

EL MERCADO DE TRABAJO. DISTRIBUCION DE LA POBLACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS. PROFESIONES CON FUTURO. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

1. EL MERCADO DE TRABAJO

1.1. Introducción

1.2. Tasas

2. DISTRIBUCION DE LA POBLACIÓN

2.1. Población total y población activa

2.2. Población ocupada y población desempleada

3. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA

3.1. Evolución de la población total

3.2. Evolución y situación de la población activa

4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

4.1. Tendencia europea en política de empleo y el debate político actual.

4.2. La Política de Empleo en España

 4.2.1. Servicios Públicos de Empleo

 4.2.2. ¿Qué es la Política de Empleo ?

 4.2.3. Situación de la Política de Empleo Española

5. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

5.1. Jóvenes

5.2. Mujeres

5.3. Parados de larga duración

5.4. Inmigrantes

5.5. Personas con incapacidad

6. PROFESIONES CON FUTURO

7. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL

1. MERCADO DE TRABAJO

1.1. Introducción

El punto de partida en el análisis del mercado trabajo lo constituye la consideración de su situación y evolución y de los desajustes que se producen en él. Estos en la actualidad se resumen en un exceso de la oferta sobre la demanda, que da lugar a la aparición de tasas de desempleo muy elevadas.

En el análisis de la oferta deben considerarse los aspectos demográficos generales y la variables población activa, que serán analizadas en los siguientes capítulos.

Respecto a la demanda esta ha seguido un esquema de comportamiento muy claro. Al freno del ritmo de crecimiento de la actividad global, le sucede la disminución de las tasas de ganancia empresarial, cuyas expectativas retraen la inversión, que, en todo caso, va, en buena parte, destinada a recuperar niveles de competitividad a través de la búsqueda del incremento de la productividad. Esta búsqueda se materializa en gran parte en una progresiva pérdida de empleo y adicionalmente en una reducción de los salarios y una precarización del empleo existente.

Por tanto el resultado de la interacción de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo es el aumento de la cifra de desempleo.

1.2. Tasas

Son los índices que nos aparecerán a lo largo del tema y en las estadísticas y cuadros que estudiemos:

- Tasa global de actividad: Es la proporción de la población activa sobre la población total en edad laboral. Se diferencia por sexos, edad, sectores económicos, etc.
- Tasa específica de actividad: La tasa específica de actividad para un intervalo de edades determinado es el cociente entre el número de activos de esas edades y la población total correspondiente al intervalo.
- Tasa de paro: Es el cociente entre el número de activos menos los ocupados y el de activos.
- Tasa específica de paro: La tasa específica de paro para un intervalo de edad determinados, es el cociente entre el número de activos de esas edades menos el de ocupados y los activos de dicho intervalo.

2.1. Población total y población activa

La población puede ser definida como el conjunto de seres humanos que viven sobre un territorio determinado. Este conjunto puede mantenerse estacionario (aunque su estructura interna no dejará por ello de experimentar cambios sustanciales, por ejemplo el envejecimiento de la población) o en evolución, creciendo o disminuyendo en número. El crecimiento estará ocasionado por el desarrollo de la natalidad y/o inmigración, y la disminución, por la mortalidad y/o emigración.

La población de un país constituye una doble base sobre la que se apoya su vida económica: satisfacer una serie de necesidades de bienes y servicios (consumo) y contribuir a la obtención de los mismos (producción).

Por otra parte, dentro de la población podemos considerar la población activa. Según la definición aceptada por la Oficina Internacional de Trabajo, población activa es el conjunto de personas que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios. La población activa la constituyen por una parte, todas las personas que tienen un empleo (población ocupada) y, por otro lado, aquellas que, no teniéndolo, están buscándolo o a la expectativa de alguno (población en paro).

Esta definición de población activa nos lleva a considerar la población considerada como población inactiva, entre ella :

- Jubilados, retirados, pensionistas.
- Rentistas.
- Estudiantes.
- Personal dedicado a las tareas del hogar.
- Otras personas no activas, como inválidos, personas que dependen de prestaciones de tipo benéfico, etc.

Dentro de la población total cabe hacer una distinción entre población activa, se encuentre en situación de paro o de empleo, y población inactiva o pasiva. En España según datos de EPA (Encuesta de población activa) al segundo trimestre de 1997, dentro de la población mayor de 16 años el 49,73% era población activa y el 50,27% inactiva.

2.2 Población ocupada y población desempleada

La población activa se divide como población ocupada y población parada. Según datos del segundo trimestre de 1997 la población ocupada española era del 79,06% de la población activa y la población parada el 20,93%.

Según la definición que nos da la Encuesta de Población Activa (E.P.A.), ocupados son las personas de 16 años y más que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad propia, pudiendo haber estado durante dicha semana:

- trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.
- con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él, que se entiende que es cuando esperan poder reincorporarse a su trabajo al término de la contingencia que origina la ausencia.

Como se aprecia es una definición muy amplia que nos obliga a hacer un esfuerzo constante a la hora de interpretar las estadísticas y de intentar adecuarlas a la realidad.

Los ocupados se clasifican según el sector económico, la situación profesional, el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, etc...

Siguiendo con la definición de la E.P.A. se consideran paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado:

- sin trabajo, es decir que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
- en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas.

Aunque en esta definición se incluye el criterio de búsqueda efectiva de empleo, se consideran paradas también las personas que en la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar dentro de las dos semanas siguientes y a la espera de incorporarse a un nuevo trabajo en una fecha posterior a la semana de referencia.

3.1 Evolución de la población total

El conocimiento de la población se obtiene a través del censo. El Censo de Población se define como "el conjunto de operaciones que consisten en recopilar, resumir, valorar, analizar y publicar los datos de carácter físico, cultural, económico y social de un país y de sus divisiones administrativas, referidos a un período dado"(INE).

La estructura de la población de un país viene determinada por su composición en cuanto a edad, sexo, ubicación y su capacidad y ejercicio de actividades laborales.

La pirámide de la población es una representación cartesiana en la que se reflejan la edad y el número de habitantes en cada uno de sus ejes. Cuanto más estrecha sea la base y más ancha la parte superior, más vieja será la población. La pirámide, en nuestro país, tiene las siguientes características :

- La población española es joven.
- La población masculina refleja los efectos de la guerra y de la emigración.
- La población femenina muestra una menor natalidad pero una mayor longevidad.
- La pirámide tiende a un relativo envejecimiento a causa de la longevidad y de la disminución en las tasas de natalidad.

La evolución de la población en España, así como en cualquier país viene determinada por dos tipos de movimientos: Movimientos naturales, con los cuales se designa los parámetros de natalidad y mortalidad de una población, y movimientos migratorios que se refieren a los movimientos geográficos de la población, inmigración y emigración.

La situación demográfica española se caracteriza en la actualidad por la caída de la natalidad, que dura desde hace casi 20 años. esta evolución ha hecho que España tenga hoy la menor fecundidad del mundo, 1,26 hijos por mujer, sólo comparable a la de Italia. Ya no se renuevan las generaciones posteriores a 1953, sin embargo, hasta aproximadamente el año 2010, el crecimiento natural será positivo, debido a la todavía alta proporción de mujeres en edad de tener hijos y al muy bajo nivel de mortalidad.

La entrada de inmigrantes, cuyo número aumenta en España como en el resto de europa, contribuye cada vez en mayor medida al crecimiento total de la población. Actualmente se da un crecimiento en la población española que proviene de la inmigración y en el futuro es previsible que esta aumente.

Aunque la situación descrita no es exclusiva de nuestro país, sino que la disminución de la fecundidad ha sido general en toda Europa, sí se ha producido en un tiempo y a ritmos distintos. En los países del Sur, la caída ha sido más tardía, pero más intensa. También se observa una disminución de la fecundidad de los jóvenes, ligada al retraso de la constitución de las parejas y a una falta de independencia económica por las dificultades de la inserción y mantenimiento en el mundo laboral.

La integración de los jóvenes en la sociedad, a través de un mercado de trabajo con empleos escasos y precarios y un mercado de la vivienda basado en la propiedad, se traduce en que la más alta proporción de personas entre 16 y 30 años que siguen viviendo en el hogar paterno se da precisamente en España y en Italia.

En toda Europa, los cambios demográficos han venido acompañados de una cada vez mayor participación de las mujeres en la vida activa, de crecientes tasas de rupturas matrimoniales y de nuevas formas familiares, nuevos comportamientos que han transformado profundamente los modelos de reproducción de la población.

Por último señalar que la recuperación de la fecundidad en España dependerá en forma decisiva de la evolución del empleo o en términos más generales de las perspectivas de seguridad en el futuro que permitan construir estrategias de vida capaces de asumir la paternidad y maternidad deseadas. Esto es necesario porque obviamente la baja fecundidad conduce inexorablemente hacia poblaciones futuras fuertemente envejecidas y en recesión.

3.2 Evolución y situación de la población activa

La población activa ha evolucionado de forma muy diferente a lo largo del tiempo, actualmente ésta crece intensamente como consecuencia principal del aumento de jóvenes y mujeres que se incorporan al mercado de trabajo.

Para analizar esta evolución es necesario tener en consideración las dos variables que la determinan :

A) La evolución de la población en edad laboral, determinada a su vez por el movimiento natural de la población y por los flujos migratorios.

El crecimiento de la población activa ha sido intenso prácticamente desde el inicio de la década de los sesenta coincidiendo con la crisis económica. Este crecimiento tiene su origen en el aumento de la natalidad que se produjo en la década de los cincuenta y sesenta, a partir de ese período la natalidad se ha estancado, decreciendo incluso en los últimos años. Como consecuencia de este incremento de natalidad, veinte años después lo ha hecho la población en edad laboral.

Por otra parte los movimientos migratorios han tenido una fuerte influencia en la evolución de la población activa. Durante los años sesenta la emigración hacia países de Europa asistida por el Instituto Español de Emigración redujo el paro en nuestro país. Pero, a partir de la crisis económica, los movimientos migratorios han cambiado de signo, la emigración se reduce drásticamente e incluso determinó un retorno masivo de emigrantes.

B) La tasa de actividad

Como consecuencia tanto del crecimiento de la población en edad laboral, como de los movimientos migratorios, la población activa debería haber crecido ininterrumpidamente, sin embargo durante los años de crisis no lo hizo y, por el contrario, lo está haciendo en los últimos años, ello se ha debido al comportamiento de la tasa de actividad.

En la década de los setenta, la razón de la caída de la tasa de actividad se ha debido esencialmente a los jóvenes, a los adultos en edad avanzada y a las mujeres y su entrada en el mundo del trabajo.

En los jóvenes debe explicarse por el efecto combinado de las dificultades de encontrar trabajo, con la tendencia a prolongar la edad de escolarización. (Un mayor acceso de jóvenes a estudios postobligatorios hace que la población activa disminuya). Actualmente se ha incrementado la tasa de actividad de los jóvenes como personas cada vez más adultas y formadas que requieren un puesto de trabajo.

En los adultos de más de 55 años se combina el adelanto progresivo de la edad de jubilación y la expulsión del mercado de trabajo de muchos adultos debido a la crisis económica, ya sea voluntaria o mediante jubilaciones forzosas o anticipadas. Actualmente, este descenso de la tasa de actividad continúa, tendiendo a estabilizarse.

Por último, la repercusión de la crisis en la tasa de actividad de las mujeres se ha manifestado en una entrada y salida del mercado de trabajo más versátil que el de los hombres, actualmente, las mujeres se integran al mercado de trabajo con la misma formación que los hombres.

Durante 1996 el paro registrado en las oficinas del INEM, ha descendido en 160.859 personas, lo que supone el cuarto mayor descenso en los últimos dieciseis años. El número total de parados registrados al final del año descendió a 2.216.092, la cifra total más baja desde 1982. En Octubre de 1997 se ha concretado en 2.072.858 parados.

Analizando la evolución mensual del paro registrado, presenta tendencias muy similares en los años 94, 95, 96 y 97. Dicha evolución está marcada por la estacionalidad que se registra en el sector Servicios.

4. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

4.1. Tendencia europea en política de empleo y el debate político actual

Durante la década de los ochenta triunfaron en el ámbito europeo las ideas de que el éxito en la generación de empleo venía asegurado a través de la flexibilidad laboral y una protección social menor que facilitase aquella flexibilidad laboral.

Estas ideas se convirtieron en la postura hegemónica del pensamiento económico en la década de los ochenta, originando una serie de políticas encaminadas a flexibilizar el mercado laboral, mediante medidas tales como la reducción de los beneficios por desempleo, la reducción del tiempo de contratación, el facilitar el despido y la descentralización de la negociación colectiva. Otras medidas de estímulo de la flexibilidad laboral, tales como la formación profesional y la provisión de subsidios gubernamentales para facilitar la movilidad laboral, fueron también utilizadas aunque en menor medida.

Ahora bien, a pesar de estas prácticas de flexibilidad laboral, el desempleo ha continuado aumentando en todos los países de la OCDE-Europa, a la vez que ha continuado aumentando las desigualdades sociales (en parte estimuladas por aquellas políticas públicas) y ha ido disminuyendo la capacidad adquisitiva de amplios sectores de la fuerza laboral. Es más en EE.UU., lugar de origen de aquellas políticas de recortes de protección social y flexibilidad laboral y donde éstas han alcanzado mayor desarrollo, la desigualdad y la polarización social han alcanzado niveles muy altos, a la vez que la capacidad adquisitiva de la mayoría de la población así como la tasa de crecimiento en la creación de empleo han ido disminuyendo.

El desempleo ha continuado creciendo considerablemente durante la década de los noventa en todos los países de la OCDE-Europa. Esta situación ha creado una insatisfacción con aquellas políticas públicas de restricción de la protección social y flexibilización laboral, lo cual ha originado dos posturas distintas y contrapuestas.

Una es la de considerar a aquellas políticas como insuficientes, es decir, que no se han desarrollado con la intensidad y extensión que debían haberse realizado. Según esta postura, tales políticas de restricción de la protección social e incremento de la flexibilidad laboral debieran continuarse y expandirse.

Otra postura, sin embargo, ha sido la de cuestionar aquellas políticas, buscando otras alternativas que permitan resolver o, al menos mejorar el continuo problema del desempleo. El gran debate político hoy en la mayoría de países de la OCDE se centra precisamente en cuál de estas dos alternativas deberían llevarse a cabo.

En noviembre de 1997, en la Cumbre de Luxemburgo, reunidos los Quince países comunitarios han decidido adoptar una política activa para encontrar empleo a los parados jóvenes y los de larga

duración dentro de un plazo de cinco años, pudiendo ser más largo para los Estados miembros con desempleo especialmente elevado, como es el caso de España que posee una tasa de paro del 20,79%, muy por encima de la media europea que se concreta en un 10,9%.

Los acuerdos que se han adoptado son, entre otros :

- Compromiso de ofrecer una nueva oportunidad a los jóvenes antes de que hayan pasado seis meses de paro, en forma de empleo, formación, reciclaje o cualquier otra medida que pueda favorecer su inserción profesional.
- Se adquiere el mismo compromiso o al menos un seguimiento individual de orientación profesional para los desempleados adultos antes de que hayan pasado 12 meses en paro.
- Cada Gobierno se esforzará por incrementar la formación, para ello se marcará en función de su situación de partida, un objetivo de aproximación para alcanzar progresivamente la media de los tres Estados miembros que mejores resultados hayan obtenido en este ámbito.
- Los Gobiernos velarán porque las cualificaciones escolares se adecúen a las necesidades del mercado de trabajo.

4.2. La política de empleo en España

4.2.1. Servicios Públicos de Empleo

En España las competencias en materia laboral, Seguridad Social y política de empleo corresponden al **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, órgano superior de la Administración Central del Estado, que elabora y desarrolla los principios generales de actuación en estas áreas en el marco de la política económica y social del Gobierno, es decir, política laboral, de empleo, Seguridad Social y asistencia social.

El órgano gestor de la política de empleo es el **Instituto Nacional de Empleo (INEM)**, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyas funciones básicas son:

- Organizar el servicio de empleo nacional, público y gratuito.
- Desarrollar la política de colocación y de orientación e información profesional tendente a proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado y facilitar a los empleadores la mano de obra apropiada a sus necesidades.
- Fomentar la formación de los trabajadores, mediante la preparación y ejecución de los Programas de Formación Profesional.
- Gestionar y controlar la protección y las prestaciones de desempleo.
- Gestionar y controlar las ayudas y subvenciones para el fomento del empleo.

Según la Ley Básica de Empleo (Ley 51/1980) el Instituto Nacional de Empleo era el único que podía organizar la colocación de los trabajadores y se prohibía explícitamente la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional.

El crecimiento incesante de las tasas de desempleo, el paro de larga duración y las dificultades de inserción profesional de los jóvenes han sido durante muchos años, indicadores de malestar social. En 1994 se introducen las empresas de trabajo temporal, sin embargo, la reforma laboral ha posibilitado la existencia de empresas de trabajo temporal y de agencias de contratación sin ánimo de lucro que rompen el monopolio del INEM en la intermediación laboral.

El nuevo papel del INEM se ciñe a dos facetas esenciales: como agencia de colocación pública y gratuita (similar a las que se crean desde las comunidades autónomas o ayuntamientos) y como organización de servicios. Sin embargo la diferencia esencial será la población a la que irán dirigidas prioritariamente sus servicios: los colectivos con mayores dificultades para la inserción laboral (jóvenes, parados de larga duración y mujeres).

Así se crea una nueva configuración de los Servicios Públicos de Empleo que podemos definir, gráficamente, como un triángulo en cuyo vértice superior se sitúa el Ministerio de Trabajo -INEM, con funciones de supervisión, ordenación y gestión de empleo, y en los vértices de apoyo están las entidades públicas y privadas fundamentalmente los agentes sociales y los municipios.

4.2.2. ¿Qué es la Política de Empleo?

Podemos entender por política de empleo las actuaciones directas de los poderes públicos sobre los elementos y sobre el funcionamiento del mercado de trabajo para conseguir unos objetivos.

Partiendo de esta definición solo debe considerarse política de empleo a la actuación "directa" de los poderes públicos sobre el mercado de trabajo y sus mecanismos reguladores. De otra forma estaríamos ante una ampliación extraordinaria del campo de estudio, ya que cualquier actuación económica de aquellos poderes tienen efectos sobre el empleo. No engloba la política de empleo, por tanto, las posibles políticas económicas dirigidas a crear puestos de trabajo, como pueden ser las basadas en la reducción de los salarios reales, las imposición de medidas de austeridad o en la expansión de la demanda mediante la aplicación de medidas monetarias o fiscales. A pesar de esta delimitación, la política de empleo es interdependiente de la política económica y el logro de un nivel de empleo aceptable pasa por el mantenimiento de los grandes equilibrios macroeconómicos.

<< Desde la perspectiva global hay una idea que tiene que quedar clara: sin crecimiento económico no se resuelve el problema del paro, sin embargo, también es preciso reconocer que el problema no se soluciona sólo a través del crecimiento. Se precisa la complementariedad entre medidas macroeconómicas, tendentes a facilitar el crecimiento potencial sostenido, medidas microeconómicas, de adecuación del aparato productivo a las nuevas condiciones de precios

relativos y medidas dinamizadoras del mercado de trabajo. >> (Santillana del Barrio, Ignacio; 1986)

4.2.3. Situación de la Política de Empleo Española

Entre los múltiples medios que configuran una política de empleo, el denominado fomento del empleo y las medidas dirigidas a la flexibilización del mercado de trabajo, en particular la medidas dirigidas a aumentar la flexibilidad cuantitativa externa, han sido durante los últimos años, los grandes protagonistas en este campo en nuestro país. Además, la puesta en práctica de las mismas se encuentran estrechamente relacionadas con la evolución de la regulación de la contratación laboral, ya que esta última sea dirigido de una parte, hacia el logro de un ajuste más rápido de la cantidad de recursos humanos a la demanda que en cada momento tiene que hacer frente la empresa y, de otra, hacia el logro de una disminución de los costes laborales.

Tradicionalmente han sido dos los tipos de actuaciones adoptadas por los poderes públicos en materia de contratación laboral: por un lado, se encontraría aquellas acciones enfocadas sobre la flexibilidad de entrada en el empleo y, por otro, la incentivación económica a la ocupación. Otras medidas de política de empleo, como el reparto de trabajo y aquellas orientadas hacia el aumento de la transparencia en el mercado de trabajo, han tenido una escasa relevancia en la política de empleo española, la cual ha girado fundamentalmente en torno a la contratación laboral.

A mediados de 1984 se inicia la reforma del Estatuto de los Trabajadores. Dicha reforma y su posterior desarrollo reglamentario crea nuevas modalidades de duración determinada y flexibiliza las existentes. El empleo creado durante los años que siguen es fundamentalmente de carácter temporal. Este comportamiento coincide con una política de empleo dirigida a flexibilizar la contratación, que olvida e incluso dificulta en mayor medida los despidos, lo que hace que la contratación temporal se convierta en el sustituto de otras vías de ajuste. Este uso intensivo de los mecanismos de entrada hace que en España se obtengan los índices más altos de temporalidad de toda la Europa comunitaria, con los consiguientes riesgos de precariedad del empleo.

A principios de los noventa se establecen una serie de actuaciones de los poderes públicos destinadas a combatir determinados efectos negativos provocados por la alta flexibilidad de la etapa anterior, pero a la vez que se introducen otras nuevas modalidades de flexibilización del empleo que lejos de disminuir aumentan la precarización del mercado laboral.

Por una parte se reordena la política de fomento económico a la contratación, de forma que se incentiva el contrato indefinido para determinados grupos de trabajadores y se eliminan las subvenciones y bonificaciones existentes para algunos contratos temporales; Además se establecen mecanismos de control e información en el seguimiento de contratación laboral de la empresa para evitar posibles fraudes y prácticas ilegales.

Con el RD-Ley 9/1997, de 16 de mayo sobre incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo y el Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo firmado el 28 de abril de 1997 establecen un conjunto de medidas orientadas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo corrigiendo la alta tasa de desempleo, la precarización y la intensa rotación de los contratos. Entre estas medidas se encuentra :

- La incentivación a la contratación indefinida ordinaria o tradicional como al nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida.
- Facilitar la inserción laboral de los jóvenes, garantizándoles, a los que lo necesiten, la adquisición de una formación teórico-práctica como a aquellos que ya la tienen precisan de una adaptación práctica a través de la experiencia profesional.

5. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS MAS DESFAVORECIDOS

Los colectivos más desfavorecidos son los jóvenes, los parados de larga duración, las mujeres, los inmigrantes y las personas con incapacidad.

5.1 Jóvenes

Algunos datos dibujan una situación de extremada dificultad a la hora de entrar en el mercado laboral.

El paro entre los menores de 25 años afecta a 1.029.000 personas, 680.000 llevan al menos seis meses sin empleo. De estos parados 275.000 jóvenes han recibido formación.

Los contratos para la formación, que vendrían a sustituir parcialmente a los contratos de aprendizaje, los contratos en prácticas y, de una u otra manera, la legalización de la ETT pretendían incidir en mejorar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Actualmente, otra de las medidas adoptadas por los agentes sociales ha sido el contrato para el fomento de la contratación indefinida (RD-Ley 9/1997, de 16 de mayo sobre incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo).

El objetivo que se persigue es fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida, así como facilitar la inserción laboral de aquellas personas que tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales.

Para fomentar la contratación de estos colectivos se propone, de un lado, la potenciación de políticas activas de empleo y, de otro, el establecimiento de un contrato para el fomento de la contratación indefinida. Este tipo de contrato se podrá suscribir con los siguientes colectivos :

Personas desempleadas:

- Jóvenes de edad comprendida entre 18 y 29 años.
- Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años
- Minusválidos.

Trabajadores con contrato de duración temporal o determinada. A tal efecto se tendrán en cuenta tanto los contratos vigentes como aquellos que pudieran suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. Transcurrido dicho plazo, la conversión de estos contratos en indefinidos se articulará a través de la negociación colectiva.

5.2. Las mujeres

La integración laboral de las mujeres se ha incrementado de forma progresiva, pero el logro de una plena e igualitaria participación activa encuentra aún serios obstáculos que tienen su origen en valores socio-culturales dominantes. En la sociedad española, incluso actualmente, encontramos situaciones de discriminación, tanto en el acceso como en las condiciones de empleo, que diferencian negativamente a las trabajadoras.

En España, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha caracterizado por un ritmo lento pero continuado, acompañada siempre de importantes oscilaciones coyunturales en función de los ritmos económicos. En los últimos diez años esta tendencia ha variado y la tasa de actividad femenina sigue incrementándose notablemente incluso en épocas de crisis o recesión económica.

Dentro de las múltiples variables que influyen en este aumento, podemos destacar como más significativas, los cambios en la mentalidad sobre el papel de las mujeres en la sociedad, el aumento de su nivel educativo, la introducción del control de la contracepción, la búsqueda de la independencia económica, así como la inseguridad en el empleo de otros miembros de la unidad familiar.

Pero junto a estos factores existen otros, que caracterizan la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y demuestran que sigue existiendo una pertinaz discriminación por razón de sexo. Entre ellos destaca:

a) Una *reducida tasa de actividad* así como una *elevada tasa de paro*:

Los datos de la EPA del segundo trimestre de 1997 demuestran la diferencia que sigue existiendo en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres :

POBLACION

	<u>Ocupada</u>	<u>Parada</u>
HOMBRES	8.231.000	1.608.000
MUJERES	4.475.500	1.757.000
TOTAL	12.706.000	3.365.000

Según datos del EPA (segundo trimestre de 1997) podemos comprobar que el mayor número de mujeres paradas se encuentra comprendido entre aquellas que tienen entre 25 a 54 años (1.152.300).

b) Una persistente *segregación ocupacional*:

Esta segregación ocupacional se produce tanto horizontalmente como verticalmente, es decir, las mujeres se ocupan mayoritariamente en ciertos sectores y en puestos considerados poco cualificados. Sectores como el de Servicios que se considera el más feminizado de la actividad productiva y una prolongación, en muchos casos, de las tareas socialmente adjudicadas a las mujeres (De 1.018.607 personas en paro en este sector, el 38,54% son hombres y un 61,45% son mujeres) además de ser el sector que mayor paro tiene con mucha diferencia con respecto a los demás, según datos del INEM de Octubre de 1997.

No obstante, debemos señalar que cada vez podemos hablar menos de las mujeres como un colectivo homogéneo, ya que empieza a darse una clara separación entre las mujeres trabajadoras de sectores tradicionalmente femeninos (textil, servicios,etc) con baja formación y las mujeres que se incorporan a sectores más diversos y con niveles de formación más elevados.

c) Las *diferencias salariales por sexo*:

Son otro factor discriminante que se produce en los distintos sectores de actividad y profesionales, unas veces en la misma categoría a través de complementos que cobran sólo los hombres y otras a través del no reconocimiento de un trabajo de igual valor.

5.3 Los parados de larga duración

Los parados de larga duración están aumentando peligrosamente, formando un núcleo duro del que es muy difícil salir. El paro de larga duración es el que más castiga a sus componentes y la propia circunstancia les margina, haciéndoles cada vez más difícil la inserción en el mundo laboral.

En España, según datos del Ministerio de Trabajo, hay en estos momentos 1.831.000 parados de larga duración (más de un año como desempleados), de los cuales 330.000 han recibido formación, bien a través de acciones directas (170.000), acuerdos entre el INEM y las corporaciones locales (140.000) o por otros mecanismos (20.000).

5.4. Los inmigrantes

En este apartado nos referimos al sector de inmigrantes procedentes de países del llamados Tercer Mundo, o inmigrantes extracomunitarios, que se hayan en una situación de discriminación en el mercado laboral no sólo en función de su menor formación profesional sino también en función de su raza.

Después de la crisis económica de la segunda mitad de la década de los años 70, se produce al inicio de la década siguiente cierta reactivación económica que lleva consigo un crecimiento para la producción, la productividad, el empleo y el consumo generales. Desde el punto de vista social, en muchos países europeos industrializados receptores de mano de obra inmigrada, la acumulación capitalista permite, a través de la negociación social, alcanzar niveles altos, rozando el pleno empleo, y garantías a los trabajadores sobre los beneficios del estado del Bienestar. en esta etapa, el número de inmigrantes extranjeros casi se triplica, coadyugando a la expansión económica, no solamente impidiendo un estrangulamiento del mercado de trabajo, sino también aumentando su rentabilidad, al producirse la contratación por salarios inferiores a los más bajos, la ausencia de costes sociales y la casi total falta de recursos por parte de los inmigrantes para defender sus derechos básicos ante los empresarios.

Una vez entra en crisis el modelo de desarrollo económico expansivo y el Estado del bienestar, se quiebra la rentabilidad del mercado de trabajo al crecer su segmentación y fragmentación. La precarización de las condiciones de contratación y empleo, repercute en un aumento de la tasa de paro, la disminución de la remuneración salarial de los trabajadores menos cualificados. Crece la imprevisibilidad de los empleos y el número de trabajadores clandestinos u ocupados en los economía sumergida.

Para los inmigrantes extracomunitarios este cambio de situación se traduce en la restricción a entrar en los países comunitarios, en las mayores dificultades para obtener los permisos de residencia y de trabajo, y en la limitación y prohibición para los empresarios de contratar a

extranjeros ilegales o no regularizados. Muchos extranjeros ocupados en los estratos inferiores de la estructura ocupacional se ven abocados a incrementar la cifra de trabajo negro, especialmente en países como Italia o España de más reciente recepción de inmigración extranjera. Por otro lado, aumentan las extradiciones y repatriaciones hacia el país de origen de marroquíes, senegaleses y gambianos, entre otros; operaciones que, en muchos casos, son subvencionadas por los gobiernos de los países receptores de inmigración.

Las desigualdades en el empleo de los extranjeros en competencia con los trabajadores autóctonos se manifiestan en el trato que reciben los primeros como oferta de trabajo inferior pero necesaria. La ocupación que desempeñan muchos inmigrantes es inferior a la que correspondería a su nivel educativo. Por otro lado, se concentran en la realización de actividades no especializadas o semiespecializada, en lugares de trabajo en los que los capataces y mandos intermedios son autóctonos.

Las fluctuaciones de la coyuntura económica afectan más a los inmigrantes que a los autóctonos como lo demuestra el mayor incremento del paro entre los primeros, en épocas de recesión y la propensión a discriminar a favor de los segundos en el caso de escasez de oferta de determinados puestos de trabajo. Existen pues formas indirectas de discriminación de los extranjeros, avaladas por la creencia de que la justicia racial, el bienestar común y la paz social tienen como condición previa la garantía para los autóctonos del control de entrada de población inmigrante que pueda competir con ellos en el mercado de trabajo y en la vida social.

El temor y la existencia de competencia y discriminación en el mercado de trabajo, por un lado, y el progresivo desarrollo de actitudes y conductas racistas, por otro, se interrelacionan activamente. Las ideas racistas elaboradas y propagadas sutilmente por las élites dominantes en una sociedad industrializada avanzada (empresarios, sindicatos, partidos políticos) son instrumentales desde el punto de vista económico. Bajo la apariencia de las declaraciones igualitaristas o claramente antiracistas de los gobiernos e instituciones políticas y civiles late la ambigüedad y polaridad entre reconocer el derecho a la libre circulación de las personas por todos los países del mundo y limitar la entrada de extranjeros en el propio país, reconocer el principio de igualdad de oportunidad para todo ser humano y segregar a algunos colectivos en razón del sexo o la raza.

Los extranjeros del Tercer mundo ocupan las capas más bajas de la estructura ocupacional, trabajando mayoritariamente en los sectores agrícola, construcción y servicios poco cualificados.

Hay diferencias entre los diversos colectivos del Tercer Mundo en lo que se refiere a su situación laboral. A pesar de tener un nivel de estudios relativamente más elevado (primaria acabada), los africanos se ocupan en proporción más elevada en la agricultura que los marroquíes o los asiáticos. estos dos últimos colectivos se dedican a actividades del sector servicios.

Las posibilidades de encontrar un trabajo estable son también mínimas. En un alto porcentaje (80%) encuentran su primer puesto de trabajo en condiciones de eventualidad y de economía

sumergida(de 40 a 50 horas semanales y en ocasiones de más), ocupación que se perpetúasen estas condiciones, en la mitad de los casos. La otra mitad acaba desempeñando la misma ocupación inicial por tres o cuatro años, teniendo siempre en cuenta el bajo porcentaje de quienes tienen un empleo fijo, estable y continuado. La temporalidad y el cambio de ocupación hace que muchos inmigrantes realicen diversos trabajos complementarios en lo referente a los ingresos, por debajo del salario mínimo por término medio, que pueden recibir.

Los asiáticos utilizan la ayuda familiar en proporciones mucho más elevadas que los africanos, los cuales llegan solos, sin familia y tienen más problemas para su reagrupamiento familiar. Estas circunstancias agravan las condiciones de vida de este colectivo que siente progresivamente el rechazo de la población autóctona.

Los inmigrantes que llegan a España son relativamente jóvenes: alrededor del 90% tiene entre 22 y 40 años. Es una población con escasos recursos a nivel educativo puesto que la mayoría sólo ha cursado estudios primarios, en algunos casos sin terminar. La inmigración de este colectivo es fundamentalmente económica. Emigran después de haber intentado encontrar mejores condiciones de vida en su propio país. Emigran desde sus ciudades natales (en las que faltan posibilidades de trabajo y de promoción) más que de los pueblos, para conseguir un lugar de trabajo estable y, en segundo lugar, una mejor remuneración por su esfuerzo. Son los solteros y los más jóvenes los más decididos a abandonar su país en el que las posibilidades de trabajo aparecen limitadas.

5.5. Personas con incapacidad

Las personas con alguna discapacidad, ya sea física, sensorial o psíquica, tienen grandes dificultades para acceder al mercado laboral. La Ley de Integración Social del Minusválido establece que las empresas con más de 50 trabajadores fijos deben reservar un dos por ciento de contratos para discapacitados, pero casi nadie respeta esta norma.

Entre este colectivo, se ha comprobado que las empresas suelen tener menos reparos con las personas con discapacidad física que con aquellas que tienen deficiencias a nivel sensorial o mental.

Actualmente se ha firmado un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las principales asociaciones nacionales representantes de las personas con discapacidad, en el que uno de sus aspectos más relevantes es el compromiso por parte de la Comunidad de Madrid de renovar las listas sobre el número y las características de las personas con discapacidad de la región y por parte del INEM actualizar el registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo.

Por otra parte la Administración Central se ha comprometido a adoptar las modificaciones necesarias para promover la ampliación de 4 a 6 años para el plazo previsto desde la terminación de los estudios y formalizar un contrato en prácticas con un minusválido.

Sin embargo algunos sectores reconocen que aunque estas medidas lograrán limitar las reticencias de los empresarios para contratar un trabajador con discapacidad no van a hacerlas desaparecer. Para conseguir este objetivo sería necesario :

- Aumentar la formación a través de la adaptación de cursos de formación profesional ocupacional para estos trabajadores.
- La articulación de procesos de inserción laboral acompañados de programas sociales, como la creación de la figura de empleadores para retraso mental.

6. PROFESIONES CON FUTURO

Los especialistas consideran que existen tres elementos nuevos alrededor de los cuales girará el empleo en el futuro: el impacto de las tecnologías de la información, la preocupación por el desarrollo sostenido (políticas medioambientales) y la progresiva liberalización de sectores todavía protegidos.

Especialistas en innovación y desarrollo de la UE han identificado recientemente cinco áreas en donde se prevé un crecimiento de actividad que redundará en el empleo futuro. Estas áreas identificadas son desarrollos sostenidos (tecnologías para industrias limpias, reconversión industrial de sectores tradicionales, prevención y solución de catástrofes ambientales, transporte ecológico, alternativas energéticas y políticas de aguas), el área de la Salud (envejecimiento de tecnologías, nuevos modelos de prevención y tratamiento de enfermedades, equipamiento e instrumentación biomédica y los sistemas de gestión de la salud) y la nueva Alimentación, Agricultura y Agroindustria (campos nuevos relacionados con la alimentación, la nutrición y la salud, tecnologías y mercados alternativos y productos ecológicos).

Gran parte de este nuevo "motor" es la implantación de las tecnologías de la información que dibuja un panorama económico y laboral bien diferente al vigente durante los últimos cincuenta años. Un quinto elemento en crecimiento es el área de los estudios prospectivos porque en un mercado tan global (y a la vez tan necesitado de acciones en el ámbito local) es imprescindible manejar información.

Si antes era la industria era la que generaba empleo, ahora la creación de puestos de trabajo se sitúa en el sector servicios. La mano de obra del futuro inmediato será de muy alta cualificación. Un dato significativo es que, actualmente, los ingenieros de telecomunicaciones apenas tengan un 6% de tasa de paro cuando el resto de los universitarios alcanza el 16%. En los últimos 20 años el crecimiento de empleo en tecnologías de la información ha sido del 70% y es probable que el porcentaje se duplique en los próximos 10 años.

El nuevo perfil profesional emergente que demanda la sociedad actual es, fundamentalmente, lo que se da en llamar *Jóvenes Técnicos Orientados a Resultados*, que son jóvenes titulados ,

procedentes preferentemente de carreras técnicas, que trabajarán en empleos relacionados con la gestión, los programas de calidad de los servicios y en departamentos comerciales. En realidad, es un proceso ya iniciado algunos años atrás por el cual ingenieros, economistas, profesionales de la salud y abogados se están incorporando al mercado laboral en facetas relacionadas con la organización empresarial, el marketing y los procesos de calidad industrial.

Las comunicaciones, con el funcionamiento de nuevos operadores, la televisión por cable, la comunicación por satélites, la utilización del correo electrónico, son áreas emergentes que precisan personas con alta cualificación técnica y comercial.

Otras áreas de renovación de empleo vendrán a consecuencia del proceso de liberalización que afecta a los sectores todavía protegidos y a otro campo de progresiva penetración de la tecnología más sofisticada: La modernización de las administraciones públicas.

Por otro lado, en la actualidad las titulaciones más solicitadas son ciencias empresariales, económicas, ingeniería superior industrial, derecho, ingeniería técnica industrial e ingeniería superior en informática. También son muy demandadas psicología, ingeniería superior en telecomunicaciones investigación y técnicas de mercado, una nueva licenciatura que se adecua muy bien a la creciente importancia del marketing.

7. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL

Las perspectivas del entorno laboral no se presentan muy favorable ni a mejorar la creación de empleo, ni a mejorar la situación de este mercado. Las presiones de los empresarios para abaratar el despido, tendiendo hacia el despido libre, para presionar por una mayor moderación salarial, para conseguir una mayor flexibilidad en los horarios, mayor movilidad funcional y geográfica o dentro de la estructura salarial, para reducir las prestaciones a la Seguridad Social, etc... chocan con el cada vez menor poder de presión de los sindicatos, reducido en parte por la reforma laboral y en parte por la cada vez mayor coacción ante el miedo al despido que sufren los trabajadores.

Mientras los sindicatos y otros agentes sociales debaten sobre la reordenación y reducción del tiempo de trabajo para disminuir los altos niveles de paro de la población activa, intentan acordar mecanismos para restablecer la estabilidad laboral y vertebrar las relaciones laborales, la política aplicada por el gobierno y apoyada por los sindicatos se encamina por un derrotero totalmente diferente. La patronal y el gobierno apuestan por una mayor flexibilidad de horarios, por una mayor facilidad y a un menor coste de los despidos, por un retraso en la edad de jubilación, flexible y con incentivos y por una mayor liberalización en general del mercado de trabajo que según ellos conducirá a un "*mercado laboral más rápido en adaptarse a las circunstancias, en consecuencia, y más capaz de generar empleo*".

Igualmente es necesario explicitar las muchas posibilidades administrativas que van apareciendo en España de cara a institucionalizar la informalidad en el mercado laboral. En concreto son las

que se derivan de la multitud de formas contractuales en situaciones de precariedad. Los contratos más extendidos son los ligados a una obra o a un servicio determinado; hecha dicha obra y/o servicio la relación contractual se extingue (más de 1/3 del total de los contratos realizados en España son en la actualidad de este tipo). Igualmente cabe mencionar los contratos a tiempo parcial y los eventuales (ambos alcanzan a más del 40% del total de contratos realizados en los últimos años). Las nuevas leyes laborales españolas permiten variedad de formas diferentes de contratación: contratos laborales que en los momentos actuales (1997) posibilitan contratar por días. Con la utilización de estos contratos se viene a institucionalizar parte de la economía informal de carácter laboral que había estado creándose a lo largo de los años 70.

La informalidad, con ayuda de la institucionalización, se convierte en una estrategia de sobrevivencia; las empresas ahora, con mayores posibilidades técnicas, se ocultan total y/o parcialmente con objeto de aminorar costes y rigideces. Las empresas no nacen con una perspectiva de legalizarse, sino que pasan de la legalidad a la ilegalidad.

Hoy no se concibe iniciar una actividad o proceder a la búsqueda de un empleo sin que se tenga bien presente que las condiciones que se van a ofrecer están en parte ocultas o fuera de la legislación laboral, fiscal, urbanística, etc.