
NECESIDADES SOCIALES EN ESPAÑA

Mercado
de trabajo

Informe
02

Junio 2019

APÉNDICE METODOLÓGICO



Créditos

**Observatorio Social
de “la Caixa”**

**Edición: Fundación Bancaria
“la Caixa”, 2019**
Plaza Weyler 3
07001, Palma

ISBN 978-84-9900-234-7

**Tratamiento y visualización de datos,
diseño gráfico y maquetación**
Andrés Fernández Torcida

La Fundación Bancaria “la Caixa”
no se identifica necesariamente
con la opinión de los autores
de esta publicación.

observatoriosociallacaixa.org

Investigación y elaboración del Informe

- Luis Ayala Cañón (Universidad Rey Juan Carlos y EQUALITAS)
- Olga Cantó Sánchez (Universidad de Alcalá y EQUALITAS)
- Rosa Martínez López (Universidad Rey Juan Carlos y EQUALITAS)
- Carolina Navarro Ruiz (UNED y EQUALITAS)
- Marina Romaguera de la Cruz (Universidad de Alcalá y EQUALITAS)

Sumario

4 Apéndice metodológico

6 Tabla A1. Mercado de trabajo: retos, indicadores y fuentes

9 Primer reto: Tener acceso al empleo

11 Segundo reto: Tener condiciones de trabajo adecuadas

12 Tercer reto: Tener un salario suficiente

13 Bibliografía



APÉNDICE METODOLÓGICO



La mejora de las condiciones laborales es una necesidad social ampliamente reconocida. Por ello, son muchos los estudios y observatorios sobre la realidad social que han prestado atención a la mejor forma de medir y valorar la calidad de las condiciones de trabajo de la población empleada y las dificultades de los activos para el acceso al empleo. En el contexto europeo, desde 1991 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ha publicado multitud de informes y trabajos que desarrollan el conocimiento en el ámbito de las necesidades de las personas activas para el acceso al empleo y de las empleadas en sus condiciones laborales. En concreto, esta Fundación mantiene un Observatorio Europeo de Vida Laboral (EurWORK) y un Observatorio Europeo del Cambio (EMCC) centrados en el análisis de las condiciones de trabajo en la UE, las relaciones laborales y la transformación del mercado de trabajo.

La definición moderna de desempleo surge, según explica Card (2011), a finales de los años treinta del siglo pasado en Estados Unidos a partir de investigaciones realizadas por el *Census Bureau y Works Progress Administration*, y se mide por primera vez en el estándar que posteriormente se convirtió en mundialmente utilizado en el *Census of Employment* americano de 1937. Previamente, un primer intento conocido de medir el desempleo en Estados Unidos está registrado en su Censo de 1880, en el que se preguntó a todos los mayores de 10 años que indicaban tener una «profesión u ocupación» el número de semanas que habían estado em-

pleados en el último año. A partir de esa información, se construyó una medida que clasificaba como empleados a los que con «suficiente regularidad» trabajaron el año anterior en una ocupación que les reportaba un salario o algún beneficio. La discusión sobre la definición de desempleo se trasladó al período de la gran recesión que sucedió al *Crash* de 1929, y se concretó en la publicación de estadísticas en 1930; en las cuales, en lugar de la pregunta anterior, requerían al individuo que indicara su situación laboral el día anterior a la encuesta, evitando, por ejemplo, tener en cuenta la regularidad de ese empleo a lo largo del tiempo. Además, esta nueva medición provocó una fuerte controversia, ya que, por ejemplo, Van Kleeck (1931) subrayó que esa medida subestimaba ampliamente el enorme subempleo que había en Estados Unidos en aquella época, ya que tampoco consideraba a los que trabajaban a tiempo parcial, pero deseaban trabajar más.

Actualmente, las oficinas estadísticas de los países desarrollados adoptan de forma generalizada el indicador simple de tasa de desempleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta definición supone que un individuo es activo si tiene 16 años o más y está empleado, o si está desempleado pero ha buscado trabajo activamente en las últimas cuatro semanas y está disponible para trabajar en las próximas dos semanas. Se le considerará como empleado si ha trabajado una hora remunerada en la semana de referencia de la encuesta y, en caso contrario, engrosará las filas de los desempleados. La tasa se calcula dividiendo

el total de desempleados por la suma de los empleados y desempleados (activos) de la sociedad de referencia. Es indudable que esta tasa es solo una primera aproximación a los retos de las necesidades sociales en cualquier mercado de trabajo y, por tanto, no consigue capturar adecuadamente ninguno de los tres retos principales que consideramos, ni la necesidad de acceso al empleo que no suponga subempleo, ni la necesidad de acceder a unas condiciones de trabajo adecuadas ni a un salario suficiente.

La tabla A1 ofrece una síntesis de los retos e indicadores de necesidad incluidos en la dimensión que nos ocupa, indicando también la fuente de datos utilizada para su cálculo. A continuación, se presentan, justifican y explican brevemente las variables elegidas para reflejar cada una de las tres subdimensiones o retos identificados como relevantes.

Tabla A1. Mercado de trabajo: retos, indicadores y fuentes

Reto 1: Tener acceso al empleo



Sin empleo en el hogar:

% de personas que viven en hogares en los que todos los activos están desempleados.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Sin empleo, jóvenes:

% de personas activas entre 20 y 29 años que están desempleadas.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Subempleo por insuficiencia de horas:

% de personas que viven en hogares con miembros entre 16 y 59 años que están activos y empleados <20% de su potencial de trabajo.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Desanimados:

% de personas que, estando disponibles para trabajar, no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Larga duración del desempleo:

% de personas que viven en hogares en los que la mitad o más de los activos desempleados llevan más de un año buscando empleo.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Inestabilidad en el empleo:

% de personas que viven en hogares en los que todos los empleados tienen un contrato temporal.

Fuente: EPA- 2.º trim.

Reto 2: Tener condiciones de trabajo adecuadas



Inadecuación de conocimientos al puesto desempeñado:

% de personas cuyo puesto de trabajo exige menos o más cualificación de la que la persona posee (*skill mismatch*) [distinguiendo sobrecualificación de infracualificación].

Fuente: EWCS

Incertidumbre sobre el momento de trabajo:

% de personas que repetidamente conocen los cambios en su horario de trabajo con una antelación muy insuficiente.

Fuente: EWCS

Trabajo que implica dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar:

% de personas que trabajan a menudo (más de 2 veces al mes) en festivos o en jornada nocturna.

Fuente: EWCS

Insatisfacción general por el trabajo:

% de personas que están muy poco o poco satisfechas de las condiciones laborales de su trabajo.

Fuente: EWCS

Reto 3: Tener un salario suficiente



Empleado con salario/hora por debajo de 2/3 del salario mediano:

% de personas activas empleadas cuyo salario por hora bruto es inferior a 2/3 del salario mediano.

Fuente: EES

Empleado con salario mensual por debajo de 2/3 del salario mediano:

% de personas activas empleadas cuyo salario mensual bruto es inferior a 2/3 del salario mensual mediano.

Fuente: EES

Pobreza laboral:

% de personas empleadas que viven en hogares cuya renta familiar está por debajo del umbral de la pobreza.

Fuente: ECV-T

Reducción salarial grave:

% de personas empleadas durante dos años consecutivos que han experimentado una reducción de al menos un 20% de su salario mensual neto en el último año.

Fuente: ECV-L

Notas:

ECV-T= Ficheros transversales de la Encuesta de Condiciones de Vida, Base 2004 y Base 2013 (INE).

ECV-L= Ficheros longitudinales de la Encuesta de Condiciones de Vida, Base 2004 y Base 2013 (INE).

EES= Encuesta de Estructura Salarial (INE).

EWCS= Encuesta Europea de Condiciones de Vida en el Trabajo (Eurofound).

Fuente: Elaboración propia

Primer reto: Tener acceso al empleo



El primer reto –tener acceso al empleo– se analiza a través de seis indicadores que permiten identificar situaciones en las que los individuos y las familias están excluidos del empleo en diferentes grados: totalmente, y por tanto, están desempleados, o parcialmente, ya que no pueden trabajar las horas que podrían y estarían dispuestos a hacerlo es decir, experimentan una situación de subempleo por insuficiencia de horas. Hay que tener en cuenta también que entre la población no activa, sobre todo en períodos de crisis, puede haber un número importante de personas que, estando disponibles para trabajar, no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar y engrosan las filas de los inactivos. Por último, consideramos también que la duración de los períodos de desempleo, como concluye toda la literatura especializada, tiene un papel muy relevante en la reducción de las posibilidades de acceso al empleo de muchos activos, y que los cambios en la inestabilidad del empleo, marcados por la temporalidad de los contratos, indican que el acceso a lo que llamamos empleo es un acceso transitorio y poco duradero.

El primer indicador ofrece una aproximación al concepto de **población que vive en hogares completamente excluidos del empleo**, noción más estrecha que la de desempleo individual y que, sin embargo, también refleja un fenómeno creciente en muchos países desarrollados en los que de manera generalizada está aumentando el colectivo de personas que viven en hogares completamente desconectados del empleo. Se trata de una medida que contabiliza las personas que viven en hogares en los que todos los activos están desempleados y se acerca al concepto de *disconnected households* en la literatura americana (Edelman y Holzer, 2013). Los datos son recogidos por la Encuesta de Población Activa de forma trimestral y hemos elegido el segundo trimestre para evitar efectos estacionales que afectan tanto al primer como al tercer y cuarto trimestres del año.

El segundo indicador evalúa el tamaño de la **población entre 20 y 29 años sin empleo**, centrando el análisis en la dimensión del desempleo de las personas que más probablemente están buscando un primer acceso a un empleo tras finalizar sus estudios. La elección de las edades en este indicador está justificada para, por un lado, evitar incluir a personas por debajo de la edad media de finalización de los estudios secundarios (16-18 años) y, por otro lado, para centrar el análisis en el acceso al primer empleo, no rebasando la edad de los 29 años, que, además, es la edad máxima que puede tener una persona para participar en las políticas activas de empleo dirigidas a los jóvenes a través de, por ejemplo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En tercer lugar, para el indicador de **subempleo por insuficiencia de horas** utilizamos una definición muy parecida a la que utiliza el propio Instituto Nacional de Estadística (INE) siguiendo la definición adoptada en la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en Ginebra en 1998, en la que se aprobó una resolución relativa a la medición del subempleo y a las situaciones de empleo inadecuado. Para su cálculo se utilizan los datos de la Encuesta de Población Activa sobre el tiempo de trabajo de las personas ocupadas y se determina para cada una de ellas la brecha entre sus horas de trabajo y las que desearía (y podría) trabajar, sin superar la moda en los empleos a tiempo completo del país. A partir de ahí se define como persona subempleada la que vive en un hogar cuyos activos trabajan menos del 20% de las horas que estarían empleados si tuvieran un contrato a tiempo completo. Este umbral lo fijamos siguiendo el criterio de EUROSTAT en el cálculo del índice AROPE, que mide el riesgo de pobreza y exclusión social a partir de tres dimensiones: la pobreza monetaria, la privación material y la baja intensidad laboral. La tercera de estas dimensiones considera precisamente que un hogar sufre baja intensidad laboral cuando sus miembros activos han trabajado, de media, menos de un 20% del tiempo que podrían haberlo hecho a lo largo del último año.

Adicionalmente consideramos también un indicador que trata de medir si durante los procesos recesivos con altas tasas de desempleo y serias dificultades para encontrar un empleo, aumenta el número de desanimados, lo que reduciría la población activa y, por consiguiente, afectaría tanto al numerador como al denominador de la tasa de desempleo. Ciertamente, si el número de **desanimados** es importante, la tasa de desempleo no reflejaría bien los efectos de una crisis. El indicador utiliza los datos de la EPA para medir el número de personas que viven en hogares donde más de la mitad de sus miembros declaran estar disponibles para trabajar, pero no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.

Finalmente, los dos últimos indicadores de acceso al empleo se centran en medir, por un lado, el número de personas que viven en hogares en los que los empleados tienen episodios de **larga duración de desempleo** y, por otro lado, la **inestabilidad en el empleo** a través del número de personas que viven en hogares en los que todos los empleados tienen un contrato temporal.

Segundo reto: Tener condiciones de trabajo adecuadas



Para analizar el segundo reto «tener condiciones de trabajo adecuadas», centramos nuestro foco en los empleados y utilizamos la información de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida en el Trabajo (European Working Conditions Survey, ECWS) desde 2000 a 2015. Esta encuesta era elaborada en España por el Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social en colaboración con las instituciones europeas desde 1990 hasta 2010 y se denominaba Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Posteriormente, se convirtió en una encuesta netamente europea gestionada por Eurofound desde la ola de 2010. Las olas disponibles actualmente son 1991/1992, 1995/1996, 2000, 2005, 2010 y 2015. La encuesta permite investigar la calidad de vida que tiene el empleado en su trabajo y obtener información estadística continuada sobre la situación sociolaboral de los trabajadores empleados, así como de sus percepciones sobre las condiciones y relaciones laborales.

En relación con la calidad del puesto de trabajo de los que están empleados, medimos, en primer lugar, hasta qué punto son **inadecuados los conocimientos de los trabajadores a las necesidades del puesto** y, por tanto, hasta qué punto la oferta y la demanda de empleo casan bien. Consideramos especialmente interesante separar si esta inadecuación de los conocimientos del empleado al puesto que ocupa consiste en que el empleado está sobre o infracualificado para su trabajo.

Otros indicadores de condiciones de trabajo adecuadas que hemos considerado relevantes son: tener un trabajo que implica **dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar** por tener horarios nocturnos y en festivos y también porque existe repetidamente **incertidumbre sobre el horario de trabajo**, todos ellos aspectos que convierten el trabajo en difícil o incompatible con la vida familiar y el desarrollo social del individuo en otros aspectos de la vida, como la interacción con las amistades o llevar una vida sana. Por último, consideramos también la valoración subjetiva del individuo respecto de las condiciones laborales de su empleo utilizando un indicador de **insatisfacción general subjetiva con el trabajo**.

Tercer reto: Tener un salario suficiente



El tercer reto para los participantes en el mercado de trabajo está relacionado con que el empleo proporcione un salario suficiente. Utilizamos la información de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2002, 2006, 2010 y 2014. Como indicadores de las condiciones salariales de la población hemos considerado dos conceptos salariales distintos: el salario por hora y el salario mensual. El primero se centra en el pago por hora y el segundo combina el pago por hora y el número de horas de trabajo que permiten alcanzar un salario digno. Además, como umbral para definir si un empleado tiene o no un salario bajo utilizamos un umbral muy habitual de la literatura sobre el tema: 2/3 del salario mediano. Estos indicadores contabilizan el porcentaje de **personas activas empleadas cuyo salario bruto (por hora o mensual) está por debajo de este umbral**.

Adicionalmente, en esta última dimensión utilizamos un indicador relacionado con la concentración de personas de bajos ingresos por empleo en determinados hogares, que se suele denominar habitualmente **pobreza laboral** o *in-work poverty* (Eurofound, 2017). En general, su incidencia revela la falta de oportunidades de empleo que permitan a las personas salir de situaciones de dificultad económica por medio de su participación en el mercado de trabajo. El indicador mide el número de personas empleadas que viven en hogares cuya renta familiar está por debajo del umbral de la pobreza (60% del ingreso medio equivalente, según la metodología europea).

Finalmente, utilizamos también un indicador de estabilidad salarial denominado **reducción salarial grave**, que contabiliza el número de personas empleadas durante dos años consecutivos que han experimentado una reducción de al menos un 20% de su salario neto en el último año. Para este cálculo utilizamos los datos de la parte longitudinal de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del INE.

BIBLIOGRAFÍA

BÁRCENA-MARTÍN, E. Y MORO-EGIDO, A.I. (2013). "Gender and Poverty Risk in Europe". *Feminist Economics*, 19(2): 69-99.

CARD, D. (2011): "Origins of the Unemployment Rate: The Lasting Legacy of Measurement without Theory", *American Economic Review: Papers & Proceedings* 2011, 101:3, 552-557.

CANTÓ, O., CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. (2016). "Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género". *Estudios de Economía Aplicada* 34-1: 179-204 "Economía de Género".

CEBRIÁN, I. Y MORENO, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial* N° 367: 121-137.

DEL RÍO, C. Y ALONSO-VILLAR, O. (2014). "Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el Mercado laboral español, 1996-2013". *AREAS, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, n° 33 (Desigualdades de género en España: continuidades y cambios).

EDELMAN, P.B. Y HOLZER, H.J. (2013). "Connecting the Disconnected: Improving Education and Employment Outcomes among Disadvantaged Youth". Institute for research on Poverty, Discussion Paper No. 1412-13, University of Wisconsin-Madison.

Eurofound (2017). Overview Report, 6th European Working Conditions Survey, 2017 Update.

Eurofound (2017). In-work poverty in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

GRADÍN, C., DEL RÍO, C. Y CANTÓ, O. (2010). "Gender wage discrimination and poverty in the EU". *Feminist Economics*, vol. 16(2): 73 - 109.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. Y ANTÓN, J.E. (2011). *Measuring more than money. The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar publishing.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1982). Resolutions Concerning Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, adoptada en la 13th International Conference of Labour Statisticians, October 1982, paragraph 10.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). *World Employment Social Outlook, Flagship report*, Geneva.

VAN KLEECK, M. (1931). "Charting the course of employment". In Committee of the President's Conference on Unemployment, Business Cycle and Unemployment: New York: Mc Graw-Hill.

