

LA QUALITAT DEL TREBALL EN EL CONTEXT EUROPEU

Carlos Obeso

Encara que l'interès per la qualitat de la feina tingui nombrosos antecedents, la seva relació explícita com a condició i/o conseqüència del creixement econòmic a escala nacional i supranacional data a Europa de finals dels anys noranta i té la seva primera expressió en l'Estratègia de Lisboa aprovada al Consell Europeu el 23 i el 24 de març de 2000, on el Consell va fixar l'objectiu de convertir l'economia de la Unió en l'«economia del coneixement més competitiva i dinàmica del món abans del 2010, capaç d'un creixement econòmic durador acompanyat per una millora quantitativa i qualitativa de l'ocupació i una cohesió social més gran».

La política d'ocupació europea es va resumir en «més llocs de treball i mil·lors», relacionant qualitat del treball i creació d'ocupació. S'entenia que perquè una economia del coneixement fos competitiva havia de basar-se en treballs «de qualitat», adequats als treballadors del coneixement, acceptant que la lògica de l'economia del coneixement era diferent de la lògica del taylorisme-fordisme. El problema a resoldre era el de definir què s'entenia per «treballs de qualitat».

La Unió Europea va definir el seu concepte de *qualitat* l'any 2001 en una comunicació de la Comissió Europea en què s'identificava una bateria d'indicadors, posteriorment concretats a la ciutat belga de Laeken, en la qual es van definir deu elements de qualitat i els seus corresponents indicadors. Encara que posteriorment han estat revisats, van ser el punt de partida per als estudis sobre qualitat del treball. La taula 1 recull aquests indicadors.

TAULA 1. Indicadors de la qualitat de l'ocupació dins de l'estratègia europea d'ocupació

<i>Elements de qualitat de l'ocupació</i>	<i>Indicadors centrals</i>	<i>Indicadors secundaris</i>
Qualitat intrínseca del treball	Transicions entre situacions de no-ocupació i ocupació i, dins d'aquestes, entre nivells salarials	Transicions dins de l'ocupació segons el tipus de treball, satisfacció individual amb el lloc de treball
Capacitats, formació contínua i desenvolupament professional	Percentatge de la població activa en programes de capacitació i formació contínua	Dades desagregades per sexe, grup d'edat, formació, estatus laboral, sector d'activitat: percentatge de població activa que utilitza ordinadors en el treball o en l'àmbit domèstic amb formació relacionada amb l'ocupació o sense
Igualtat de gènere	Diferencial salarial entre homes i dones	Dades desagregades per grup d'edat, ocupació o sector d'activitat; taxa d'ocupació per gènere; concentració d'homes i dones en distints sectors d'activitat
Salut i seguretat en el treball	Accidentalitat laboral per 100.000 treballadors	Percentatge d'afectats per malalties professionals amb especial atenció als nous riscos, com l'estrès laboral o altres problemes vinculats a les relacions socials en el lloc de treball
Flexibilitat i seguretat (estabilitat) laboral	Percentatge de treballadors a temps parcial de caràcter voluntari i involuntari. Percentatge de treballadors amb contracte temporal o indefinit de caràcter voluntari o involuntari	Informacions complementàries sobre decrets legals, mobilitat geogràfica i cobertura social dels treballadors a temps complet i a temps parcial i amb contracte temporal o indefinit
Inclusió i accés al mercat de treball	Transicions entre les situacions d'inactivitat, de desocupació i d'ocupació	Taxa d'ocupació desagregada per gènere, grup d'edat i nivell de formació; taxa de desocupació de llarga durada; transició dels desocupats en programes de formació per a l'ocupació
Organització del treball i conciliació de les vides laboral i familiar (no laboral)	Taxa d'ocupació dels individus en llars amb fills (0-6 anys) i sense fills	Dades desagregades per gènere, grups d'edat i nivell de formació; dades relatives al sistema educatiu desglossades en el nivell preescolar no obligatori o equivalent i l'educació primària obligatòria

TAULA 1. Indicadors de la qualitat de l'ocupació dins de l'estratègia europea d'ocupació
(Continuació)

<i>Elements de qualitat de l'ocupació</i>	<i>Indicadors centrals</i>	<i>Indicadors secundaris</i>
Diàleg social	Cap	Percentatges d'afiliació, cobertura de convenis col·lectius, conflictivitat laboral, cobertura dels òrgans de representació d'empresa, etc.
Diversitat i no-discriminació	Cap	Diferencials en la taxa d'ocupació desagregada per grup d'edat, immigrants, discapacitats i minories ètniques, segons els nivells de formació
Rendiment laboral general	Evolució de la productivitat laboral mesurada en relació amb el producte interior brut (PIB) per capita dels ocupats per hora treballada	Dades desagregades per gènere, grup d'edat, estatus laboral, formació, etc.

A partir de Laenken s'han fet intents per construir un índex de qualitat sintètic que permeti situar cada país en una escala ordinal en relació amb la resta de països, amb els quals es compara. El Job Quality Index (JQI) de Leschke i Watt del 2008 és un dels més utilitzats. El JQI es compon de sis subíndexs calculats a partir d'almenys dos indicadors ponderats, excepte en el primer (poder de compra dels salaris); cada subíndex té un rang del 0 a l'1, en el qual el 0 seria el país més mal situat en el subíndex i l'1, el més ben situat.

A la taula 2 es defineixen els subíndexs del JQI, calculant per a cada un:

- la puntuació obtinguda en el subíndex (entre 0 i 1);
- la posició d'Espanya respecte als països de la UE27;
- la diferència de puntuació entre Espanya i els països més ben i més mal qualificats.

TAULA 2. Indicadors parcials de qualitat del treball

	1) Puntuació d'Espanya en el subíndex	2) Posició d'Espanya amb relació a la UE27	3) Diferència entre Espanya i el més ben qualificat	4) Diferència entre Espanya i el més mal qualificat
a) Poder de compra dels salaris (sèrie AMECO de compensació nominal per treballador, expressat en poder de compra anual estandarditzat)	0,51	15	-0,41 respecte a Holanda	+0,34 respecte a Polònia
b) Treball no estàndard (temporal, o a temps parcial, i involuntari)	0,18	27	-0,7 respecte a Eslovàquia	Espanya és el més mal qualificat
c) Temps de treball i conciliació laboral (temps de treball excessiu o atípic, i percentatge de treballadors amb un horari adaptat a les necessitats familiars o socials)	0,46	19	-0,35 respecte a Dinamarca	+0,34 respecte a Grècia
d) Condicions de treball i seguretat en el treball (intensitat en el treball, autonomia, esforç físic i percepció de poder perdre l'ocupació en els pròxims sis mesos)	0,36	23	-0,42 respecte a Irlanda	+0,11 respecte a la República Txeca
e) Desenvolupament de la carrera professional (població més gran de 25 anys que ha participat en formació en les quatre últimes setmanes; percentatge de treballadors que diuen que el seu treball ofereix oportunitats de promoció)	0,34	13	-0,53 respecte al Regne Unit	+0,33 respecte a Romania
f) Representació col·lectiva (cobertura de la negociació, densitat sindical, percentatge de treballadors consultats)	0,41	16	-0,47 respecte a Finlàndia	0,21

Font: Elaboració pròpia a partir de Leschke i Watt (2008), *Job quality in Europe*, Brussel·les, ETUI-REHS Research Department.

En tots els indicadors la posició d'Espanya respecte als 27 països de la Unió Europea és mitjana baixa o baixa, i només en el subíndex de poder de compra dels salaris puntua lleugerament per sobre del 0,5. Les diferències amb els més ben qualificats sempre són més grans, en negatiu (excepte en el subíndex 3), que amb els més mal qualificats (columnes 3 i 4). En treball no estàndard temporal o parcial no voluntari Espanya ocupa l'últim lloc (fila b).

L'índex de qualitat conjunta d'un determinat país respecte al conjunt de països calcula la mitjana matemàtica dels sis subíndexs del JQI (sense ponderar). Els països nòrdics, juntament amb Holanda i el Regne Unit, lideren la qualitat del treball amb un 0,7 o més, segons l'índex global que aquí utilitzem. Els pitjors, en general, són els nous estats membres. Espanya puntua baix, un 0,39, inclús en relació amb algun d'aquests nous estats.

Les dades anteriors són de l'any 2008, al començament de la crisi econòmica. Quin ha estat l'impacte de la recessió sobre la qualitat de l'ocupació? Aquesta qualitat es veu condicionada pels cicles econòmics o respon a factors més estructurals? Les dades apunten que almenys fins al 2010 la crisi ha afectat relativament poc la qualitat del treball.

L'índex de qualitat total pateix un descens poc significatiu, del 0,5 al 0,49. Encara predominen els subíndexs que apunten a un retrocés en la qualitat en salaris, contractes no estàndards no desitjats i representació col·lectiva, mentre que en almenys dos ítems la qualitat ha millorat: el temps de treball (inclosa la conciliació) i les condicions de treball.

La millora en les condicions de treball i seguretat en l'ocupació s'explica per dues raons: la crisi va començar destruint els treballs més marginals, de manera que la qualitat dels supervivents fa créixer el subíndex. D'altra banda, la reducció del temps de treball, conseqüència de la caiguda de la demanda, ha afectat la jornada de treball i els horaris asocials. A la resta d'ítems la qualitat descendeix mínimament.

Aquestes variacions mínimes canvien quan analitzem una nova variable no inclosa en Laerken, com és la de «preocupació per perdre la feina». En estudiar aquesta variable per països entre el 2005 i el 2010 en funció de les taxes de variació de l'atur, observem que Alemanya i Polònia, on el nivell d'ocupació va millorar en el període considerat, són els únics països on baixa el nombre de persones preocupades. Al contrari, els països bàltics i Espanya doblen, i Irlanda gairebé triplica, el nivell d'atur i veuen augmentar en xifres properes al 30% el nombre de persones preocupades.

La crisi, com a mínim en el període 2005-2010, ha afectat especialment en la incertesa laboral sentida pels treballadors, un factor clau encara que no únic en la definició de la qualitat del treball. Aquesta incertesa s'ha incrementat de manera considerable a Espanya.

Si la crisi afecta poc en l'índex global de qualitat però sí que afecta bastant en un dels seus indicadors més importants, la «por de perdre la feina», caldrà buscar explicacions a aquesta aparent contradicció.

El sociòleg Arne L. Kalleberg, pioner en l'estudi del treball precari, argumenta en aquest sentit que és a partir dels anys setanta del segle passat quan

comença el canvi cap a la flexibilització i desregulació de les relacions laborals, fruit de la globalització, amb el creixement de la inseguretat laboral i de la precarietat. En aquest sentit una feina pot ser insegura però no precària, precària però no insegura o insegura i precària. Els índexs de qualitat global i els subíndexs reflecteixen aquestes situacions, que poden resultar no necessàriament homogènies.

Una de les raons d'aquest canvi cap a la flexibilització i desregulació és el creixement del sector serveis i d'empreses del coneixement, amb un reajustament important en el mix d'ocupacions: declivi dels treballadors industrials (*blue-collars*) i increment dels treballadors de coll blanc, amb una creixent segmentació entre un grup ben remunerat o molt ben remunerat però amb inseguretat laboral creixent, i un grup mal remunerat i amb gran incertesa laboral.

El que està creixent és l'«ocupació no estable i no estàndard», mentre decreixen els contractes indefinits a temps complet. El que veiem és que els canvis afecten la majoria de països; allà on més ha crescut (Itàlia, Polònia, Espanya, Alemanya i Holanda) ha pujat en percentatges del 5 al 10.

El professor Günter Schmid proposa una explicació polèmica al creixement del treball no estàndard:

En les economies del coneixement i els serveis (*knowledge based service economies*) dominades per organitzacions orientades a projectes, els empresaris utilitzen més la flexibilitat externa i per tant els anomenats *contractes atípics* [...] al mateix temps sembla ser un requisit per aconseguir taxes altes d'ocupació especialment en l'economia moderna, on homes i dones volen combinar família, vida personal i treball [...] i el mateix val per a una societat que envelleix i on la desproporció creixent entre joves i grans converteix l'edat més en un actiu que en una càrrega [...] en aquest context la seguretat en el lloc de treball pot resultar més una barrera que un requisit per incrementar la productivitat.

Si la tendència del mercat laboral, tal com planteja G. Schmid, és cap a una generalització de la flexibilitat i de la incertesa com a adaptació a les economies del coneixement (encara que aquesta no sigui l'única raó), la Unió Europea haurà de plantejar-se com i en quin sentit hauran de variar les polítiques de protecció social per reduir els efectes de la incertesa i, més en general, la forma de combinar la flexibilitat laboral amb treball decent. I és que, com ja hem vist i tornarem a veure, la incertesa laboral no ha de ser equivalent a un descens en la qualitat global del treball.

1. ANÀLISI ESTRUCTURAL COMPARADA DE LA QUALITAT DEL TREBALL A EUROPA I A ESPANYA¹

Vista la posició global i per subíndexs d'Espanya en relació amb els països de la UE27 analitzem ara l'estratificació de l'ocupació per nivells de qualitat dins dels mercats laborals europeu i espanyol. Ho farem a partir de l'Enquesta de Condicions de Treball i Vida de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i de Treball, centrant l'anàlisi en dues dimensions que són importants per als treballadors en qualsevol país i tenen significats similars en tots ells, la qual cosa ajuda a la comparació.

— Dimensió 1. Estabilitat i seguretat en la trajectòria laboral, mesurades per:

- antiguitat en l'empresa;
- expectativa de perdre la feina en els propers sis mesos.

— Dimensió 2. Salari decent, mesurat per:

- salari mensual net com a proporció del salari mensual net mitjà;
- salari per hora net com a proporció del salari per hora net mitjà.

Aplicant la tècnica estadística de components principals obtenim fins a cinc grups a Europa, entre tota la població activa, que es posicionen en les dimensions d'estabilitat i salari.

Entre els cinc grups se'n distingeixen dos clarament, molt polaritzats:

- el grup 1, amb un 18% de la població, amb inestabilitat alta i salari baix;
- el grup 5, amb un 10% de la població, privilegiat, amb puntuacions altes en salari i molt favorables en estabilitat.

Entre aquests dos grups extrems hi ha:

- el grup 2, amb un 29% de la població; és el que té més mala puntuació en salari, amb un resultat moderadament positiu en estabilitat;
- el grup 3, amb un 35% de la població; millora en estabilitat i salari respecte als grups 1 i 2, i és el grup amb més bona puntuació en estabilitat;
- el grup 4, amb un 8% de la població, amb puntuació alta en salari, només superada pel grup 5, i amb puntuació negativa en estabilitat.

1. Aquest apartat és un resum d'un treball més ampli no publicat d'Oriol Homs i Maria Caprile.

Els cinc grups defineixen tres grans segments de llocs de treball:

— 1r segment (grups 1 i 2, 47% dels treballadors): *precaris*

- salari molt per sota del salari mitjà nacional;
- la majoria, treballadors no qualificats treballant en el comerç, l'hostaleria, els serveis administratius, els serveis socials i la sanitat;
- predominantment en empreses molt petites amb horari inflexible;
- segment feminitzat;
- estudis baixos o intermedis.

El perfil d'aquests dos grups és molt similar. Les úniques diferències són l'edat, amb predomini de joves en el grup 1, i les condicions d'estabilitat, superiors en el grup 2. La crisi econòmica ha afectat principalment aquests dos grups, fonamentalment el primer.

— 2n segment (grups 3 i 4, 43% dels treballadors): *classes mitjanes*

- hi predominen els professionals, tècnics i treballadors de la indústria i la construcció, serveis intensius en coneixement i administracions públiques;
- treballen en empreses de més grandària i amb més nivells d'autonomia;
- la majoria, homes amb estudis intermedis o superiors.

— 3r segment (grup 5, 10% dels treballadors): *privilegiats*

- la mitjana de salari és més del doble de la mitjana nacional;
- hi predominen els directius, professionals i tècnics en serveis intensius en coneixement, incloent-hi l'Administració pública;
- treballen en empreses relativament grans i amb una autonomia molt elevada en els seus horaris;
- gran presència d'empresaris: una de cada cinc persones;
- majoritàriament homes de mitjana edat (44 anys) amb estudis superiors.

En el conjunt europeu Espanya es troba entre els països on el grup de treballadors més precaris (grup 1) té més pes, i ocupa el lloc 21 de 27.

La taula 3 mostra la distribució dels grups a Espanya en relació amb alguns dels països més desenvolupats de la UE27 i amb el total de la UE27.

TAULA 3. Distribució percentual dels grups per país

<i>País</i>	<i>Grup 1</i>	<i>Grup 2</i>	<i>Grup 3</i>	<i>Grup 4</i>	<i>Grup 5</i>
Dinamarca	15	36	42	5	2
França	14	24	45	5	11
Alemanya	12	32	42	4	9
Espanya	24	24	26	12	13
Regne Unit	18	35	26	7	14
Total UE27	18	29	35	7	10

Nota: En gris, els percentatges significativament superiors al total.

Font: O. Homs i M. Caprile a partir de dades de l'Enquesta de Condicions de Treball i Vida de 2010 d'Eurofound.

Espanya destaca en els aspectes següents:

— Sobrerepresentació del grup 5, més privilegiat (13%), amb un percentatge significativament superior al de la mitjana de la UE27, similar als de França i el Regne Unit, una mica superior al d'Alemanya i molt superior al de Dinamarca, el país on el grup té un pes més reduït (2%).

— Sobrerepresentació dels grups amb més inestabilitat (grups 1 i 4), tant en el segment de salari baix com en el segment de salari mitjà. En conjunt, un 36% davant del 16% d'Alemanya, el 19% de Dinamarca, el 19% de França i el 25% del Regne Unit.

L'anàlisi confirma que la inestabilitat a Espanya està més estesa que en altres països del nostre entorn i no només en les ocupacions més mal retribuïdes; s'observa, al mateix temps, una clara contraposició entre l'ocupació mal retribuïda i inestable i l'ocupació estable i ben retribuïda, però a més el salari baix està molt estès no només entre les ocupacions més inestables, i la inestabilitat afecta ocupacions relativament ben retribuïdes.

La taula 4 ofereix indicadors socioeconòmics bàsics que ajuden a explicar la diferent segmentació del treball en els països triats per a la comparació.

TAULA 4. Indicadors socioeconòmics condicionants de la segmentació de la qualitat del treball en percentatges. 2013

	<i>Espanya</i>	<i>Dinamarca</i>	<i>França</i>	<i>Alemanya</i>	<i>Regne Unit</i>	<i>UE27</i>
Taxa d'ocupació (15-64 anys)	58	76	70	77	75	69
Ocupació temporal	23	9	17	13	6	14
Treballadors per sota del nivell de pobresa (any 2012)	12	6	8	8	9	9
Ocupació en construcció, comerç, hostaleria i serveis domèstics	35	24	25	26	26	27
Ocupació en serveis d'informació i comunicació, serveis financers, serveis professionals, Administració pública, educació i sanitat	32	46	41	38	45	36
Ocupació de professionals i tècnics de suport (ISCO 2 i 3)	28	44	38	39	37	34
Ocupació de treballadors dels serveis i treballadors no qualificats (ISCO 5 i 9)	36	30	26	22	27	26

Font: O. Homs i M. Caprile a partir de dades d'Eurostat.

De la taula es dedueix, respecte a Espanya, el següent:

a) La taxa d'ocupació és del 58% en les persones entre 15 i 64 anys, davant del 70% en el conjunt de la UE. La capacitat de generar ocupació a Espanya és baixa.

b) Un 23% dels assalariats tenen un contracte temporal i un 12% dels treballadors es troben per sota del nivell de pobresa. La mitjana europea és del 14% i del 9%, respectivament.

c) L'estructura productiva es caracteritza per activitats tradicionals de baixa productivitat, com la construcció, el comerç, l'hostaleria o els serveis domèstics. L'ocupació en aquests sectors representa un 32% a Espanya, davant de la mitjana europea, del 27%.

d) Els serveis intensius en coneixement tenen un pes baix a Espanya (32%) en comparació dels països del nostre entorn.

Des de la perspectiva comparada que ens ofereix aquesta informació, podem avançar la hipòtesi que la segmentació del treball en termes de qualitat a Espanya és el resultat d'una estructura productiva amb sectors de baixa productivitat, amb empreses de mida reduïda que operen amb freqüència en règim de subcontractació; un marc institucional que facilita la flexibilitat nu-

mèrica, i una crisi de l'ocupació que atorga a les empreses un gran poder en la presa de decisions laborals i impulsa la població a acceptar feines poc segures i mal retribuïdes.

2. CRISI ECONÒMICA I QUALITAT DEL TREBALL

Fins ara hem analitzat la qualitat del treball des d'una perspectiva estructural, estàtica i comparada entre els països que formen part de la Unió Europea. D'aquestes anàlisis es dedueix que en termes absoluts Espanya ocupa un lloc baix en el rànquing de qualitat i que els grups socials exposats a la precarització i a la incertesa laboral són més alts a Espanya que als països més desenvolupats econòmicament d'Europa.

Analitzarem ara l'evolució d'aquesta precarització i incertesa a Espanya entre els anys 2004 i 2014, un període de temps que abasta el *boom* econòmic i la posterior depressió.

Es tracta de conèixer si en aquest període de temps la qualitat del treball a Espanya, pel que fa a precarietat i incertesa, ha millorat, ha romàs igual o ha empitjorat, i si la crisi ha afectat aquesta dinàmica.

Per realitzar l'anàlisi utilitzarem el primer element de qualitat de Laeken, «qualitat intrínseca a la feina», definit amb l'índex central de «transicions entre ocupació i desocupació», i el cinquè, «flexibilitat i seguretat laboral» (estabilitat), definit amb l'índex central de «treballadors amb contractes temporals o indefinits, a jornada completa o a temps parcial, voluntaris o involuntaris».

Ho farem utilitzant les dades de fluxos de l'*Enquesta de població activa* (EPA), que informen sobre la mobilitat de les persones entre els estats d'ocupació i desocupació en trimestres consecutius i els canvis esdevinguts en la mobilitat: en les formes contractuals, en les hores treballades, en la freqüència de les entrades i sortides del mercat.

Començarem per mesurar l'evolució del percentatge de treballadors que entre els anys 2005 i 2014 estaven desocupats en el primer trimestre en relació amb la seva situació en el segon. A partir del 2007 i fins al 2014 el nombre de treballadors que romanen aturats augmenta 30 punts, mentre que descendeix 20 punts el nombre dels que passen a situació d'ocupats.

Si analitzem de manera complementària les persones que passen d'una situació d'ocupació a la desocupació, veiem que l'any 2007 novament marca l'inici d'un canvi, i en dos anys dobla el percentatge d'ocupats que passen a aturats; a partir del 2012 s'inicia un suau canvi de tendència.

Així, podem concloure que el canvi que aporta la crisi es reflecteix en la creixent dificultat de sortir de la situació d'atur i per tant en l'alta probabilitat de cronificar aquesta situació, cosa que incrementa la por de perdre la feina.

Ara mirem el percentatge de treballadors que d'un trimestre a un altre han mantingut l'ocupació. Els percentatges fluctuen entre el 91% i el 94%. I més allà del punt d'inflexió que suposa el 2008 amb l'impacte de la crisi en el mercat de treball, destaca la constància del model: puja el primer i el segon trimestre i baixa el tercer i el quart. Així, podem dir que el mercat de treball es «ressitua» a un altre nivell, en el qual és més difícil romandre en l'ocupació, però manté un clar patró fluctuant estacional que tendeix a marcar de manera més accentuada els seus pics i valls.

D'aquesta informació es conclou que la disminució d'ocupats en aproximadament tres milions entre el 2007 i el 2014 afecta relativament poc en la dinàmica del pas de l'ocupació a la desocupació, que manté els seus pics i valls anuals (més accentuats des del 2008) i que per tant té un component estructural a conseqüència del model econòmic que ja hem descrit anteriorment.

La crisi per tant aguditza les fluctuacions del mercat de treball, però no les crea, i això aguditza també la incertesa.

Quan mirem les dades dels ocupats que mantenen la seva ocupació per franges d'edat, el que veiem és que mantenir l'ocupació d'un trimestre al següent és quelcom molt incert en qualsevol any en la franja de 16 a 24 anys i, d'una forma menys acusada, en la de 25 a 34 anys. El que suggereix aquesta informació és que des de l'inici de la crisi els treballadors que s'han anat incorporant al mercat laboral estan vivint unes condicions d'inestabilitat laboral en forma de fluctuacions cada vegada més àmplies que no afecten de la mateixa manera els treballadors de més edat.

De la mateixa manera que en el manteniment de l'ocupació, l'edat és també determinant en el cas de la pèrdua d'ocupació. S'observa com creix el percentatge de treballadors que perden la feina fonamentalment entre els més joves, de 16 a 24 anys, que passa del 8% el 2007 al 18% el primer trimestre del 2014. Observem novament com a partir del 2008 s'accentuen els pics i valls estacionals. La conclusió que sembla que se'n desprèn és que els actius més joves, que especialment en la franja de 16 a 19 anys es caracteritzen per la seva baixa formació, són els que estan assumint la càrrega més forta de flexibilitat dels sectors de baix valor afegit i alta temporalitat.

Seguim analitzant la variable edat, i destaquem l'aportació clarament decreixent dels més joves (de 16 a 24 anys) a l'atur, conseqüència del descens de la població activa en aquest tram d'edat (per raons demogràfiques i per la tornada a les aules), i les tendències creixents dels trams de 35 a 44 anys i de 45

a 54 anys, cosa que pot ser indicativa que les empreses estan utilitzant la crisi per prescindir de treballadors madurs, cars i estables i substituir-los per altres de més joves, barats i precaris.

És a dir, mentre que sembla que la crisi ha incrementat la inestabilitat d'una franja de treballadors joves que ja tenien una situació prèvia d'inestabilitat, tot apunta a un canvi més estructural, el del creixement de la inestabilitat en totes les franges d'edat.

3. CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

El pas següent és el d'analitzar els fluxos entre ocupació i desocupació des de la temporalitat, els contractes a temps parcial i les hores treballades.

Constatem com l'evolució dels contractes totals segueix un perfil gairebé paral·lel al dels contractes no indefinits. En la configuració del mercat laboral espanyol, la flexibilitat externa (davant de la interna) en forma de contractes temporals és un tret estructural, i es constata a més com aquest tret s'incrementa a partir de la crisi: els contractes indefinits es mantenen respecte al total de contractes però amb una tendència a la baixa fins al 2013, quan s'estabilitzen, mentre que els temporals s'ajusten cada vegada més al cicle dels contractes totals.

4. DURADA DELS CONTRACTES

Afecta el que podríem anomenar «qualitat de la temporalitat». Des de l'inici de la crisi els dies contractats com a mitjana no han deixat de baixar, i han passat d'una duració mitjana de 79 dies el 2006 a 53 dies el 2013, amb un increment sobretot dels de durada inferior o igual a set dies.

Cal ressaltar en primer lloc l'alt percentatge dels contractes de curta durada, i en concret els d'una durada inferior a set dies, que experimenten un creixement del 14,7% el 2006 al 23,2% el 2013, un creixement que es fa a costa dels contractes d'una durada d'1 a 3 mesos i de 3 a 6 mesos, que són els que més decreixen, especialment els primers.

El percentatge de contractes indefinits sobre el total de contractes, que l'any 2006 era d'un 11,8%, passa a un 7,7% el 2013, de manera que un 92,3% dels contractes signats aquest any van ser de durada determinada amb una reducció important de la durada mitjana, cosa que es veurà sens dubte reflectida en els salaris mitjans percebuts pels treballadors.

5. CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL

El contracte a temps parcial és utilitzat en les empreses com a instrument de flexibilitat interna i externa i en alguns casos per a la conciliació laboral. En general els treballadors el valoren com un contracte de poca qualitat, com demostra el fet que, a Espanya, la voluntarietat de treballar a temps parcial (vegeu la taula 5) és baixa, de només un 7,4% dels treballadors. Igual que en altres països, és un contracte feminitzat: el 72,9% el 2014, amb un índex de voluntarietat del 8,1%.

TAULA 5. Motius pels quals s'accepta un contracte a temps parcial. Any 2014, tercer trimestre

	Total	Seguir cursos d'ensenyament o formació	Malaltia o incapacitat pròpia	Atenció de nens o d'adults malalts, incapacitats o ancians	Altres obligacions familiars o personals	No haver pogut trobar treball de jornada completa	No voler treballar a jornada completa
Ambdós sexes	2.624,5 (100 %)	100,4	27,3	245,0	115,0	1.657,9 (63 %)	194,7 (7,4 % del total)
Homes	708,9 (27,1 %)	47,7	7,9	9,6	8,1	492,6	39,5
Dones	1.915,5 (72,9 %)	52,7	19,4	235,4	106,9	1.165,2	155,2 (8,1 % del total de dones)

Font: EPA, 2014.

Amb la crisi creix la no voluntarietat de treballar a temps parcial. Dels motius pels quals les persones desitjarien no treballar a temps parcial, destaca el 63% dels que no han pogut trobar feina a jornada completa.

Els contractes a temps parcial estan creixent amb la crisi i ho fan en sectors de baix nivell afegit, on no tenim seguretat que en tots els casos s'estiguin utilitzant d'acord amb les hores pactades. S'utilitzen poc com a part de les polítiques de conciliació i presenten un baix índex de voluntarietat. Suposen per tant un creixement del nivell de precarització del nostre mercat laboral.

6. UN CANVI SECTORIAL?

Ens preguntàvem al principi del capítol sobre la influència de la crisi en la qualitat del treball a Espanya. I el que es desprèn de l'anàlisi és que la crisi ha

afectat la quantitat de treball perdut però a més ha potenciat trets estructurals anteriors ja existents. És el cas, per tornar sobre un d'aquests trets, dels fluxos estacionals d'entrades i sortides de l'ocupació, que fins al segon trimestre del 2007 són suaus: baixen en els dos primers trimestres de l'any i pugen en els següents. Des del segon trimestre del 2007 fins al primer trimestre del 2009 la corba d'ocupats que passen a l'atur creix exponencialment sense oscil·lacions, perquè la destrucció d'ocupació és tan gran que les oculta. A partir del 2009 les fluctuacions es recuperen però amb diferències entre pics i valls cada vegada més pronunciades, oscil·lacions que creixen definitivament a partir del segon trimestre del 2012. És a dir, i per simplificar, el mercat laboral accentua el seu caràcter estacional (s'està destruint la part menys estacional de l'ocupació i guanya pes la més estacional), la qual cosa implica més inestabilitat i incertesa per als treballadors, especialment en alguns sectors econòmics i ocupacions.

I aquí podem avançar la hipòtesi que la crisi ha accentuat la tendència cap a una incertesa més gran i una precarització que, en qualsevol cas, ja s'estaven produint, provocades fonamentalment per canvis estructurals en el pes específic de les ocupacions per sectors econòmics, cosa que ha aguditzat el caràcter estructural de la incertesa i la precarització del mercat laboral espanyol.

La indústria passa de representar el 15,7% de l'ocupació el tercer trimestre del 2008 a representar-ne el 13,9% el tercer trimestre del 2014. La construcció cau del 12% al 6% mentre que els serveis creixen del 68,5% al 76,5%. Simplificant, es perd pes específic en els sectors on l'ocupació és més estable, especialment en la indústria, o allà on els contractes són de més durada dins de la temporalitat, com ara la construcció. En canvi, guanyen pes específic les branques més inestables dins del sector dels serveis, com són l'hostaleria i activitats personals i recreatives, l'educació, les activitats sanitàries (que creixen fonamentalment en el sector privat) i el comerç, sectors on creixen els contractes a temps parcial.

Com a resum podem dir que, després de set anys des de l'inici de la crisi, l'impacte en el comportament del nostre mercat de treball apunta a una dinàmica en què:

— augmenten les probabilitats de perdre la feina (especialment per a les persones més joves) alhora que disminueixen les probabilitats de trobar una nova feina (amb menys probabilitat a mesura que augmenta l'edat);

— repunta el treball temporal, cosa que indica una possible tendència a tornar a índexs de temporalitat que la crisi va reduir, així com una disminució de la durada mitjana dels contractes, amb un fort augment dels contractes de durada màxima de set dies;

— es consolida el creixement del treball a temps parcial, la major part de caràcter no voluntari;

— guanyen pes dins el sector serveis les ocupacions amb més inestabilitat, en forma d'estacionalitat, treball a temps parcial i precarietat salarial.