

Las teorías implícitas o explícitas que en realidad orientan las pautas de conducta se mezclan en el universo simbólico de una determinada cultura histórica o de un sector social. Sin embargo, no sería prudente etiquetar de manera unilateral las formas de organización del trabajo con ciertos «aprioris culturales». Las motivaciones no pueden ser consideradas cada una en sí misma, como aisladas de las otras. La organización del trabajo ha ido respondiendo a las demandas de la producción y de los mercados. Los agentes actúan, lógicamente, según su propio conocimiento y sus habilidades peculiares. Muchas de ellas no llegan a explicitarse, pero influyen en los cambios de conducta.

Desde la Antigüedad, cuando una cierta concepción filosófica de la «praxis» y una política de la «aristocracia» concedían al ocio el primer lugar para desarrollar las virtudes esenciales de lo humano, pasando por la interpretación de la maldición bíblica («trabajarás con el sudor de tu frente») hasta el siglo XVIII, a través de Voltaire y Rousseau, lo negativo se revela en positivo: el trabajo se convierte en aprendizaje de una socialización equilibrada.

La llamada «fuerza de trabajo», proporción de activos respecto a la población en edad de trabajar, se relaciona con la cultura fabril, con el devenir de la producción, con la capacidad de competitividad en los mercados, etc. Pero no es justo reducir la Modernidad y el desarrollo social al ímpetu industrial que caracteriza a las denominadas sociedades avanzadas. De estas precisiones no se sigue ninguna bendición de carácter ético para los pueblos retrasados, imprevisores, analfabetos, resignados a soportar los avances de los otros, sin tomar parte activa en ninguna de las tres grandes revoluciones actuales de la vida económica: la internacionalización, las innovaciones tecnológicas y la nueva autonomía de los flujos financieros. Tal pasividad conduce inexorablemente a nuevas y mayores servidumbres, desigualdades y frustraciones. Pero seríamos no menos injustos si dejáramos de reconocer que no pocos factores de la estructura de la organización del trabajo y del mismo aparato productivo apuntan ya al anacronismo y nuestro retraso secular en la cultura industrial tiene que recuperarse sin caer en los errores deshumanizantes propios de no pocos pueblos que hoy se nos presentan como modelos.

1.1 ¿Qué entendemos los españoles por un buen trabajo?

Dicho esto, podemos ya examinar con mayor rigor algunos indicadores que expresan el juicio predominante entre los españoles sobre el trabajo remunerado. Tres características del empleo pueden servir para medir la atracción del trabajo y el concepto que tienen de él los europeos. Según la citada EVS, alrededor de 6 de cada 10 europeos consideran importantes en un empleo o en una actividad profesional que esté bien remunerado (69%), que exista un buen ambiente de trabajo (64%) y que el contenido del tra-

bajo sea interesante (61%). De estas opiniones se desprende que la calidad de las relaciones humanas en el equipo de trabajo y el interés que suscita el trabajo mismo son considerados casi tan importantes como el estímulo del salario.

A pesar de la lentitud con que se producen estos cambios, en el decenio que transcurre entre las dos encuestas sobre los valores, de 1981 a 1990, los estímulos que más se afianzan en orden a las decisiones laborales son de tipo antropológico y espiritual: la experiencia de lograr un determinado objetivo (+7 puntos), el grado de consideración social del trabajo (+6 puntos), la asunción de responsabilidades (+5 puntos), el desarrollo de las propias capacidades (+4 puntos), el hecho de que te permita descubrir a otras personas (+4 puntos) y el ejercicio de la propia iniciativa (+3 puntos). Todos estos rasgos, cuya importancia aumenta en los últimos años, apuntan en la misma dirección: se busca con preferencia la realización de la persona en el trabajo. Ésta es al menos una adquisición comprobada durante los años ochenta. Estas expectativas aumentan con más fuerza en los niveles de formación más elevados. En la consideración social del puesto de trabajo no se detectan, como era de esperar, diferencias por nivel de formación.

Podemos ya situar con mayor precisión la posición de los españoles respecto al trabajo. Hélène Riffault, en el estudio mencionado, agrupa en cuatro capítulos las características más estimulantes:

1. Condiciones materiales.
2. Elementos de confort.
3. Desarrollo de la persona.
4. Otros elementos que pertenecen a varios de los grupos anteriores.

La importancia que conceden los españoles, según las respuestas a la EVS, puede deducirse comparando los criterios más o menos subrayados con cada uno de los otros países. En el cuadro 1 proponemos el orden de criterios seleccionados en contraste con la media europea y con Dinamarca, como país más diferenciado de nosotros.

El empleo se ha convertido en uno de los bienes escasos más buscados en Europa. Las altas tasas de paro en España lo han convertido en recurso de extrema necesidad. Esto explica que los españoles sitúen en primer lugar las *condiciones materiales del empleo*. Lo primero y más importante es ganar un sueldo. Nos acompañan los italianos, los belgas y los irlandeses. Los alemanes, franceses, británicos y portugueses sitúan el salario en segundo lugar. Para confirmar esta preocupación primera, queremos, en segundo lugar, que ese empleo sea seguro, sin riesgo de paro. Los italianos comparten en el mismo grado esta preocupación. Los alemanes y los portugueses se aproximan a nosotros, al colocar esta condición en el tercer puesto.

Cuadro 1 – Características importantes para un trabajo. Rangos de importancia de 1 a 15. 1990

España	Unión Europea	Dinamarca
1. Buen salario	1. Buen salario	1. Buen ambiente
2. Sin riesgo de paro	2. Buen ambiente	2. El contenido del trabajo
3. Buen ambiente	3. El contenido del trabajo	3. Desarrollo de sus propias capacidades
4. Desarrollo de sus propias capacidades	4. Sin riesgo de paro	4. Buen salario
5. Horarios cómodos	5. Desarrollo de sus propias capacidades	5. Interés por triunfar
6. El contenido del trabajo	6. Interés por triunfar	6. Sin riesgo de paro
7. Utilidad para la sociedad	7. Ejercer iniciativas	7. Ejercer iniciativas
8. Trabajo bien considerado	8. Encontrarte con otras personas	8. Encontrarte con otras personas
9. Encontrarte con otras personas	9. Tener responsabilidades	9. Tener responsabilidades
10. Posibilidades de promoción	10. Horarios cómodos	10. Horarios cómodos
11. Interés por triunfar	11. Utilidad para la sociedad	11. Utilidad para la sociedad
12. Sin interferir otros ámbitos de la vida	12. Posibilidades de promoción	12. Vacaciones generosas
13. Tener responsabilidades	13. Trabajo bien considerado	13. Posibilidades de promoción
14. Ejercer iniciativas	14. Vacaciones generosas	14. Sin interferir otros ámbitos de la vida
15. Vacaciones generosas	15. Sin interferir otros ámbitos de la vida	15. Trabajo bien considerado

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Riffault, H., «Les Européens et la valeur travail», *Futuribles*, n. 200, 1995, p. 25-46.

Dos *condiciones de confort*, los horarios satisfactorios y el *status* social del empleo, son colocados por los españoles en el quinto y octavo puesto, respectivamente, prácticamente como los belgas y los portugueses, cuando Europa las sitúa en los últimos lugares. Sin embargo, España se equipara al resto de los países al conceder a las vacaciones abundantes y al trabajo sin agobio los puestos más discretos de la escala.

Aquellas condiciones que se relacionan directamente con *el desarrollo de la personalidad*, como son el interés por triunfar, conseguir algún objetivo inherente al trabajo mismo (11º), la asunción de responsabilidades (13º) y el ejercicio de la propia iniciativa (14º), despiertan mucho menos interés en los españoles que en los otros ciudadanos comunitarios.

En cambio, buscamos un puesto de trabajo que se acomode a nuestras propias capacidades (4º), igual que los italianos y casi a la par con el resto de los países. El trabajo en sí mismo obtiene un 6º puesto, aunque Francia

(1º), Reino Unido (1º), Dinamarca (2º), Irlanda (2º), Italia (3º), Alemania (4º) y Bélgica (4º) le conceden mayor preferencia. Con todo, no es difícil vislumbrar que trabajo y vocación comienzan en España a estrechar su relación.

En el último grupo se han recogido motivaciones que, por una parte, son extrínsecas al trabajo y, por otro, se relacionan directamente con él. Nos acercamos a los otros países en la preferencia por el buen ambiente en el puesto laboral y en el aliciente de la relación con otras gentes. Estamos por encima de la media europea en dos motivaciones importantes: la utilidad social y las oportunidades que puede ofrecernos el empleo para nuestra promoción.

La encuesta del CIS sobre expectativas y preocupaciones sociales de los jóvenes españoles¹⁶ realizada en septiembre-octubre de 1996 confirma, en buena parte, los resultados de la EVS. La encuesta va dirigida exclusivamente a jóvenes de ambos sexos de 15 a 29 años. La incertidumbre de los jóvenes respecto al trabajo es mayor, de ahí sus matices diferenciales. Prefieren ante todo que sea un trabajo seguro (80%); el segundo puesto en orden de preferencia es para aquel trabajo que permita desarrollar las capacidades personales/profesionales (55%). Se resignan a conceder el tercer puesto a la condición de que el trabajo «esté bien pagado» (47%). La encuesta obliga a dar dos respuestas.

Desde comienzos de siglo, en el estudio de los elementos de satisfacción en el trabajo se han sucedido distintas escuelas que han ido coincidiendo con diversos ciclos históricos de la economía. A comienzos de siglo la escuela «físico-económica» de Taylor (1912) concedía gran importancia a las condiciones materiales del empleo. Poco después la escuela «psico-sociológica» de Elton Mayo (1933) destacaba la importancia del ambiente y organización del trabajo. Actualmente las teorías que tienen mayor aceptación son las de Maussner y Snyderman (1959), quienes acentúan la *importancia del desarrollo personal*. Prosiguió esta misma senda de la satisfacción en el trabajo F. Herzberg (1966), a quien parecen haber dado la razón las dos encuestas sobre los valores de la EVS de las que venimos hablando. En efecto, Herzberg sostiene que la satisfacción laboral no depende sólo de factores extrínsecos al mismo trabajo, como el salario, la organización, la relación con los superiores, etc., condiciones que podrían ser posteriormente manipuladas (mejorando el salario, la organización y las relaciones), sino de factores intrínsecos, tales como la naturaleza de las tareas concretas, las posibilidades de aplicar y perfeccionar las competencias de todos los órdenes, incluido el sentido de la responsabilidad¹⁷.

¹⁶ CIS, Estudio 2.221.

¹⁷ Véase Herzberg, F., *Le travail et la nature de l'homme*, París, 1971.

La vocación al trabajo se corresponde con la evolución de las formas del empleo. El aumento de la población activa obedece especialmente a factores culturales biográficos y generacionales de tipo estructural y no tanto a los ciclos económicos, como parecen dar por supuesto muchas de las medidas que ahora se toman en orden a incrementar el empleo. Más aún, se puede afirmar que los mayores incrementos de nuestra población activa no vendrán de la multiplicación numérica de los empleos tradicionales. La oferta se centrará en la mano de obra cualificada, obligadas como están las empresas a responder a la competitividad creciente. Por el lado de la demanda de trabajo, la identificación del asalariado con su trabajo tendrá cada día mayor importancia. Todo aquello que favorezca el desarrollo de la autonomía y expansión de la persona será más buscado por los nuevos trabajadores. *Es necesario cambiar la naturaleza y estructura misma del empleo, no solamente para que éste suscite mayor número de candidatos, sino para que refuerce la creatividad innovadora, que es la verdadera fuente de los empleos más productivos.* Repartir un bien por ahora tan escaso como el trabajo puede ofrecer soluciones concretas a corto plazo que contribuyan a restablecer la equidad, pero no afectará a las verdaderas causas del problema. No basta mejorar las condiciones extrínsecas al mismo trabajo (sueldo, ambiente, organización); hay que convertir el trabajo en motor del desarrollo humano del trabajador.

Estos principios explican en buena medida la parálisis relativa que aqueja a nuestra población activa. La necesidad económica del salario no es suficiente para movilizar las mejores fuerzas creativas. Innovación y creatividad constituyen la clave de nuestro futuro laboral.

1.2 Avance espectacular de las mujeres

Dentro de nuestra fuerza de trabajo, como es sabido, las mujeres han demostrado un espectacular dinamismo en los últimos años. Comprobado el tamaño inferior de la totalidad de la población activa española, interesa subrayar ahora *la fuerza dinámica de la mano de obra femenina*, aunque todavía su tasa de actividad sea bastante inferior a la masculina. El orden de los países considerados en el gráfico 1 se mantiene también respecto a los porcentajes de la actividad femenina. Los seguimos presentando en grado descendente. Para poder observar la velocidad en la recuperación de las mujeres españolas, ofrecemos los datos de los tres últimos lustros utilizando las estadísticas publicadas por la Comisión Europea en 1995.

España se mantuvo a la cola durante la década de los ochenta y sólo supera a Italia en la de los noventa. Durante estos últimos 15 años es el país que más ha reducido la diferencia de porcentajes entre hombres y mujeres: 14,3 puntos, al pasar de 44,5 puntos en 1985 a 30,2 en 1994. En esta celeridad de convergencia supera a Alemania (10,5), Reino Unido (8,8), Italia

Tabla 1 – Evolución de la tasa de actividad por sexo en algunos países de la Unión Europea. 1985-1994

	1985			1990			1994		
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
Dinamarca	86,3	74,0	12,3	85,3	75,5	9,8	84,3	74,6	9,7
Reino Unido	87,0	61,9	25,1	86,9	66,3	20,6	80,9	64,6	16,3
Francia	75,6	56,3	19,3	74,2	57,7	16,5	72,8	60,2	12,6
Alemania	80,6	52,9	27,7	79,3	56,7	22,6	76,9	59,7	17,2
España	78,8	34,3	44,5	77,8	41,8	36,0	75,2	45,0	30,2
Italia	78,4	40,2	38,2	76,6	43,0	33,6	71,9	42,2	29,7

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Comisión Europea, *El empleo en Europa 1995*, Luxemburgo, 1995.

(8,5), Francia (6,7) y Dinamarca (2,6). De esos 14,3 puntos de mejora, 10,7 corresponden al aumento de la tasa de actividad femenina y 3,6 al descenso de la tasa de actividad masculina. Este espectacular aumento de la población activa española, en especial de la femenina, en la década de los ochenta se produjo en los demás países europeos un decenio antes.

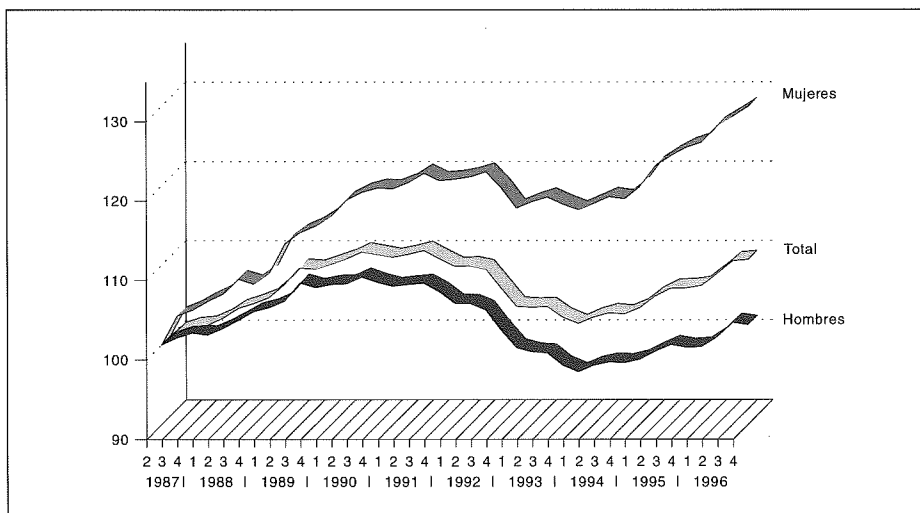
El empleo femenino aumenta casi tres veces más que el masculino

Pasemos ahora de la población activa, fuerza o voluntad de trabajo, a la evolución de los ocupados durante el período 1987-1996. En el gráfico 2, la línea que representa la evolución en números índice del empleo femenino se destaca casi de forma provocadora. Las mujeres han sabido aprovecharse mejor de los ciclos económicos.

La comparación de las líneas de varones y mujeres casi podría llevarnos a pensar en una pronta feminización del empleo en España. Pero no olvidemos que la población femenina ocupada es la mitad de la de los hombres y que la población activa femenina de nuestro país está a la cola en el contexto de los países de la Unión Europea.

Para analizar más en detalle esta desproporción entre los sexos de los nuevos empleados, tenemos que valernos de la tabla 2, que nos ofrece una panorámica del empleo por grupos de edad y sexo. Tanto en la tasa de actividad como en la de ocupación se mezclan efectos generacionales y factores del ciclo vital y del ciclo económico. De ahí la dificultad para analizarlas sin proceder a una descomposición por edades. La comparación entre la evolución de los que muestran su voluntad de entrar en el mercado de trabajo y la evolución de los que realmente lo consiguen, es decir, de los ocupados, confirma la fuerza creciente de las mujeres españolas y posiblemente la feminización del empleo en España.

Gráfico 2 – Evolución trimestral de los ocupados por sexo. En números índice. Base 1987=100. 1987-1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

Basta contemplar las diferencias entre las variaciones porcentuales correspondientes a este período (1987-1996) para descubrir hechos importantes. Los varones ocupados aumentan un escaso 1%, mientras el incremento de las mujeres empleadas alcanza un 24,6%. Este dato es de por sí elocuente y se hace aún más expresivo en la desagregación por edades. En el grupo de 16 a 24 años descienden los ocupados de ambos sexos. El empleo entre los mayores de 45 años aumenta, como es lógico, de manera moderada. Pero aquí la diferencia a favor de las mujeres es mucho más notable: la variación porcentual de los varones es ligeramente positiva (2%), mientras que la de las mujeres resulta, aun en esta edad adulta, altamente positiva (19,2%).

La disminución del empleo juvenil no es siempre un mal síntoma. Piénsese en el hecho positivo de la prolongación de los estudios, aunque el paro afecta también de manera cruel a los jóvenes, especialmente a los que abandonan los estudios inmediatamente después de los 15 o 16 años.

La tabla obliga a concentrar la atención en ese grupo de mujeres de 25 a 44 años que han conquistado en el último decenio más de 764.000 puestos de trabajo, mientras que los varones de la misma edad sólo llegaron a 318.200, casi dos veces y media menos. De cada 10 nuevos empleados entre los 25 y 44 años, 7 son mujeres. ¿Cómo explicar una diferencia tan grande? La pregunta puede concretarse de la manera siguiente: ¿por qué una española de edad intermedia en 1990 tiene una probabilidad mucho más

Tabla 2 – Evolución de los ocupados según sexo y edad. En miles. 1987-1996

Años	Ambos sexos	Hombres				Mujeres			
	Total	Total	16 a 24	25 a 44	45 y más	Total	16 a 24	25 a 44	45 y más
1987	11.593,9	8.064,7	1.149,4	3.908,0	3.007,3	3.529,1	746,1	1.702,8	1.080,2
1988	11.919,6	8.279,7	1.229,7	3.993,4	3.056,6	3.639,9	776,3	1.775,2	1.088,4
1989	12.408,2	8.520,1	1.215,1	4.180,9	3.124,1	3.888,1	807,8	1.995,4	1.084,9
1990	12.619,8	8.570,1	1.242,8	4.247,6	3.079,7	4.049,7	824,2	2.109,7	1.115,8
1991	12.558,9	8.477,6	1.207,5	4.212,5	3.057,6	4.081,3	805,6	2.146,9	1.128,8
1992	12.145,9	8.094,8	1.059,6	4.132,6	2.902,6	4.051,1	709,7	2.188,8	1.152,6
1993	11.723,5	7.741,8	912,1	3.971,4	2.858,3	3.981,7	657,8	2.185,3	1.138,6
1994	11.770,0	7.766,4	899,4	4.022,4	2.844,6	4.003,6	606,8	2.260,7	1.136,1
1995	12.142,7	7.920,2	921,2	4.087,4	2.911,6	4.222,5	628,5	2.358,0	1.236,0
1996	12.543,6	8.147,3	944,2	4.226,2	3.067,1	4.396,3	640,7	2.467,4	1.288,0
Variación porcentual 87/96	8,2	1,0	-17,9	8,1	2,0	24,6	-14,1	44,9	19,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

elevada de participar en el mercado de trabajo que una mujer de la misma edad en 1980?

Olympia Bover y Manuel Arellano nos ofrecen reflexiones muy interesantes sobre esta cuestión, analizando las tasas de actividad, en esa edad intermedia, desde 1976¹⁸. Nosotros hemos actualizado la serie de tasas de actividad propuestas por estos autores para poder compararla con las tasas de ocupación femenina en esos mismo grupos. De esta manera, las observaciones propuestas por Bover y Arellano se confirman y enriquecen notablemente en la tabla 3.

La tendencia creciente de las mujeres españolas a entrar en la población activa se refleja de manera particular en la edad intermedia (25-44). Comienza a mediados de los años setenta, justamente en un período de rápida destrucción de empleo. La tendencia creciente se hace tan fuerte que no acusa en absoluto la recesión económica de 1992 a 1994. En el decenio 1976-1986 la tasa de actividad femenina, en esa edad intermedia, creció 11 puntos, y ese aumento casi se duplicó en el siguiente decenio, 1987-1996, con 18,7 puntos.

Las tasas de ocupación son bastante más bajas y su evolución anual más lenta: en el decenio 1987-1996 crece 9,7 puntos.

¹⁸ Bover, O. y Arellano, M., «Participación laboral femenina en España durante los ochenta», *Boletín Económico del Banco de España*, octubre 1994.

Tabla 3 – Evolución de las tasas de actividad y ocupación femenina en distintos grupos de edad. 1976-1996

Años	Tasas de actividad				Tasas de ocupación			
	Total	25-44	25-54	25-44 con educación universitaria	Total	25-44	25-54	25-44 con educación universitaria
1976	28,5	30,2	29,6	72,0				
1977		30,2	29,5	74,3				
1978		30,8	59,6	75,5				
1979		31,8	30,2	78,1				
1980		32,5	30,6	83,2				
1981		32,6	30,4	83,9				
1982		34,7	31,8	83,7				
1983		37,0	33,3	82,7				
1984		38,1	34,0	83,5				
1985		39,8	35,0	83,1				
1986		41,2	36,4	84,9				
1987	39,8	45,7	40,2	84,9	28,6	36,3	33,3	65,1
1988	40,2	48,8	42,9	86,3	29,3	37,2	33,8	66,5
1989	41,1	51,1	44,9	86,4	30,8	40,0	36,0	68,9
1990	41,8	53,4	46,9	85,9	32,0	42,0	38,0	72,6
1991	42,1	55,2	48,6	87,4	32,1	42,2	38,6	72,2
1992	43,0	57,6	51,2	85,3	31,7	42,4	38,8	70,5
1993	43,9	60,4	53,2	86,8	31,0	42,3	38,5	70,1
1994	45,0	62,3	55,0	86,3	31,1	43,1	39,3	69,2
1995	46,5	63,1	56,0	86,4	32,4	44,4	40,9	69,4
1996	47,4	64,4	57,4	86,7	33,5	46,0	42,5	69,0

Nota: No disponemos de los datos de ocupación correspondientes a los años 1976-1986.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años; y Bover, O. y Arellano, M., *op. cit.*

Si ampliamos 10 años esa franja de edad, de los 25 a los 54, disminuyen tanto las tasas de actividad como las de ocupación. Esos 10 años de mayor edad enmascaran la dinamicidad del grupo 25-44.

Estos cambios son muy significativos para entender la participación laboral femenina, sobre todo a partir de los años ochenta, y tienen carácter estructural. Es importante para definir las tendencias en el mercado de trabajo español y orientar la política económica individualizar al máximo los factores de ese cambio estructural.

Prácticamente el mismo fenómeno se produce en otros países avanzados con 10 años de antelación. Con toda seguridad responde a cambios tecnológicos en los sistemas de producción, que solicitan mano de obra más cualificada. Como veremos enseguida, la elevación del nivel de formación

en la mano de obra de este período es determinante. De momento conviene insistir en la peculiaridad del trabajo femenino.

El impulso dinámico y enérgico que caracteriza la entrada de la mujer española en el mercado de trabajo ya fue estudiado en nuestro Informe 1¹⁹. Allí ya dábamos especial importancia a la relación entre trabajo femenino y entrada masiva de la mujer en la Universidad y al deseo persistente de la mujer española para armonizar el trabajo con las tareas del hogar y la maternidad. En el Informe 3 estudiamos más ampliamente el factor educativo²⁰. Los economistas suelen relacionar los cambios de la participación en el trabajo con los salarios reales. La comparación del salario en el mercado de trabajo con la cotización económica del tiempo y la producción de bienestar familiar le sirve a la mujer para determinar su grado de participación laboral. Es muy problemático utilizar el salario medio de las mujeres que trabajan. A medida que crece la competitividad dentro de la fuerza de trabajo la autoselección actúa, al menos en España, de una manera especial entre las mujeres. El cambio de los salarios es el resultado, más que la causa, del incremento del trabajo de la mujer. Parece, pues, más acertado relacionar el trabajo con las variables de educación y de maternidad.

En otras épocas no muy lejanas sólo una élite femenina estudiaba, más bien por razones de *status* y para adquirir una cultura propia de su clase. Hoy en todos los niveles sociales la educación y la participación laboral son decisiones simultáneas. La educación de la mujer se orienta, aunque no exclusivamente, a la actividad laboral, de manera similar a lo que ha venido sucediendo con los varones.

Es muy probable que entre los determinantes más importantes del incremento observado en la educación de las mujeres figure la demanda creciente de trabajo cualificado. De hecho, como probábamos en las estadísticas de nuestro Informe 3, las mujeres españolas han demostrado una dedicación y un tesón superior al de los varones en la conquista de puestos de trabajo público (judicatura, cátedras, MIR, abogados del Estado, etc.). Las diferencias salariales por educación aumentaron sensiblemente durante los años ochenta. Revenga (1991) demuestra como tras un estrechamiento de los diferenciales salariales entre 1963 y 1977, a partir de ese año las diferencias salariales por cualificación aumentaron en España sensiblemente. El aumento en la oferta de educación superior, sustancial en la España de los ochenta, constituye un factor exógeno al mercado de trabajo de especial magnitud.

Este aumento de la demanda femenina hacia el trabajo cualificado se ha visto correspondido de manera diferente por la oferta. El empresariado no se ha decantado por diferencias salariales favorables a la mujer; más bien

¹⁹ Fundación Encuentro. CECS, *España 1993*, p. 11-29.

²⁰ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 110-155.

ésta ha sufrido una tradicional discriminación salarial respecto al varón. Sabemos que la innovación y diferenciación laboral en el mundo empresarial español, especialmente en el privado, es muy débil. El gran drama de la industria española es su inercia tecnológica y la actitud escéptica ante la innovación de productos y la nueva organización del trabajo, sumida como está aún en el taylorismo, como vimos en el Informe 3. La transformación del empleo es condición necesaria para la creación de nuevos puestos de trabajo. Sólo así la introducción de la tecnología podrá no sólo compensar las bajas de empleo, sino aun multiplicarlos como resultado de la diferenciación y del progreso en la calidad y en la competitividad.

La mayoría de las mujeres universitarias han tenido que orientarse hacia el trabajo público, en los sistemas de sanidad y de educación, en la justicia, altos cuerpos administrativos del Estado, etc. Si observamos, en la citada tabla 3, las tasas tanto de actividad como de ocupación de las mujeres de 25 a 44 años con estudios universitarios nos encontramos con porcentajes superiores al 85% en cuanto a la actividad y una media del 70% en la ocupación. No debemos dejar de anotar que el incremento de la tasa de ocupación en este último decenio llega a 3,9 puntos, del 65,1% en 1987 al 69% en 1996, mientras que en el mismo período la tasa de actividad se incrementa casi en dos puntos. Una vez más tenemos que dar testimonio del creciente éxito que están alcanzando las mujeres españolas por medio de su alto nivel de estudios no sólo para entrar en la fuerza de trabajo, sino para obtener realmente un puesto de trabajo. No olvidemos, además, que la educación universitaria tiene un efecto de largo plazo muy significativo y constituye uno de los indicadores más importantes de los salarios potenciales. Nuestros estudios nos llevan también a presumir que la oferta de empleo femenino sigue siendo insuficiente para atender la demanda. En la segunda parte de este análisis de la Red de los Fenómenos nos ocuparemos especialmente de la oferta en los diversos sectores de la producción y en la forma de contrato.

También la participación laboral y la maternidad son decisiones estrechamente vinculadas y no siempre antagónicas, aunque en el corto plazo la decisión de tener un hijo tiene una influencia claramente restrictiva en la participación laboral de la mujer. En relación con este tema, como ya advertíamos en nuestro Informe 1²¹, entran en juego otros factores determinantes de tipo cultural y moral.

1.3 Sin cualificación, más difícil el empleo

Como acabamos de ver, el éxito ocupacional de las mujeres universitarias de edad intermedia indica el sentido del proceso que se está iniciando en Es-

²¹ Fundación Encuentro. CECS, *España 1993*, p. 20.

pañá, al menos por parte de la demanda de trabajo. Interesa saber si este mismo proceso se extiende a toda la población según los niveles de formación. En el Informe 3²² ya comprobábamos la gran demanda de escolarización y la evolución de niveles educativos en relación con la población activa.

No tenemos una noción clara de «trabajo no cualificado». Habría que preguntarse si alguien puede situarse hoy día en una empresa sin un mínimo de estudios cualificados. Los «servicios finales» de trato directo con el cliente, que algunos incluyen en el apartado de «servicios de proximidad», tenderán a exigir un mayor nivel de competencias y conocimientos. La cajera de un supermercado, el que controla un almacén, el empleado en una agencia de viajes o de mensajería, es decir, todos aquellos que hoy necesariamente tienen que manejar un ordenador, deben tener cualificaciones al menos de estudios medios. Con todo, no se puede negar al que ha obtenido alguna titulación universitaria la consideración de trabajador muy cualificado, aunque su situación no responda a las competencias exigidas en un determinado puesto de trabajo.

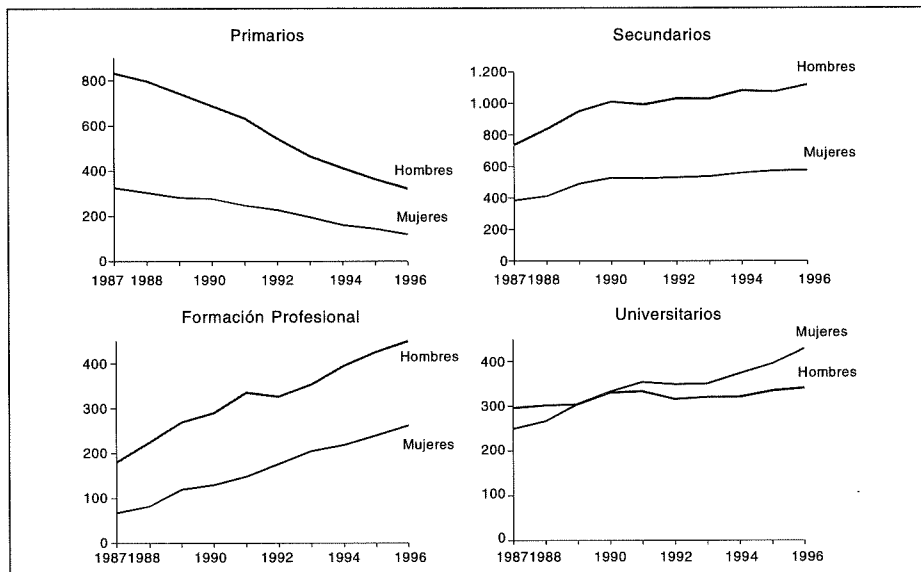
Podemos comparar la evolución de los ocupados por nivel de estudios en las franjas más jóvenes. Son los que, lógicamente, acusan una mayor incidencia de la expansión educacional de los últimos decenios.

Como ya hemos notado, esta incidencia cultural se hace menos perceptible en las cohortes de 16 a 24 años. Prácticamente desaparecen del mundo del empleo, tanto entre los varones como entre las mujeres, los analfabetos, los sin estudios y los de estudios primarios. Todos ellos registran durante este último decenio (1987-1996) descensos porcentuales notables, superiores al 50%²³. Los números absolutos de los empleados en esa edad con Formación Profesional son poco representativos: 195.700 varones (aumento del 26% en el período citado) y 151.200 mujeres (aumento del 50,2%). Respecto a los que en esa edad dicen contar ya con estudios universitarios, es notable la diferencia entre los varones y las mujeres, las cuales casi duplican a los varones en la variación porcentual (49,1% para las mujeres frente a 26% para los varones). En el momento actual hay 65.900 mujeres universitarias de 16 a 24 años ya empleadas frente a 27.600 varones. Una de las razones de esta diferencia se halla en la mayor presencia de las mujeres en carreras de ciclo corto, en algunas de las cuales, como por ejemplo enfermería, sigue existiendo oferta de empleo.

Más interés ofrece el gráfico 3, en el que presentamos la evolución de la ocupación, durante el mismo período, de los distintos niveles de formación en la edad más propia del primer trabajo, 25-35 años.

²² Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 111-155 y 212-217.

²³ Véase el indicador 1.5.2 en el Anexo Estadístico.

Gráfico 3 – Evolución de los ocupados de 25 a 35 años por nivel de estudios y sexo. En miles. 1987-1996

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de *Encuesta de Población Activa*, varios años.

A primera vista, puede observarse la diferencia, dentro de la estructura ocupacional, de los que sólo han cursado los estudios primarios y de los que se han enriquecido con los estudios secundarios, con la Formación Profesional o con los estudios universitarios. En esas cohortes de edad va desapareciendo la posibilidad de colocación para todos aquellos que no hayan alcanzado el nivel de estudios secundarios²⁴. Los ocupados con estudios primarios descienden, en este decenio, un 63,5% entre las mujeres y un 61,4% entre los varones. Respecto a los otros niveles de estudios, las estadísticas presentan el rostro del futuro. El aumento porcentual de nuestros empleados jóvenes con estudios secundarios, de Formación Profesional y universitarios es sorprendente. Los varones con estudios secundarios de segundo ciclo aumentan el 51,8%, frente al 49,2% de las mujeres. En cuanto a la Formación Profesional, que se mueve en volumen absoluto en cifras más modestas, el aumento porcentual llega al 289,3% entre las mujeres y al 149,1% entre los varones. Las trabajadoras jóvenes españolas se han lanzado con pasmosa rapidez al empleo para el que capacita la Formación Profesional. No obstante, quedan aún muy por debajo de los varones en cifras absolutas.

El hecho, a nuestro juicio, más trascendente se observa, dentro de estas mismas cohortes, entre los ocupados con formación universitaria. A partir

²⁴ Véase el indicador 1.5.3 en el Anexo Estadístico.

del año 1989, la curva de las mujeres cruza el nivel de los varones y prosigue su tendencia creciente sostenida. Este hecho confirma la dinamicidad ya comprobada de las mujeres de 25-44 años que analizábamos antes. El nivel de estudios se confirma como factor determinante en la consecución de empleo. La elevación del nivel cultural de la mano de obra es uno de los acontecimientos más relevantes en la España de nuestro tiempo.

Antes de entrar en el éxito ocupacional de los universitarios españoles, conviene echar una mirada de conjunto a los distintos niveles de formación que forman en España el espectro de ocupados. Nos mantenemos en el período elegido 1987-1996 y proponemos la tabla 4. En ella reflejamos las series de ocupados según los distintos niveles de estudios. En los últimos 10 años los españoles ocupados han cambiado profundamente su estructura cultural, a juzgar por los niveles de formación que aparecen en esta tabla 4. Obsérvese que en 1987 más del 57% del total de la población ocupada no había cursado estudios o éstos se habían reducido a los primarios. En 1996 ese porcentaje de nivel cultural precario se ha reducido a un 35%. Los empleados españoles han elevado su nivel de formación 22 puntos. Es notable la variación porcentual negativa de los ocupados de bajo nivel formativo (analfabetos, sin estudios y sólo primarios) frente a los porcentajes de alza durante el decenio de los que cuentan al menos con estudios secundarios (47,9%), de los que han realizado Formación Profesional (143,7%) y de los han coronado los estudios universitarios o superiores (66,9%). No es exagerado hablar de un vuelco radical en el nivel formativo del trabajador español.

Tabla 4 – Evolución de los ocupados por nivel de estudios terminados. En miles. 1987-1996

Años	Total	Analfabetos y sin estudios	Primarios	Secundarios o medios (excepto técnicos profesionales medios)	Técnico-profesionales (grado medio y superior)	Universitarios y otros
1987	11.593,8	1.363,1	5.290,5	3.017,7	665,0	1.257,5
1988	11.919,5	1.494,7	5.013,8	3.294,0	791,4	1.325,6
1989	12.408,2	1.439,1	4.938,8	3.624,4	928,8	1.477,1
1990	12.619,7	1.378,5	4.848,7	3.814,8	1.022,9	1.554,8
1991	12.559,0	1.249,0	4.722,8	3.879,3	1.081,8	1.626,1
1992	12.145,9	1.159,3	4.344,5	3.911,7	1.129,7	1.600,7
1993	11.723,5	1.014,1	3.964,6	3.822,5	1.265,2	1.657,1
1994	11.770,1	911,5	3.805,2	3.969,7	1.360,4	1.723,3
1995	12.142,6	859,8	3.691,0	4.196,1	1.483,9	1.911,8
1996	12.543,6	827,1	3.534,0	4.462,8	1.620,4	2.099,3
Variación porcentual 87/96	8,2	-39,3	-33,2	47,9	143,7	66,9

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

Este desarrollo cultural y técnico de nuestra mano de obra, que multiplica la demanda de puestos de trabajo cualificado, no parece haber sido bien comprendido por la oferta de los empleadores. El subempleo es una de las enfermedades más graves que amenazan a nuestro sistema productivo. No sólo por la inercia que perpetúa dentro de dicho sistema, sino por el desánimo y hasta la frustración que provoca en los sectores más jóvenes de nuestra población activa.

Antes de proceder al examen de esos grupos de universitarios subempleados, conviene tener presente la lista de oficios y profesiones que el INE recoge en la *Estructura de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94)*, y que es la que se sigue en la EPA. No sin un gran esfuerzo de síntesis, podemos presentar en el cuadro 2 los nueve grupos o títulos convencionales para agrupar todos los puestos de trabajo. Una clasificación como ésta tiene que poner en primer plano las definiciones de los puestos de trabajo por las competencias más que por las titulaciones académicas exigidas. En el Informe 3²⁵ nos ocupamos ampliamente de la necesidad de incorporar a nuestro sistema educativo el aprendizaje de las aptitudes.

Cuadro 2 – Oficios y profesiones en la EPA

1. Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas

— *Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas*: dirigentes de partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, organizaciones humanitarias, directores generales, de área o de departamento, gerentes de empresas.

2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales

— *Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines*: físicos, químicos, matemáticos, estadísticos, arquitectos, ingenieros, biólogos, médicos, veterinarios, farmacéuticos, profesores de Universidad y de Enseñanza Secundaria, inspectores, pedagogos, abogados, jueces, magistrados, profesionales de contabilidad, recursos humanos, publicidad, economistas, sociólogos, historiadores, filósofos, psicólogos, escritores, periodistas, actores, bibliotecarios, archiveros, documentalistas.

— *Profesiones asociadas a titulaciones de 1º ciclo universitario y afines*: aparejadores, peritos, profesionales de la estadística, enfermeros, peritos agrícolas, profesionales en biología, profesores de Enseñanza Primaria e Infantil, Educación Especial y FP, diplomados en contabilidad, graduados sociales, ayudantes de archivos y bibliotecas, diplomados en trabajo social.

3. Técnicos y profesionales de apoyo

— *Técnicos y profesionales de apoyo*: delineantes, diseñadores, técnicos en electrónica, mecánica, metalurgia, informática, edificación, zootécnicos, asesores agrícolas, técnicos de laboratorio, ayudantes de veterinaria, de odontología, fisioterapeutas, logopedas, podólogos, agentes de seguros, agentes de viajes, tasadores, subastadores, representantes de comercio, técnicos de venta, secretarios, ayudantes en estudios estadísticos, funcionarios como agentes de aduanas u ocupados en tareas de inspección, control, representantes de artistas, técnicos especialistas de la Policía, educadores sociales, animadores comunitarios, músicos, deportistas.

²⁵ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 141 y ss.

Sigue Cuadro 2 – Oficios y profesiones en la EPA

4. Empleados de tipo administrativo

— *Empleados de tipo administrativo*: auxiliares de contables, empleados de oficina de servicios de transporte, producción, codificadores de datos, encuestadores, mecanógrafos, taquígrafos, grabadores, auxiliares administrativos, empleados en trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas, cajeros, taquilleros y otros empleados en trato directo con el público.

5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios

— *Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales*: cocineros, camareros, auxiliares de enfermería, cuidado de niños, peluqueros, azafatas, revisores, cobradores, mayordomos.

— *Trabajadores de los servicios de protección y seguridad*: Guardias Civiles, policías, bomberos, funcionarios de prisiones, guardias jurados, personal de seguridad privado, socorristas.

— *Dependientes de comercio y asimilados*: modelos de moda, encargado de sección dentro de un comercio, dependientes en tiendas, almacenes, quioscos, mercadillos.

6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca

— *Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca*. Aquellos trabajadores que tienen conocimientos técnicos, aunque sean rudimentarios, en la actividad laboral que desempeñan y que comúnmente los han adquirido en contacto directo con dicha actividad: taladores, trozadores, carboneros, pescadores, cazadores.

7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria

— *Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria*: jefes de equipo en obras estructurales y en acabado de edificios, encargados de pintores, empapeladores y asimilados, albañiles, mamposteros, encofradores, enfoscadores, carpinteros, pintores, revocadores, escayolistas, electricistas, barnizadores, cristaleros, soladores, parqueteros, techadores.

— *Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados*: jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores, montadores de estructuras metálicas, jefes de taller de vehículos de motor, de máquinas agrícolas e industriales y de motores de avión, encargados y capataces de minería, mineros, canteros, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas, mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos.

— *Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados*: mecánicos de precisión en metales, trabajadores de artes gráficas, ceramistas, vidrieros y artesanos de la madera, textil y del cuero, matarifes, panaderos, confiteros, pasteleros, heladeros, catadores, cigarreros, ebanistas, cesteros, peleteros, sastres, modistos, tejedores, bordadores, patronistas, tapiceros, colchoneros, zapateros, curtidores.

8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores

— *Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija, montadores y ensambladores*: jefes de equipo en instalaciones mineras, de procesamiento de metales, de producción de energía, de tratamiento químico (son los trabajadores de la industria que trabajan directamente en los procesos de producción).

— *Conductores y operadores de maquinaria móvil*: maquinista de locomotora, operador de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, marineros, taxistas, conductores de autobuses y camiones.

9. Trabajadores no cualificados

— *Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)*: vendedores ambulantes, a domicilio o por teléfono, empleados del hogar, personal de limpieza de oficinas, hoteles, lavaderos, planchadores, conserje de edificios, limpiacristales, vigilantes, limpiabotas, oficios callejeros, ordenanzas, mozos de equipaje, lectores de contadores, recogedores de basura.

— *Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes*.

En términos generales, deberíamos pensar que los dos primeros capítulos, el de «Dirección de empresas y de las Administraciones Públicas» (nº 1) y el de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales» (nº 2)

contienen los puestos de trabajo propiamente adecuados para los que han realizado estudios universitarios.

Los seis capítulos siguientes (3-8) corresponderían a oficios o profesiones que pueden ser desempeñadas por personas que han cursado los estudios secundarios o han obtenido las titulaciones de Formación Profesional.

En el apartado noveno agrupamos las ocupaciones que no requieren ningún tipo de formación académica y en las cuales, en consecuencia, podría emplearse la considerada como mano de obra «no cualificada».

Dentro del total de la población ocupada (12.543.600), los que han cursado estudios superiores o universitarios llegan a ser un poco más de la sexta parte (2.099.300), un 16,7%. Podríamos suponer que han sido formados para mano de obra muy cualificada. ¿Cómo se distribuyen de hecho actualmente en la estructura ocupacional? Si tenemos a la vista la lista de profesiones y oficios de la EPA que hemos propuesto en el cuadro 2, podemos ir preguntando cuántos empleados en cada uno de esos capítulos poseen título universitario. Este cruce de datos, que debemos al INE, lo ofrecemos en la tabla 5.

Los dos primeros apartados, propios de la mano de obra más cualificada, suman 1.503.400, es decir, el 72,1% de la población universitaria ocupada. El 27,9% restante (581.400) corresponde a titulados universitarios de los grupos 3 a 9, que pueden considerarse como ocupaciones inferiores a la formación universitaria. Tendríamos así la cifra aproximada de universitarios subempleados.

Fuera de los dos primeros grupos, las cifras más importantes corresponden a los grupos 3, 4, y 5 de nuestro cuadro 2. Dichas cifras son también las que presentan un crecimiento porcentual más notable en la serie que presentamos de los tres últimos años, si exceptuamos a los «Trabajadores cualificados en agricultura y pesca», escasamente significativos por su reducido número. Si recorremos los ejemplos concretos propuestos para cada uno de estos tres grupos, podemos llegar a la conclusión de que el «subempleo» de estos universitarios resulta un tanto relativo. La mayoría de estos oficios o puestos de trabajo han mejorado su estatuto social y su beneficio económico. Bastantes de ellos se sitúan, además, en la experiencia previa para acceder a peldaños superiores dentro de la misma profesión.

Es conocida la expansión de nuestros titulados, tanto universitarios como de FP y educación secundaria. Se corresponde esta extensión con la estructura ocupacional del empleo. Podemos rastrearlo en el cuadro 2, estableciendo tres grupos de oficios o profesiones:

a) *Puestos de trabajo que exigirían mano de obra de formación muy cualificada.* Nos tenemos que referir necesariamente a las «cualificaciones», para distinguirlas de las «competencias». La organización tayloriana del

Tabla 5 – Evolución de los ocupados universitarios por tipo de empleo. En miles. 1994-1996

	1994	1995	1996	Variación porcentual 94/96
1. Dirección de empresas y de la Administraciones Públicas	144,0	164,9	183,1	27,2
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.080,4	1.195,4	1.320,3	22,2
3. Técnicos y profesionales de apoyo	185,6	206,3	240,9	29,8
4. Empleados de tipo administrativo	176,1	190,6	209,2	18,8
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	63,0	72,6	70,5	11,9
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	5,9	8,3	7,8	32,2
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	26,9	26,2	20,4	-24,2
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, montadores	17,0	14,3	14,3	-15,9
9. Trabajadores no cualificados	17,4	21,0	18,3	5,2
Total	1.716,3	1.899,6	2.084,8	21,5

Nota: El total de ocupados de esta tabla es inferior al de la columna «Universitarios y otros» de la tabla 4 porque en la presente tabla no hemos tomado en consideración el personal de las Fuerzas Armadas.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

trabajo conducía al conocimiento del oficio, incluso del puesto de trabajo concreto. En cambio, la «organización inteligente» del trabajo, que supera ya a la tayloriana, impone la noción más amplia de la «profesionalidad». La idea del obrero que vende horas de esfuerzo por un salario se va sustituyendo por la del «agente laboral» en el que las «competencias» son tan importantes o más que las cualificaciones académicas y laborales. El «agente laboral» tiene que introducirse en un conocimiento mucho más profundo de todo el proceso de fabricación, de tal manera que sepa dominar las incertidumbres de cada momento y resolver los problemas de su área de acción en función de todo el proyecto productivo. La información transparente, la imaginación, la facilidad para relacionarse con las personas del entorno, el talento para formular y favorecer la emergencia de una necesidad o de una demanda, etc., son habilidades que se adquieren y dependen del grado de conocimiento. El trabajador ejerce siempre como estudiante, una actitud que refuerza su flexibilidad y su empleabilidad en la empresa del futuro.

Aunque se diversifican las titulaciones, no aumentan las competencias que las empresas exigen cada vez más a la gente. Cuando hablamos de la mano de obra «de formación muy cualificada», inevitablemente pensamos más en las «cualificaciones» que en las «competencias». Tendrá que cambiar mucho nuestro sistema educativo para equilibrar estas dos exigencias. La empresa debería tener más de centro de formación y el centro de formación más de experiencia empresarial.

A estos nuevos profesionales corresponderían los apartados 1 y 2 propuestos en el cuadro 2, que llegan a constituir una quinta parte de la población ocupada en España. Su crecimiento porcentual durante el último decenio analizado es el más significativo, al haber aumentado un 34,6%²⁶.

b) *Los que exigirían expertos no necesariamente con estudios cualificados.* En este grupo incluimos los apartados 3-8 del cuadro 2. Como era de esperar, constituye el bloque más voluminoso, 8.299.800 empleados, equivalente al 66,2% de la población ocupada. Su aumento porcentual durante el decenio es débil, 2,3%, consecuencia en buena medida de la modernización de las empresas españolas y la aplicación de nuevas tecnologías. El resultado de ambos procesos interrelacionados es que las empresas ofertan cada vez más puestos de elevada cualificación y desaparecen muchos relacionados con la producción y con tareas administrativas. No obstante, este grupo es todavía un buen reflejo de nuestra población ocupada, que se nutre principalmente de cuadros intermedios y sigue valorando más la experiencia que el conocimiento teórico. De alguna manera, este bloque se acerca más al futuro, en cuanto que en él se priman más las «competencias» que las «cualificaciones».

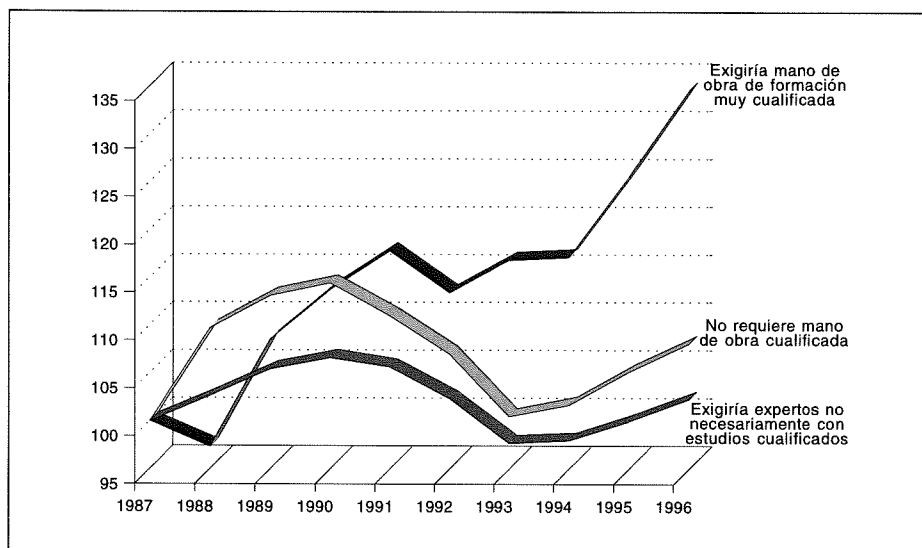
c) *Los que no requieren mano de obra cualificada.* Este sector es minoritario. Representa sólo un 14,3%. En él abarcamos dos grandes grupos: los trabajos en el sector servicios que no requieren ninguna formación académica, tales como personal de limpieza, conserjes, oficios callejeros, recogedores de basura, lavaderos, etc., y el peonaje de la agricultura, la pesca, la construcción, las industrias manufactureras, etc. Como tal sector su futuro es incierto. Una parte del mismo podrá desproletarizarse. Todavía seguirá creciendo a un ritmo débil, como lo demuestra que su aumento porcentual en este último decenio sea sólo del 8,1%.

El ritmo de crecimiento del empleo en cada uno de estos tres grupos se expresa en las tres curvas del gráfico 4. Las tres curvas acusan su sensibilidad a los ciclos económicos, pero de una manera especial la de mano de obra no cualificada. Los grupos b) y c) experimentan una caída más vertiginosa a partir de 1990 y se recuperan con más dificultad a partir de 1993. En cambio, los de formación muy cualificada aceleran su ritmo de crecimiento casi de forma vertiginosa a partir de 1994, después de la crisis económica. Las crisis de empleo suelen provocar crecimientos más rápidos de la mano de obra cualificada.

Si volvemos la mirada a las reflexiones anteriores, que han ido surgiendo del análisis de los datos estadísticos y de las dos encuestas realizadas por la EVS, podemos anotar aquí algunas conclusiones orientadoras.

²⁶ Véase el indicador 1.5.4 en el Anexo Estadístico.

Gráfico 4 – Evolución de las ocupaciones por niveles de cualificación. En números índice. Base 1987=100. 1987-1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

— En la sociedad española identificamos ya la formación escolar con la preparación para el trabajo, como en el resto de los países avanzados. Los ocupados «sin estudios» se han reducido a un 6,6% del total. Se estudia para poder trabajar, para adquirir un *status* social en la vida.

— Esta identificación estudio-trabajo se refleja especialmente en las mujeres, actores estratégicos del vuelco radical que se está produciendo en la mano de obra española.

— La generalización del conocimiento y la elevación numérica de las «cualificaciones» significan un valor añadido para la sociedad, para la empresa y para el individuo mismo.

— Aunque buscamos el trabajo como una necesidad vital, por el beneficio económico, y damos especial importancia a la seguridad del mismo, existen indicios claros de que buscamos también en él el desarrollo de las propias capacidades y la expresión de nuestra personalidad.

— Con dificultad podemos señalar la distinción entre el trabajo como fuente de remuneración y el trabajo como vinculación social. Esto quiere decir que la relación del trabajo con la identificación social es también fuerte entre nosotros. El desempleo no es, por tanto, un simple riesgo puntual de pobreza material, sino de exclusión social, aunque esta característica no la hallemos tan acusada como en los países del norte de la Unión Europea. Los españoles no sienten el riesgo de que su propio trabajo se inmiscuya y

desordene su vida familiar o llegue a convertirse en un factor degradante de sus ideales vitales.

2. ¿Dónde y cómo se crean los nuevos empleos?

Después de analizar los cambios y tendencias en la estructura de la población activa y de la ocupada, hay que entrar en otro escenario no menos dinámico como es el del espacio económico en continua transformación. Nos tenemos que referir necesariamente a las nuevas características de los cuatro sectores clásicos, a los cambios en la organización empresarial, a los diversos tipos de contratación, hoy tan cambiantes, e incluso a la distribución geográfica de los negocios en los diversos territorios del Estado.

2.1 *Expansión de los «servicios»*

Resulta inseparable de la evolución de la economía en su conjunto. La misma producción industrial necesita cada vez más de los servicios. No tiene sentido hablar de «desindustrializar», sino de responder a los desafíos que se le plantean a la nueva industria. Y la respuesta vendrá, sin duda, de la consideración que seamos capaces de prestar a los servicios. Y dicha valoración hay que hacerla tanto desde el punto de vista de la productividad como desde el del peso e influencia que los servicios están adquiriendo sobre el empleo y sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo en nuestro país.

Tenemos que limitarnos al análisis de la relación de los servicios con el empleo, ya que su crecimiento constituye el objetivo de este capítulo. Esto no quiere decir que nos desentendamos de los otros tres sectores clásicos: agricultura, industria y construcción. Por el contrario, los servicios, tanto externos como internos, en esos tres sectores juegan desde hace tiempo un papel decisivo en el crecimiento económico.

Dejamos para otra ocasión el estudio de la vinculación de los servicios con la producción. El aumento de actividades de servicios se genera en íntima relación con el sector industrial del sistema productivo (Barcet, A., 1988). Las economías avanzadas se deslizan desde hace tiempo desde una economía de bienes a otra que integra bienes y servicios. Esta interdependencia es clara, ya sea por los productos producidos o por la manera de producirlos. No es que los servicios avancen a costa de la industria. Carece de sentido la prospectiva de una «sociedad terciaria». Son movimientos complementarios por necesidad. Podemos hablar, sin duda, de una «vinculación interna» y de una «vinculación externa».

Entre los servicios de «vinculación interna» hay que considerar aquellos que son vitales para la empresa, como la previsión de sus necesidades, tesorería, organización de la producción, planificación estratégica, I+D, promoción y venta de productos, control de calidad, etc.

Los «servicios externos» actúan como *inputs* intermedios y pertenecen a ellos muchos de los que la tradición viene clasificando en el llamado «sector terciario»: el transporte, la banca, los seguros y los especialmente relacionados con la producción, como los estudios de asesoramiento, auditorías contables, *consulting* jurídico-financiero, ingeniería, publicidad, formación del personal, arrendamiento y *leasing*, etc.

El estudio y comprobación de la productividad de estos servicios ocuparía otro capítulo entero. Digamos únicamente que la evolución de los servicios en España durante las tres últimas décadas ha sido netamente positiva para la producción del sector, dentro de su lenta incorporación y de la inconsistencia que presentaron siempre las cifras de producción sectorial. Su tasa de crecimiento sufre una caída a mediados de la década de los setenta, que se acentúa a finales de la misma. Pero a partir de 1983 se registra de nuevo una reactivación. Los servicios son menos inestables que otros sectores y se ven menos perjudicados en su ritmo de producción por los ciclos económicos. Baste recordar que su peso en el crecimiento económico en España ha superado ya el 59% del PIB, porcentaje muy cercano al de países industrializados como Alemania e Italia.

Sin las consideraciones anteriores sobre el peso de los servicios en el crecimiento no se explicarían la concentración del empleo en el sector, su distribución y la cualificación de la mano obra que están promoviendo. Todo ello da razón también de la intensa movilidad estructural característica de este sector.

A pesar de los avances indudables que se han realizado en el conocimiento del concepto «servicios» a partir de la década de los años setenta y especialmente durante los ochenta, el estudio de los servicios, en las economías industrializadas, se sigue caracterizando por la endeblez de las explicaciones utilizadas para razonar su crecimiento. Tanto los esquemas conceptuales como los argumentos que suelen esgrimirse para dar razón de la economía de servicios están hoy sometidos a revisión. «*El sector terciario o sector servicios corresponde a un agregado artificial de actividades heterogéneas y dispares y, por tanto, de nada sirve tomar como punto de referencia los datos globales [...] Por otra parte, los cambios experimentados no pueden estudiarse contraponiendo la industria y los servicios como si se tratase de dos esferas de la actividad económica independientes, aunque sometidas a ciertas influencias comunes*»²⁷. Esta vinculación de los servicios con

²⁷ Sáez, F. (dir.), *Los servicios en España: situación y tendencias*, FEDEA, Mundi-Prensa, Madrid, 1993, p. 17.

la producción se extiende desde las funciones puramente administrativas a las que desempeñan un papel estratégico en un determinado subsector industrial. Carece, por tanto, de sentido considerar los cuatro sectores clásicos como compartimentos estancos y deducir de cada uno de ellos tasas de crecimiento diversas.

A su vez, el desplazamiento del empleo y de la producción a los servicios se debe fundamentalmente a dos hipótesis ya bien fundamentadas:

— Crecen los servicios porque aumentan los niveles de integración de los mismos en el sistema productivo.

— Esta integración se está realizando por la creciente utilización de los servicios en la industria manufacturera.

¿Cómo puede producirse la innovación en las economías neoindustriales sin estas herramientas de los servicios? Lo ha demostrado la práctica de las grandes corporaciones a través de los modelos de especialización flexible: los servicios de comunicación y telecomunicación, los estudios de mercado, la investigación y el desarrollo, la publicidad, las consultorías, asesorías, etc., son hoy factores esenciales de la competitividad en un escenario económico donde la planificación y control son ya ley de vida.

¿Qué es lo que sucede en España? Aunque chocamos con una notable deficiencia de fuentes de información, la terciarización de la economía española aparece como una tendencia clara, creciente y constante. Dos fenómenos la caracterizan: por un lado, la demanda final es el componente esencial en la mayor parte de los servicios destinados a la venta; por otro, en los últimos años una parte ya importante de los servicios actúa como *inputs* tanto en los sectores manufactureros como en las propias actividades de servicios. Los *inputs* intermedios no terciarios han entrado en declive.

Analizaremos primero los porcentajes generales y su significación en la comparación con otros países de nuestro entorno y luego entraremos en una mayor desagregación. No podremos llegar a los niveles máximos deseados por falta de información y por las limitaciones que nos impone este capítulo de nuestro Informe. Sin embargo, estos desgloses podrían llevarnos, dada la heterogeneidad ya indicada del sector, a comprender la importancia del nuevo empleo en sus distintos niveles y el grado de cualificación adquirido.

En el conjunto de los cuatro sectores clásicos, el de servicios es el único que ha experimentado un crecimiento sostenido en su volumen de ocupación durante los últimos 27 años. Incluso cuando los demás sectores sufren descensos acusados de empleo, como en la década 1975-1985. Respecto al empleo total en España, los servicios representaban un 30% en 1960 y ya han superado en 1996 el 61%. Esta duplicación a lo largo de tres décadas y media es por sí misma elocuente. A partir de 1987 volvemos a

adquirir altas tasas de crecimiento anual comparables con las anteriores a 1978. La tabla 6 recoge el último decenio, el mismo que elegimos para analizar la mano de obra.

La distribución actual en porcentaje del empleo por sectores es la siguiente: 61,6% en servicios, 20,2% en industria, 9,8% en construcción y 8,4% en agricultura. Sólo la construcción (27%) y los servicios (26,7%) arrojan saldos de variación positivos. La aceleración descendente en la agricultura durante este período es notable (-38,6%). El descenso ocupacional en el sector industrial llega a un -9,7%, si se contempla todo el período. No obstante, aparece claramente el repunte de crecimiento a partir de 1994, superado el punto más bajo de la depresión de 1993. Durante el trienio 1994-1996 se crearon 44.300 empleos industriales.

Con todo, hay que añadir a renglón seguido que en términos de empleo en 1993 nos encontramos aún 4,8 puntos por debajo de la media de los países de la OCDE (65%). El crecimiento de los servicios se ha producido entre nosotros de manera bastante más rápida que en los países más avanzados de la OCDE, tales como Australia, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Francia, Reino Unido, Italia, Japón y Alemania. En el gráfico 5 representamos las curvas de evolución en cinco países de la Unión Europea. Las estadísticas comparadas sólo alcanzan hasta 1994 y en ellas la industria y la construcción aparecen como un único sector; de ahí que, por ejemplo, la tasa española llegue al 30% en 1994, resultado de sumar el 21% de la industria propiamente tal y el 9% de la construcción.

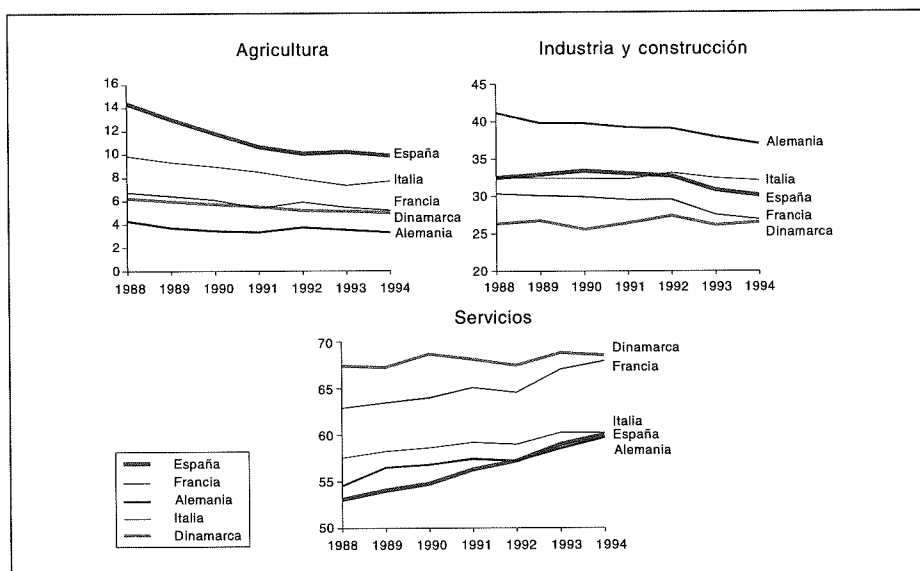
Estas curvas relativamente cortas de siete años son suficientes para demostrar el acelerón descendente de la agricultura española: baja 4,5 pun-

Tabla 6 – Evolución de los ocupados por sectores económicos. En miles. 1987-1996

Años	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1987	11.593,9	1.724,5	2.801,9	966,7	6.100,8
1988	11.919,5	1.673,1	2.818,6	1.082,1	6.345,7
1989	12.408,2	1.546,2	2.940,6	1.176,5	6.744,9
1990	12.619,8	1.420,5	2.960,9	1.247,9	6.990,5
1991	12.558,9	1.274,6	2.880,1	1.268,5	7.135,7
1992	12.145,9	1.230,3	2.700,8	1.164,4	7.050,4
1993	11.723,5	1.181,7	2.485,0	1.040,5	7.016,3
1994	11.770,1	1.111,4	2.488,5	1.090,2	7.080,0
1995	12.142,7	1.075,0	2.493,8	1.140,4	7.433,5
1996	12.543,6	1.059,3	2.529,3	1.228,1	7.727,0
Variación porcentual 87/96	8,2	-38,6	-9,7	27,0	26,7

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

Gráfico 5 – Evolución sectorial del empleo en algunos países de la Unión Europea. En porcentajes. 1988-1994



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Eurostat, *Estadísticas Básicas de la Unión Europea*, varios años; y Comisión Europea, *El empleo en Europa 1995*, Luxemburgo, 1995.

tos, frente a la disminución de un punto en Alemania y Dinamarca y dos y uno y medio, respectivamente, en Italia y Francia²⁸. Obsérvese que aún estamos cerca de cinco puntos por encima de nuestra vecina Francia. Dichos descensos en el porcentaje de empleo agrícola, producto, entre otros factores, de la mecanización de las tareas del campo, habían permitido a estos países alcanzar ya en 1988 porcentajes inferiores al nuestro actual. Nuestra política de convergencia con Europa exigirá a los españoles mayores descensos en el empleo agrícola para mantener nuestra producción en dicho sector a niveles competitivos.

Nuestro porcentaje de empleo en la industria y en la construcción desciende sólo 2,4 puntos, menos que en Francia y Alemania. El hecho no es sorprendente. El avance tecnológico en esas dos naciones es superior al nuestro y su tejido industrial mucho más tupido.

El ritmo de crecimiento del sector servicios se destaca claramente, y es incluso más rápido que el de Alemania, que nos sigue muy de cerca. Tenemos, sin embargo, que desagregar cuanto nos sea posible los diversos ca-

²⁸ Estos datos, a partir de los cuales se ha confeccionado el gráfico 5, pueden consultarse en el indicador 1.5.1 en el Anexo Estadístico.

pítulos de ese «cajón de sastre» al que llamamos servicios, para poder obtener alguna conclusión sobre la estructura del empleo español.

2.2 *Cambios estructurales y de tendencias en los servicios*

Interesa analizar la estructura de los servicios en España por el volumen relativo, cercano ya a la media de la OCDE, y, en particular, por la celeridad en el ritmo de crecimiento de algunos subsectores. La EPA nos permite desagregar la evolución de la ocupación según los diversos campos de actuación. Esta desagregación cambia a partir de 1993. Por eso, tomamos como base de nuestro análisis la serie de los cuatro últimos años, 1993-1996.

La tabla 7 nos ofrece 26 ramas de actividad, tal como las formula la EPA, aunque nosotros las asociamos en cuatro grandes grupos según los fines o campos de actuación. Seguimos en esto la clasificación que hace el equipo FEDEA²⁹ en el estudio ya citado.

En el grupo **A** situamos «las actividades dirigidas a suministrar *inputs* para la producción final de bienes materiales llevada a cabo por empresas y productores de cualquier rama o sector productivo». Suponen actualmente un 14% de todos los ocupados en el sector. Gran parte del aumento del empleo en este grupo procede de la aplicación de nuevas tecnologías en la industria manufacturera y de tecnologías de comunicación e información en otras ramas de servicios. Muchos de estos ocupados son técnicos especialistas que trabajan en empresas pequeñas en las áreas de informática, asistencia técnica, integración de tecnologías, consultoría de gestión y análisis de mercados.

Al grupo **B** lo llamamos «Servicios de distribución». Están también vinculados a la producción. El impacto de las nuevas tecnologías es particularmente fuerte en los transportes y comunicaciones. El crecimiento de estas ramas depende de la utilidad y calidad de servicio que presten a los ciudadanos.

Dentro del grupo **C** asociamos una serie de servicios que llamamos «sociales» en un sentido amplio, en cuanto que están destinados al servicio de la sociedad como tal. Más que las nuevas tecnologías, son aquí la demografía misma, la demanda ejercida por la sociedad y el nivel de gasto público los factores básicos de crecimiento. El sector público se lleva en este grupo la inmensa mayoría de los ocupados.

Por último, hemos asociado bajo la letra **D**, «otros servicios», una serie de actividades debidas en su mayoría a la iniciativa privada y relacionadas con el cuidado de la persona.

²⁹ Sáez, F. (dir.), *op. cit.*, p. 43 y ss.

Tabla 7 – Evolución de los ocupados del sector servicios por ramas de actividad. En miles. 1993-1996

	1993	1994	1995	1996	Variación porcentual 93/96	Variación absoluta 93/96
A Servicios a la producción						
1 Instituciones de crédito	238,0	223,7	217,1	229,8	-3,5	-8,2
2 Seguros	82,4	82,0	91,9	97,8	18,7	15,4
3 Actividades auxiliares de intermediación financiera	14,0	8,7	14,4	12,3	-12,1	-1,7
4 Actividades inmobiliarias	27,3	28,7	43,7	44,0	61,2	16,7
5 Alquiler maquinaria	15,8	16,5	18,3	20,3	28,5	4,5
6 Actividades informáticas	39,8	40,9	46,4	50,6	27,1	10,8
7 I+D	10,8	9,2	12,2	13,2	22,2	2,4
8 Otras actividades empresariales	505,2	502,2	564,4	627,1	24,1	121,9
B Servicios de distribución						
9 Venta vehículos y combustible	291,3	272,1	267,5	284,4	-2,4	-6,9
10 Comercio al por mayor	479,5	464,9	491,6	510,5	6,5	31,0
11 Comercio detalle	1.283,8	1.286,8	1.294,2	1.323,9	3,1	40,1
12 Hostelería	657,4	703,6	747,6	742,3	12,9	84,9
13 Transporte terrestre	404,8	418,2	445,8	446,5	10,3	41,7
14 Transporte marítimo	16,9	15,3	15,4	14,9	-11,8	-2,0
15 Transporte aéreo	26,9	28,3	28,1	24,0	-10,8	-2,9
16 Actividades anexas de transportes y agencias de viajes	75,2	80,3	87,7	91,1	21,1	15,9
17 Correos y telecomunicaciones	148,9	147,9	163,8	153,1	2,8	4,2
C Servicios sociales						
18 Administraciones Públicas	754,3	750,7	764,4	806,7	7,0	52,4
19 Educación	635,4	657,2	681,1	728,7	14,7	93,3
20 Actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales	577,8	583,9	637,4	696,1	20,5	118,3
21 Saneamiento público	41,3	41,2	45,4	43,3	4,8	2,0
22 Organismos extraterritoriales	1,8	1,1	1,4	1,7	-5,6	-0,1
23 Actividades asociativas	40,6	43,4	45,1	50,4	24,1	9,8
D Otros servicios						
24 Ocio, cultura y deporte	175,5	201,3	202,7	232,5	32,5	57,0
25 Servicios personales	128,0	139,5	150,1	142,9	11,6	14,9
26 Personal doméstico	343,5	332,5	355,5	338,7	-1,4	-4,8
Total	7.016,2	7.080,1	7.433,2	7.727,0	10,1	710,8

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

En cada uno de estos campos de actividades distintas, pero afines, se crea empleo con más facilidad que en los otros tres sectores clásicos. Importa, por tanto, medir la dinamicidad de cada uno y tratar de descubrir el

impacto tecnológico que indica también la presencia de una mano de obra más cualificada. Veámoslo en dicha tabla.

El mayor dinamismo se produce en el grupo **A**, «Servicios a la producción». Los títulos 4-8 obtienen los porcentajes de variación más altos en estos cuatro últimos años. Esto no quiere decir que el aumento absoluto del número de empleados tenga que ser grande. No se puede comparar, por ejemplo, con el aumento en Administraciones Públicas, del grupo **C**, que ocupa a más de 800.000 operarios y su incremento absoluto en el cuatrienio es de 52.400 ocupados, cuando su porcentaje de variación es de sólo un 7%. El ejemplo de «Comercio detalle» (grupo **B**) es más llamativo. En una población trabajadora de más de un millón, el aumento absoluto es de 40.100 y la variación porcentual no pasa de 3,1%.

Volvamos ahora al grupo **A**, «Servicios a la producción». Ahí nos encontramos con los porcentajes de variación más altos de todas las ramas de servicios. Si excluimos «Actividades inmobiliarias» y «Alquiler maquinaria», también relacionados directamente con la producción, con una evolución porcentual del 61,2% y 28,5%, respectivamente, los tres títulos siguientes corresponden a *inputs* directamente relacionados con el mundo empresarial de la producción.

El porcentaje de variación indica el ritmo de crecimiento en dicho cuatrienio. A él nos referimos cuando hablamos de movilidad en una rama ocupacional del sector. Si el crecimiento en la serie es sostenido, estamos ante una tendencia emergente sólida. La variación absoluta refleja el aumento en miles de puestos de trabajo. Aunque la variación absoluta se mueva en números relativamente discretos, hay que atender especialmente a la variación porcentual. Tal es el caso del I+D, que alcanza una variación de notable dinamicidad en el último cuatrienio, nada menos que un 22,2%, y su aumento absoluto de ocupados se queda en 2.400.

Los tres indicadores que más interesan en este grupo **A** son sin duda los correspondientes a los números 6, 7 y 8. Los tres se refieren a *inputs* destinados a influir en la estructura interna del aparato productivo y en la mayor parte de los casos están relacionados directamente con la mejora tecnológica. Los tres muestran un índice notablemente alto de dinamicidad: «Actividades informáticas», un 27,1%; «I+D», un 22,2%; y «Otras actividades empresariales», un 24,1%. La población empleada en estas tres ramas de actividad asciende en 1996 a 690.900 ocupados.

La utilización de los servicios por las empresas ha sido objeto de una amplia encuesta manejada por el informe FEDEA³⁰. La encuesta se realizó en un número importante de empresas de las comunidades autónomas de

³⁰ Véase Sáez, F., *op. cit.*, p. 206-208 y la nota 21 sobre los autores y la metodología seguida en dicho estudio.

Murcia, País Vasco, Comunidad Valenciana, Galicia, Andalucía y Madrid. Los autores de este estudio clasifican el tipo de servicios en tres categorías: «de uso obligado», «derivados de la actividad específica de la empresa» y «relacionados con el desarrollo tecnológico o mejora de gestión».

De los 32 tipos de servicios propuestos a las empresas encuestadas, 12 de ellos son utilizados por más del 90%. Merece la pena apuntarlos:

— Cuatro son de uso obligado y de bajo valor añadido: «Ejecución contabilidad» (99,3%); «Gestión pago impuestos» (97,4%); «Gestión cobro clientes» (97%); y «Servicio limpieza» (96,9%).

— El servicio «Transporte de ámbito local» lo utilizan el 92,9% de las empresas.

— Quedan siete tipos de servicios relacionados con el desarrollo tecnológico que superan dicha barrera del 90%: «Asistencia y asesoramiento jurídico» (98,4%); «Asesoramiento fiscal» (97,6%); «Asesoramiento contable» (96%); «Gestión plantilla» (94,9%); «Selección personal» (91,7%); «Control de calidad producto acabado» (91,4%); y «Tratamiento informático» (91,3%).

No parece que estos porcentajes abrumadores demuestren una penetración específica de alta tecnología en las empresas encuestadas. Es sabido, y la experiencia lo demuestra, que el control de calidad, tanto de productos acabados como de materias primas, se hace en España a un nivel aún muy insuficiente. Pero es justo pensar que dichos servicios han superado ya una fase de expansión y corresponde iniciar el uso de otros servicios que mejoren realmente la gestión empresarial. Nos referimos a servicios tales como «Desarrollo tecnológico» (I+D), que dicen utilizar el 75,1% de las empresas; los «Estudios de mercado» (71,4%); el «Diseño» (67,7%).

Añádase a esto la forma de realización de los diferentes tipos de servicios. Los intérpretes de la encuesta concluyen con razón que es más relevante el indicador de contratación externa que la respuesta simple de utilización. En este sentido, los indicadores reales descenderían sensiblemente: sólo un 7,4% contrataría un servicio de «Desarrollo tecnológico» y un 8,9% los «Estudios de mercado». La mayor parte de las empresas, fundamentalmente las PYMEs, tiende a utilizar servicios contratados fuera.

El empleo en el sector público es claramente anticíclico. En un período de fuerte recesión como el de 1975-1985 el número de empleados públicos compensó la reducción del empleo registrada en el sector privado. Esta afirmación sólo se explica con el crecimiento de los servicios públicos, exigidos la mayoría de ellos por el Estado de Bienestar. La tabla 8 da cuenta clara de este desglose por sectores económicos.

En el sector público aumentan los servicios, que experimentan un crecimiento extraordinario del 31,6%. En el resto de los sectores se producen

Tabla 8 – Evolución de los ocupados en el sector público y en el privado por sectores económicos. En miles. 1987-1996

Años	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
1987	25,0	1.699,4	173,7	2.628,2	34,8	931,9	1.581,6	4.519,1	1.815,1	9.778,6
1988	25,9	1.647,2	174,5	2.644,2	41,0	1.041,1	1.669,4	4.676,4	1.910,8	10.008,9
1989	26,7	1.519,5	163,3	2.777,2	42,3	1.134,2	1.837,2	4.907,7	2.069,5	10.338,6
1990	26,5	1.393,9	155,3	2.805,7	40,3	1.207,6	1.899,7	5.090,9	2.121,8	10.498,1
1991	29,7	1.244,9	136,1	2.744,1	39,1	1.229,4	1.972,1	5.163,5	2.177,0	10.381,9
1992	21,7	1.208,6	128,5	2.572,3	31,9	1.132,5	1.960,7	5.089,8	2.142,8	10.003,2
1993	20,9	1.160,8	121,8	2.363,2	36,7	1.003,8	1.928,4	5.088,0	2.107,8	9.615,8
1994	19,1	1.092,3	101,9	2.386,6	28,5	1.061,7	1.898,9	5.181,3	2.048,4	9.721,9
1995	15,8	1.059,1	105,9	2.387,9	31,6	1.108,8	1.980,5	5.453,0	2.133,8	10.008,8
1996	22,9	1.036,4	106,0	2.423,3	34,4	1.193,7	2.081,1	5.809,1	2.244,4	10.299,2
Variación porcentual 87/96	-8,4	-39,0	-39,0	-7,8	-1,2	28,1	31,6	28,6	23,7	5,3

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

disminuciones: moderadas en la agricultura (-8,4%) y la construcción (-1,2%) y más importantes en la industria (-39%). Esto no significa necesariamente que descendiera la inversión pública del Estado, por ejemplo, en infraestructuras, como es de sobra conocido. No deja de llamar la atención que sólo en los dos últimos años, 1995 y 1996, se crearan 200.000 puestos de trabajo nuevos en el sector público. La educación y la investigación, la sanidad, la Seguridad Social y la administración explican este fuerte crecimiento, que corresponde claramente a los servicios y no a otros sectores económicos.

A modo de conclusiones, respecto a la utilización de los servicios, podríamos apuntar las reflexiones siguientes:

— Es claro que la economía española ha experimentado un cambio significativo hacia la terciarización, si bien el porcentaje de trabajadores empleados en el sector servicios resulta todavía inferior a la media de la OCDE (65%), y claramente alejado del de países como Australia, Bélgica, Canadá, Estados Unidos y Reino Unido, en los que llega al 70%.

— Este crecimiento de los servicios se ha producido en España de una manera bastante más rápida que en la mayor parte de los países industrializados. Con todo, hay que matizar que durante largo tiempo dicho crecimiento fue notablemente inferior al registrado en los países europeos de la OCDE. Lo ocurrido desde mediados de los ochenta lleva a pensar que se trata de una nueva fase de la expansión del sector.

— En los últimos años las ramas que experimentan una mayor tasa de crecimiento son «Actividades inmobiliarias», «I+D», «Actividades informáticas», «Alquiler maquinaria», «Actividades anexas de transportes y agencias de viajes», «Otras actividades empresariales», «Actividades asociativas» y «Ocio, cultura y deporte», todas ellas por encima del 20%.

2.3 *El deslizamiento ocupacional*

Es lógico que la fuerte expansión de los servicios haya influido en el resto de los sectores económicos. En algunos casos para aumentar el personal cualificado dentro de los servicios internos a la empresa, y en otros para contratar fuera servicios requeridos para incrementar la productividad.

El crecimiento más rápido lo ha registrado el grupo de profesionales y técnicos y el grupo de funcionarios superiores y directores de empresas. Caeríamos en la simpleza si atribuyéramos este crecimiento de las ocupaciones de «bata blanca» a la expansión de los servicios. La experiencia dura de la competencia en los mercados y la situación cada vez más compleja en el ámbito de la organización y tecnología aplicada influyen más directamente en la apreciación, uso y concentración de conocimientos. El grupo

más numeroso de personal de alta cualificación y técnicos seguirá actuando en el sector servicios. La tabla 9 puede servirnos, al menos indicialmente, para demostrar el aumento de ocupaciones de alta cualificación en un sector tan significativo como el de la industria. Desafortunadamente, los desgloses necesarios sólo los podemos hacer a partir de 1994. Se refieren, por tanto, al último trienio, aunque nos hubiera gustado poder abarcar todo el período 1987-1996 elegido para nuestro análisis.

Cuando analizábamos la estructura ocupacional de la mano de obra en la primera parte de la Red de los Fenómenos (p. 117-119), establecíamos también tres grupos de puestos de trabajo que conviene recordar ahora a la vista de esta tabla 9.

En primer lugar, en el grupo a) destacábamos los puestos de trabajo que exigirían mano de obra de formación muy cualificada, creciente en la estructura de nuestra fuerza de trabajo. Contemplando ahora el sector de industria, el más significativo del aparato productivo, observamos que ese primer grupo de «bata blanca», en nuestra tabla está representado por los dos primeros títulos: 1. «Dirección de empresas y de la Administración», y 2. «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales». La suma total de ocupados en estos dos primeros niveles de la empresa pasa de 199.000 en 1994 a 226.100 en 1996, con un aumento de 27.100 nuevos ocupados en dicho trienio.

En el grupo b) asociábamos las ocupaciones que exigirían expertos no necesariamente con estudios cualificados. En nuestra tabla corresponden a los

Tabla 9 – Evolución de los ocupados en la industria por tipo de ocupación. En miles. 1994-1996

	1994	1995	1996	Variación porcentual 94/96
1. Dirección de empresas y de la Administración	125,1	132,8	130,0	3,9
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	73,9	85,6	96,1	30,0
3. Técnicos y profesionales de apoyo	175,2	189,6	205,1	17,1
4. Empleados de tipo administrativo	194,5	177,4	197,9	1,8
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	35,8	33,0	32,4	-9,5
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	1,2	1,8	1,1	-8,3
7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	928,4	920,0	914,6	-1,5
8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	713,4	698,8	702,7	-1,5
9. Trabajadores no cualificados	241,0	254,9	249,1	3,4

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

Tabla 10 – Evolución de la distribución porcentual de los empleados en la industria por grupos ocupacionales. 1994-1996

	1994	1996
1. Ocupaciones muy cualificadas	8,0	8,9
2. Ocupaciones no necesariamente muy cualificadas	82,3	81,2
3. Ocupaciones no cualificadas	9,7	9,9

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

números 3 a 8. Este grupo intermedio, siendo mucho más numeroso, consiguiera un aumento claramente inferior al anterior: apenas 5.300 empleados más.

Por último, en el grupo c) incluíamos las ocupaciones que no requieren mano de obra cualificada. Ascende levemente, en 8.100 ocupados.

Si queremos ahora establecer los porcentajes de cada grupo en la estructura de nuestra industria, tendríamos los resultados que recoge la tabla 10.

Las proporciones de ocupaciones medias y altas son significativas por la rapidez de su crecimiento y las tendencias a las que apuntan. Sería interesante contar con datos sobre la estructura ocupacional de la industria en los países de nuestro entorno.

2.4 Geografía del nuevo empleo

Como era de esperar, el nuevo empleo obedece a un clima ambiental social, cultural y económico. En el Anexo Estadístico ofrecemos al lector erudito las tablas extensas que permitan comprobar cuanto aquí resumimos como más notable³¹.

No sorprenderá al lector que en el sector agrícola los porcentajes de ocupados desciendan en todas las Comunidades. Lógicamente, los descensos son mayores en aquellas Comunidades donde la relación al volumen total de ocupados se hace más sensible: Asturias (–48,4%), que ha pasado de 73.400 a 37.900; Galicia (–47%), que ha disminuido de 408.400 a 216.600; Castilla y León (–44,8%), que acusa una bajada de 190.000 a 105.100; y Extremadura (–44,8%), que ha pasado de 78.600 a 43.400. Estas cuatro Comunidades presentan los descensos más importantes en el sector agrícola.

Andalucía, que tiene un volumen de ocupados agrícolas importante, 324.000 en 1988 y 217.500 en 1996, desciende un –33%; la Comunidad Valenciana (130.000 en 1988, 90.400 en 1996), un –30,5%; y Castilla-La Mancha (113.600 en 1988, 69.600 en 1996) se queda en un –38,7%. La disminución de ocupados agrícolas en estas tres Comunidades se sitúa en una posición intermedia.

³¹ Véanse especialmente los indicadores 1.5.5, 1.5.6, 1.5.7 y 1.5.8 en el Anexo Estadístico.

El resto de las Comunidades Autónomas que tienen menos de 100.000 ocupados en el sector agrícola acusan descensos también notables, como el País Vasco (-36,6%), Cantabria (-31,2%), Aragón (-24,6%), Murcia (-25,8%), Cataluña (-21%), etc.

En el sector industrial, en casi todas disminuye el empleo. Se producen descensos intermedios en Comunidades con un alto volumen de ocupados, como Cataluña (de 708.200 en 1988 a 619.000 en 1996), que desciende un -12,6%; Madrid (de 370.200 en 1988 a 312.200 en 1996), un -15,7%; y País Vasco (de 220.800 en 1988 a 199.200 en 1996), un -9,8%. Castilla-La Mancha, Asturias y Murcia, con volúmenes industriales modestos, descienden el -23,7%, el -27,8% y el -20,6%, respectivamente.

Tres Comunidades presentan porcentajes positivos de variación ocupacional en la industria: Extremadura, con un 10%; La Rioja, con un 5,9%; y Navarra, con un 4%. Por otra parte, Castilla y León y Galicia sólo descienden en su población industrial menos del 3%.

Contrasta de manera contundente con los dos sectores decrecientes, agricultura e industria, el sector servicios, como hemos venido comprobando a lo largo de nuestro análisis. Ocupan los primeros puestos en la evolución positiva Baleares (32,8%), Cataluña (28,6%), Andalucía (26,6%), Murcia (24,4%) y Madrid (22,5%). La media nacional de aumento es el 21,9%. En todas estas Comunidades es fácil adivinar la importancia que tiene en este incremento el negocio del turismo.

Todos estos porcentajes se relacionan indudablemente con la tasa de actividad, la de ocupación y el Valor Añadido Bruto (VAB) de cada Comunidad. El lector más interesado podrá verlos al detalle en el Anexo Estadístico. En cuanto al crecimiento más notable del VAB hay que destacar a Baleares (52%), seguida de lejos por Madrid (24,9%), Comunidad Valenciana (21,2%), Castilla y León (19,8%), Cataluña (19,7%), Galicia (20%) y Canarias (17,9%), todas ellas situadas por encima de la media de aumento del VAB, que fue del 17,6%.

Si observamos ahora la evolución de los ocupados, puede sorprendernos que los porcentajes más positivos se produzcan en Canarias (15,1%), Baleares (14,8%), Andalucía (13,4%), Comunidad Valenciana (10,4%), Navarra (10,1%), Murcia (9,8%) y Extremadura (9,5%), todas ellas por encima de la media, que fue del 8,3%.

2.5 *Mejor crear el propio empleo que esperar a que venga*

No vamos a lanzar un eslogan para estos tiempos difíciles. Invertir en sí mismo equivale a enfrentarse con el mayor de los riesgos: supone una gran dosis de confianza en sí mismo, un grado de formación técnica (*expertise*)

y un contexto propicio. No faltan organizaciones nacionales e internacionales que proponen el autoempleo como futuro del trabajo. Lo que antes aparecía como una alternativa excepcional, ahora comienza a considerarse que el futuro la convertirá en una alternativa normal, al menos en determinados niveles de formación.

En España se identificaba el autoempleo con las profesiones liberales y con los negocios familiares en la agricultura, en la hostelería y en el comercio. Precisamente muchas de las personas que abandonaron el campo en los años sesenta y setenta montaron un pequeño negocio en áreas urbanas y hasta en su mismo pueblo. A partir de los ochenta, y como consecuencia de la grave crisis industrial, se reforzó la idea del autoempleo en los sectores obreros de la industria mejor preparados.

No debemos confundir este nuevo fenómeno con los pequeños negocios familiares, que adolecían de las mismas debilidades estructurales que las empresas sin asalariados. Ocupaban pequeños nichos de mercado, mantenían la imagen de residuales y se las consideraba llamadas a desaparecer. Esta visión reproducía en sus elementos básicos la cultura empresarial ligada al modelo de desarrollo de las grandes empresas industriales. ¿Responde a este modelo tradicional el actual aumento de autoempleo en nuestro país?

Empresarios y asalariados reaccionan de manera diversa durante el proceso de un ciclo económico. Las dos curvas en números índice del gráfico 6 reflejan con claridad la diferencia de comportamientos. Hemos prescindido de los asalariados y empresarios del sector agrícola porque, a nuestro entender, distorsionan de manera notable los análisis que de ambos colectivos se puedan hacer, especialmente del grupo de empresarios. El descenso continuado de agricultores autónomos esconde la verdadera evolución de dicho grupo.

En el período expansivo 1987-1991 la dinamicidad en tasas de aumento del personal asalariado es muy superior a la del empresariado. Éste no parece sentirse urgido por la iniciativa y pone su esfuerzo en el aumento de la producción invirtiendo en trabajo. Por el contrario, cuando comienzan a sentirse los efectos de la crisis, a partir de 1991, cae en picado la velocidad de contratación, mientras los empresarios mantienen su dinámica propia de crecimiento.

Conviene desagregar la curva de evolución del porcentaje de los empresarios. Se observan comportamientos distintos según se trate de *empresarios sin asalariados* o de *empresarios con asalariados*. La relación de ambas curvas con la evolución del PIB y de la tasa de paro se comprueba en la tabla 11.

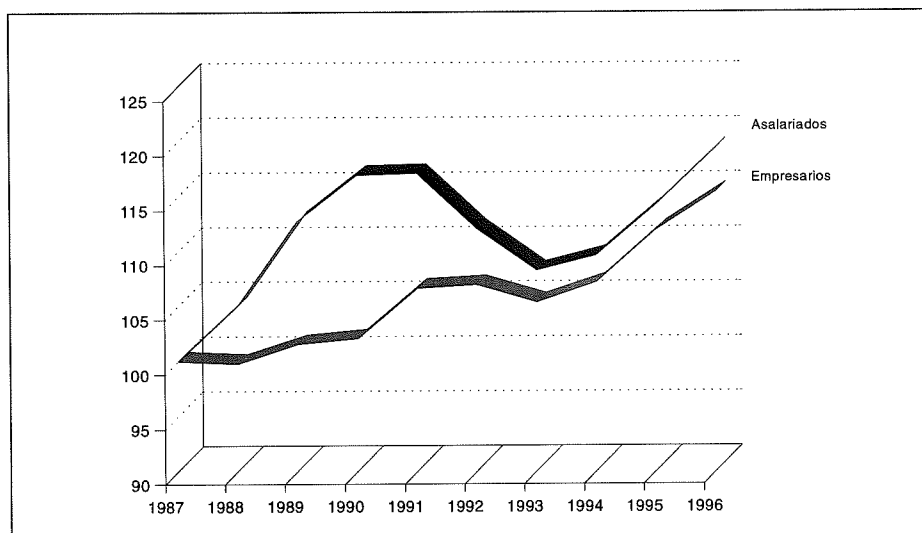
Los empresarios sin asalariados disminuyen en números absolutos de 1987 a 1993, es decir, durante todo el período de expansión y los primeros años de recesión en 258.300. En cambio, durante los tres últimos años

Tabla 11 – Evolución del número de empresarios en relación con el PIB, la población ocupada y la tasa de paro. 1987-1996

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Empresarios con asalariados	400,3	410,2	449,3	482,9	520,1	545,4	539,6	546,0	599,5	637,1
% sobre población ocupada	3,5	3,4	3,6	3,8	4,1	4,5	4,6	4,6	4,9	5,1
Empresarios sin asalariados	2.141,3	2.115,8	2.072,6	1.969,2	1.943,3	1.921,5	1.883,0	1.887,8	1.904,6	1.910,2
% sobre población ocupada	18,5	17,8	16,7	15,6	15,5	15,8	16,1	16,0	15,7	15,2
% paro sobre población activa	20,0	18,5	16,9	16,1	17,0	20,1	23,9	23,9	22,8	21,8
Incremento del PIB	5,6	5,2	4,7	3,7	2,2	0,7	-1,2	2,1	3,0	2,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años; *Anuario Estadístico 1995*, 1996; y datos INE.

Gráfico 6 – Evolución de los asalariados y de los empresarios en industria, construcción y servicios. En números índice. Base 1987=100. 1987-1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

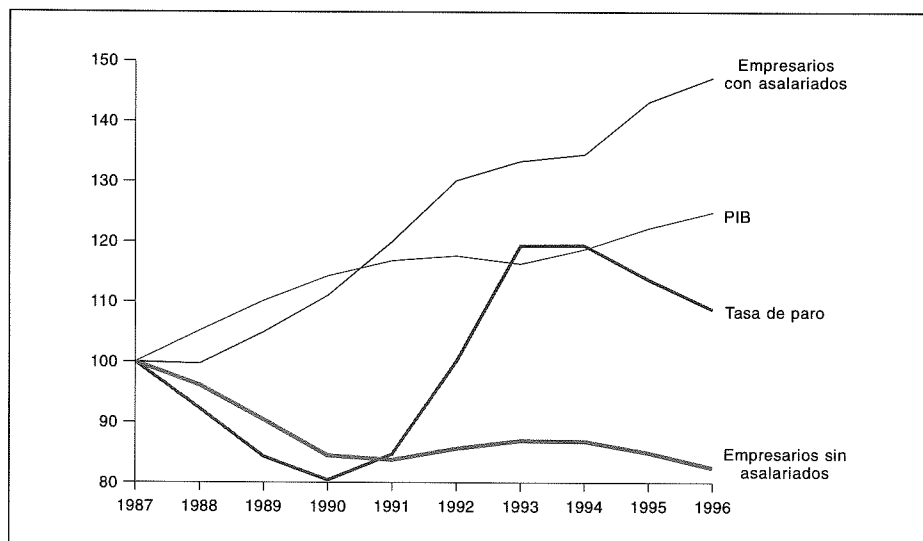
(1994-1996) vuelve a subir el número de empresarios sin asalariados en 27.200. Parece que el número de *empresarios sin asalariados* sigue una evolución errática, mucho menos sensible al ciclo económico y, desde luego, diferente de la evolución de los *empresarios con asalariados*. Los porcentajes de los primeros sobre la población ocupada confirman esa evolución contraria a los ciclos.

Si nos fijamos ahora en la línea de los *empresarios con asalariados*, comprobamos que observan, al contrario de los *sin asalariados*, una evolución constante de crecimiento, sin apenas acusar la recesión de 1993 y 1994. El aumento absoluto en todo el decenio es de 236.800 puestos, casi la cifra de pérdidas entre los *empresarios sin asalariados* hasta el año 1994.

De manera casi plástica y valiéndonos de los índices de evolución, a partir de 1987, podemos trazar las curvas que reproduce el gráfico 7.

Las curvas de *empresarios sin asalariados* y de la tasa de paro parecen describir itinerarios muy distintos en sus índices de crecimiento. No obstante, merece la pena poner la atención en los puntos de inflexión. De 1987 a 1990 el descenso es paralelo, y otro tanto se puede afirmar en los tres últimos años de salida de la crisis, 1994-1996. El paro y los *empresarios sin asalariados* parecen asociarse con el signo descendente en épocas de expansión económica. Del mismo modo, en el ciclo de receso 1991-1993 las tasas de paro y de *empresarios sin asalariados* experimentan incrementos significativos.

Gráfico 7 – Evolución del porcentaje de empresarios con asalariados y sin asalariados respecto a la población ocupada, la tasa de paro y el PIB. En números índice. Base 1987=100. 1987-1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años; *Anuario Estadístico 1995, 1996*; y datos INE.

El autoempleo parece constituir, por tanto, para la mayoría de los *empresarios sin asalariados* un colchón amortiguador de las tensiones sociales generadas por el paro. El autoempleo podría considerarse como una respuesta coyuntural en los momentos de mayor dificultad para ingresar en el mercado de trabajo por la vía del empleo asalariado. Las empresas sin asalariados responden a situaciones precarias sin perspectivas de permanencia estable. Lo cual no impide que no pocas veces puedan convertirse en semilla de unidades productivas eficaces y generadoras de empleo.

En cambio, los *empresarios con asalariados* siguen una evolución radicalmente distinta. Aumentan en números absolutos con independencia de la tasa de paro. Tampoco se puede establecer una relación segura entre la variación anual del PIB y la de los porcentajes de *empresarios con asalariados* sobre la población ocupada.

A partir de este análisis podemos concluir que, a diferencia de lo que ocurre con los *empresarios sin asalariados*, son causas estructurales y no meramente coyunturales las que actúan como motor en el incremento de *empresarios con asalariados*. Queda por probar que estas causas sean efectivamente estructurales.

Aumenta el número de empresas más pequeñas

El protagonismo cada vez mayor de las pequeñas y medianas empresas constituye una de las notas más destacadas de la vida económica y laboral

de nuestro tiempo. En nuestro anterior Informe ya subrayábamos la importancia creciente de las PYMEs en nuestro país³². Esta percepción se confirma en los datos más recientes del *Directorio Central de Empresas* (DIRCE). De las 38.967 nuevas empresas creadas en 1995, nada menos que 36.191 (el 92,8%) no superaban los 10 empleados.

La Tesorería de la Seguridad Social nos suministra datos para poder ahondar en este análisis. La tabla 12 muestra el crecimiento, en porcentaje, de los centros de trabajo y de los trabajadores ocupados en dichos centros. No se puede identificar totalmente empresa y centro de trabajo, ya que aproximadamente un 10% de las empresas tienen varios centros de trabajo.

Aparece claro el crecimiento superior, tanto en número de centros como en el conjunto de ocupados, en las empresas pequeñas de 1 a 5 trabajadores.

Según las cifras de esta tabla, es evidente que asistimos a una nueva estructuración del conjunto empresarial en España. No puede dudarse que aumentan los porcentajes en función inversa al número de trabajadores. En lo que se refiere a los centros, basta leer la columna correspondiente a 1996 y compararla con la de 1988.

Tabla 12 – Evolución y distribución del empleo por tamaños del centro de trabajo. En porcentaje. 1988-1996

		1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Dimensión por número de trabajadores										
De 1 a 5	Centros	74,4	74,0	73,9	74,4	75,2	76,3	78,6	79,8	79,8
	Trabajadores	16,2	16,2	16,4	16,9	17,7	18,1	19,1	19,9	19,8
De 6 a 50	Centros	23,4	23,8	23,9	23,5	22,8	21,8	19,6	18,4	18,4
	Trabajadores	36,2	36,7	37,1	37,0	36,8	35,7	34,8	34,0	34,7
De 51 a 250	Centros	1,9	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,5	1,5	1,5
	Trabajadores	20,8	20,8	20,3	20,1	19,7	19,7	19,6	19,9	19,9
Más de 250	Centros	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
	Trabajadores	26,8	26,4	26,2	26,0	25,7	26,7	26,5	26,3	25,5
Total	Centros	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Trabajadores	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: Los datos de 1996 son hasta junio.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos de la Tesorería de la Seguridad Social.

³² Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 155-190.

	Centros				
	1 a 5	6 a 50	51 a 250	Más de 250	
1988	74,4	23,4	1,9	0,4	100
1996	79,8	18,4	1,5	0,3	100

Esta misma lógica, aunque atenuada por la mayor concentración de trabajadores en las grandes empresas, aparece también de manera tendencial en cuanto a la distribución por porcentajes de los ocupados.

	Trabajadores				
	1 a 5	6 a 50	51 a 250	Más de 250	
1988	16,2	36,2	20,8	26,8	100
1996	19,8	34,7	19,9	25,5	100

La misma tendencia se observa en la Unión Europea. Según el informe *Enterprises in Europe. Fourth Report*³³, durante el trienio 1990-1992, las únicas empresas cuyo número aumentó fueron las de 1 a 50 asalariados, como puede verse en la tabla 13.

Por el último informe sobre el empleo en la Unión Europea, aún no publicado, sabemos que las empresas de menos de 100 empleados han creado 250.000 puestos de trabajo netos anuales en el período 1988-1995, mientras que las de más de 100 empleados sufrieron la pérdida de 222.250 por año.

¿Estamos ante un cambio estructural de la empresa misma?

En nuestro Informe 3 subrayamos la importancia estratégica de las PYMEs en el tejido empresarial español. Al mismo tiempo llamábamos la atención sobre la importancia que ha tenido para nuestro aparato productivo el pequeño porcentaje, incluso casi podríamos hablar de carencia, de grandes empresas en España. Al destacar la importancia de las PYMEs en nuestro tejido empresarial y defender la necesidad de crear grandes empresas no caemos en contradicción.

Tabla 13 – Distribución de las empresas de la Unión Europea según el número de asalariados. En porcentaje. 1990-1992

	Sin asalariados		De 1 a 50 asalariados		De 51 a 250 asalariados		Más de 250 asalariados	
	1990	1992	1990	1992	1990	1992	1990	1992
Unión Europea	52,6	49,7	46,2	49,2	1,0	0,9	0,2	0,2

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Eurostat, *Enterprises in Europe*, varios años.

³³ Eurostat, *Enterprises in Europe. Fourth Report*, Comisión Europea, Luxemburgo, 1996.

El taylorismo clásico está agonizando. El crecimiento de la productividad y la competitividad lo desafían a muerte. Muchos empresarios españoles prefieren mantenerlo en nombre de una cierta racionalidad económica, partidaria de la desregulación para reincidir en el autoritarismo irracional. Por ese camino no van a conseguir rentabilizar los conocimientos y las experiencias de todos los que participan en la empresa. El conocimiento no se distribuye sólo desde arriba; hay que recogerlo día a día en los diversos equipos y unidades de trabajo. Quizá no nos hemos dado cuenta aún, en la gestión empresarial, de la importancia creciente de lo inmaterial en el sistema productivo. Todavía aturden nuestros oídos los discursos que prometen el retorno del crecimiento, como si la evolución de las tasas del PIB o del VAB se hubieran convertido para nuestra sociedad en la única finalidad y en el barómetro de nuestras vidas.

Séanos permitido terminar el análisis de los yacimientos de empleo en nuestra estructura ocupacional con unas reflexiones que son ya patrimonio del pensamiento empresarial europeo y que quizá comiencen a penetrar en nuestros más avisados empresarios españoles.

— Aunque las grandes empresas corporativas han perdido la ventaja absoluta de que disfrutaron hasta la década de los setenta, todavía representan una parte considerable de la producción total, muy superior al empleo que ocupan, debido a la productividad creciente que se deriva de la aplicación constante de mejoras tecnológicas en los procesos productivos. Subsisten mercados (los de materias primas, productos básicos, productos de electrónica de consumo, automóviles, etc.) y aparecen otros (*hardware* informático, telecomunicaciones, etc.) en los que la dimensión sigue siendo un factor fundamental de supervivencia y de competitividad. Pero estas empresas, para seguir presentes en el mercado, han tenido que sufrir un profundo proceso de adaptación en su organización interna.

— La reflexión anterior no excluye la probabilidad de que haya sido precisamente la transformación de la gran empresa corporativa la que haya actuado como motor de la multiplicación de empresas de menor tamaño. La mayor parte de esas empresas corporativas comenzaron su esfuerzo de adaptación buscando una contención de costes salariales que se tradujo en muchos casos en la aplicación de lo que se conoce como *downsizing* o adelgazamiento, eufemismo que hace referencia a los recortes de plantilla. A esta terapia de choque siguieron otras medidas centradas principalmente en aumentar la competitividad vía reducción de costes. La flexibilidad externa o cuantitativa, fundada básicamente en la contratación flexible, se ha mostrado insuficiente y en algunos casos hasta contraproducente. Por eso se empieza a propugnar la flexibilidad interna.

— La flexibilidad funcional o interna ha sido impuesta por las nuevas e imperiosas exigencias de una sociedad cada vez más diversificada. La mundialización nos ha obligado a entrar de hecho en la sociedad de la diversi-

dad. Lo percibimos en los nuevos comportamientos de los consumidores y de los mismos asalariados. Estamos ya muy lejos de los tiempos en que Ford prometía un coche para cada americano. Hoy día el usuario reivindica la posibilidad de comprar dentro de lo posible aquello que más le diferencia de los otros. El consumo de masas se ha personalizado. Puede sonar a paradoja, pero es una realidad. La cuestión no está ya únicamente en renovar el frigorífico, sino en adquirir otro mejor y posiblemente más barato que el anterior.

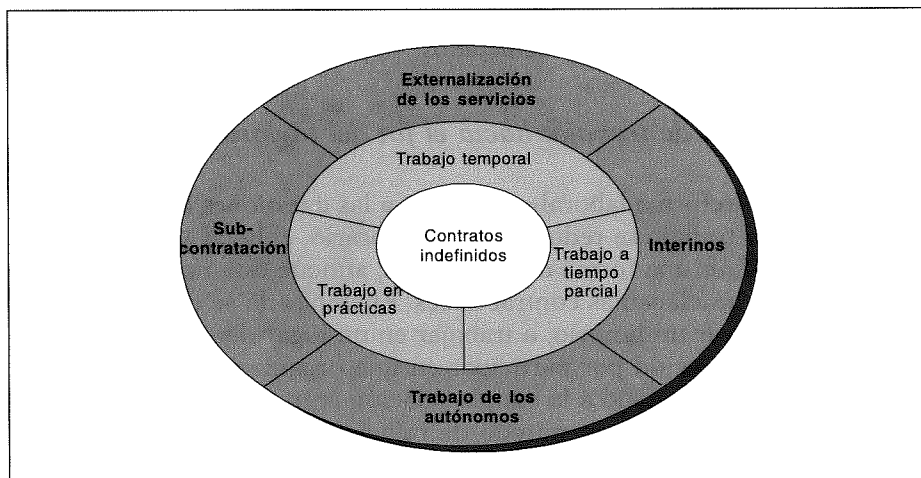
— Los trabajadores experimentan también en sus propias carnes sentimientos diferentes: por un lado, el riesgo del desempleo; pero, por otro, el cambio sobre la concepción misma del trabajo, que desean se convierta en algo más personal que les permita desarrollar sus propias facultades. El mito del asalariado dedicado enteramente a la empresa comienza a tambalearse, especialmente entre los cuadros de mando y entre los jóvenes mejor preparados. Reconocer esta diversidad no es otra cosa que hacer posible distintas formas de participación en el trabajo. Hay que reconocer este gran cambio, que descubre en realidad otro tipo de riqueza formidable.

— Los cambios en el consumo tienden a una personalización cada vez mayor; los mercados exigen mucha más flexibilidad y variación de productos. Los impactos de la aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación y la valoración del conocimiento imponen a la empresa una personalidad moral muy distinta de la tradicional, creada por el capitalismo.

— En la organización empresarial han comenzado a funcionar otras estrategias: descentralización, externalización de actividades, diversificación en pequeñas unidades o centros de trabajo bien comunicados. Todas ellas persiguen la flexibilidad adaptativa y una mayor facilidad de gestión. El conocimiento no se distribuye desde la dirección: es necesario aprender a recogerlo desde la base de todos los trabajadores. Se tiende a subcontratar todas las tareas auxiliares o periféricas. En un estudio realizado por Arthur Andersen y The Economist Intelligence, según noticias recientes aparecidas en la prensa, en una encuesta realizada a 300 altos ejecutivos norteamericanos y europeos, el 85% de los directivos afirman que sus empresas subcontratan alguna actividad; este porcentaje, según ellos, se incrementará hasta el 93% en los próximos años. De las actividades más periféricas, como los servicios de limpieza, seguridad o mantenimiento, se está pasando a las actividades administrativo-financieras (gestión de pensiones, impuestos, nóminas) y a las de *marketing*, desarrollo de productos, etc.

En el gráfico 8 recogemos las estrategias referentes al empleo que se están imponiendo en las grandes empresas. Los tres círculos concéntricos reflejan perfectamente el espacio y la importancia que van adquiriendo las diversas formas de empleo dentro de la empresa.

Gráfico 8 – Estructura laboral en las grandes empresas



Fuente: Aubrey, B., «L'entreprise individuelle», *Futuribles*, n. 207, 1996, p. 26.

¿Cómo excluir la posibilidad de que esta reestructuración de las grandes empresas corporativas actúe sobre las posibilidades de organización y de creación de las que podrían llamarse «nuevas PYMEs»? Muchas de ellas, que eran familiares y que en el interior del esquema fordista estaban llamadas a desaparecer, han encontrado en la descentralización y en las redes de cooperación la superación del excesivo particularismo y localismo y nuevas posibilidades de desarrollo.

Junto a las grandes empresas corporativas y las PYMEs capaces de aprovechar el proceso de reorganización que se está produciendo, podemos situar a las «empresas innovadoras», correlato de los «empresarios schumpeterianos»: «Es un tipo de empresas y de empresarios especializados en la innovación (tecnológica, organizativa y de mercadotecnia) como estrategia para responder a la problemática de estancamiento, incertidumbre y volatilidad de los mercados»³⁴. Se trata, en la mayor parte de los casos, de empresas que utilizan en el proceso de producción tecnologías y bienes de equipo flexibles, casi siempre relacionados con la informática y con otros avances científicos. Estas tecnologías permiten aumentar la productividad sin tener que acudir a grandes series del mismo producto o servicio. La competitividad de estas empresas descansa en su capacidad de adaptación a las necesidades del cliente, en la especificidad del producto o servicio y en sacar al mercado cada vez más deprisa nuevos productos con nuevas uti-

³⁴ Espina, A., «Los sistemas productivos locales y el cambio estructural. El caso de España», *Información Comercial Española*, n. 754, 1996, p. 104.

lidades. Sólo el hecho de poder poner en el mercado con más celeridad nuevos productos multiplica las posibilidades de responder a los cambios rápidos de gustos y necesidades detectados.

2.6 El contrato de trabajo: hacia el fin del taylorismo

La llamada «reforma laboral» pertenece a las cuestiones más debatidas. Un contrato de trabajo se reduce a fijar el horario, el lugar y el salario; en definitiva, a definir una forma de obediencia, aunque esta noción no figure como tal entre las cláusulas contractuales. El empleado se compromete en derecho a observar un horario, a trabajar en un lugar determinado y a recibir una remuneración por participar en una organización determinada. Esta reducción del trabajo a la simple relación entre el empleado y el empleador enmascara todo un mundo de relaciones económicas y sociales mucho más complejas que emergen en cualquier debate sobre la reforma laboral. Sin embargo, en el contrato se juega el futuro de la empresa y la modernización del sistema productivo.

Cuestiones tan importantes como la estabilidad del empleo, la autonomía creciente del individuo, el desarrollo de su personalidad, el ejercicio de su responsabilidad y su deseable identificación con el proyecto empresarial dependen de la forma del contrato laboral. Nada tiene de extraño que el debate y aun el conflicto entre los agentes sociales, empleadores y empleados, se reduzca al debate sobre las posibles formas de contrato. Cualquier sujeto que por su propia naturaleza aspire hoy a ser autónomo no tiene otro camino que el de racionalizar sus formas de dependencia.

En este marco tan simple se sitúa hoy el debate sobre la reforma laboral, sin que en él se lleguen a explicitar los grandes intereses del crecimiento económico, de la productividad competitiva, del desarrollo humano, del mismo modelo de sociedad. Pero ésa es la realidad. El derecho que regula la empresa, como sociedad, se inscribe en un capítulo distinto del que regula la relación laboral. Hemos entrado ya en una época en la que el trabajo y la empresa tienden a ocupar menos espacio y tiempo en la vida de los hombres.

La reforma laboral de 1984 introdujo en la legislación española la contratación temporal no causal. El espectacular crecimiento del empleo en la segunda mitad de los ochenta se basó en buena medida en el uso de este tipo de contratación. A los empresarios les concedió la posibilidad de flexibilizar de hecho las condiciones laborales de la mayor parte de los trabajadores contratados a partir de entonces. El resultado fue una segmentación de la fuerza laboral española que empieza a ser considerada como un factor básico de ineficiencia económica y social. No parece justo que esta alternativa a la tradicional rigidez del mercado laboral se haya convertido

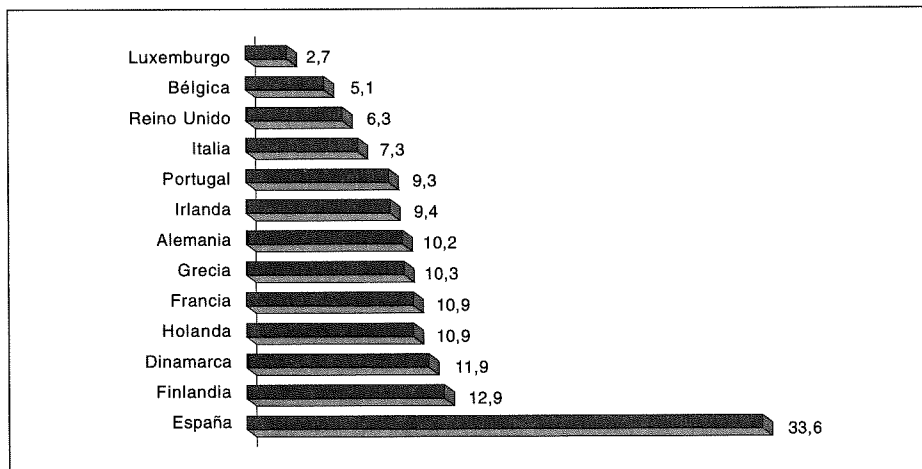
en una ruleta de contratación, sobre todo a partir de la recesión de 1993. En el bienio 1994-1995 se registraron en el Inem 13.311.294 contratos; el incremento de la ocupación en ese mismo período fue de sólo 419.200 puestos de trabajo. Los datos de 1996 intensifican aún más esta tendencia. La alta tasa de temporalidad de los asalariados españoles, nada menos que un 33,6%, es con mucho la más elevada de la Unión Europea, como demuestra el gráfico 9.

Durante el bienio 1994-1995 el porcentaje de los contratos indefinidos ordinarios no llegó al 3% del total. El leve aumento que se registró en 1995 se perdió a lo largo de 1996 hasta equipararse al de 1994.

Conviene tener clara la diferencia entre contrato temporal y contrato a tiempo parcial. En el primero la temporalidad se relaciona con la duración total de la relación laboral y se opone a la duración indefinida de la misma. En cambio, la calificación de un empleo como a tiempo parcial se realiza en función del módulo «jornada laboral», es decir, del cómputo diario, semanal, mensual o anual del número de horas de trabajo y se opone al concepto de jornada a tiempo completo. Menos de 30 horas semanales es considerado por la EPA como tiempo parcial y más de 35 como tiempo completo.

Dentro de cada uno de esos dos grupos, el contrato temporal y el contrato a tiempo parcial, caben distintas formas de contrato. Por ejemplo, entre los contratos temporales, el de «obra o servicio», el de «interinidad» o sustitución, el de «aprendizaje», etc. Por su parte, el de tiempo parcial puede ser indefinido o temporal.

Gráfico 9 – Ocupados con contrato de duración determinada en los países de la Unión Europea. En porcentaje sobre la población ocupada. 1994



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Comisión Europea, *El empleo en Europa 1995*, Luxemburgo, 1995.

Tabla 14 – Contratos de trabajo de tipo temporal según duración en meses. 1995-1996

	1995		1996	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	6.947.729	100	8.273.175	100
De 1 mes o menos	1.766.163	25,4	2.551.345	30,8
De más de 1 a 3 meses	917.996	13,2	1.007.170	12,2
De más de 3 a 6 meses	1.221.781	17,6	1.303.662	15,8
De más de 6 a 12 meses	271.129	3,9	280.128	3,4
De más de 12 a 24 meses	14.377	0,2	15.131	0,2
De más de 24 meses	6.959	0,1	6.756	0,1
Indeterminados	2.749.324	39,6	3.108.983	37,6

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos del Inem.

Si desglosamos ahora los porcentajes de contratos temporales por meses de duración, respecto a los números absolutos de los firmados durante el último bienio 1995-1996, obtenemos la tabla 14.

El 56,2% de los 6.947.729 contratos temporales registrados en 1995 tuvieron una duración igual o inferior a seis meses. En 1996, dicho porcentaje había subido a un 58,8%. Con todo, llaman más la atención los contratos con una duración igual o inferior a un mes, que han aumentado un 44,5%, al pasar de 1.766.163 en 1995 a 2.551.345 en 1996. En ese corto espacio de tiempo han pasado de un 25,4% a un 30,8%. Y no debemos olvidar que en estos datos no están incluidos los de duración indeterminada, que llegan a los 3.108.983, una parte de los cuales tendrán una duración también corta.

Una de las consecuencias lógicas de esta disminución en la duración de los contratos es el volumen ya relativamente importante de personas que en un año firman más de 10 contratos de trabajo. Una situación tan carente de sentido, tanto desde el punto de vista económico como social, afectó, según los datos de la tabla 15, a más de 37.000 españoles a lo largo de 1996. No debemos olvidar, sin embargo, que menos contratos por contratado no significa necesariamente mayor duración de aquéllos.

En este ámbito de la contratación temporal hay que destacar como un hecho de especial significación el espectacular incremento de las empresas de trabajo temporal (ETT). Según datos de la Dirección General de Empleo, sólo en los ocho primeros meses de 1996 se crearon 65 nuevas ETT, lo que representa un aumento del 20% respecto a las 319 que había a final de 1995. En el mismo período, el número de contratos formalizados por estas empresas se acercó al total de 1995: 328.748 frente a 378.741. Hay que tener en cuenta, no obstante, que en los datos de 1996 sólo están contabilizados los contratos de las ETT de ámbito nacional y autonómicas. El número de los contratos correspondiente a todo el Estado debe ser, en con-

Tabla 15 – Reparto de contratos y contratados. 1996

	Total contratos	%	Total contratados	%
1 contratación	2.686.052	32,6	2.686.052	61,2
2	1.952.290	23,7	976.145	22,2
3	1.062.580	12,9	354.193	8,1
4-5	996.940	12,1	229.986	5,2
Entre 6 y 10	775.724	9,4	107.404	2,5
Entre 11 y 15	260.275	3,2	20.856	0,5
Más de 15	494.651	6,1	16.986	0,4
Total	8.228.512	100	4.391.622	100

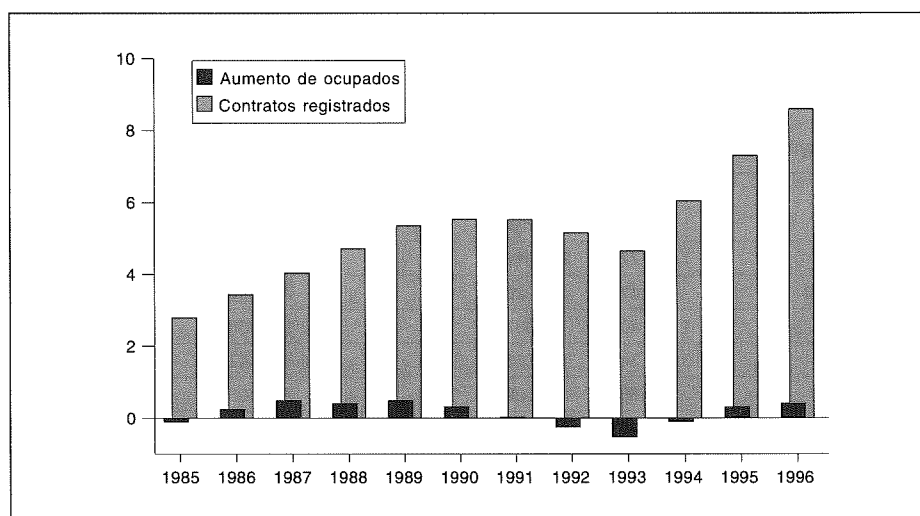
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de *Cinco Días*, 24 de enero de 1997, p. 19.

secuencia, bastante superior. La duración media de dichos contratos apenas alcanzó los dos meses y medio.

La desaparición, tras la reforma laboral de 1994, del «contrato temporal como medida de fomento del empleo» no ha tenido repercusiones en la duración del tiempo de contratación, ya que ha sido sustituido en la práctica por contratos de duración determinada, muchos de los cuales tienen una duración igual o inferior a un mes, y por contratos que no precisan la duración.

Resulta inevitable preguntar por la diferencia existente entre la evolución de los contratos registrados y el aumento neto de la ocupación. El gráfico 10 es suficientemente elocuente a este respecto.

Gráfico 10 – Evolución de los contratos registrados y del aumento neto de la ocupación. 1985-1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín de Estadísticas Laborales*, varios números.

El debate en boga sobre la simplificación de las modalidades de contratación y la creación de un contrato más estable que los temporales actuales debería conducir a una reducción del desequilibrio presente, tanto por razones económicas y empresariales cuanto por facilitar una mayor integración social. Aceptar el esquema de separación neta entre *insiders* y *outsiders* a la que estamos abocados, si se mantiene el uso que se viene haciendo de la legislación actual, equivale a contribuir a la dualización creciente de la sociedad española.

La tabla 16 desglosa los contratos de trabajo por grupos de edad y por tipos. Los grupos de menos de 20 años y de 20-24 sufren en mayor medida que el resto la contratación temporal. En 1995 los contratos indefinidos o fijos no llegaron a un 1% entre los menores de 20 años y quedaron por debajo del 2% entre los de 20 a 24 años. Sería lógico que una buena parte de los contratos en los grupos de edad a que nos referimos fuera en prácticas o de aprendizaje. Desgraciadamente no es así³⁵. De cada 11 contratos en esos grupos de edad menos de uno responde a esas modalidades apuntadas. Son mayoritarios, como en el resto de los grupos, los contratos por obra o servicio, el eventual por circunstancias de la producción y el contrato a tiempo parcial.

Respecto a otros grupos de edad, el menor índice de temporalidad en los contratos registrados corresponde al grupo de 25 a 44 años. Una de las causas más probables de esta situación es la concentración en esa edad de los titulados universitarios. La posibilidad de conseguir trabajo indefinido ordinario duplica ampliamente la media, como demostramos en la tabla 17. Como venimos comprobando a lo largo de nuestros análisis y en nuestro Informe 3, el nivel de formación constituye un factor clave para conseguir empleo y de mejor calidad.

Tabla 16 – Contratos de trabajo según grupos de edad por tipo de contrato. 1995-1996

	1995			1996		
	Total	Indefinido	% (*)	Total	Indefinido	% (*)
Total	7.284.777	209.912	2,9	8.601.119	204.235	2,4
Menos de 20	646.671	5.928	0,9	716.416	5.058	0,7
De 20 a 24	1.828.404	36.087	2,0	2.157.056	32.232	1,5
De 25 a 44	3.886.340	141.358	3,6	4.665.147	140.376	3,0
De 45 a 54	685.859	19.629	2,9	796.508	20.099	2,5
De 55 y más	237.503	6.910	2,9	265.992	6.470	2,4

(*) Se define como el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos del Inem.

³⁵ Véase el indicador 1.5.9 en el Anexo Estadístico.

Tabla 17 – Contratos de trabajo según nivel de estudios terminados por tipo de contrato. 1995-1996

	1995			1996		
	Total	Indefinido	% (*)	Total	Indefinido	% (*)
Total	7.284.777	209.912	2,9	8.601.119	204.235	2,4
Analfabetos y sin estudios	86.263	2.669	3,1	95.951	3.699	3,9
Primarios	6.194.543	156.836	2,5	7.336.304	152.441	2,1
Secundarios o medios	226.413	13.290	5,9	264.500	11.755	4,4
Formación Profesional	437.760	15.727	3,6	480.759	14.077	2,9
Universitarios	339.798	21.390	6,3	423.605	22.263	5,4

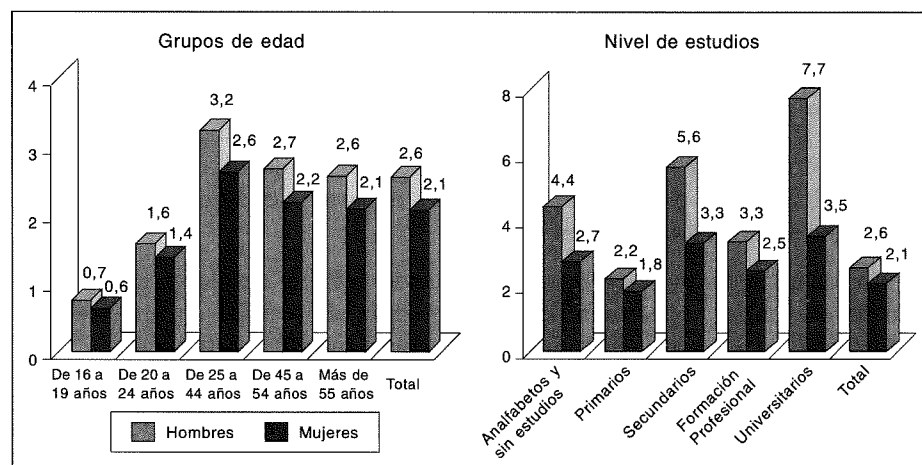
(*) Se define como el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos del Inem.

Vayamos ahora a los contratos indefinidos. Las mujeres obtienen aún, a pesar de su dinamicidad comprobada en la primera parte de este análisis, cifras bastante más bajas. Basta echar una ojeada al gráfico 11.

La desventaja laboral se produce en todos los casos. Tanto por grupos de edad como por nivel de estudios. Estamos aún muy lejos de conseguir la igualdad de oportunidades. Dado el mayor rendimiento académico de la mujer, esta situación parece poco coherente con el hipotético afán de los empresarios por conseguir un mayor rendimiento laboral. Pero aquí entran en juego otros factores, algunos objetivos y otros simples prejuicios en el pensamiento español respecto a que la mujer por su maternidad y sus obligaciones familiares pueda dedicarse por completo a su trabajo.

Gráfico 11 – Porcentaje de contratos indefinidos ordinarios sobre el total de contratos registrados por grupos de edad y por nivel formativo. 1996



Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de datos del Inem.

La escasa estabilidad del empleo en España, además de los efectos que tiene sobre algunas variables macroeconómicas y sobre la competitividad de las empresas, condiciona ámbitos mucho más concretos y cotidianos de la vida de un buen número de españoles. La precariedad laboral es ya uno de los aspectos más problemáticos de la biografía de las personas, especialmente de los jóvenes. A los riesgos de exclusión social y frustración personal, hay que añadir el importante peso específico que tiene en las decisiones básicas en determinados momentos de la vida de las personas.

Según el *Informe de la Juventud 96*, entre 1984 y 1995 se duplicó el porcentaje de jóvenes que no son económicamente autosuficientes. Actualmente llegan a un 62%. Este hecho explica en gran medida que el 52% de los jóvenes entre 25 y 29 años siga viviendo con sus padres y que el 57% no se case hasta después de los 29 años. La emancipación ya no puede identificarse con una colocación asalariada: además de la incertidumbre de la renovación del contrato, los ingresos medios de nuestra juventud asalariada apenas alcanzan el 73% de lo que precisarían para poder independizarse. A todo ello hay que sumar la carestía de vivienda en propiedad y el escaso desarrollo, público y privado, del mercado de alquiler, aspectos que analizamos ya en nuestro Informe 3³⁶.

2.7 Trabajar de otra manera: a «tiempo parcial»

El mercado laboral de «tiempo parcial» se mueve en otra órbita. Sería ideal que todo el mundo pudiera elegir sus horarios de trabajo. El reciente informe del Club de Roma titulado *El dilema del empleo. El futuro del trabajo* pide a las Administraciones Públicas que fomenten el empleo a tiempo parcial. En nuestro Informe 3 ya proponíamos un mayor desarrollo de la contratación a tiempo parcial, incluso como medida contra el paro. No deben tampoco desatenderse los aspectos humanos de este tipo de contrato. Muchas personas, sobre todo en determinadas circunstancias, producirían más si pudieran trabajar unas horas al día y, desde luego, podrían desarrollar con mayor facilidad sus cualidades personales. La «revolución del tiempo elegido» es postulada por muchos expertos de la economía del trabajo y desde diversos sectores sociales.

En los últimos años, especialmente desde 1992, el empleo a tiempo parcial parece haber experimentado un aumento importante en nuestro país: entre 1987 y 1996 casi se ha duplicado, como muestra la tabla 18.

Como se ve, la variación porcentual (64,4%) del tiempo parcial durante este último decenio deja muy atrás a la del tiempo completo (5,3%). Los

³⁶ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 349-409.

Tabla 18 – Evolución de los ocupados según tipo de jornada. En miles. 1987-1996

	Total	Completa	Parcial	No clasificable
1987	11.593,9	11.002,6	578,1	13,2
1988	11.919,6	11.325,3	580,9	13,4
1989	12.408,1	11.806,1	585,6	16,4
1990	12.619,8	12.013,6	598,8	7,4
1991	12.558,9	11.957,9	591,0	10,0
1992	12.145,9	11.408,9	735,0	2,0
1993	11.723,5	10.966,1	754,0	3,4
1994	11.770,0	10.974,2	789,7	6,1
1995	12.142,6	11.201,1	934,5	7,0
1996	12.543,6	11.586,9	950,2	6,5
Variación porcentual 87/96	8,2	5,3	64,4	-50,8

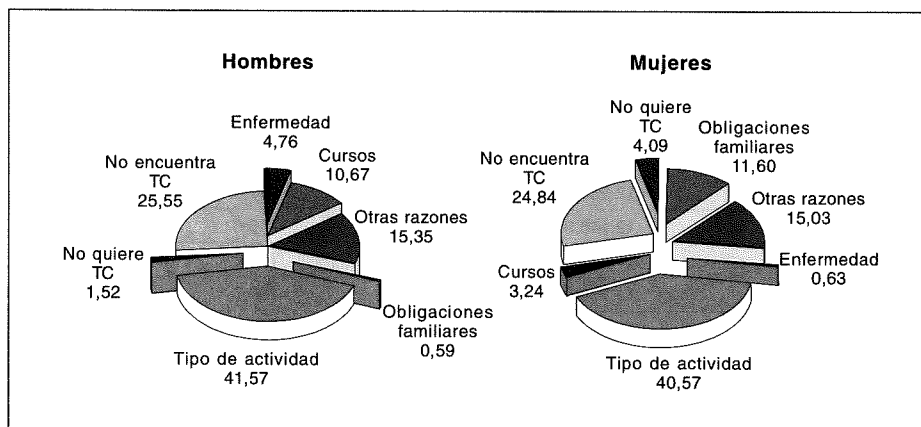
Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

ocupados con contrato a tiempo parcial en números absolutos han pasado de 578.100 en 1987 a 950.200 en 1996.

No tenemos razón para sorprendernos cuando comprobamos que casi un tercio del empleo en Holanda es a tiempo parcial. Los países nórdicos y el Reino Unido superan también con mucho el nivel del 8% de la población ocupada total que tenemos en España. La mayoría de los ocupados a tiempo parcial en todos los países son mujeres. Es fácil establecer una relación entre el trabajo parcial y la maternidad. Suecia, donde ha comenzado a subir la natalidad, incrementa paralelamente sus cifras de mujeres ocupadas a tiempo parcial.

Este fenómeno puede comprenderse mejor si intentamos analizar los motivos que inducen a elegir el tiempo parcial aquí, en España. Si establecemos una rejilla de motivos, podemos comparar las proporciones de cada uno de los sexos. Tal es lo que pretendemos con el gráfico 12.

Es claro que las «obligaciones familiares» pesan mucho más sobre las mujeres que sobre los hombres a la hora de trabajar a tiempo parcial; la diferencia es de 11 puntos: un 11,6% para las mujeres contra un 0,6% para los hombres. En cambio, por razón del «tipo de actividad» los porcentajes casi se igualan. Es un poco superior el porcentaje de los hombres (25,6%) que el de las mujeres (24,8%) obligados a trabajar a tiempo parcial porque no encuentran ocupación a «tiempo completo». Las razones exógenas al trabajo («obligaciones familiares», «no quiere a tiempo completo», «enfermedad» y «cursos») influyen menos en los varones (17,5%) que en las mujeres (19,6%). Por factores internos al mismo trabajo («tipo de actividad», «no encuentra trabajo a tiempo completo») encuentran casi la misma dificultad las mujeres (65,4%) que los varones (67,1%). Las diferencias entre

Gráfico 12 – Motivos por los que se trabaja a tiempo parcial según sexo. En porcentaje. 1996

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, cuarto trimestre, 1996.

ambos sexos, tanto por razones externas como por razones internas al trabajo, como se ve, no son muy significativas.

Entre los empleados a tiempo parcial, en 1987 el 18% de los hombres y el 21% de las mujeres eran analfabetos o no tenían estudios. En 1996 esos porcentajes habían bajado en ambos sexos al 10,5%. Al otro lado de la banda cultural, los varones universitarios empleados a tiempo parcial pasaron de un 16% a un 21% en dicho período; entre las mujeres universitarias el ascenso fue un poco mayor: de un 9% a un 15%³⁷.

Nos queda por saber en qué ámbitos de la actividad laboral se sitúa preferentemente el empleo a tiempo parcial en España. Que un 82% de los empleados a tiempo parcial se concentre en el sector servicios es un dato que, además de lógico, no dice demasiado, dada la enorme variedad de actividades que quedan englobadas bajo este epígrafe genérico. En el análisis más detallado de la importancia cuantitativa del empleo a tiempo parcial por ramas la información empieza a ser más clarificadora. En la tabla 19 hallamos ese desglose.

El aumento porcentual del tiempo parcial, durante estos cuatro últimos años, ha sido importante en casi todas las ramas del sector servicios, excepto en servicio doméstico, Administración Pública y educación. Por su parte, intermediación financiera es la única rama que desciende. Nada de esto puede ya sorprendernos después de la expansión de los servicios a la

³⁷ Estos datos pueden completarse con los que aparecen en el indicador 1.5.10 en el Anexo Estadístico.

Tabla 19 – Evolución de los ocupados del sector servicios con jornada parcial por ramas. En miles. 1993-1996

	1993	1994	1995	1996	Variación porcentual 93/96
1	118,3	137,4	157,7	161,8	36,8
2	56,4	69,2	80,5	83,0	47,2
3	15,9	18,1	18,6	26,7	67,9
4	15,4	13,5	12,9	11,9	-22,7
5	71,4	72,1	93,4	103,5	45,0
6	17,0	18,3	23,4	18,4	8,2
7	82,2	79,0	87,0	91,4	11,2
8	34,8	41,6	47,1	56,0	60,9
9	49,2	48,4	60,8	68,7	38,4
10	149,7	149,9	170,0	156,6	4,6
11	0,0	0,3	1,1	0,9	-
Total	610,3	647,8	752,5	778,9	27,6

Notas: 1 Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico. 2 Hostelería. 3 Transporte, almacenamiento y comunicaciones. 4 Intermediación financiera. 5 Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales. 6 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. 7 Educación. 8 Actividades sanitarias y veterinarias. Servicios sociales. 9 Otras actividades sociales y de servicios. 10 Hogares que emplean personal doméstico. 11 Organismos extraterritoriales.

Fuente: Elaboración Fundación Encuentro. CECS a partir de INE, *Encuesta de Población Activa*, varios años.

que nos referíamos más arriba. El empleo a tiempo parcial en este sector se explica no sólo por el crecimiento general del mismo, sino por su multiplicidad de formas de trabajo: baste destacar el 67,9% en transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 60,9% en actividades sanitarias, el 47,2% en hostelería y el 45% en servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler. Los mayores volúmenes de empleo a tiempo parcial en números absolutos se sitúan en el comercio y reparación de vehículos, en el personal doméstico de hogares, en la educación, en los servicios empresariales y actividades inmobiliarias y en la hostelería.

El tiempo parcial no querido por el trabajador no plantea sólo problemas de orden económico. Le impide, además, realizar su carrera profesional y disfrutar de la protección e identidad social que le es debida como ciudadano normal.

El aumento del empleo a tiempo parcial tiene, no obstante, aspectos positivos tanto en la relación social como en el desarrollo del aparato productivo. Posiblemente abre el camino a un futuro de más empleo y de dignificación de muchas actividades que ahora no disfrutaban del reconocimiento social ni del beneficio debido. Muchos de estos servicios a tiempo parcial gozan de una alta cualificación, en educación, en sanidad, en servicios a empresas y en servicios sociales.

Los cambios llevados a cabo en la estructura de la producción permiten reajustar la mano de obra para un futuro más humano. De la reforma de la empresa y de la formación de los empleados depende, en gran medida, el avance hacia una mayor valoración de los conocimientos como factor esencial del crecimiento.

No podemos terminar esta parte de nuestro análisis sin apuntar algunas reflexiones de futuro que abren el camino a la esperanza.

— Las formas de proceder de algunos trabajadores hacia una mayor autonomía individual y con un bagaje superior de conocimientos son dignas del mayor reconocimiento. Muchos ya no desarrollan su actividad en un lugar convencional, a plena dedicación y con un horario establecido. Se ha roto, por decirlo así, la unidad de espacio y de tiempo, algo que parece en principio perturbador, pero que debe ser juzgado en general de manera positiva.

— La subcontratación parece ser ya una estrategia normal, tanto en la gran empresa como en las PYMEs. Los costes del empleo tradicional son, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, más elevados que la contratación de servicios externos. Las redes de coordinación de pequeñas unidades favorecerán la fluidez interna de las empresas, algo que las capacita mejor para afrontar los períodos de crisis, para mantener las plantillas y para responder con rapidez a un mercado cada vez más voluble.

De hecho, hemos entrado ya en España en un mundo laboral muy diferente al de las décadas precedentes. Los indicadores son abundantes, aunque no siempre seguros. Convendrá estar atentos a los fenómenos emergentes y no confundir la fluidez con la precariedad.

3. Previsiones sobre el empleo

J. M. Keynes anunciaba ya en 1930 que los avances técnicos habían superado la capacidad de absorción de la mano de obra. Este análisis del nuevo empleo no puede cerrarse sin un intento de síntesis. Por medio de ella podemos llegar, con cierta aproximación, a la perspectiva de medio y largo plazo que puede ofrecernos un posible crecimiento del empleo en España. Tanto la estructura de las actividades productivas (oferta de trabajo) como la estructura de la mano de obra (demanda de trabajo) están sometidas, como en la mayoría de los países de la OCDE, a procesos de transformación profunda. El equilibrio o la convergencia entre ambas mutaciones podría esperarse a largo plazo.

Al hilo de nuestro análisis, primero de la mano de obra española y después del espacio ocupacional, hemos mostrado especial interés por aque-

llos indicadores que apuntaban hacia nuevas tendencias, en el complejo entramado de nuestro mundo productivo. Todas las tendencias modernizadoras que hemos indicado en la primera parte podrían frustrarse si no logran ser correspondidas por los intereses mismos del crecimiento en la nueva forma de organizarse los puestos de trabajo y las actividades productivas.

Ciertamente habrá que mantener el rumbo hacia el pleno empleo como postula la OIT en su último informe, *El empleo en el mundo 1996/97*: «No hay motivos convincentes para descartar toda idea de pleno empleo basándose en que se han registrado cambios radicales en la demanda de mano de obra, la naturaleza del trabajo o las actitudes personales ante el empleo». Según estas palabras, las notables transformaciones que se están produciendo en estos tres ámbitos del mundo laboral español, al igual que en la zona de la OCDE, tal como han sido expuestas en las páginas anteriores, no serían suficientes para justificar una revisión drástica de objetivos e instrumentos normativos fundamentales y, en particular, de las disposiciones que regulan el mercado de trabajo.

La perspectiva a largo plazo del crecimiento del empleo resulta difícil en extremo. La síntesis tiene que huir de la simplificación. La complejidad nunca puede definirse de una manera simple. La clave del sistema no está en el sistema mismo: para hacerlo inteligible tenemos que fijarnos especialmente en sus múltiples relaciones con el contexto social, cultural y político. El pensamiento simplificante mutila la realidad; en cambio, el complejo intenta dar cuenta de las articulaciones de los factores más simples, sin llegar a la ilusión de la exhaustividad. Son sospechosos muchos discursos a la moda, tanto los que se dejan llevar por el economicismo liberal como aquellos más comprometidos con el espíritu social-humanista; mutilan la realidad para seducir a la opinión pública en defensa de intereses muchas veces partidistas.

3.1 Una mirada retrospectiva

No es posible prescindir de las últimas décadas. La fluctuación de las tasas de empleo ha superado todas las previsiones. No puede identificarse el desempleo masivo actual con el de los dos períodos anteriores a las dos guerras mundiales. Lo novedoso del paro actual es la interrelación de factores cíclicos y estructurales. Aparece el fantasma del crecimiento sin empleo.

Dos hechos caracterizan de manera particular al desempleo actual:

— En primer lugar, la *divergencia entre el crecimiento de la producción y del empleo*. Con el crecimiento de la producción aumenta también la productividad; pero muchas iniciativas económicas se van disociando cada vez

más de la creación de empleo. La Unión Europea se enfrenta de manera especial al problema del *crecimiento sin empleo*. Los ejemplos de Estados Unidos y de Japón no convencen a los europeos. Los desempleos anteriores a las dos guerras estaban claramente provocados por la depresión económica.

— La otra característica del paro actual es su celeridad y estructura interna. Hasta la mitad de los años setenta el paro, en los países de la actual Unión Europea, estaba estabilizado en un 2-3% de la población activa. Durante los últimos 20 años la curva se ha disparado como una flecha hasta alcanzar en los países de nuestro entorno entre un 9% y un 12%. España se mantiene por encima de un 20%, a pesar de la recuperación de la segunda mitad de los ochenta y de la incipiente recuperación actual. El número de parados de larga duración aumenta en todos los países. Una proporción cada vez mayor de los desempleados son prácticamente irrecuperables. El paro juvenil adquiere también proporciones inquietantes en muchos países. El subempleo bajo diversas formas, como la desmotivación de los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial y el de la mano de obra universitaria ocupada en puestos de bajo rendimiento, es mucho más alarmante y descalificador del sistema.

Estas dos características del desempleo actual tienen que ser contempladas en el escenario de las previsiones demográficas y de la emigración creciente. Es evidente que la población europea está envejeciendo. Un proceso que incidirá notablemente en el volumen de la población activa. Según las estimaciones del Instituto de Demografía, en el año 2021 la población española en edad de trabajar (16-64 años) será de 25.743.980. En 1996 era de 25.854.300. La diferencia (110.320) no es significativa. Más interés tendría la tasa de actividad, que, según el Servicio de Estudios de La Caixa, llegará en el 2021 al 72,3%, cuando ahora dicha tasa se sitúa en el 61,6%. La emigración hacia los países avanzados buscará puestos de trabajo de baja cualificación, que tenderán a disminuir.

La prospectiva del empleo tiene que situarse en dos escenarios: el del crecimiento económico y el de la evolución estructural. En la zona de la OCDE asistimos a una reducción de las tasas de crecimiento esperadas. En Estados Unidos, el Bureau of Labor Statistics (BLS) prevé un crecimiento del PNB anual del 2,3% para el período 1990-2005, cuando las previsiones para el período 1975-1990 fueron de un 2,9%. La mayor parte de los especialistas de prospectiva consideran como demasiado optimista la tasa anual del 2,7% pronosticada para los países de la Unión Europea en los 15 años del período 1990-2005. Los investigadores del Instituto Prognos previeron que podían crearse 10 millones de empleos en la Unión Europea durante la última década del siglo, lo que rebajaría la media de desempleo a un 6%, considerada como tasa de equilibrio. No parece que tales proyectos lleven camino de cumplirse.

En el examen de estas tendencias a largo plazo no hay que perder de vista cuatro hechos importantes: el incremento sustancioso de las inversiones en I+D industrial, que debería traducirse en flujos continuos de innovaciones tecnológicas; el proceso de las negociaciones del GATT, que debería favorecer los intercambios mundiales de bienes y servicios; la realidad del desarrollo de China y de Latinoamérica, que han conseguido introducirse en un proceso de fuerte crecimiento; por último, no debe olvidarse que ya no es necesario dedicar recursos improductivos a la fabricación de armas.

El caso de España no puede ser muy diferente. Es verdad que la tasa media de crecimiento del PIB español durante los 25 últimos años se mantuvo en torno al 3%. Estuvimos por encima de Francia (2,5%), la RFA (2,4%) e Italia (2,7%). En los períodos de expansión de la segunda mitad de los ochenta nos movimos entre el 5,6% de 1987 y el 4,7% de 1989. Todavía en 1991 llegamos a un 2,2%. Y descendimos a un 0,7% en 1992 y a un -1,1% en 1993, para recuperar el 2%, en 1994 y el 3% en 1995. En 1996 el incremento ha sido del 2,2%. Por otra parte, los indicadores económicos marcan claramente un repunte que mueve al optimismo. Después de una prolongada ansiedad de los economistas y de los políticos, parece haberse llegado al punto de inflexión deseado que pudiera asegurar la recta final hacia Maastricht. Se han reducido notablemente la inflación y el déficit; se ha revalorizado la peseta; 1996 quedará asociado al récord de la Bolsa; el comercio exterior se ha mantenido y la industria del turismo ha reforzado el ingreso de divisas. No sería justo minusvalorar los números absolutos de aumento del empleo. ¿Habríamos sido capaces de lograr todo esto sin el señuelo de Maastricht? Al menos, no se ve razón alguna para pensar que sin Maastricht hubiéramos encontrado un camino más cómodo.

3.2 Factores estructurales del empleo

También es una buena noticia la tendencia sostenida y creciente de nuestra fuerza de trabajo. Mantenemos este crecimiento con solidez desde la segunda mitad de los ochenta, sin haber sufrido de manera sensible el bache del trienio 1990-1992. A partir de ahí la tendencia ascendente se hace más segura, al contrario de lo que sucede en países tan avanzados como Dinamarca, Reino Unido y Alemania. La economía española despierta ahora como fruto de una expansión cultural. Prueba de ello es la carrera veloz de la fuerza de trabajo femenina. Durante el último decenio, se incorporaron a la población activa 1.537.600 españoles. En un país donde crece la población mayor de 65 años y donde la juventud prolonga el período de formación, las mujeres contribuyeron a aumentar 11 puntos la fuerza de trabajo, mientras los varones descendían 3,6 puntos. Quizá las mismas tasas de paro han convertido el trabajo en artículo de extrema necesidad. Aunque el porcentaje medio de población activa de la OCDE nos supere en 11

puntos y el de la Unión Europea en 7, el fenómeno español se caracteriza por la rapidez del ritmo creciente de la fuerza de trabajo femenina.

No puede negarse que la fuerza del trabajo está despertando a españoles que antes no concedían al trabajo el valor de identificación social que hoy experimentan. En España crece aún el volumen de la población activa, sin duda porque estamos todavía distantes de los volúmenes de las poblaciones activas europeas. Aquí no se llegó a «la divinización» de la actividad asalariada. Los implícitos o representaciones que un pueblo tiene sobre una determinada forma de actividad influyen de forma decisiva en la actitud respecto a la misma. Así, por ejemplo, la tercera parte de los españoles se identifica con la expresión: «Yo no trabajaría si pudiera vivir de otra manera».

Esto no es contrario al hecho de que las dos terceras partes de los españoles comiencen a interesarse por el contenido mismo del trabajo. Lo buscan para desarrollar sus propias capacidades. En un contexto de mayores oportunidades preferirían un tipo de trabajo que les relacionara más con las personas que con las cosas (máquinas, normas, productos). Con su natural inclinación hacia la relación personal, en el irreversible proceso de enriquecimiento cultural, el español se encontrará mucho más cómodo en una empresa donde se valoren los saberes y aptitudes personales.

Las encuestas europeas sobre el valor «trabajo» coinciden en la evolución que se está produciendo hacia la preferencia del trabajo como medio de realización de la persona y como conquista de categoría social sobre la simple instrumentalización del mismo para la obtención de recursos económicos. En esta evolución ha comenzado a participar ya el español medio y no hay razón para negar que en este proceso, como en tantos otros que favorecen la convergencia cultural con nuestro entorno, el ritmo de transformación será también acelerado. La vocación al trabajo depende más de factores culturales, generacionales, biográficos y de entorno familiar que de los estrictamente económicos.

Y si pasamos ahora de las características de nuestra población activa a las de nuestra población ocupada, encontramos también rasgos propiamente españoles. El aumento de ocupación femenina, durante los últimos 10 años, ha triplicado al masculino. Los varones ocupados aumentan en este período un 1%, mientras que las mujeres empleadas progresaron a un ritmo del 24,6%. Como anotábamos en su momento, las cohortes de mujeres de 25 a 44 años han demostrado especial competencia para conseguir un puesto de trabajo, duplicando a los hombres de la misma edad en dicho período. Este ascenso ocupacional femenino es acíclico. Las tasas de ocupación femenina, en esas franjas de edad, se duplican por razón de los estudios universitarios, aunque esta variable importantísima tiene que conjugarse con la de la maternidad.

Ya es un hecho adquirido que la educación de la mujer se orienta a la actividad laboral de manera similar a como ha venido sucediendo en la educación de los varones. A esa demanda y capacitación femenina para el trabajo no responde adecuadamente la oferta. La mujer está sufriendo una clara discriminación salarial respecto al varón. La mayoría de ellas, especialmente las universitarias, han tenido que orientarse hacia el trabajo público en los altos cuerpos administrativos del Estado, donde comienzan a ser mayoría en alguno de ellos.

Otra tendencia consolidada de nuestra mano de obra es, a nuestro juicio, el crecimiento de los sectores cualificados. Tampoco aquí responde con eficiencia la oferta a la demanda. En los últimos 10 años los españoles ocupados han cambiado profundamente su estructura cultural. En 1987, el 57% carecía de estudios o sólo había realizado los primarios; en 1996 ese porcentaje desciende al 35%: disminuyeron, por tanto, 22 puntos. En cambio, si sumamos los que en 1987 habían realizado estudios secundarios y profesionales más los universitarios, éstos significaban el 42,6%, en tanto que en 1996 ese mismo grupo llega al 65,2%, ganando 22,6 puntos. Dentro de este bloque, es significativo que los universitarios hayan crecido 5,9 puntos y los de estudios secundarios 9,6 puntos. No es, pues, exagerado hablar de un cambio radical en el nivel formativo del trabajador español. Si la demanda de mano de obra ha cambiado de manera tan significativa, ¿no se está frenando la creación de empleo con la lentitud de una serie de transformaciones necesarias, en la estructura de las actividades productivas, en la modernización de la empresa, y con la rigidez del mercado laboral?

La inquietud que recorre los países de la OCDE se explica por la persistencia de las altas tasas de paro y se tienden a imputar las previsiones negativas a la recesión económica. Pero una consideración más profunda y de largo plazo obliga a considerar los elementos estructurales que frenan el empleo en todos los países, incluidos países creadores de empleo como Japón y Estados Unidos. Un poco más de la sexta parte (16,7%) del total de los españoles ocupados han terminado los estudios universitarios y, al menos teóricamente, deberían situarse en puestos de trabajo de alta cualificación; sin embargo, según los datos de la EPA, las cifras no cuadran con este planteamiento: de los 2.451.400 puestos de trabajo de alta cualificación (19,5% del total) 1.503.400 (12% del total) están ocupados por universitarios. La explicación a esta situación probablemente haya que buscarla en la falta de adaptación de sus estudios y en una oferta que no estima suficientemente la productividad del conocimiento. Con un sistema de cálculo distinto, la Encuesta de Trabajo de Eurostat 1993, al homologarnos con los otros 11 socios de la Unión Europea, sitúa la ocupación universitaria española en un 20,4%. Según esto, nuestra capacidad de absorción de mano de obra cualificada sólo sería mayor que la de Francia (19,1%), Grecia (18%) y Portugal (13,7%). La capacidad media de la Unión Europea sería un 24,4%. Esta capacidad de absorción de la estructura ocupacional res-

pecto a la mano de obra titulada con estudios superiores constituye uno de los índices más expresivos de la posibilidad innovadora del aparato productivo, tan determinante en la creación de puestos de trabajo.

No basta invertir. Hay que hacerlo de manera que aumente la capacidad receptora de mano de obra más productiva para ser competitivos. Los datos de que disponemos para intentar ofrecer una visión prospectiva de las empresas españolas no son alentadores. Como ya anotábamos en nuestro informe anterior³⁸, sigue predominado el corto plazo en el 61% de las empresas españolas. La *planificación estratégica* de carácter finalista y la *planificación operativa* a medio plazo son claramente minoritarias. La insuficiencia de *inputs* característicos de la competitividad, tales como la innovación y la diversificación, siguen denunciando las grandes debilidades de nuestro aparato productivo. Se explica que los empleadores no tengan tanto interés en «recuperar» los puestos de trabajo anteriores que fueron ocasión de litigio. En todo caso, se trataría de crear nuevos puestos de trabajo en su sentido más radical: aquellos que influyan directamente en la productividad y competitividad de la empresa. Tal es, por ejemplo, el caso del llamado «sector servicios», que destacábamos al anotar los cambios estructurales del espacio ocupacional.

Se afirma, quizá con exceso, que los tejidos de crecimiento del empleo, en el proceso económico actual, se alojan en el sector «servicios». También sobre este concepto hay que hacer no pocas puntualizaciones. Es cierto que en el sistema productivo, a la manera de lo que sucede en un organismo vivo, dichos tejidos de crecimiento tienen su sede particular en determinadas partes. Los cirujanos saben muy bien que la amputación de la cabeza del húmero equivale a condenar el crecimiento del brazo joven. No sucede así en la actividad productiva, en la que los yacimientos de empleo cambian a merced de las coyunturas del mercado y de las innovaciones tecnológicas.

La experiencia de los últimos tres decenios confirma la doble tendencia a aumentar la fuerza de trabajo y a disminuir la necesidad de empleo en la agricultura y posteriormente en la industria manufacturera. Se confirma al mismo tiempo que el sector servicios podría jugar un papel clave en la creación de empleo durante los próximos decenios. Estas tendencias se manifiestan en el conjunto de la zona OCDE, especialmente en los países que con un nivel competitivo alto en la industria han conseguido distribuir sus excedentes comerciales. En los dos países más creadores de empleo, Japón y Estados Unidos, el crecimiento de la ocupación en el sector de servicios ha sido, durante estos últimos 30 años, superior al del conjunto de los empleos creados en otros sectores.

³⁸ Fundación Encuentro. CECS, *España 1995*, p. 187 y ss.

El Bureau of Labor Statistics prevé en Estados Unidos una disminución de empleo en la producción de bienes duraderos. En cambio, espera que se creen más de 23 millones de puestos de trabajo en actividades de servicios, de los cuales 6,1 millones irían a servicios de la salud, 5,1 al comercio al por menor, 3,2 a la función pública y 1,4 a los servicios financieros e inmobiliarios. La Agencia de Planificación Económica de Japón preveía la supresión de dos millones de empleos en el sector de la producción de bienes materiales (agricultura, industrias manufactureras y construcción) durante el período 1985-2000. Al mismo tiempo, se crearían 6,8 millones de empleos suplementarios en el «sector de servicios cualificados con alto nivel de conocimientos» (gestión, servicios médicos, salud, enseñanza, ocio, actividades administrativas y de la función pública) y se mantendría un número de empleos prácticamente estacionario en el «sector de servicios de redes» (distribución de energía, transportes, comunicaciones, comercio, financieros y seguros inmobiliarios).

Como ya hemos comprobado en la segunda parte de nuestro análisis, en España el número de empleos en servicios creció durante el último decenio, 1987-1996, un 27%. En la distribución actual de porcentajes por sectores pasó del 30% (1960) al 61,76% (1996), acercándonos ya casi a la media de la OCDE, 65,5%. Sin embargo, la utilización de datos numéricos globales puede crear mayor confusión. Dentro del sector servicios se suelen incluir una serie de actividades heterogéneas y dispares: desde las exigidas y creadas por el mismo sector industrial hasta los servicios públicos, que no están propiamente abiertos a la competencia. Crecen los servicios porque aumentan los niveles de integración de los mismos con el sistema productivo.

De los 26 epígrafes que establece la EPA, los tres más estrechamente ligados con la producción ofrecen porcentajes de variación elevados durante el cuatrienio 1993-1996: «actividades informáticas», con un 27,1%; I+D, con el 22,2%; y «otras actividades empresariales», con un 24,1%. Los tres títulos reflejan *inputs* directamente relacionados con el mundo empresarial de la producción. Queremos creer que estos datos sean indicio de una tendencia modernizadora, aunque moderada si nos comparamos con otros países de nuestro entorno.

Otro fenómeno que podría llegar a tener incidencia sensible en la estructura española de actividades productivas es el llamado «autoempleo». No nos referimos al ejercicio en solitario de una profesión liberal, ni a los negocios familiares, frecuentes en la agricultura, la hostelería y el pequeño comercio. El titulado verdaderamente creador es el que decide invertir en sí mismo, poner sus dotes y responsabilidad propia al servicio de la producción. Poner en riesgo su propio capital de ideas y aptitudes.

Ya subrayamos en el Informe 3 la atomización del mundo empresarial español, en el que el porcentaje de empresas sin asalariados alcanza el 75%. Mientras el porcentaje de empresarios sin asalariados sobre población ocupada disminuyó tres puntos, el de los empresarios con asalariados creció más de punto y medio de manera acíclica. Conviene destacar especialmente el comportamiento del empresario con un número de asalariados no superior a cinco. Llegan a las tres cuartas partes del empresariado y en el período 1988-1996 crecen cuatro puntos y medio. La cuarta parte restante de empresas con más de cinco asalariados descienden en dicho período de forma significativa. De mantenerse esta tendencia, se confirmaría el proceso de cambio estructural de la empresa española.

En la organización empresarial han comenzado a funcionar otras estrategias: descentralización, subcontratación, externalización de actividades, diversificación en pequeñas unidades o centros de trabajo bien comunicados. Los cambios en el consumo tienden a una personalización cada vez mayor, los mercados tienen que ser mucho más flexibles. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, junto con la valorización del conocimiento, imponen a la empresa una gran capacidad de adaptación.

3.3 *Un debate inaplazable y permanente: la reforma del mercado laboral*

Ninguna otra institución ha sido objeto de tantas reformas legislativas en los 18 años de democracia. Y a pesar de las cuatro reformas votadas en el Parlamento³⁹ y de las dos huelgas generales de 1988 y de 1994, nuestro mercado laboral sigue presentando problemas muy notables y muy polémicos. Ahora se invoca de manera un tanto apodíctica la necesidad de reforma para estimular la inversión y, en consecuencia, la creación de empleo. Corremos el riesgo de sobrevalorar los efectos de una reforma que flexibilice la entrada y salida en y del mercado laboral y que llevara consigo un abaratamiento de los costes de despido. En realidad sólo cabe esperar tres efectos básicos que podrían ayudar de manera indirecta a la creación de trabajo, según Julio Segura⁴⁰, cuyas ideas compartimos:

— facilitar la adaptación de las empresas a los ciclos económicos, proporcionando una mayor elasticidad del empleo al PIB, tanto al alza como a la baja;

³⁹ 1980: Estatuto de los Trabajadores; 1984: primera reforma del Estatuto de los Trabajadores; 1992: Ley de Medidas Urgentes sobre el Fomento del Empleo; 1994: segunda reforma laboral.

⁴⁰ Segura, J., «¿Hay que reformar el mercado de trabajo?», *El País*, 13 y 14 de enero de 1997, p. 50 y 40, respectivamente.

- hacer más flexible la organización interna del trabajo;
- moderar la dualidad o discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

La introducción del contrato temporal no causal en 1984 y las medidas urgentes sobre fomento del empleo en 1992 abrieron un camino demasiado ancho a infinidad de formas de temporalidad. El resultado ha sido una segmentación de la fuerza laboral española que empieza a ser considerada como factor principal de ineficiencia económica y desintegración social. El persistente enquistamiento de la contratación temporal constituye hoy una de nuestras patologías más estridentes en el conjunto de los mercados laborales de la Unión Europea. Triplicamos la media de la temporalidad comunitaria. El 34% de la contratación temporal española nos distancia más de 20 puntos de Finlandia, Dinamarca, Holanda, Francia y Alemania, únicos países que superan el 10%.

No parece justo que esta alternativa a la tradicional rigidez del mercado laboral se haya convertido en una ruleta de contratación, sobre todo a partir de la recesión de 1993. De los contratos registrados por el Inem en el bienio 1994-1995, sólo el 3% incrementaron realmente el empleo. Una temporalidad en la que el 25% de los contratos no duran más de un mes no puede interesar a nadie. Es claro que los trabajadores preferirían un contrato indefinido al temporal. Pero también una empresa que invierta en formación preferirá siempre mantener una vinculación más estable. La temporalidad precaria aumenta la incertidumbre, reduce el consumo y, en definitiva, frena el crecimiento.

Entre las diversas hipótesis que podrían explicar el enrocamiento en la temporalidad de los empresarios españoles dominan las razones económicas. El contrato laboral de fomento del empleo significaba menores costes para las empresas. La reducción de costes en la rescisión laboral parece absorber la atención de los empresarios. Dicha tendencia no obedece exclusivamente a razones económicas. También influyen los hábitos adquiridos por los empresarios, la incertidumbre macroeconómica, la fuerza de dominio sobre los trabajadores y los mecanismos de presión frente a los sindicatos, etc. No parece que la terciarización de la economía española ofrezca tampoco por sí misma una explicación convincente. Igualmente, no parece que hayan aumentado hasta ese punto las necesidades productivas de carácter temporal.

Como ya expusimos en las Tesis Interpretativas, el paso a la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria no hace más que urgir la reforma de nuestro mercado de trabajo. Una vez desaparecidas las posibilidades que pudieran ofrecer los tipos de cambio, la competitividad tendrá que apoyarse en los factores realmente productivos. Uno de ellos, y bien importante, es el de los costes laborales. Las divergencias y fluctuaciones de los mismos se traducirán en pérdidas de producción y empleo.

La reforma del mercado laboral es, en cualquier caso, necesaria y urgente. Dos son, a nuestro modo de entender los escollos principales. El acuerdo sobre costes y procedimiento en la rescisión de la relación laboral y la posibilidad de llegar a una mejor articulación de los convenios colectivos que armonice la singularidad de las situaciones de cada empresa con las condiciones básicas pactadas en los convenios generales de cada sector o rama de actividad.

Es evidente que hay que tratar de acercar las posturas extremas. No se puede admitir que todo despido sea procedente. Aun en el supuesto de que el empresario nunca despide por gusto y de forma arbitraria a un trabajador, parece más razonable reforzar el principio de causalidad. Será mucho más justo y a la vez más práctico redefinir con la máxima precisión las causas objetivas del despido. Una empresa bien gestionada tiene que tomar medidas de ajuste antes de entrar en pérdidas que afecten a sus fines y viabilidad. La causalidad bien definida agilizará los procedimientos y ahorrará las intervenciones judiciales y el tiempo en el trámite de despido.

Hay que estudiar también la posibilidad de reducir la indemnización por el despido improcedente. Sería mejor reducir el número de despidos improcedentes que abaratar este tipo de rescisiones laborales. No obstante, si se produce una rebaja de indemnizaciones, tendría que compensarse con medidas de estabilidad para el trabajador. Es necesario reducir las modalidades de contratación temporal y poner en marcha medidas de fomento de la contratación indefinida. Tampoco sería práctico situarse en el extremo de que las partes pactasen libremente las condiciones del despido. En el caso de modificar los costes y procedimiento de despido, sería conveniente que todos los trabajadores se rigieran por las mismas normas. Para ello habría que resolver el problema de los derechos adquiridos. Todas las mejoras introducidas podrían convertirse en discriminatorias, como ha sucedido con las reformas anteriores.

La estructura de la negociación colectiva debería acercarse al nivel de la empresa. Sin defender la individualización de la negociación, no han dado resultado las cadenas de convenios de ámbitos decrecientes, en las que cada eslabón reduce el ámbito de competencias de los siguientes, porque terminan afectando negativamente al volumen de empleo y su estabilidad. En otro sentido, es importante garantizar en la medida de lo posible que la apelación a la adaptación a las circunstancias de cada empresa no se convierta en justificación de la infracción de normas laborales y de preceptos constitucionales. Habría que arbitrar procedimientos para que los salarios estuvieran más ligados a los resultados y a las expectativas futuras de las empresas. La integración de los asalariados en el proyecto empresarial e incluso en la misma sociedad anónima no debería tomarse como utopía irrealizable. Situaciones más complejas han podido plasmarse en el derecho.

3.4 Conclusión

Fácil es concluir de todo lo dicho que nos estamos enfrentando a un nuevo paradigma de crecimiento que no puede perder de vista el modelo de sociedad en el que deseamos vivir. Podemos concluir haciendo nuestro el esquema prospectivo del profesor Emilio Fontela⁴¹. El crecimiento económico está condicionado al progreso de la productividad total de los factores reales. Los estudios empíricos demuestran claramente que los logros de productividad total conseguidos durante los años cincuenta y sesenta se referían en gran medida a la productividad de productos intermedios, bienes de equipo y bienes durables, es decir, al núcleo básico de la industria manufacturera.

Durante el largo período de decrecimiento que caracteriza los años setenta, las nuevas inversiones en el sector manufacturero se movieron más en la nacionalización que en la expansión y se reemplazó la mano de obra por el equipamiento mecánico. Se dejó al resto de la economía el cuidado de emplear la mano de obra cada vez más numerosa. Los Estados Unidos y Japón mantuvieron por su parte niveles de empleo elevados, reforzando su esfuerzo en el sector terciario de débil productividad y de bajos salarios. La dualidad interna entre el sector más productivo de bienes negociables y el menos productivo de servicios no negociables se reflejó tanto en los resultados económicos como en la sociedad.

En Europa, el Estado providencia continuó introduciendo regulaciones que se convertían en condiciones onerosas para la creación de nuevos empleos. Esto provocaba otro tipo de dualismo, al tener que convivir con un tipo de producción «sumergida» reacia a toda clase de reglamentación. Igualmente se fomentó el empleo en el sector público, concediéndole un peso excesivo en la renta nacional.

El retorno puro y simple al modelo de crecimiento de la posguerra es poco probable. La única alternativa sensata consistiría en definir un modelo fundado en el aumento de la productividad total en el sector servicios. En este modelo el aumento de productividad de los servicios intermedios, entendidos como tales los «servicios a las empresas», fecundará a los otros sectores, especialmente a la industria. Conseguirá que bajen los precios, invirtiendo así una tendencia de largo plazo. Los productos obtenidos por el sector de servicios privados y públicos estimulará a los consumidores y favorecerá una recuperación de la demanda. La tendencia expansionista podrá compararse a la observada en el pasado con los productos manufac-

⁴¹ Fontela, E., «Perspectives à long terme de la croissance et de l'emploi», en OCDE, *L'avenir du travail et des loisirs*, París, 1995, p. 39.

turados. La demanda potencial de servicios personales es ciertamente considerable, en terrenos como el de la enseñanza, la salud y el ocio. El punto de saturación está aún lejos.

En el caso de no poder poner en marcha un nuevo modelo de crecimiento, habrá que aceptar una dualidad, con los riesgos descritos por Gershuny (1985). El sector menos productivo se centra en actividades que corresponden a la demanda final y que se caracterizan por una fuerte rigidez en relación con los precios. Esto sucede en un contexto cultural del ciudadano medio que acepta como prueba de calidad de servicios un precio relativamente elevado de los mismos y una fuerte exigencia de cualificación en la mano de obra. El modelo de pleno empleo asume, en este sentido, un desafío cultural sembrado de trampas difícilmente sorteables en nuestro contexto social.

En definitiva, se trata de crear las condiciones que propicien y estimulen la creación de empleo dentro del nuevo modelo de crecimiento hacia el que convergen las principales tendencias de la producción competitiva. No hay «crisis» de empleo. Lo que se comprueba es una inadaptación de la estructura ocupacional a la demanda de mano de obra. Esa reforma estructural es necesaria. El diálogo entre la demanda y la oferta y no solamente el Estado es una herramienta que ayudará a crear esas condiciones.