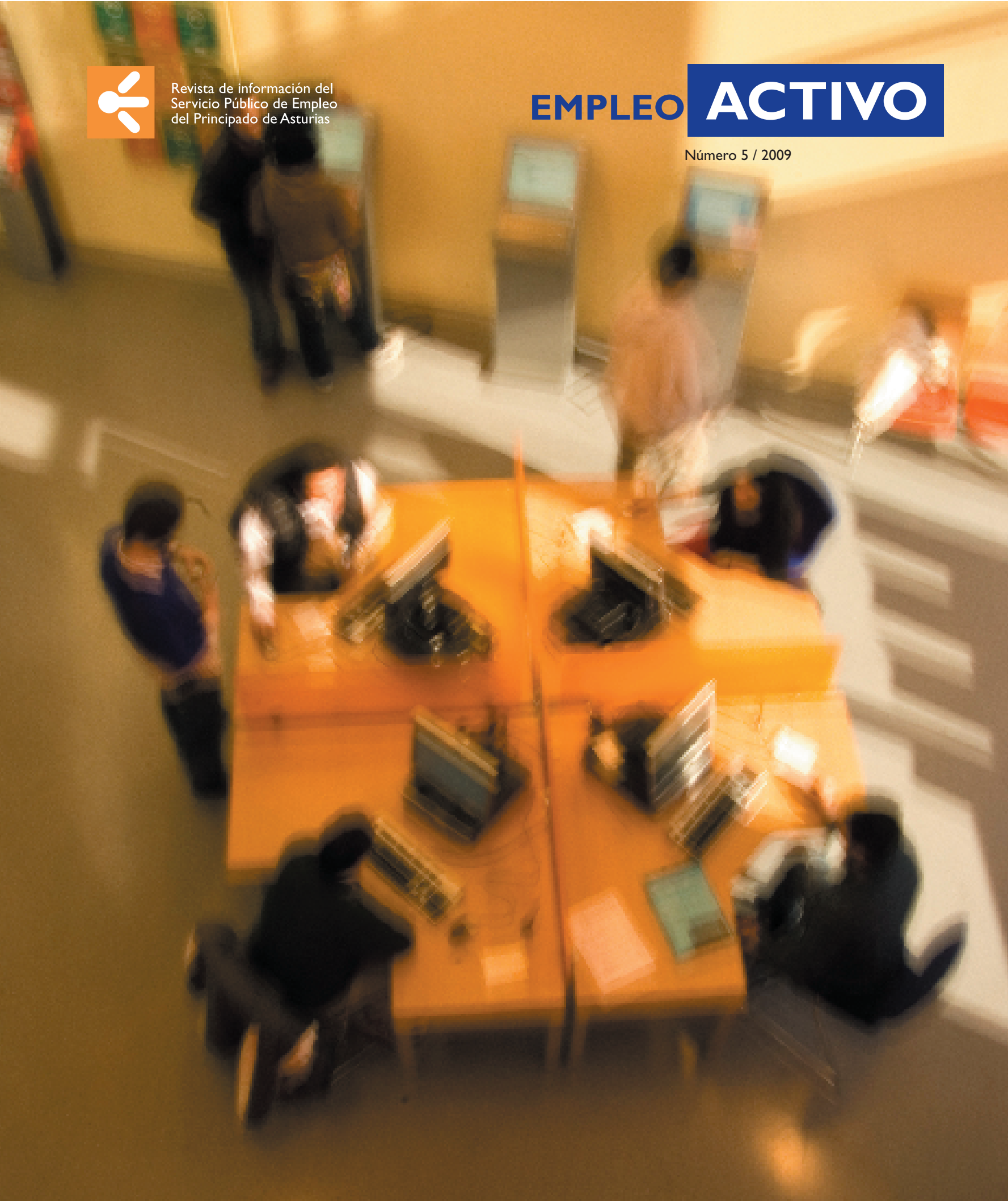




Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 5 / 2009





Consejo Rector del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias

Presidente:
D. Graciano Torre González

Vocales titulares:
Justo Rodríguez Braga
Antonio Pino Cancelo
Ignacio García López
Alberto González Menéndez
Antonio González Fernández
Manuel Capellán
Montserrat Bango Amat

Vocales Suplentes:
Pedro García Rodríguez
Miguel Iglesias Ballina
Severino García Vigón
Alejandro Blanco Urizar
Julio González Zapico
Pilar Miñón González de Langarica

Director Gerente:
José Luis Álvarez Alonso

Diseño: Santamarina Diseñadores
Fotografías: carlospictures.com, Daniel Alonso grupo y
Observatorio de las Ocupaciones
Imprime: Gráficas Baraza
Depósito legal: AS-6435/06



**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

SUMARIO

Editorial. <i>Consejero de Industria y Empleo</i>	3
¿Un mundo sin mileuristas? Hacia un mercado de trabajo maduro. <i>Manuel Hernández</i>	4
La ocupación de las mujeres asturianas. Un análisis generacional de las historias laborales. <i>Miguel Ángel Malo y Begoña Cueto</i>	16
La intermediación laboral y la modernización de los servicios públicos de empleo. <i>José Luis Álvarez</i>	30
Daniel Alonso Grupo, un grupo empresarial comprometido con la sociedad. <i>Mariola Villarón</i>	38
Red de Observatorios del Mercado de Trabajo. <i>Teresa Ayesta Gallego</i>	42

Editorial

Graciano Torre González

Presidente del Servicio Público de Empleo.
Consejero de Industria y Empleo
Gobierno del Principado de Asturias.

El mercado de trabajo ha cambiado radicalmente en el último año. La crisis financiera internacional tiene consecuencias graves para el empleo. Los estados y las regiones han reaccionado con distintas medidas que van desde facilitar financiación al sistema productivo a la mejora de los servicios prestados a las personas que pierden el puesto de trabajo.

Además de responder a las necesidades actuales y gestionar el día a día, debemos mantener la perspectiva a medio plazo.

Si bien es difícil predecir cuándo y cómo saldremos de esta crisis, parece que lo haremos en un entorno económico y social diferente al que hemos conocido en los años anteriores.

En esta revista, seguimos insistiendo en la importancia de atender a la situación demográfica. El artículo de Manuel Hernández nos enfrenta, de manera muy visual, al mercado laboral que nos encontraremos a la salida de la crisis, a la vez que presenta las recomendaciones que los especialistas mundiales están realizando a las empresas y los territorios.

La importancia estratégica de la formación de todos a lo largo de toda la vida laboral se puede apreciar en el artículo de Miguel Ángel Malo y Begoña Cueto. Siguiendo los pasos de Luis Toharia, realizan un trabajo muy interesante sobre la situación del empleo de las mujeres, en relación al nivel de estudios y la generación, que resalta la importancia de la formación para lograr y mantener el empleo. Una perspectiva histórica que nos debe servir para construir el futuro.

Las consecuencias negativas de la disminución de la población joven pueden paliarse parcialmente con el incremento de la movilidad laboral entre las regiones con mayores y menores recursos demográficos. En estas circunstancias, cobra mayor relevancia el artículo de José Luis Álvarez sobre la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo.

Ante el descenso de la población más joven será necesario aumentar la tasa de actividad de la población mayor, fomentando especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad laboral. La experiencia de las empresas del Grupo Daniel Alonso evidencia cómo no hay actividad ni ocupación en el que no puedan participar con los mejores resultados.

Creemos que el presente número contribuye al objetivo de la revista, que no es otro que provocar la reflexión y la discusión sobre las variables que hay que tener en cuenta para poner en marcha políticas previsionales de recursos humanos en los territorios y en las empresas.

¿UN MUNDO SIN MILEURISTAS? HACIA UN MERCADO DE TRABAJO MADURO

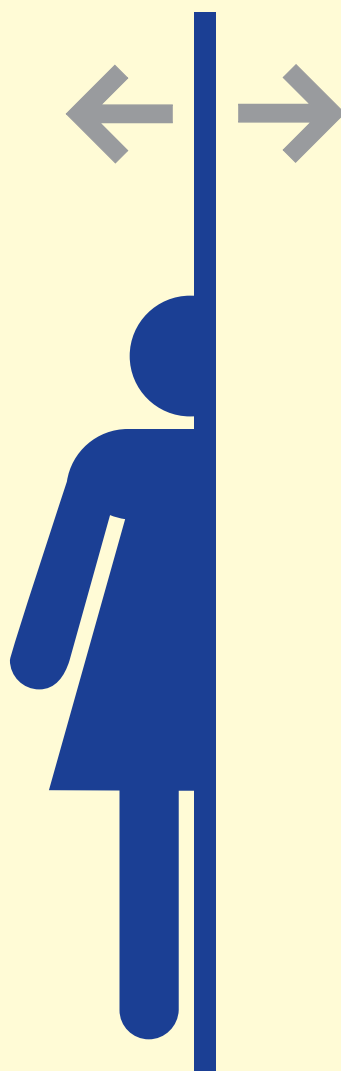
Manuel Hernández Muñiz

Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Oviedo

En las próximas décadas tendrá lugar un vuelco muy importante en la composición de la población por edades de los países más desarrollados. España y sus regiones no son ajenas a esta tendencia de largo recorrido; el aumento de la longevidad y de la esperanza de vida, el acusado descenso de la fertilidad registrado en las últimas décadas, unido a la llegada a la edad de la jubilación de las cohortes de población nacidas en el periodo del *baby-boom* (1957-1977), provocarán un cambio estructural en la distribución de la población por edades de importantes dimensiones. La repercusión de esta transformación sobre la economía y la sociedad suscita siempre un gran interés, a sabiendas de que los procesos demográficos son una lenta variable que permea con paciencia todos los intersticios de la vida social (Le Bras, 2008).

En Asturias, la tendencia al envejecimiento fue anticipada en la década de los ochenta y noventa, pues la aguda disminución de las tasas de fertilidad y el aumento del peso de la población de más de 64 años precedieron con antelación al giro observado en otras regiones. En consecuencia, los efectos del envejecimiento de la población se manifiestan con mayor incidencia y antelación que en otras regiones españolas, que han mostrado una mayor vitalidad tanto de su demografía como de la economía.

Este artículo describe y cuantifica el impacto sobre el mercado de trabajo regional del cambio en la composición de la población



por grupos de edad, en el corto plazo (2008-2018). El foco de atención se concentra en observar y medir cuánta gente disponible habrá (población de 16 y 64 años) y el cambio que experimentarán las cohortes de población con mayor incidencia en el mercado de trabajo y en el crecimiento económico de la renta *per cápita* regional¹. Para facilitar la comprensión de estos cambios y poder fijar los “órdenes de magnitud”, se comparan los niveles de población previstos con los niveles de ocupación registrados en fechas recientes (año 2007), para esos grupos de edad.

Este artículo aprovecha la valiosa información generada por el Instituto Nacional de Estadística en la operación anual *Proyecciones de la población de España a corto plazo* (INE, 2009a) a la que unimos la información procedente de las estimaciones de la *Población actual* (INE, 2009b), para el periodo 2002-2008. El marco metodológico diseñado por el instituto oficial ofrece una visión armonizada y comparable, a escala interregional, de la evolución esperada de la población española; este marco cuantitativo puede ser de gran utilidad para las tareas de organización y programación del gasto público por parte de las administraciones públicas, muy en particular de aquellas funciones donde la población sea una

¹ Siguiendo el trabajo empírico de Gómez y Hernández de Cos (2008), en este artículo se hace énfasis en la evolución esperada de las cohortes de jóvenes en sentido amplio (16 a 34 años) y la de trabajadores *senior* (35 a 54 años).

variable relevante tanto del volumen como de la composición del gasto público.

Una vez identificada la senda de la evolución de la población potencial disponible en la región, el artículo muestra los principales canales por los que circula el impacto del envejecimiento en el crecimiento regional. El estrechamiento de la base de la pirámide en las cohortes inferiores más jóvenes generará cambios en los salarios relativos y modificará los incentivos para prolongar la actividad productiva en la parte superior de la pirámide. Este cambio es más viable en el conjunto de la economía española, donde el crecimiento de la población de 34-54 años será mucho más acusado. En Asturias, una región para la que se espera un crecimiento de la población *senior* mucho más débil y su declive progresivo a partir de 2016, las empresas y las administraciones deberán diseñar estrategias que incentiven la permanencia en la actividad de los grupos de edad más avanzada (55-59 y 60-64 años), que en la actualidad conocen una rápida transición hacia la jubilación, al mismo tiempo que estimula y promueve la participación de la mujer hasta valores cercanos a los promedios nacionales. El horizonte cercano nos indica que el progreso de la productividad debe provenir de un mayor y mejor esfuerzo de estas generaciones para adaptarse al cambio tecnológico; las acciones concebidas para promover la adaptación profesional y el reciclaje profesional de estos grupos al progreso técnico serán claves en los próximos años para retener a la



población más adulta en las empresas con buenos salarios compatibles con la rentabilidad de las empresas (Cedefop, 2008; Randstad, 2007).

La población en edad de trabajar: evolución comparada en un marco interregional

Las proyecciones de población para Asturias elaboradas por el INE dibujan un horizonte temporal que mantiene las tendencias básicas asentadas desde la década de los ochenta. La población se situará ligeramente por encima del millón de habitantes y experimentará una reducción del 1,7% respecto del nivel alcanzado en 2008. En términos relativos, el peso de la región en el conjunto nacional continuará descendiendo (dos décimas), hasta representar el 2,1% del conjunto nacional en el año 2018.

El primer componente demográfico de la oferta de trabajo es el grupo de población *en edad de trabajar*. La población residente en Asturias de 16 y más años registrará una reducción del 2,4% en el periodo 2008-2018 (lo que supone 21 mil personas menos respecto del año 2008); la disminución se prevé más intensa (6,9%) cuando se observa la cohorte que concentra el grueso de la participación laboral (de 16 a 64 años). Expresado en niveles, la población de 16 y más años se situará en el horizonte del año 2018 ligeramente por encima de las 900 mil personas, mientras que la población de 16 a 64 años se moverá alrededor de las 660 mil personas.

los pretenderá. Los datos muestran que esta generación, nacida entre 1984 y 2002 (de 16 a 34 años) experimentará una acusada disminución en la próxima década (gráficos 1 y 2).

En Asturias el descenso viene de finales del siglo pasado mientras que en España se iniciará en el año 2009. Las cohortes de los potenciales activos registrarán en Asturias descensos muy acusados en el horizonte de proyección: el grupo de 20 a 24 un 31,4% y el grupo de 25 a 34 un 35,5% (gráfico 3). En cifras absolutas, dejarán de estar disponibles unas 79.000 personas respecto del año 2008.

La evolución de estos dos grupos de población para España se prevé muy diferente. La población de 16 y más años aumentará un 7,5% (2,88 millones más de personas en condición de trabajar), si bien el grupo de 16 a 64 años lo hará con menor intensidad (4,7%). Con todo, esta última cifra representa casi 1,4 millones de personas potencialmente disponibles para la actividad productiva; manteniendo las tasas de actividad presentes (2007: 72,61%; 2008: 73,68%), la mera evolución demográfica puede aportar casi un millón de personas a la población activa española; cualquier mejora adicional en las tasas de actividad actuales estimulará mayores niveles de la población activa en el futuro cercano.

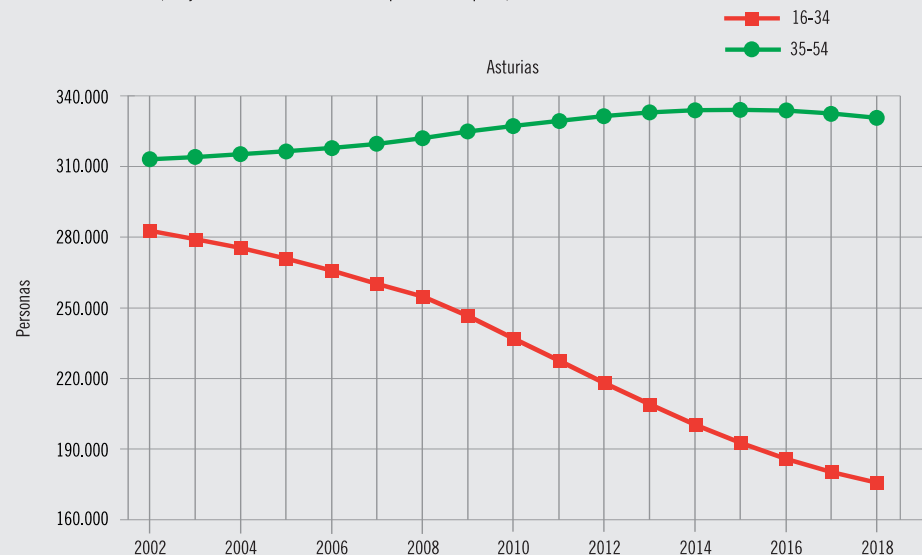
Visto el marco general de la evolución de la población, podemos descender un peldaño para observar con detalle los cambios en la composición de la población por grupos de edad. Se pone de manifiesto así el impacto de la llegada al mercado de trabajo de las cohortes de población nacidas en la década de los ochenta y noventa. Una suerte de tsunami demográfico que, como una ola de largo plazo, comenzará a recorrer lentamente todos los estratos de la pirámide en la próxima década. Veamos la magnitud de los efectos inmediatos a corto plazo (2009-2018) y las diferencias existentes con el conjunto de la nación.

Las proyecciones del INE apuntan con bastante claridad al nacimiento de una nueva generación que dará que hablar: las chicas y chicos de oro; de oro, porque todo el mundo

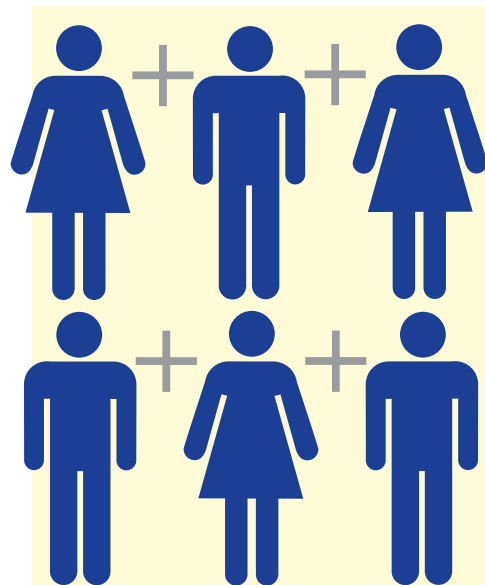
Evolución de la población por cohortes

Gráfico 1

Fuente: INE, Proyecciones de la Población de España a corto plazo, enero de 2009.



¿Qué representan estas reducciones para la economía regional y su mercado laboral? Grande o pequeño, depende del punto de referencia para la comparación. Para el año 2015 se prevé que en Asturias la cohorte de población comprendida entre 25-34 años cuente con un nivel de población inferior al número de ocupados existente en el año 2007. En el año 2018, las personas disponibles para esa cohorte de edad se habrán reducido en 58 mil personas, un 35,5% menos que el nivel existente en 2008. Teniendo en cuenta el leve aumento del grupo de población senior y su posterior declive, el agujero provocado por la ausencia de jóvenes en la oferta potencial de

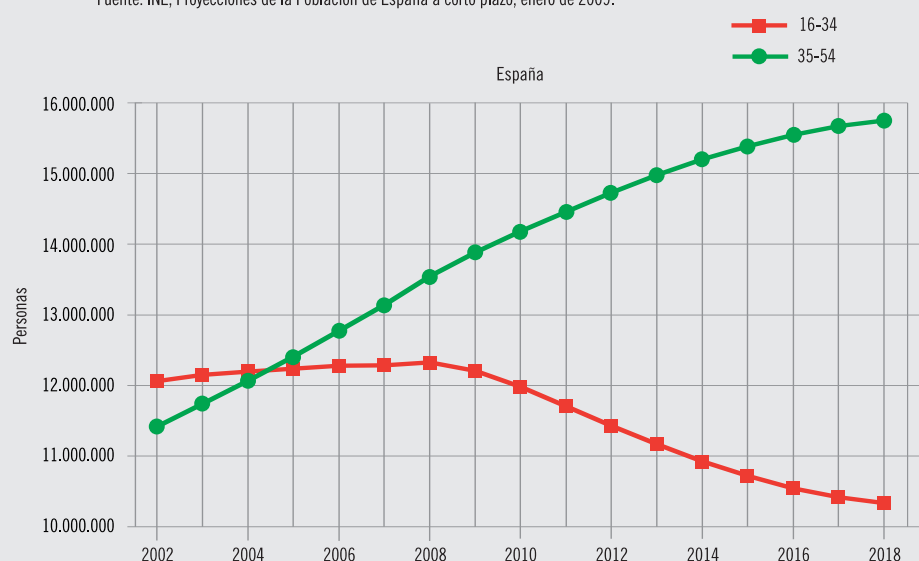


los puestos de trabajo disponibles, ya que los grupos de edad maduros tienen un volumen de activos suficiente —en los próximos diez años— para atender las necesidades de las empresas, si bien obligará a cambios muy importantes en la organización interna de las empresas. A la luz de estas cifras, el menor número de recursos humanos se dejará sentir con especial fuerza en la década posterior (2020) cuando las generaciones de 20 a 24 años y 25 a 34 actuales sigan recorriendo su trayectoria en la pirámide y ello coincida con la jubilación de las cohortes de edad más avanzada, que dejarán de ofrecer una alternativa para atender los puestos de trabajo. La región cuenta, por tanto, con periodo de tiempo para evaluar y

Evolución de la población por cohortes

Fuente: INE, Proyecciones de la Población de España a corto plazo, enero de 2009.

Gráfico 2



población deberá ser compensado, necesariamente, por una importante mejora en las tasas de actividad de los grupos de edad más avanzados (55-64 años), que en la actualidad presentan una escasa participación en el mercado de trabajo y una rápida salida hacia la inactividad y la jubilación.

Los años 2013, 2014 y 2015 marcarán el momento de la transición a un mercado laboral maduro con reducida presencia de jóvenes. En ese trienio los grupos de edad 20-24, 25-29 y 30-34 comenzarán a reducir de forma significativa el número de activos potenciales (cuadro 1). El desabastecimiento de jóvenes no es una falta de brazos para

razonar los mejores cursos de acción para paliar este problema, en un contexto interregional.

La tensión en el mercado de trabajo en España será menos acusada, por el fuerte crecimiento del grupo de trabajadores senior (16,1%), con variaciones significativas en las dos cohortes principales: un aumento del 9,9% entre 35 a 44 y un 24,1% en el grupo de 44 a 54 años (gráfico 3). Con todo, un ejercicio semejante de comparación entre la población disponible en el año 2019 para el grupo de edad 25-34 con el nivel de ocupación observado por la EPA en el año 2007 muestra que diez comunidades tendrán saldos negativos (cuadro 2), lo que orientará la demanda de trabajo hacia los grupos de edad más maduros y más abundantes².

Al menos en los próximos diez años no cabe pensar en una alarmante escasez de recursos humanos —salvo en grupos profesionales muy concretos que requieran la reposición generacional o en los que la edad sea la condición de la contratación—. *Prima facie*, podemos mirar hoy cómo se distribuyen los puestos de trabajo presentes entre la generación actual de personas ocupadas e imaginar cómo será la estructura de puestos

² Un aspecto preocupante es que si se replica este cálculo para el grupo de edad 16-34 años, los resultados arrojan un margen positivo de recursos; esto ofrecería un escenario de riesgo (poco verosímil) en el que las empresas pujarían para que los jóvenes abandonen el sistema educativo y reduzcan el nivel de inversión en capital humano.

de trabajo a cinco o diez años vista: simplemente será desempeñada por personas con una mayor edad media a la que vemos en la actualidad (en lugar de encontrar electricistas, camareros, oficinistas, conductoras, dependientes, atendidos por jóvenes, será más frecuente encontrar esos puestos atendidos por *cuarentones/as* y *cincuentonas/es*, en la flor y nata de la vida). La propia evolución demográfica adaptará y moldeará las preferencias sociales (endógenas) y el gusto o mito por la eterna juventud se disolverá con el paso del tiempo como un azúcarillo.

Sin embargo, la historia no se detendrá en el año 2018. La mejora de las tasas de actividad puede ser la receta de urgencia y razo-

Población
Crecimiento en el periodo 2008-2018

Fuente: INE, Proyecciones de la Población de España a corto plazo, enero de 2009.

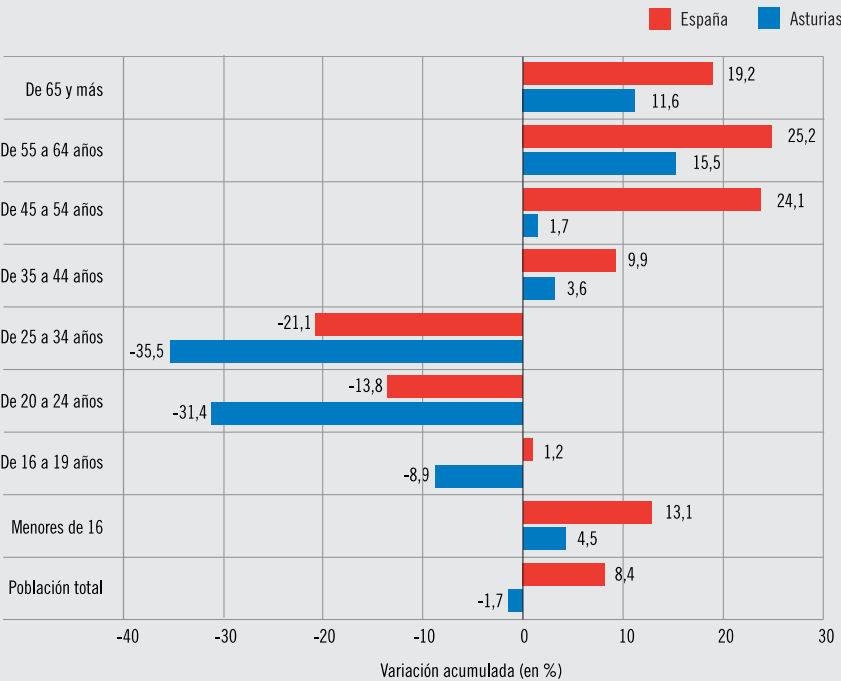


Gráfico 3

Cuadro 2

Ocupación actual (2007) y población esperada en el año 2018 (en miles)

25 a 34 años	Población		Ocupados	DIF
	2018 (P)	2007		
España	6.064,1	6.045,9	18,2	
Andalucía	1.141,6	983,4	158,2	
Aragón	168,8	178,8	-10,0	
Asturias (Principado de)	105,8	122,7	-16,9	
Balears (Illes)	166,6	151,0	15,6	
Canarias	304,1	276,2	27,9	
Cantabria	68,4	76,6	-8,2	
Castilla y León	275,1	300,2	-25,1	
Castilla-La Mancha	309,0	248,5	60,5	
Cataluña	950,5	1.040,3	-89,8	
Comunitat Valenciana	700,7	686,2	14,5	
Extremadura	133,6	117,0	16,6	
Galicia	294,2	344,1	-49,9	
Madrid (Comunidad de)	880,4	902,5	-22,1	
Murcia (Región de)	222,6	202,7	19,9	
Navarra (Comunidad Foral de)	75,4	81,7	-6,3	
País Vasco	210,5	278,7	-68,2	
Rioja (La)	40,2	43,1	-2,9	
Ceuta	8,8	5,5	3,3	
Melilla	7,7	6,6	1,1	

Fuente: elaborado con los datos de la EPA, resultados medios anuales, junio de 2008 y Proyecciones de la Población de España a corto plazo, enero de 2009, Madrid.

nable en los próximos diez años, pero en la década posterior el problema se mantendrá o agravará. ¿Es la demografía el destino de Asturias? Freeman (2006) cuestiona abiertamente los escenarios pesimistas existentes sobre la evolución demográfica y su impacto en el equilibrio del mercado laboral de los EE UU, por concebir marcos de análisis de “economía cerrada”. Freeman muestra como la especialización económica y el progreso técnico moldea la demanda de trabajo y describe la forma en que los sectores emergentes atendieron sus necesidades de

trabajo cualificado a través de inmigrantes cualificados procedentes de un mercado mundial boyante.

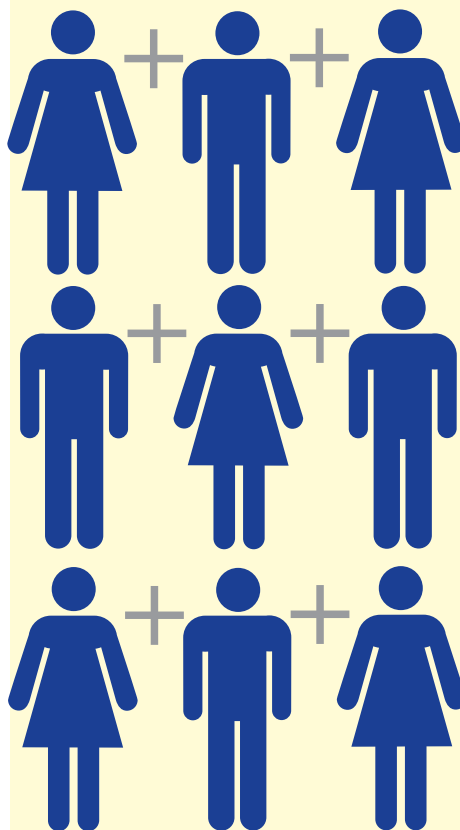
En el caso de una región abierta y pequeña como Asturias, las decisiones de contratación de los empresarios a largo plazo no se ciñen exclusivamente al mercado local y regional, sino que pueden abarcar el mercado nacional e internacional, donde América Latina puede seguir siendo una fuente de mano de obra con reducidos costes de adaptación, gracias a las ventajas del idioma. Esta perspectiva puede elevar ciertamente los costes de búsqueda, selección, contratación y formación, pero no es un sinónimo de escasez absoluta. El siguiente apartado aborda esta cuestión ofreciendo algunas pistas en un marco interregional.

La escasez de jóvenes y sus consecuencias económicas: una prognosis razonada

Las proyecciones oficiales de población hay que situarlas en un contexto interregional donde la mano de obra es móvil y donde los desequilibrios locales de los mercados de trabajo pueden estimular flujos de entrada y salida de la mano de obra para favorecer la eficiencia del equilibrio a corto plazo. Una parte de estos flujos de demanda de mano de obra procederán del reemplazamiento por motivo de jubilación y no se distribuirán de forma homogénea entre provincias y comunidades en los próximos años. La expulsión de mano de obra desde las regiones con más recursos demográficos y mayores tasas de paro y la atracción de mano de obra por las

zonas más dinámicas, donde los salarios y las oportunidades de empleo florezcan, serán las claves del futuro. Las políticas públicas estatales³ diseñadas para favorecer la movilidad interregional de los trabajadores parados en estos grupos de edad cobrarán un nuevo valor para reducir los desajustes existentes en el mercado de trabajo regionales y estimular el crecimiento de la renta *per cápita*.

Un poco de economía permite razonar y aventurar un escenario plausible para Asturias. Si aceptamos que la proporción de factores es endógena en el medio plazo, siendo una pieza más del equilibrio macroeconómico agregado (Beadry, 2005, pp. 1143-1144), la escasez relativa de mano de obra reduci-



rá el margen de elección del que han disfrutado las empresas en el pasado reciente e inducirá nuevas formas de combinar el capital físico, la tecnología, el trabajo (jornada y esfuerzo laboral) y el capital humano. La época de boyantes cohortes de jóvenes formados con bajo salario pasarán a mejor vida y darán paso a un periodo de escasez relativa (v.r.: mayor precio) que incitará a las empresas a un proceso de inversión y de sustitución de trabajo por más capital en aquellas actividades donde la mano de obra pueda ser reemplazada fácilmente con mayores cantidades de capital o donde el déficit de recursos humanos no pueda ser corregido con una elevación de los salarios monetarios (para atraer mano de obra) sin comprometer la competitividad del negocio y las tasas de rentabilidad.

En el largo plazo, las empresas tienen la sartén por el mango y definen los incentivos a los que responden los trabajadores⁴; el sistema de precios traslada la información y ofrece las señales para que los agentes aho-

³ La administración central tiene incentivos a la reasignación de mano de obra desempleada entre las regiones, ya que puede estar absorbiendo recursos económicos públicos a través del sistema de prestaciones sociales. En un área monetaria integrada la movilidad interregional intranacional es una condición para hacer frente a las perturbaciones económicas no esperadas, junto con la flexibilidad de salarios monetaria. Cualquier progreso en la movilidad interregional de la mano de obra contribuye a la convergencia de rentas y a la maximización del nivel de renta *per cápita* nacional y de las regiones.

⁴ Véase Argandoña (1999), donde se desarrolla una cuidada descripción de la demanda de trabajo en el largo y en el corto plazo que permite comprender las secuencias de contratación realizadas por las empresas.

ren los recursos más escasos. Conocidos los datos de fondo de la población en edad de trabajar, la escasez relativa de la mano de obra dependerá de los incentivos a participar en el mercado de trabajo, es decir, del salario que puedan pagar y ofrecer las actividades productivas en que se especializa la región en la actualidad o en el futuro (o sea, del salario que puedan pagar en relación con la productividad esperada de las tecnologías seleccionadas)⁵, enfrentadas a las preferencias ocio-trabajo. Se abre por tanto un nuevo escenario en el que, agotados los grandes cambios estructurales intersectoriales y con el grueso de la población ocupada en el sector servicios, el crecimiento futuro de la renta *per cápita* vendrá del progreso técnico y de las ganancias de productividad intra-empresa o intra-sectoriales logradas por la reorganización y reinversión constante de las tareas en su seno, creando y destruyendo procesos y productos, y de la velocidad con que esas mejoras se transmiten y se dispersan siendo imitadas y adaptadas por los seguidores, una vez comprobado su éxito por los líderes⁶.

En este horizonte, ¿qué mano de obra necesitaremos y dónde podremos reclutarla? Las decisiones de reproducción del pasado son irreversibles, inamovibles, de modo que los

⁵ La reflexión hace abstracción del impacto de la crisis actual sobre el nivel de ocupación presente y el paro de la crisis actual. En particular, cabe señalar que la construcción empleaba en el año 2008 a tres cuartos de millón de personas con menos de treinta años, sobre un total de 2,4 millones de personas.

responsables públicos y las empresas deberán hacer frente a este hueco generacional en la región echando mano de dos variables: las tasas de participación y la movilidad de la mano de obra. El programa de acción responde a tres r's: retorno, reciclaje, retención.

El retorno remite al regreso de profesionales oriundos de la región emigrados, con capacidad contrastada, que aportarían capital humano, familias tras de sí, nuevas ideas y su red de contactos. El principal *handicap* es la brecha salarial existente entre el salario que pueden pagar o pagan las actividades locales frente a las localizadas en otros lugares (la queja más frecuente que puede

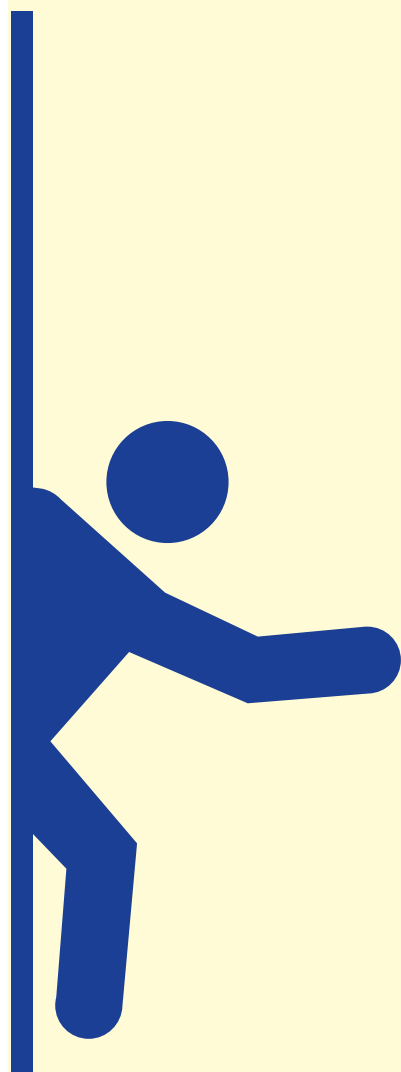
⁶ No puedo resistir la oportunidad de motivar la importancia de esta innovación de procesos/rutinas en tareas *time consuming* y manifiestamente improductivas (aunque necesarias), con un ejemplo universitario. Hace 18 años las listas de notas se escribían a mano, en interminables pliegos con papel de calco. Las notas eran comunicadas a los estudiantes a través del tablón público y una vez revisadas se "picaban" en el sistema informático. En el intermedio, se empleó un sistema de disco —claramente preferible—, adoptado con pereza por el profesorado. Desde hace unos ocho años, los profesores de la Universidad de Oviedo introducen las notas provisionales en el sistema informático y, de forma instantánea, se comunica la nota y la fecha de revisión a cada estudiante por correo electrónico, con un *clic* de ordenador. Realizada la revisión, las notas pasan al expediente oficial con otro *clic* de ordenador. El tiempo ahorrado así por el personal de administración y los profesores puede aplicarse a actividades alternativas socialmente más valiosas; por ejemplo, al trámite de la convalidación de estudios provocado por la emigración o al aprendizaje de los idiomas necesarios para desempeñar eficientemente las tareas ligadas con la movilidad internacional de los estudiantes.

La tarjeta de pago elegida por el Consorcio de Transportes de Asturias (CTA) es también un excelente ejemplo de tecnología que evita el despilfarro de tiempo, cuando se adopta como estándar y se disemina su uso entre operadores y usuarios. Sobre la eficiencia de estas elecciones, la necesidad de pensarlo bien y el riesgo de meter la pata para muchos años, es de lectura obligada el trabajo clásico de David (1985).

leerse en la prensa). Una parte del plus obtenido fuera procede del entorno en el que las empresas se localizan y que quedan capitalizadas en las diferencias de salarios monetarias interregionales. Las empresas locales deben indagar qué parte de ese salario obedece al entorno o a diferencias organizativas internas. Las primeras son de difícil réplica o emulación; las segundas sí y podrían reducir la brecha en productividad.

Para facilitar el retorno el sector público puede echar una mano. Partiendo de las condiciones actuales, para retener y atraer talento y capacidades productivas frente a otras regiones, las ciudades y las autoridades de la región pueden ofrecer un salario en especie, derivado de las ventajas no pecuniarias del entorno (medio ambiente, reducida congestión, infraestructura económica, social y cultural) que pueda compensar parcialmente los mayores salarios obtenidos en otras regiones, fruto de la mayor productividad asociada a la concentración espacial de la actividad. Todos los esfuerzos de las administraciones para aumentar la productividad y la eficiencia de la prestación de los servicios públicos, abaratando su coste, contribuirán a elevar el poder adquisitivo de los salarios y de las rentas locales.

El reciclaje liga con la necesidad de mantener altas las tasas de empleo de la población senior y adulta. La gestión de la edad se convertirá en una ventaja competitiva permanente de las empresas de la región, una asignatura que necesitarán comenzar a estudiar, porque ya no gozarán del mecanismo de ajuste de plantillas que aprovecha los salarios de los nuevos entrantes —mejor formados— frente a la salida de los trabaja-



dores con mayor antigüedad y más caros, externalizando el coste al sistema público de pensiones. El caballo de batalla del progreso es la reinversión de las organizaciones y en esta reinversión la experiencia de los trabajadores adultos se convierte en un activo productivo tangible en el cual las empresas pueden invertir, a través de los procesos de formación continua (Randstad, 2007, pp. 30-32).

Del retorno y del reciclaje con éxito se seguirá la retención de los hombres y mujeres en los puestos de trabajo existentes hoy o que emerjan en el mañana incierto. La capacidad para atraer a las empresas y a la región nuevos recursos humanos y para incorporar a la actividad productiva a quienes engrosan actualmente las bolsas de paro es uno de los mecanismos que conducirá el crecimiento de la renta per cápita en los próximos años. Veamos cómo y porqué, desde una perspectiva agregada.

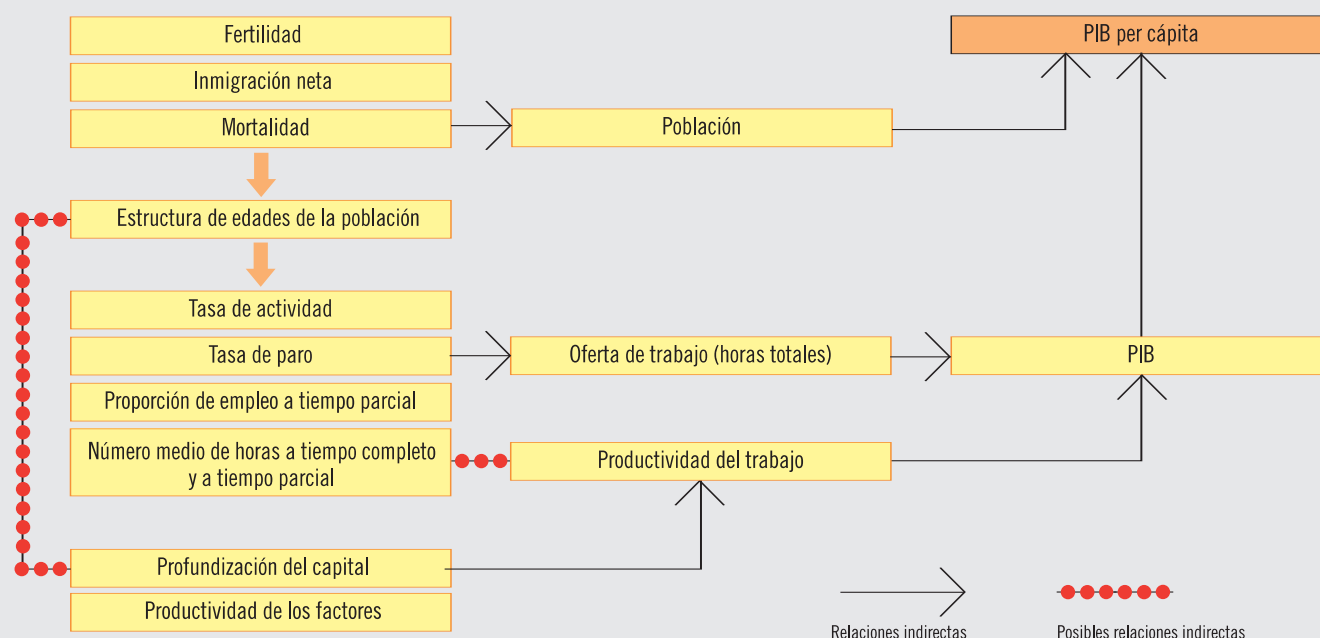
La población, la oferta de trabajo (madura) y el crecimiento regional

Una vez ofrecida una panorámica sobre la evolución de la población y de las posibles interpretaciones de esas tendencias, vamos a completar la perspectiva con una descripción final del impacto del envejecimiento en el mercado de trabajo sobre el crecimiento económico. La figura 1 ofrece un balance equilibrado de los mecanismos y vínculos existentes entre la población y el crecimiento de la renta por habitante; se trata de una perspectiva desde el lado de la oferta, que deja de lado los efectos del envejecimiento en la demanda —cambios en la composición del gasto y en la tasa de ahorro—.

puede tener una gran importancia a escala regional para la promoción de la actividad empresarial.

Un canal por el que circula el impacto del envejecimiento sobre el crecimiento económico procede de la madurez alcanzada por la población que nutre el mercado laboral de la región, y su evolución previsible en los próximos años⁷. A la luz de los resultados ofrecidos por el trabajo de Gómez y Hernández de Cos (2008, pp. 365-366) para una muestra de 52 países, existe una fase en la que la mezcla de las cohortes demográficas con y sin experiencia alcanza un nivel óptimo, que contribuye positivamente al crecimiento de la renta per cápita, pero que una vez rebasado, dicho efecto se torna negati-

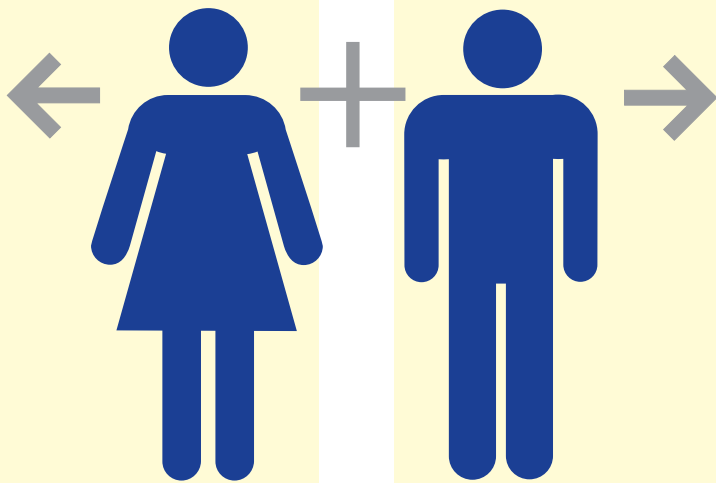
Fuente: Productivity Commission. Economic Implications Implications of an Ageing Australia. Australia Government. Canberra. 2005. p. 51



El crecimiento de la renta *per cápita* de la región depende de la contribución de tres grupos de población (las tres *p*'s): la población total (y el número de personas en edad de trabajar asociada a esta población); la tasa de actividad o de participación en el mercado de trabajo (así como el número de horas trabajadas al año); finalmente, la productividad del trabajo (o producción por hora trabajada).

7 La ratio de madurez del mercado de trabajo, una suerte de indicador de relevo generacional, viene dado por el cociente de las cohortes con experiencia (trabajadores *senior*) sobre las cohortes de mano de obra de jóvenes (en un sentido amplio) y que hemos ampliado en un año para favorecer la comparabilidad internacional:

$$\text{relevo}_{it} = \frac{\sum_{i=1}^{54} w_{it}}{\sum_{i=1}^{34} g_{it}}$$



reciclaje que promuevan la productividad de la fuerza de trabajo ocupada. De igual forma, una presencia tan baja de los jóvenes revela el potencial del mercado local de trabajo para **retener** a los jóvenes y para animar a políticas de **atracción** de grupos de reemplazo, por parte de las empresas y de las autoridades.

Conclusiones

Asturias envejece y su mercado laboral madura a una velocidad de vértigo. Se trata de un proceso conocido, una tendencia de fondo arrastrada desde hace décadas y que se ha hecho más notoria en el último lustro, como consecuencia de la llegada de emigrantes extranjeros, cuya distribución regio-

Evolución de la madurez del mercado de trabajo por CC AA, 2008-2018.
Ratio 35-54/15-34

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
España	1,061	1,098	1,143	1,192	1,242	1,291	1,338	1,378	1,412	1,438	1,456
Andalucía	0,976	1,010	1,050	1,094	1,140	1,186	1,232	1,273	1,311	1,342	1,368
Aragón	1,137	1,166	1,207	1,252	1,298	1,342	1,384	1,421	1,451	1,471	1,485
Asturias (Principado de)	1,227	1,279	1,339	1,404	1,472	1,541	1,608	1,670	1,724	1,766	1,802
Balears (Illes)	1,041	1,074	1,115	1,160	1,205	1,248	1,288	1,324	1,354	1,378	1,394
Canarias	1,050	1,095	1,145	1,196	1,246	1,295	1,340	1,379	1,412	1,439	1,459
Cantabria	1,137	1,178	1,229	1,286	1,347	1,410	1,472	1,530	1,579	1,621	1,652
Castilla y León	1,157	1,200	1,250	1,303	1,358	1,413	1,465	1,512	1,552	1,584	1,607
Castilla-La Mancha	1,015	1,041	1,076	1,116	1,159	1,202	1,244	1,282	1,318	1,347	1,371
Cataluña	1,083	1,120	1,168	1,219	1,268	1,314	1,355	1,387	1,410	1,425	1,429
Comunitat Valenciana	1,034	1,071	1,117	1,169	1,223	1,276	1,327	1,373	1,411	1,441	1,461
Extremadura	1,035	1,069	1,106	1,145	1,184	1,222	1,259	1,292	1,321	1,346	1,368
Galicia	1,091	1,137	1,191	1,251	1,316	1,385	1,454	1,520	1,581	1,632	1,678
Madrid (Comunidad de)	1,074	1,107	1,151	1,201	1,251	1,298	1,343	1,381	1,411	1,432	1,445
Murcia (Región de)	0,938	0,973	1,017	1,065	1,114	1,164	1,213	1,258	1,298	1,327	1,349
Navarra (Com.Foral de)	1,160	1,196	1,241	1,291	1,339	1,383	1,423	1,457	1,483	1,496	1,502
País Vasco	1,259	1,315	1,376	1,440	1,502	1,559	1,607	1,643	1,667	1,678	1,676
Rioja (La)	1,102	1,140	1,188	1,241	1,294	1,346	1,393	1,433	1,465	1,487	1,499
Ceuta	0,981	1,014	1,047	1,078	1,110	1,139	1,163	1,178	1,191	1,195	1,194
Melilla	0,960	0,991	1,020	1,045	1,069	1,086	1,100	1,112	1,117	1,119	1,117

Fuente: elaborado con los datos de las Proyecciones de la población de España a corto plazo, Instituto Nacional de Estadística, enero de 2009, Madrid.

vo; ese valor crítico fue superado en el año 2008 por la **región** y crecerá de forma muy rápida a lo largo de la década próxima (cuadro 3). Asturias contará en el año 2018 con una proporción de 1,8 trabajadores **senior** por cada **joven** en edad de trabajar (15 a 34 años). Un peso tan importante de la población con experiencia sobre la población en edad de trabajar (y ocupada) será un rasgo diferencial del mercado regional de trabajo en el contexto español (cuadro 3), y viene a subrayar de nuevo la atención especial y la necesidad de potenciar los mecanismos de

nal ha sido muy desigual a lo largo del territorio nacional.

Este artículo ha precisado en qué grupo de edad cabrá encontrarse el mayor problema de reemplazo generacional para el desempeño de puestos de trabajo en Asturias. Desde el año 2015, la cohorte de población comprendida entre 25-34 años contará con un nivel de población inferior al número de ocupados demandado en el año 2007. En el año 2018, las personas disponibles para esa cohorte de edad se habrán reducido en

Proyecciones de la población de España a corto plazo 2008-2018												Cuadro 1
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Var.% 08-18
Total Nacional	45.283.259	45.865.739	46.256.321	46.597.205	46.949.658	47.306.910	47.664.942	48.021.708	48.376.831	48.730.587	49.084.332	8,4
Menores de 16	7.055.787	7.190.917	7.303.487	7.411.867	7.522.556	7.630.176	7.732.165	7.822.551	7.894.148	7.944.238	7.976.747	13,1
De 16 a 19 años	1.849.027	1.838.302	1.817.003	1.792.860	1.772.223	1.759.312	1.754.048	1.760.365	1.783.325	1.822.097	1.871.921	1,2
De 20 a 24 años	2.785.246	2.728.287	2.654.915	2.590.361	2.540.039	2.498.773	2.465.970	2.440.727	2.419.433	2.405.221	2.400.217	-13,8
De 25 a 34 años	7.688.535	7.643.921	7.503.199	7.318.611	7.117.837	6.912.302	6.707.841	6.514.022	6.339.459	6.189.965	6.064.057	-21,1
De 35 a 44 años	7.436.131	7.588.606	7.712.151	7.824.667	7.937.272	8.042.434	8.128.864	8.188.608	8.219.599	8.214.666	8.172.466	9,9
De 45 a 54 años	6.106.945	6.294.902	6.467.364	6.633.617	6.791.622	6.934.899	7.069.483	7.198.255	7.325.520	7.452.175	7.575.979	24,1
De 55 a 64 años	4.841.280	4.937.212	5.022.428	5.107.767	5.200.976	5.308.890	5.439.168	5.582.002	5.728.614	5.888.148	6.060.657	25,2
De 65 y más	7.520.308	7.643.592	7.775.774	7.917.455	8.067.133	8.220.124	8.367.403	8.515.178	8.666.733	8.814.077	8.962.288	19,2
Proyecciones de la población de Asturias a corto plazo 2008-2018												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Var.% 08-18
Población total	1.059.136	1.059.126	1.057.372	1.055.639	1.054.241	1.052.809	1.051.163	1.049.223	1.046.987	1.044.453	1.041.637	-1,7
Menores de 16	115.838	116.975	117.930	118.937	120.017	120.982	121.780	122.275	122.402	122.028	121.024	4,5
De 16 a 19 años	34.076	32.878	31.844	30.953	30.206	29.662	29.302	29.240	29.491	30.053	31.045	-8,9
De 20 a 24 años	56.786	53.767	50.746	48.037	45.767	43.908	42.432	41.246	40.250	39.508	38.983	-31,4
De 25 a 34 años	163.931	159.881	154.490	148.510	142.083	135.435	128.716	122.204	116.167	110.680	105.771	-35,5
De 35 a 44 años	160.830	162.417	164.066	165.891	167.943	169.839	171.189	171.632	171.039	169.368	166.566	3,6
De 45 a 54 años	161.291	162.533	163.155	163.481	163.506	163.196	162.766	162.581	162.731	163.227	164.093	1,7
De 55 a 64 años	136.725	139.551	142.000	144.164	146.182	148.181	150.405	152.617	154.491	156.267	157.927	15,5
De 65 y más	229.659	231.124	233.141	235.666	238.537	241.606	244.573	247.428	250.416	253.322	256.228	11,6
Fuente: Proyecciones de la población de España a corto plazo, Instituto Nacional de Estadística, enero de 2009, Madrid.												

Proyecciones de la población de España a corto plazo 2008-2018, en relación con la actividad												Cuadro 1 (bis)
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Var.% 08-18
Total Nacional	45.283.259	45.865.739	46.256.321	46.597.205	46.949.658	47.306.910	47.664.942	48.021.708	48.376.831	48.730.587	49.084.332	8,4
Pob. 16 y más años	38.227.472	38.674.822	38.952.834	39.185.338	39.427.102	39.676.734	39.932.777	40.199.157	40.482.683	40.786.349	41.107.585	7,5
Pob. 16-64	30.707.164	31.031.230	31.177.060	31.267.883	31.359.969	31.456.610	31.565.374	31.683.979	31.815.950	31.972.272	32.145.297	4,7
Pob. 35-54	13.543.076	13.883.508	14.179.515	14.458.284	14.728.894	14.977.333	15.198.347	15.386.863	15.545.119	15.666.841	15.748.445	16,3
Pob. 16-34	12.322.808	12.210.510	11.975.117	11.701.832	11.430.099	11.170.387	10.927.859	10.715.114	10.542.217	10.417.283	10.336.195	-16,1
De 0 a 15 años	7.055.787	7.190.917	7.303.487	7.411.867	7.522.556	7.630.176	7.732.165	7.822.551	7.894.148	7.944.238	7.976.747	13,1
De 55 a 64 años	4.841.280	4.937.212	5.022.428	5.107.767	5.200.976	5.308.890	5.439.168	5.582.002	5.728.614	5.888.148	6.060.657	25,2
De 65 y más años	7.520.308	7.643.592	7.775.774	7.917.455	8.067.133	8.220.124	8.367.403	8.515.178	8.666.733	8.814.077	8.962.288	19,2
Proyecciones de la población de Asturias a corto plazo 2008-2018, en relación con la actividad												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Var.% 08-18
Asturias	1.059.136	1.059.126	1.057.372	1.055.639	1.054.241	1.052.809	1.051.163	1.049.223	1.046.987	1.044.453	1.041.637	-1,7
Pob. 16 y más años	943.298	942.151	939.442	936.702	934.224	931.827	929.383	926.948	924.585	922.425	920.613	-2,4
Pob. 16-64	713.639	711.027	706.301	701.036	695.687	690.221	684.810	679.520	674.169	669.103	664.385	-6,9
Pob. 35-54	322.121	324.950	327.221	329.372	331.449	333.035	333.955	334.213	333.770	332.595	330.659	2,7
Pob. 16-34	254.793	246.526	237.080	227.500	218.056	209.005	200.450	192.690	185.908	180.241	175.799	-31,0
De 0 a 15 años	115.838	116.975	117.930	118.937	120.017	120.982	121.780	122.275	122.402	122.028	121.024	4,5
De 55 a 64 años	136.725	139.551	142.000	144.164	146.182	148.181	150.405	152.617	154.491	156.267	157.927	15,5
De 65 y más años	229.659	231.124	233.141	235.666	238.537	241.606	244.573	247.428	250.416	253.322	256.228	11,6
Fuente: Proyecciones de la población de España a corto plazo, Instituto Nacional de Estadística, enero de 2009, Madrid.												

58 mil personas, un 35,5% menos que el nivel existente en 2008. La evolución declinante de este grupo en la oferta potencial de población puede ser compensada por el aumento del grupo de población *senior* (35-54 años), y demandará aprovechar todo el margen de mejora que permiten en la actualidad las bajas tasas de actividad de la región en los grupos de edad más avanzados y en la participación de la mujer en el mercado de trabajo regional. Al menos en los próximos diez años esta puede ser la vía de solución para paliar el problema; la siguiente década estará críticamente condicionada por el éxito de los programas diseñados hoy para atraer nueva gente a la región en un mercado de trabajo de dimensión nacional e internacional.

La fuerza de las tendencias demográficas enunciadas es una invitación a reconocerlas y a adaptarse a su presencia, cogiendo el toro por los cuernos sin necesidad de sembrar alarmas innecesarias. La ventaja de su lentitud favorece la transición y permite estimular los aspectos positivos y mitigar los aspectos negativos, si tiene lugar una acción colectiva inteligente por parte de las empresas y de los poderes públicos. Una sociedad más madura es una sociedad que cabalga sobre el equilibrio de su experiencia y de su capacidad para eliminar críticamente las rutinas y clichés que no funcionan, sustituyéndolos por nuevas ideas y formas de producir contrastadas, al mismo tiempo que conserva con sabiduría las buenas ideas y rutinas surgidas de su propio entor-

no. En este contexto, la edad no es un problema, es un activo y ese activo hay que combinarlo atrayendo hacia la región, con paciencia y perseverancia, a jóvenes audaces e intrépidos que sepan aprovechar los recursos que ofrece la región para sacar adelante sus proyectos empresariales, profesionales y familiares.

Referencias bibliográficas

Argandoña, Antonio (1999): “La reforma laboral pendiente: visión económica”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nº 1 y 2, pp. 535-548.

Beaudry, Paul (2005): “Explorations in medium-run macroeconomics”, *Canadian Journal of Economics*, vol. 38, nº 4, noviembre, pp. 1136-1159.

Cedefop (2008): “¿Seguirán necesitándome cuando tenga 64 años?: La formación y el cambio demográfico”, *Nota informativa*, noviembre de 2008.

David, Paul A. (1985): “Clio y la economía del QWERTY”, *RAE Revista Asturiana de Economía*, nº 37, septiembre-diciembre, 2006, pp. 23-31 (www.revistaasturianadeeconomia.org).

Freeman, Richard B. (2006): “Is a great labor shortage coming? Replacement demand in the global economy”, NBER Working Paper, nº 12541, Cambridge.

Gómez, Rafael y Hernández de Cos, Pablo (2008): “Does population ageing promote faster economic growth?”, *Review of Income and Wealth*, vol. 44, nº 3, septiembre, pp. 350-372.

Le Bras, Hervé (2008): *The Nature of Demography*, Princeton University Press, Nueva Jersey.

Instituto Nacional de Estadística (2009a): *Proyecciones demográficas a corto plazo 2009-2018*, 23 de enero, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (2009b): *Estimaciones de la población actual, 2002-2009*, 6 de febrero, Madrid.

Productivity Commission (2005): *Economic Implications of an Ageing Australia*, Australian Government, Research Report, Canberra.

Randstad (2007): *Gestionar la edad en la sociedad del conocimiento*, noviembre, VIII Informe Randstad, Instituto de Estudios Laborales, Esade.



La ocupación de las mujeres asturianas. Un análisis generacional de las historias laborales¹

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca)
Begoña Cueto (Universidad de Oviedo)

En este artículo se lleva a cabo un análisis de los patrones temporales de las vidas laborales de mujeres y hombres, aplicando el método de cohortes ficticias a los datos de la Encuesta de Población Activa. Los resultados muestran que las generaciones de mujeres nacidas antes de 1950 tienen trayectorias laborales con relativamente poca ocupación respecto a los hombres de las mismas generaciones. En cambio, las generaciones posteriores muestran una ocupación más alta y con menos salidas prolongadas del mercado de trabajo. El nivel de estudios es el elemento clave para explicar las diferencias en las trayectorias de ocupación de las mujeres. Así, las historias de ocupación de las mujeres jóvenes con estudios universitarios son muy similares a las de los hombres de su misma generación (aunque aún existe una diferencia de aproximadamente diez puntos porcentuales).

Introducción

El objetivo de este artículo es el análisis de las historias laborales de las mujeres asturianas (por grupos de edad y niveles de estudio), centrándonos en la evolución de la tasa de ocupación a lo largo de la vida.

Este estudio a lo largo de la vida parte de la idea de que la edad siempre es crucial para entender los comportamientos laborales de los individuos y que, además, en el caso de las mujeres, es esencial para delimitar dos grandes grupos con historias laborales muy diferentes. Así, tendríamos a las mujeres por debajo de 35-40 años con elevados niveles



de formación y alta participación laboral y mujeres por encima de dichas edades que, en promedio, tienen niveles de instrucción más bajos y una relación mucho más laxa con el mercado laboral². Por tanto, las habituales bajas tasas agregadas femeninas de actividad y ocupación son en gran medida la media de dos situaciones muy diferentes: unas mujeres más jóvenes semejantes a los varones de su misma edad y unas mujeres de más edad con una vinculación con el mercado de trabajo más débil que la de los hombres. Como muestra, basta señalar las tasas de ocupación correspondientes al año 2007 que se sitúan en un 43,6 por ciento para las mujeres y en un 64,9 por ciento para los hombres en el conjunto de España. En cambio, esta brecha de más de veinte puntos se reduce a once para los menores de 25 años (48,5 por ciento frente al 37 por ciento). En el caso de Asturias, las tasas son más bajas tanto para hombres como para mujeres (55,7 por ciento para los primeros y 37,7 por ciento para las segundas), situándose la distancia entre sexos en cifras similares (once puntos para las menores de 25 años y casi veinte para el total).

¹ Este artículo sintetiza parte del estudio sobre Mujer y mercado de trabajo en Asturias encargado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias al profesor Miguel Ángel Malo, de la Universidad de Salamanca, realizado en colaboración con la profesora Begoña Cueto, de la Universidad de Oviedo.

² La aportación inicial en España sobre la importancia clave de tal diferenciación por grupos de edad se debe a L. Garrido, Las dos biografías de la mujer en España, Instituto de la Mujer, Madrid, 1992.

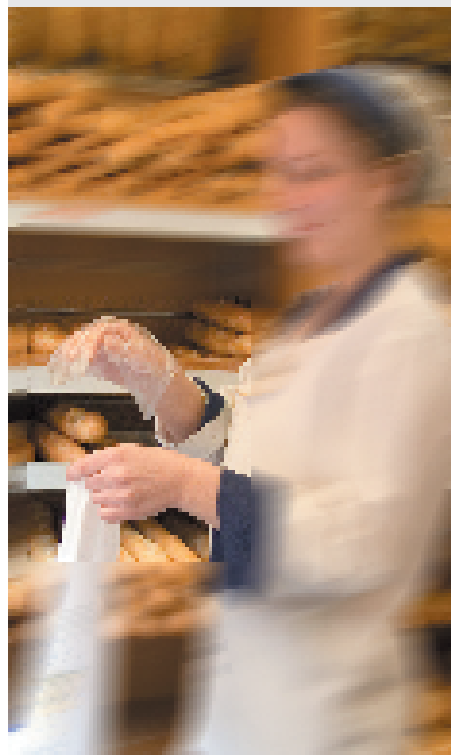
que tradicionalmente hicieron los padres en el capital humano explotable en el mercado de trabajo y en el trabajo doméstico no remunerado en sus hijos e hijas, un menor rendimiento salarial para las mujeres de muchas características o la discriminación salarial que hacen menos atractivo el trabajo remunerado.

Los anteriores factores dan lugar a una vida laboral tal que, tras la salida del sistema educativo, muchas mujeres experimentan entradas y salidas prolongadas del mercado de trabajo. Algunas de ellas tienen un patrón de comportamiento que consiste en una salida del mercado de trabajo durante la etapa reproductiva y una entrada bastante posterior (en torno a unos diez o quince años más tarde) mientras que otras saldrían en esa etapa para no volver nunca al mercado de trabajo. En general, se aprecia que para el conjunto de las mujeres no apa-

Claves de la historia laboral: el género

Las diferencias en las tasas de ocupación (y de actividad) de hombres y mujeres son bien conocidas. Los varones tienen tasas sustancialmente más elevadas y para el periodo de edad laboral (entre los 16 y los 64 años) casi se puede decir que no hay realmente elección entre trabajar y no trabajar, puesto que el camino absolutamente mayoritario, una vez terminados los estudios, es la integración en el mercado de trabajo. Esta forma de participación a lo largo del ciclo vital en el mercado laboral hace que la evolución temporal de su oferta de trabajo tenga una forma cóncava hacia abajo, a modo de U invertida con una ancha meseta en las edades centrales de la vida. Tras finalizar el periodo de estudios, acceden más o menos rápidamente al mercado de trabajo y a lo largo de las edades centrales de la vida permanecen de manera casi exclusiva dentro del mercado laboral (salvo situaciones más o menos esporádicas de enfermedad o desempleo, o situaciones permanentes de discapacidad). Finalmente, conforme se acerca la edad de jubilación, van saliendo del mercado de trabajo.

En cambio, tradicionalmente, las mujeres no respondían a este patrón. Existe toda una serie de factores que han contribuido a una menor tasa de ocupación de las mujeres (tanto en promedio como a lo largo de su ciclo vital). Entre ellos, cabe citar la desigual división sexual del trabajo doméstico, los roles sociales diferenciados por sexo en el cuidado de los hijos, la distinta inversión



rece con claridad esa forma de U invertida de la que hablábamos antes, sino que tendría una especie de joroba en la primera fase (grosso modo de los 20 a los 30 años) para decrecer y estabilizarse en torno a los 40 y después ir cayendo de forma paulatina hacia la jubilación.

No obstante, esta forma esconde una gran diversidad por generaciones que hace que el concepto de “mujer media” sea no sólo poco útil sino incluso engañoso. En realidad, esta media se debería a dos tipos de vida laboral bien diferenciados entre sí. Por un lado, tendríamos la historia laboral de las generaciones de mujeres mayores que responden a esta historia típica descrita, siempre con tasas de ocupación sustancialmente más bajas que las de los varones a cualquier edad. Por otro lado estaría la carrera laboral de las generaciones de mujeres jóvenes, que ya no suele seguir el anterior patrón tradicional en general y que es mucho más parecida a la de los hombres y, en caso de que hubiera un abandono inicial del mercado de trabajo (que se produce con una frecuencia cada vez menor) su duración no sería larga (en torno a tres años). En este sentido, ha habido un cambio secular en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que ha consistido en un aumento sin precedentes de la tasa de actividad femenina en torno a los años sesenta del siglo XX (en España algo más tarde). Estos dos perfiles de participación en el mercado de trabajo es lo que se conoce como las dos biografías de la mujer.

Claves de la historia laboral: La edad y la generación

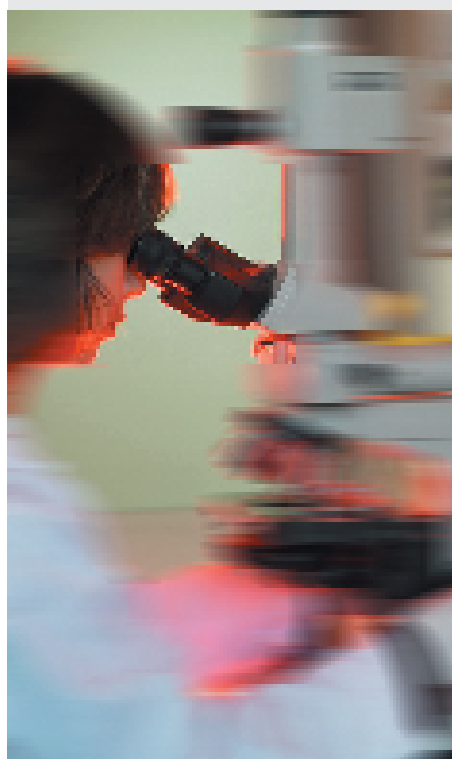
La edad podemos verla desde un punto de vista individual y desde un punto de vista social. Desde el primer punto de vista, la edad no es más que la acumulación de tiempo natural desde el momento del nacimiento. Esa acumulación de tiempo permite la realización de actividades y la consecución de inversiones (como la participación en el proceso educativo) y su efecto más directo y obvio desde un punto de vista individual es que existen edades mínimas y máximas establecidas legalmente para poder trabajar. No obstante, además, hay acontecimientos cruciales en la biografía individual (como la emancipación del hogar de los padres, el emparejamiento y tener hijos) que suceden de forma mayoritaria en periodos relativamente cortos de tiempo (en comparación con la duración total de la vida) y que son a la vez causa y consecuencia potenciales de la participación en el mercado de trabajo.

El punto de vista social de la edad consiste en que cada persona pertenece a una cierta generación; es decir, la edad también nos proporciona el marco histórico de lo que afecta (positiva o negativamente) a la vez a todo un conjunto de personas que podemos considerar semejantes en muchas de sus características por el mero hecho de haber nacido en un determinado periodo de tiempo. Esta pertenencia a una cierta generación da lugar a una cierta homogeneidad de las carreras laborales (por sexo y nivel de estudios).

Claves de la historia laboral: Los niveles de estudio

Los patrones temporales de ocupación en el mercado de trabajo (tanto de hombres como de mujeres) se ven claramente afectados por el nivel de estudios. De hecho, es harto conocido que a medida que aumenta el nivel educativo de las personas también crecen las tasas de ocupación.

El nivel educativo de una persona puede afectar de manera crucial a los empleos que puede tener a lo largo de la vida por varias razones. En primer lugar, el seguimiento de los estudios más allá de sus niveles obligatorios supone una competencia con el tiempo que podría dedicarse a trabajar, lo cual



dará lugar a un retraso mayor en la entrada en el mercado de trabajo cuanto más largos sean los niveles de estudios que se pretenden alcanzar. En segundo lugar, viendo el proceso educativo como una inversión (en capital humano) ese coste de oportunidad asumido en los estudios “largos” tiene detrás en gran medida la expectativa de que al salir al mercado de trabajo se conseguirán empleos con mayores salarios que en ausencia de dicha inversión. Cuando efectivamente se llega a esos empleos con salarios superiores, el abandono del mercado de trabajo tendría un mayor coste de oportunidad. Esto genera incentivos en los individuos para permanecer en el mercado de trabajo por más tiempo y para retrasar más la salida definitiva del mercado de trabajo.

Estos efectos del nivel de estudios son especialmente relevantes en el caso de las mujeres. Aquellas con estudios universitarios (e incluso con educación secundaria post-obligatoria) tienen una relación mucho más estrecha y duradera con el mercado de trabajo y el abandono del mercado de trabajo e incluso las salidas prolongadas del empleo por razones familiares son infrecuentes de manera que muestran un perfil temporal de su ocupación muy similar al del conjunto de los varones (es decir, con forma de U invertida con una ancha meseta en el centro de la vida laboral). Conforme baja el nivel de estudios de las mujeres, las entradas y salidas se van haciendo más frecuentes y para las que están en los niveles más bajos de estudios, incluso para las generaciones más jóvenes, existe un patrón que recordaría más al de las mujeres de generaciones del pasado que a sus respectivas coetáneas con mayor nivel de estudios.

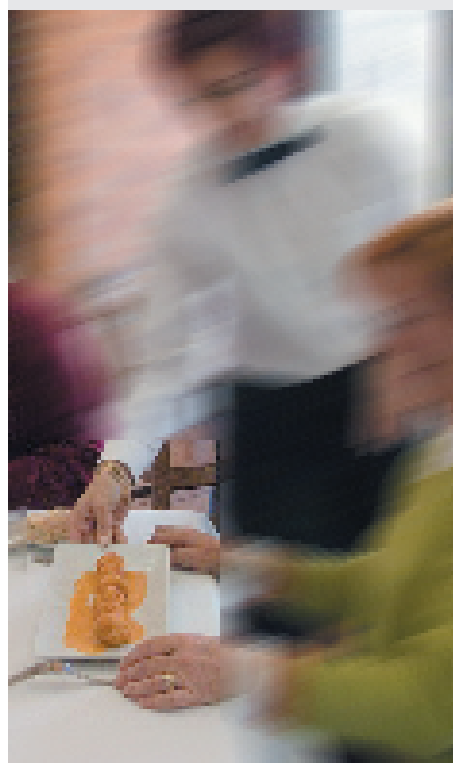
número lo suficientemente grande de ediciones de la EPA se pueden reconstruir las historias de ocupación de diferentes generaciones, sin más limitación que las impuestas por el número mínimo de encuestas que permiten una representación fiable de la realidad. Esto supondrá que en determinados análisis referidos a Asturias reduzcamos el número de generaciones para poder tener un número suficiente de entrevistados⁴.

Para nuestro análisis hemos utilizado los datos individuales de todas las EPAs desde el tercer trimestre de 1976 hasta el cuarto de 2007, lo cual significa que cubrimos parte de las vidas desde las generaciones nacidas en 1911-1915 hasta las generaciones de 1986-1990. Aunque el periodo

El método de cohortes ficticias

Para analizar los distintos patrones temporales de las vidas laborales por sexo y por nivel de estudios para cada generación de nacimiento utilizamos el método de cohortes ficticias con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)³.

La EPA es una encuesta que se realiza trimestralmente y que recopila información sobre la relación con la actividad de la población española. La encuesta se realiza de manera que es representativa de la situación de la población española en cada momento del tiempo. Esto significa que podemos tomar un conjunto de individuos nacidos en un mismo momento del tiempo (es decir, una generación, una cohorte) y seguirlo a lo largo del tiempo aunque los entrevistados vayan cambiando con el paso del tiempo en la encuesta. Dicho con un ejemplo, las personas que en un cierto año son entrevistadas y tienen entonces de 25 a 30 años de edad, no son exactamente los mismos que un año más tarde son entrevistados y tienen de 26 a 31 años. Ahora bien, como la encuesta está construida para que en cada momento sea representativa de la población sí que son estadísticamente equivalentes aunque no sean exactamente los mismos individuos. Por tanto, utilizando un



⁴ Hay que precisar que, para que este método realmente suponga el seguimiento de la misma cohorte de la población a lo largo del tiempo, hay que garantizar que la composición de la población en la base de datos utilizada (aquí la EPA) no cambia de manera drástica. Este supuesto no se cumple especialmente desde el año 2000 en adelante, debido al cambio habido en la población por el volumen de entrada de inmigrantes extranjeros. Para poder aplicar de manera coherente el método de las cohortes ficticias hemos limitado en todo momento nuestro análisis al seguimiento de los españoles nacidos en España, lo cual garantiza que efectivamente estaríamos siguiendo a la misma población a lo largo del tiempo. Agradecemos a Luis Garrido sus sugerencias sobre esta cuestión. En cuanto a Asturias, usamos la población residente en Asturias en cada momento. Se procede así porque si, de manera alternativa, se tuviera en cuenta a la población nacida en Asturias podríamos estar uniendo a personas que están de hecho en distintas partes de España y por tanto aunque obtendríamos una imagen de las historias laborales de asturianos y asturianas no tendríamos necesariamente una imagen de lo que ha ocurrido y ocurre en Asturias.

³ Seguimos en esta cuestión la metodología propuesta por Luis Garrido. Véase L. Garrido y E. Chuliá, *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*, Consejo Económico y Social, 2005, Madrid. En especial, el capítulo cuarto donde se explica el método de las cohortes ficticias y su aplicación a los datos de la EPA. Dicho autor ya había utilizado esta metodología con la EPA anteriormente en L. Garrido y F.J. Mato, "Dinámica de la formación laboral reglada en Asturias respecto a España", *Papeles de Economía Española. Economía de las Comunidades Autónomas*, nº 20, 2003, págs. 336-351.

cubierto por las EPAs explotadas en el análisis abarca 30 años no es suficiente para cubrir la vida laboral completa de todas las generaciones observadas y por ello veremos que las líneas que representan a cada generación rara vez cubren prácticamente todo el abanico de edades que aparece en el eje horizontal de los gráficos. Todos los gráficos tienen la misma estructura, de manera que las líneas representarán la tasa de ocupación (medida en el eje vertical) que alcanza una generación para una determinada edad (que estará representada en el eje horizontal). Así se puede seguir como evoluciona la tasa de ocupación de cada generación para cada una de las edades.

Las tasas de ocupación de las mujeres

El Gráfico 1 recoge la evolución de la tasa de ocupación de las mujeres en España por generaciones. Para cada generación vemos qué tasa de ocupación ha ido teniendo a lo largo de su vida. Este gráfico nos muestra con claridad las ya mencionadas dos biografías de la mujer en España. Por un lado, tenemos un conjunto de generaciones de mujeres mayores (las nacidas hasta 1941) con bajas tasas de ocupación, que en sus niveles máximos en las edades centrales de la vida no superan el 30 por ciento. Se trata de unas generaciones en las que las mujeres mantenían una relación mucho más débil con el mercado de trabajo, tanto en la entrada como en la eventual re-entrada a edades elevadas tras la finalización de la etapa reproductiva.

En el otro extremo, tenemos las generaciones de mujeres jóvenes (las nacidas a partir de 1961), que comienzan con tasas de ocupación muy bajas (están estudiando a esas

edades tempranas), para luego ascender rápidamente hacia valores que superan el 70 por ciento para las generaciones de 1976 y 1981 (cifra que se alcanza entre los 25 y los 30 años aproximadamente). Se trata, pues, de un patrón que se diferencia del que tuvieron las mujeres mayores a que nos referíamos en el párrafo anterior y que se parece bastante al patrón masculino que ya hemos comentado en general (y que veremos más adelante en el Gráfico 3).

Es interesante apreciar que hay tres generaciones que podríamos denominar de transición, que son las de 1946, 1951 y 1956. Estas tienen tasas de ocupación en los años centrales de la vida mucho más elevadas que las generaciones de mujeres mayores, pero se aprecia un claro patrón de entrada cuando son jóvenes, abandono posterior en las edades habituales de formación de familias y una re-entrada posterior. No obstante, también se ve que el bache generado por la salida y posterior re-entrada se va haciendo progresivamente menor de una generación a otra. De hecho en la primera generación del grupo que hemos llamado de jóvenes (la generación de 1961) se puede apreciar aún ese bache entre los 25 y los 30 años, que deja de existir para la siguiente generación de 1966.

En resumen, el cambio de forma en las trayectorias de ocupación de las mujeres es como si las líneas de las historias de ocupación hubieran girado sobre un punto que está aproximadamente en una tasa de ocupación del 40 por ciento y en torno a los 22 ó 23 años.

Para las mujeres asturianas podemos observar una historia semejante a la del



conjunto de España, aunque se aprecian formas menos suaves debido a que el número de entrevistas utilizado es bastante menor (Gráfico 2). No obstante, también se aprecian diferencias relevantes. Las particularidades de la trayectoria laboral de las mujeres asturianas consisten en que parecen tener más ocupación al final de la vida laboral y algo menos al principio y en que la

transición entre las dos biografías no se distingue con la misma claridad que para el conjunto de España. Esto hace que todas las generaciones de asturianas sean más parecidas entre sí (en tasas de ocupación) que las españolas. Esto recoge un patrón de participación laboral de las mujeres asturianas tradicionalmente más elevado que para el conjunto del país. En cuanto al bache típico de ocupación de las mujeres en los años de formación de familias, se observa su existencia hasta una generación posterior (la de 1966) que en el conjunto de España (la de 1961). Por otra parte, el máximo de la tasa de ocupación observado para las generaciones más jóvenes está en Asturias por debajo del 70 por ciento (mientras que en el conjunto de España estaba ligeramente por encima) y las tasas de ocupación por debajo de 20 años para las generaciones más jóvenes de asturianas están claramente por debajo de las observadas para las equivalentes del conjunto de España.

A efectos de comparación, en el Gráfico 3 se muestra la tasa de ocupación de los hombres en España y en el Gráfico 4 la correspondiente a Asturias. Ambos gráficos responden al perfil de ocupación típicamente masculino ya descrito, rondando la tasa de ocupación en la fase central de la vida laboral el 90 por ciento. En el caso de Asturias, se aprecia que la parte alta de la meseta es más corta y las tasas de ocupación comienzan a descender antes, aproximadamente desde los 45 años. Los hechos históricos conocidos de la reconversión industrial afectaron de manera muy importante a los hombres de las generaciones de 1926 a 1951, apreciándose un descenso todavía más claro para ellos. Las generaciones más viejas no podemos observarlas en ese periodo del ciclo vital, pero las observaciones posteriores del final de su vida laboral muestran tasas de ocupación claramente más altas de los 50 a los 65 años que las mencionadas generaciones de hombres afectadas por la reconversión industrial para esas mismas edades.

También el acortamiento de la fase de meseta se debe a que las tasas de ocupaciones a edades tempranas en Asturias son algo más reducidas que para el conjunto de España⁵.

⁵ Se ha comprobado (véanse gráficos 14 al 17), que esto se debe a mayores tasas de enrolamiento en los estudios de las generaciones más jóvenes.

Tasa de ocupación de las mujeres en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

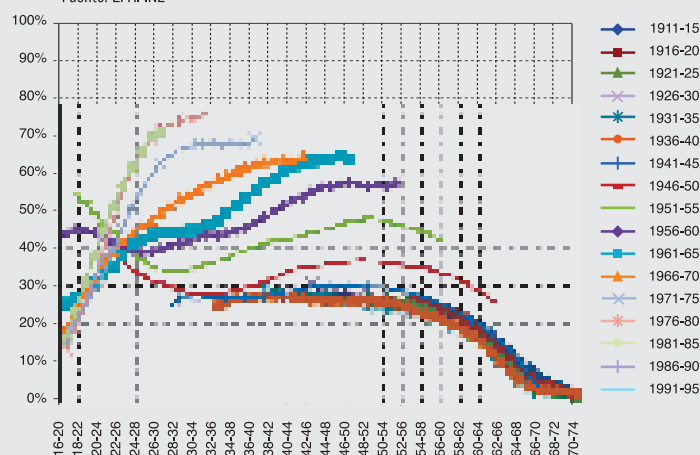


Gráfico 1

Tasa de ocupación de las mujeres en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

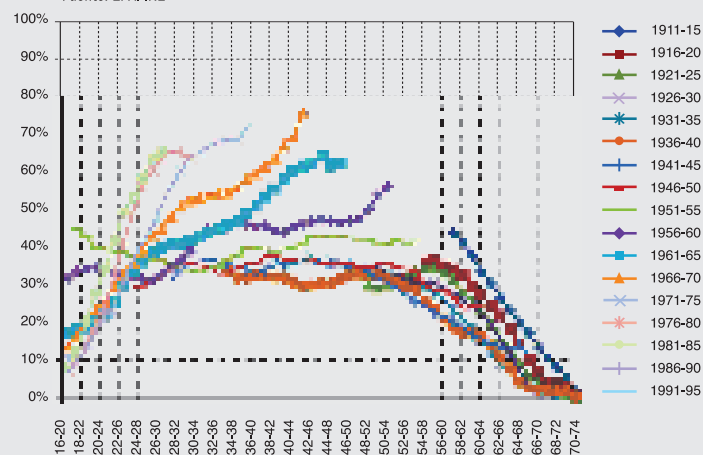


Gráfico 2

Tasa de ocupación de los hombres en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

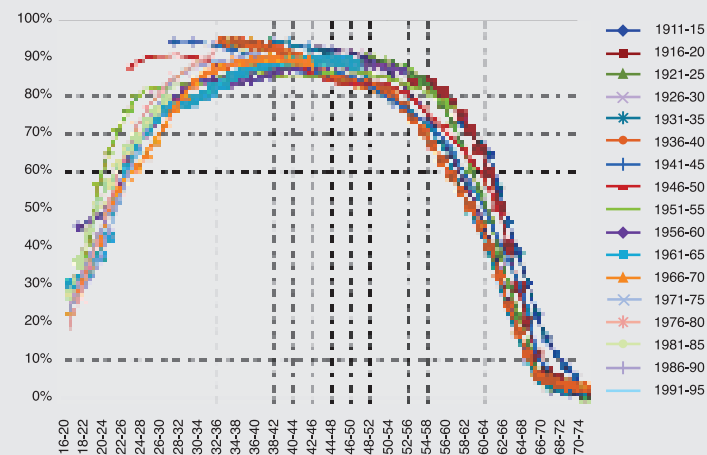


Gráfico 3

Tasa de ocupación de los hombres en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

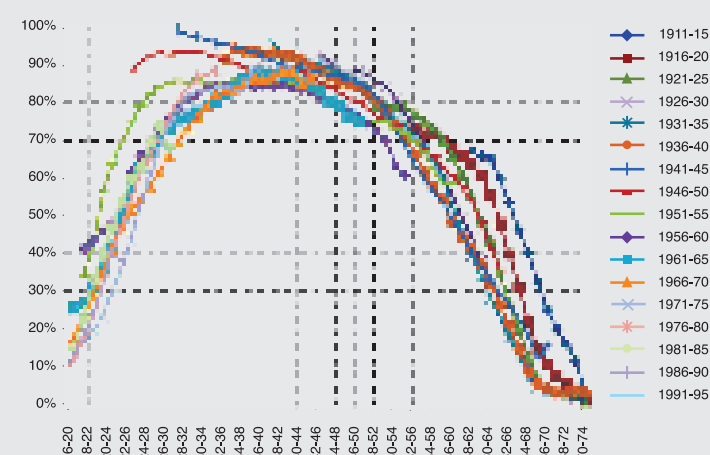


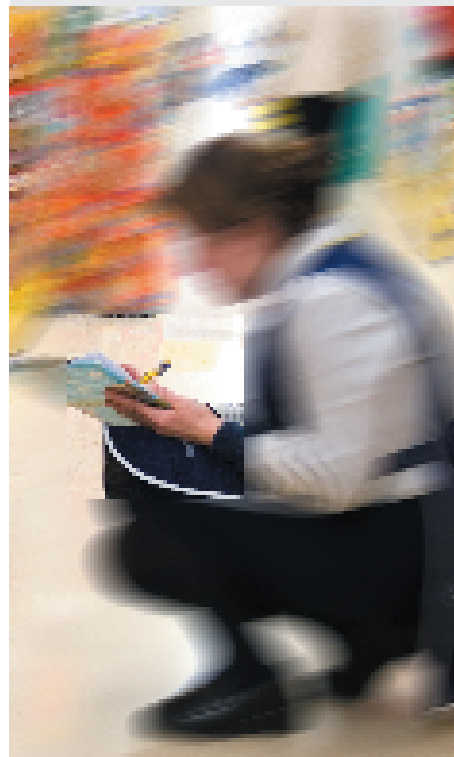
Gráfico 4

Las mujeres, tanto españolas como asturianas, con estudios primarios, Educación General Básica (EGB) o Educación Secundaria Obligatoria (ESO) se muestran en el Gráfico 7 y el Gráfico 8, respectivamente. Ambos parecerían una imagen de los correspondientes a todas las mujeres, pero desplazados hacia abajo para las generaciones de 1951 en adelante, es decir, con menores tasas de ocupación para todas las edades de las mencionadas generaciones (en torno a 10 puntos porcentuales menos de ocupación). Este desplazamiento puede relacionarse con la distribución de las mujeres según nivel de estudios por generaciones: las generaciones de mujeres anteriores a 1951 (españolas y asturianas) contienen muy pocas mujeres con estudios superiores

Las tasas de ocupación según el nivel de estudios

Comenzando por las españolas analfabetas y sin estudios (Gráfico 5) se aprecia para todas las generaciones, incluidas las más jóvenes, un patrón temporal que se parece al de las mujeres de generaciones mayores, lo que podríamos llamar el patrón tradicional. De hecho, podría trazarse una especie de curva resumen que mostraría tras una temprana incorporación de en torno a un 20 por ciento de tasa de ocupación, el posterior descenso en las edades de fertilidad y formación de familias, con un ligero repunte tras dicho periodo, para pasar finalmente a unas etapas de caída paulatina de la tasa de ocupación hasta las edades habituales de jubilación.

Las asturianas se han agrupado en la mitad de generaciones porque el tamaño muestral era demasiado reducido como para ofrecer información fiable una vez que se desagrega por niveles de estudio. El Gráfico 6 muestra aparentemente una mayor diversidad, que está relacionada en parte con el menor tamaño de la muestra. No obstante, sí que se puede ver una mayor tasa de ocupación en promedio a lo largo de todo el ciclo vital para las mujeres asturianas analfabetas y sin estudios. El bache en la tasa de ocupación durante el periodo típico de formación de las familias también se observa, aunque no con total claridad. En definitiva, el cuadro es cualitativamente semejante al de sus correspondientes del conjunto de España, aunque con mayores tasas de ocupación, en especial para las mujeres de generaciones de más edad.



a los obligatorios, por lo que la imagen del total es casi la proporcionada por las mujeres que tienen estudios primarios, EGB o ESO, mientras que esto no es así para las generaciones posteriores, dentro de las cuales hay relativamente (sobre todo en las más jóvenes) más mujeres con niveles de estudio más elevados que suelen tener tasas de ocupación más altas.

Atendiendo a las mujeres del conjunto de España con Formación Profesional (Gráfico 9), las generaciones de mujeres de más edad contienen muy pocos casos (por el reducido número de mujeres que en aquellos momentos cursaban este tipo de estudios) y muestran fuertes oscilaciones que no pueden interpretarse como reflejo de fenómenos económicos o sociales. En cuanto a las más jóvenes (generaciones de 1961 en adelante) se ven tasas de ocupación ligeramente más altas que para el conjunto de las mujeres españolas (entre 5 y 10 puntos porcentuales para cada grupo de edad). No obstante, la forma de las trayectorias de estas generaciones tiene la misma forma que para el conjunto de las mujeres españolas (incluido el bache para la generación de 1961). Por lo que se refiere a Asturias, no ha sido posible realizar este tipo de análisis para las mujeres con Formación Profesional debido al escaso número de observaciones.

En cuanto a las mujeres españolas con Bachillerato (es decir, educación secundaria post-obligatoria, incluyendo COU), el cuadro general es de nuevo semejante al del conjunto de mujeres españolas, aunque ahora para todas las generaciones y con una apreciación clara de las generaciones de transición entre las dos biografías laborales extremas de mayores y jóvenes (Gráfico 10). De

⁶ Es decir, en cada momento histórico el correspondiente nivel obligatorio de estudios como máximo.

Tasa de ocupación de las mujeres analfabetas y sin estudios en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

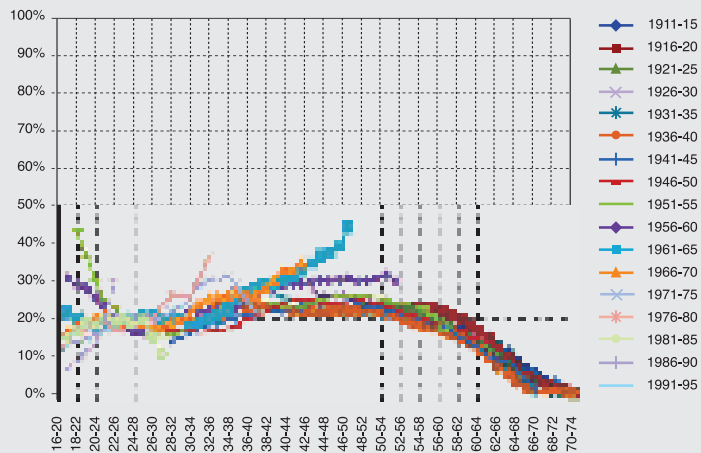


Gráfico 5

Tasa de ocupación de las mujeres analfabetas y sin estudios en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

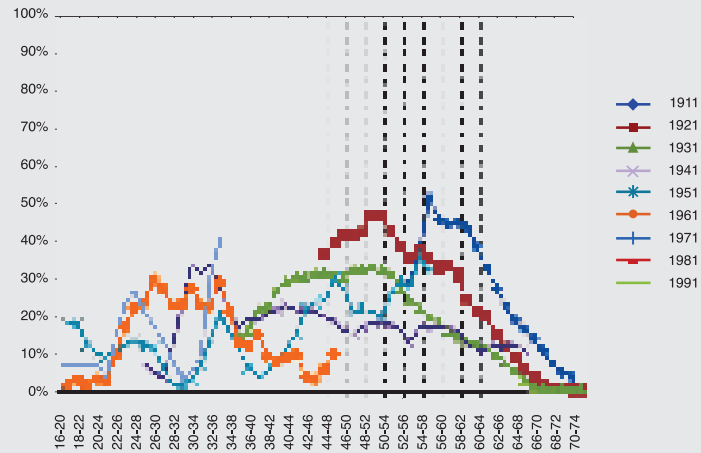


Gráfico 6

Tasa de ocupación de las mujeres con estudios primarios en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

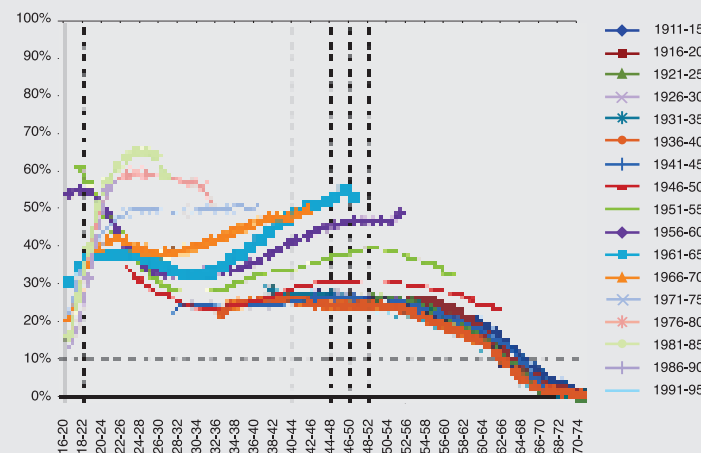


Gráfico 7

Tasa de ocupación de las mujeres con estudios primarios en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

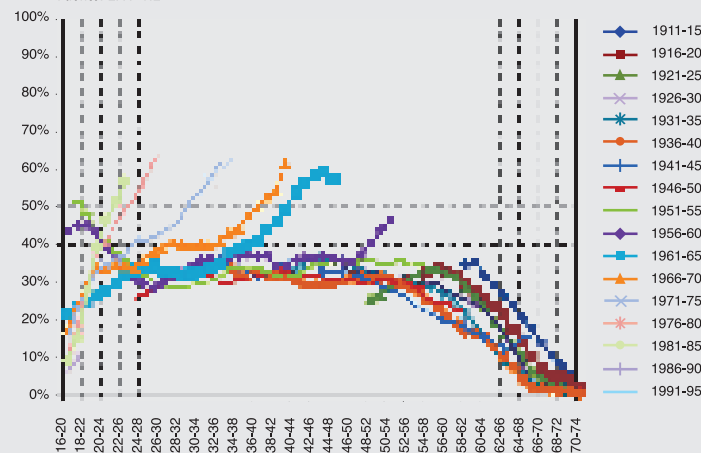


Gráfico 8

Tasa de ocupación de las mujeres con formación profesional en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

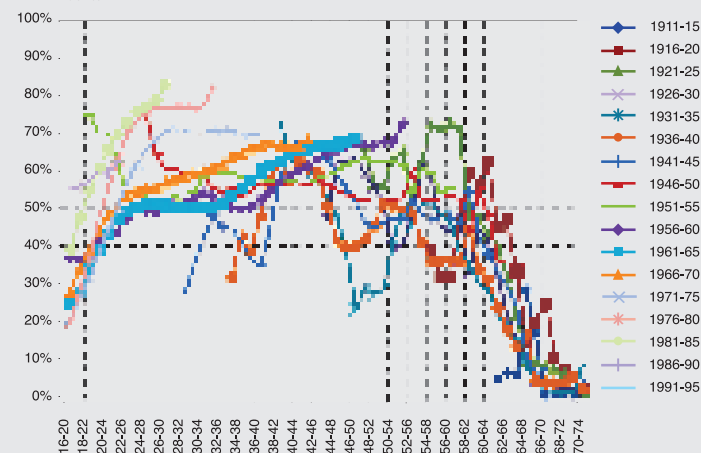


Gráfico 9

Tasa de ocupación de las mujeres con bachiller en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

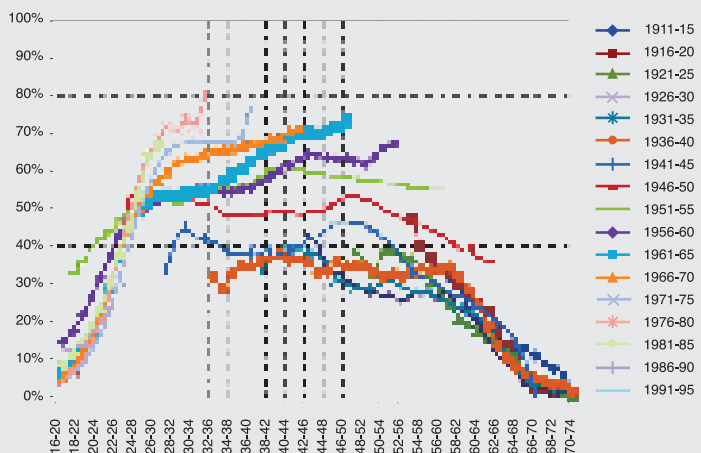


Gráfico 10

Tasa de ocupación de las mujeres con bachiller en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

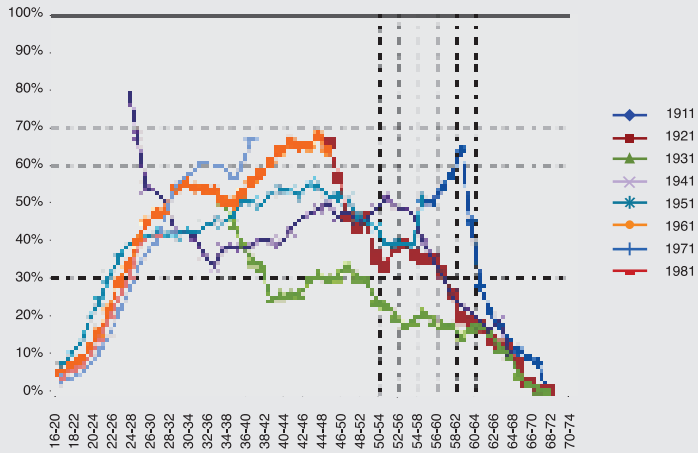


Gráfico 11

Tasa de ocupación de las mujeres con estudios universitarios en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

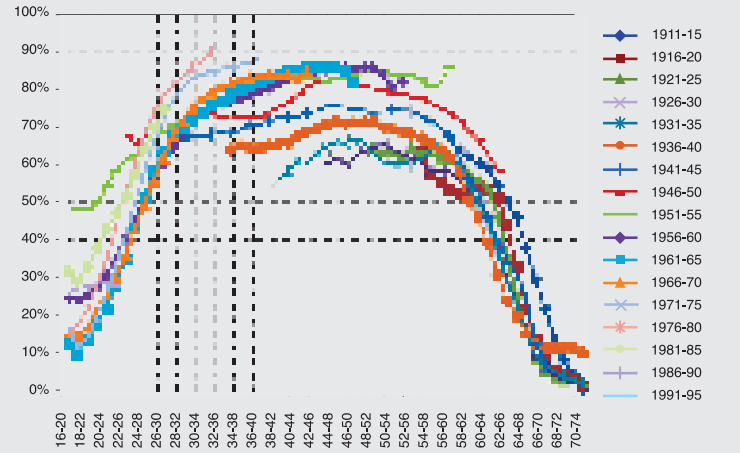


Gráfico 12

Tasa de ocupación de las mujeres con estudios universitarios en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

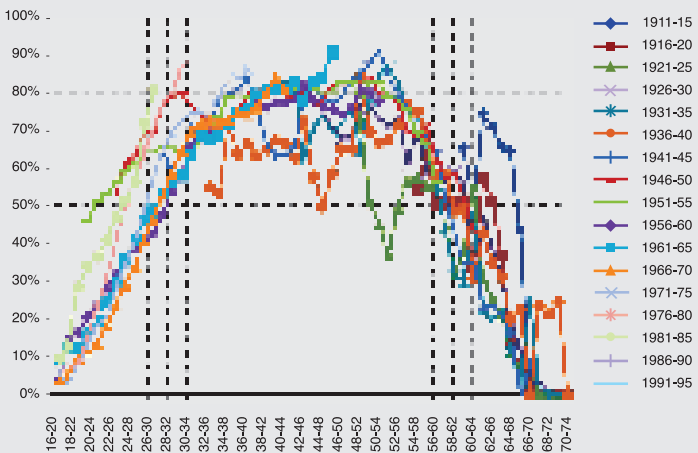


Gráfico 13

Tasa de enrolamiento en los estudios de las mujeres en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

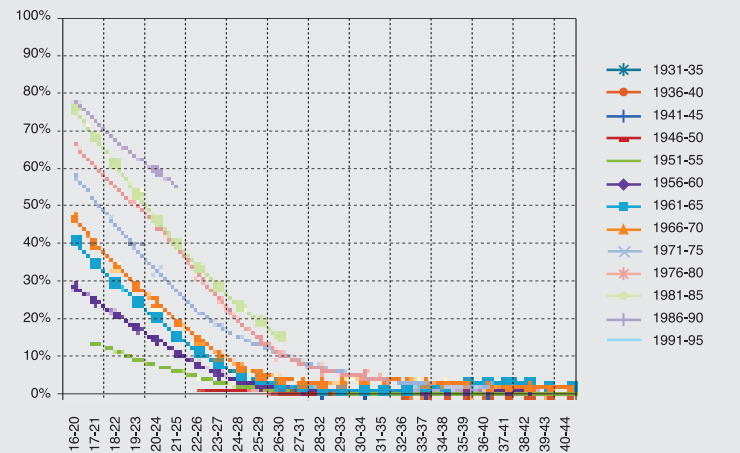


Gráfico 14

Tasa de enrolamiento en los estudios de las mujeres en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

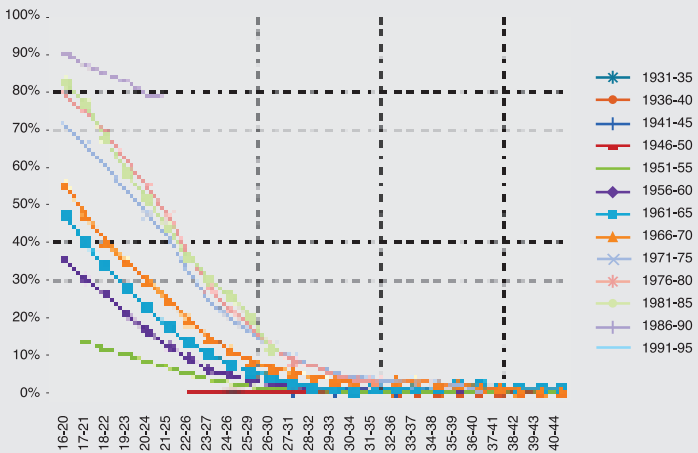


Gráfico 15

Tasa de enrolamiento en los estudios de los hombres en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

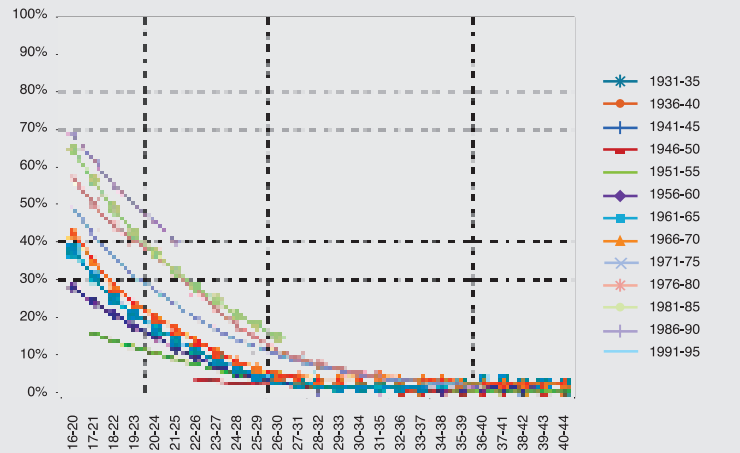
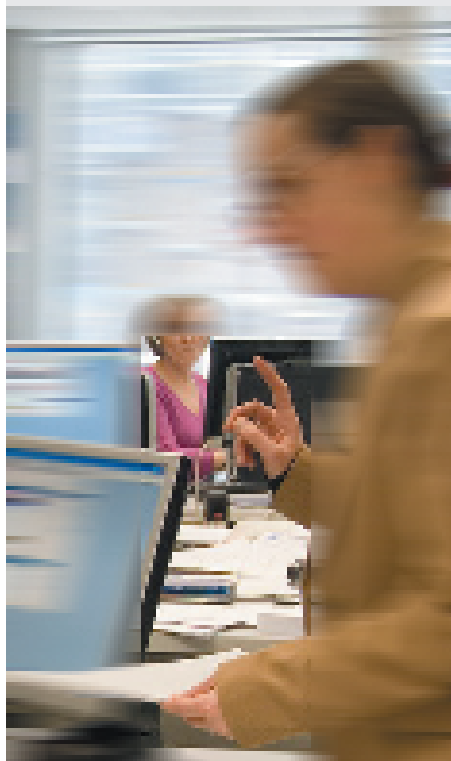


Gráfico 16

sostenida hasta valores muy próximos a cero en torno a los 65 años. Aunque las generaciones mayores muestran menores tasas de ocupación en la fase de meseta no se ve que exista el patrón que al principio hemos denominado de transición, puesto que todas las mujeres con estudios universitarios parecen haber tenido una historia laboral semejante, sin más diferencia que un desplazamiento paulatino hacia arriba en las tasas de ocupación máximas en la fase central de la vida laboral. En resumen, los estudios universitarios permiten a las mujeres desarrollar vidas laborales mucho más integradas a largo plazo en el mercado de trabajo que niveles inferiores de estudio y muy similares a las de los varones.



hecho la generación de 1951 (que para el conjunto es claramente de transición) se parece bastante a las jóvenes cuando miramos el gráfico de las que tienen Bachillerato y la generación de 1941 (que para el conjunto pertenecía al grupo de las mayores) para este nivel de estudios tiene una pauta de evolución como la de las generaciones de transición. Pasando a las mujeres asturianas (que las hemos agrupado en la mitad de generaciones para tener datos suficientes para cada una de ellas), vemos que las jóvenes (generaciones de 1961 en adelante) tienen tasas de ocupación por debajo del conjunto de las españolas (Gráfico 11). Las generaciones de transición son bastante parecidas a las españolas y las de más edad también son semejantes a sus correspondientes españolas aunque parecen apreciarse tasas más elevadas de ocupación para ciertas generaciones (como sucede con la generación de 1911, hoy en día fuera ya del mercado de trabajo).

Los estudios universitarios suponen un patrón de evolución temporal totalmente distinto al del resto de mujeres. Incluso las generaciones mayores tienen elevados niveles de empleo y, en su conjunto, el Gráfico 12 podría ser resumido en una curva muy similar a la trayectoria laboral de los hombres. Así, al inicio de la vida laboral habría tasas muy bajas de ocupación (puesto que se encuentran estudiando hasta las edades de salida del sistema universitario), alcanzándose de forma relativamente rápida tasas de ocupación elevadas, que estarían entre el 80 y el 90 por ciento para las jóvenes y entre el 60 y el 70 por ciento para las mayores que podemos observar en dicho periodo. Finalmente, a partir de los 50-55 años las tasas de ocupación descienden de manera

En líneas generales, lo mismo se puede decir de las mujeres asturianas con estudios universitarios (con más oscilaciones y picos en la evolución temporal debido al menor tamaño de la muestra, Gráfico 13). Como peculiaridades, podríamos señalar que la entrada en el mercado de trabajo es algo más tardía en especial en las generaciones más jóvenes, pero también la parte central de meseta parece más estrecha para las asturianas que para el conjunto de las españolas, tanto por la llegada más tardía a los niveles más altos de tasa de ocupación (respecto de las españolas) como por una cierta anticipación en la caída de la tasa de ocupación por encima de los 50 años. Comparando distintas generaciones de mujeres asturianas entre sí, hay que destacar cómo las generaciones de universitarias más jóvenes (las de 1981 y 1971) alcanzan para cada edad tasas de ocupación más altas que las generaciones inmediatamente anteriores (las de 1961 y 1951). Ahora bien, esas generaciones más jóvenes no están haciendo más que alcanzar los niveles de ocupación que ya tenían las asturianas de la generación de 1941, que se integró en el mercado laboral durante la década de los 60, en un momento histórico de gran expansión del mercado de trabajo.

Para ofrecer un punto de comparación de las historias laborales de las mujeres (españolas y asturianas) por niveles de estudios los gráficos 18 al 27 recogen las historias laborales de los hombres (españoles y asturianos) por niveles de estudios. Aunque no nos detendremos en una discusión pormenorizada de los mismos, sí que merece la pena comentar los extremos de los niveles educativos.

Tasa de enrolamiento en los estudios de los hombres en Asturias según generaciones

Fuente: EPA, INE

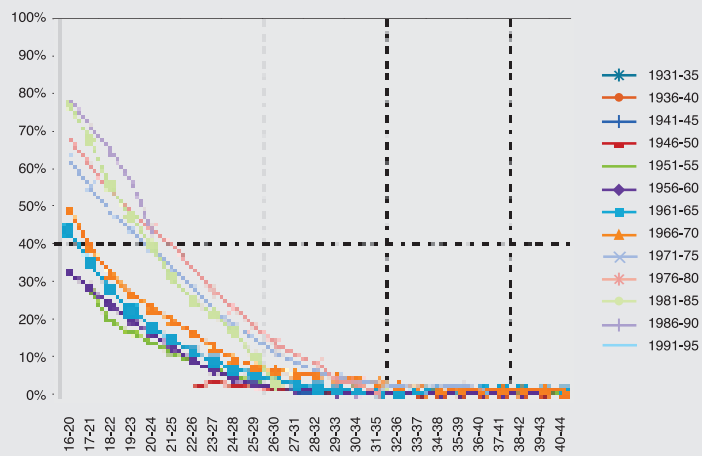


Gráfico 17

Tasa de ocupación de los hombres analfabetos y sin estudios en España según generaciones

Fuente: EPA, INE

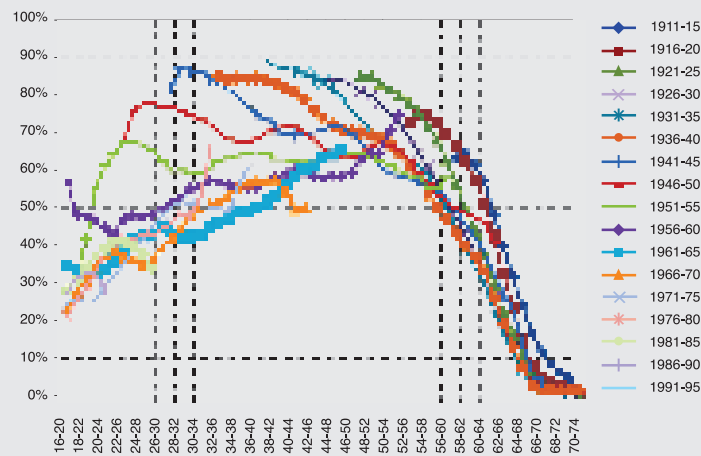


Gráfico 18

Tasa de ocupación de los hombres analfabetos y sin estudios en Asturias según generaciones

Fuente: EPA, INE

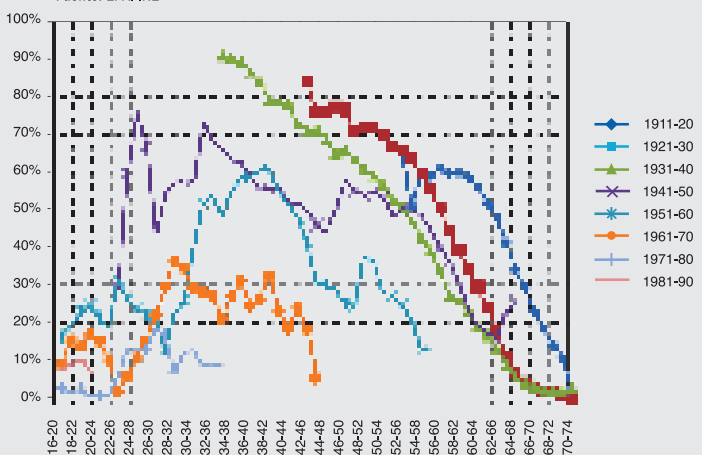


Gráfico 19

Tasa de ocupación de los hombres con estudios primarios en España según generaciones

Fuente: EPA, INE

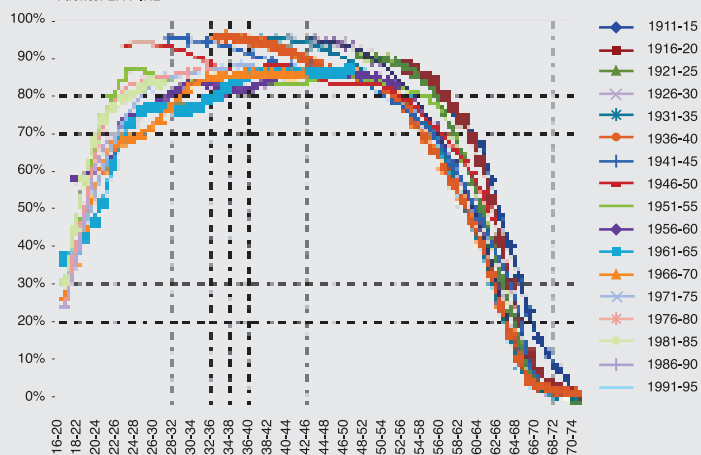


Gráfico 20

Tasa de ocupación de los hombres con estudios primarios en Asturias según generaciones

Fuente: EPA, INE

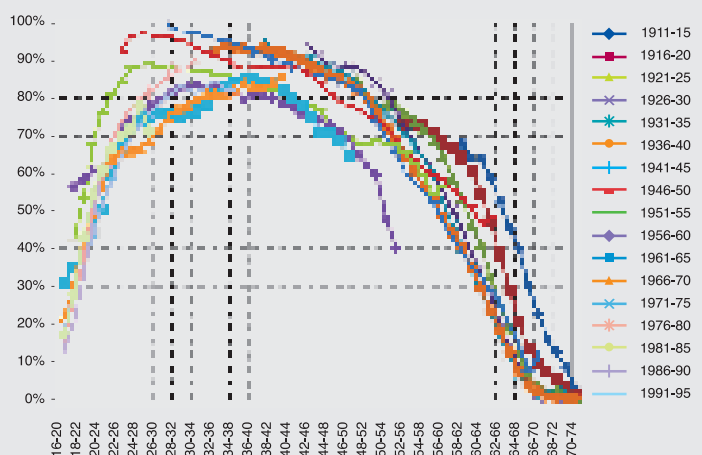


Gráfico 21

Tasa de ocupación de los hombres con formación profesional en España según generaciones

Fuente: EPA, INE

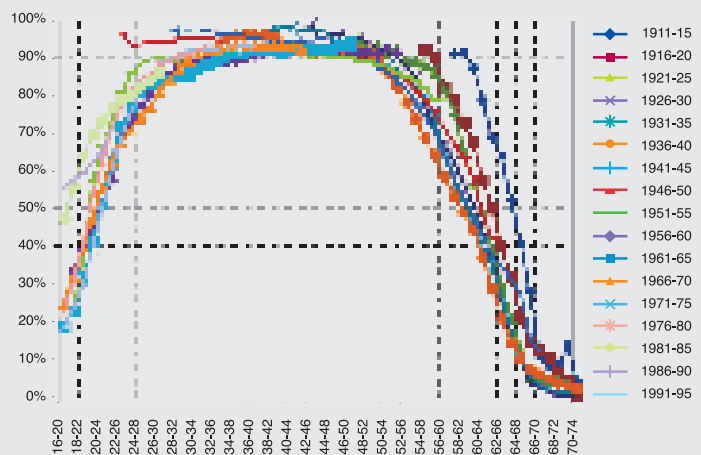
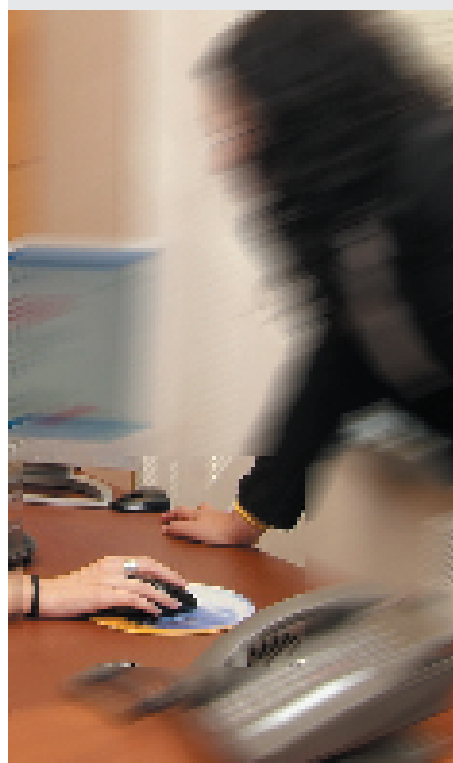


Gráfico 22

del mercado de trabajo (como la reconversión industrial de los años ochenta del siglo XX) tienen un impacto más visible sobre las historias de ocupación de los hombres que en las historias laborales de las mujeres. Podría decirse que la vida laboral de los hombres ha estado muy afectada por los acontecimientos externos que tienen lugar en la sociedad en la que viven, mientras que la vida laboral de las mujeres ha estado tradicionalmente marcada por acontecimientos relacionados con la biografía personal (que vemos en las oscilaciones de la tasa de ocupación en relación con la etapa reproductiva y los momentos típicos de formación de familias), con la excepción de las mujeres universitarias (aunque tampoco les afectaron en el mismo grado que a sus correspon-

Para los hombres españoles analfabetos y sin estudios, se aprecia que por debajo de los 50 años las tasas de ocupación máximas que se alcanzan son cada vez más bajas conforme observamos generaciones más y más recientes. Este diferente perfil entre generaciones mayores y jóvenes muestra que, mientras que para las primeras este nivel más bajo de estudios era relativamente frecuente y no estaba reñido con una fuerte integración en el mercado de trabajo a lo largo de la vida, conforme nos acercamos al presente, el ser analfabeto o no tener los estudios primarios completados se convierte en algo cada vez menos frecuente y en una seria limitación para tener una integración laboral efectiva y estable. El caso de los asturianos (Gráfico 19) sigue las líneas generales del caso español, aunque parece presentar una situación más extrema, con tasas de ocupación en las generaciones más jóvenes todavía menores. Es decir, la integración laboral de los hombres analfabetos o sin estudios es aún más complicada en Asturias que en el conjunto de España.

Por lo que respecta a los hombres españoles con estudios universitarios (Gráfico 26) se observa que este nivel de estudios permite el desarrollo de carreras laborales con un alto grado de integración en el mercado de trabajo y con un fuerte papel protector no sólo frente a los vaivenes del ciclo sino también frente a acontecimientos históricos y sociales prácticamente únicos (en la historia laboral de una persona). Aunque en Asturias los estudios universitarios tienen el mismo papel de garante de una gran integración laboral a lo largo de la vida (Gráfico 27), en Asturias se ve que los factores cíclicos (los diferentes periodos de crisis y expansión) y los acontecimientos singulares



dientes varones los acontecimientos económicos y sociales, más que nada por las distintas ocupaciones que éstas han desempeñado).

Los perfiles de historias de ocupación de mujeres y hombres asturianos con estudios universitarios son similares, aunque las mujeres se sitúan en valores algo más bajos. Ahora bien, se pueden hacer ciertas cualificaciones de interés para las generaciones jóvenes. Los hombres sobrepasan el 50 por ciento de tasa de ocupación en torno a los 25 años, con ligeras diferencias entre las generaciones de 1976 y 1981, que exceden antes dicho umbral que las generaciones anteriores, nacidas entre 1956 y 1971.

Estas diferencias parecen relacionarse con el momento temporal de entrada al mercado de trabajo: mientras que los primeros desarrollaron el proceso de integración laboral aproximadamente durante la expansión de los 90, los segundos lo tuvieron durante la primera parte de la década de los 80, que todavía arrastraba la fuerte crisis de empleo iniciada a finales de la década de los 70 y, que en Asturias, estuvo marcada por el proceso de reconversión industrial. Para las mujeres asturianas esta diferencia entre generaciones jóvenes es más marcada: por un lado, las generaciones de 1971 y 1981 superan el 50 por ciento de tasa de ocupación a los 23 años, mientras que las generaciones nacidas entre 1951 y 1961 lo superan a los 27 años. Mientras que las primeras alcanzan ese valor entre 1999 y 2004 (años de la última gran expansión del empleo en todo el mercado de trabajo español), las segundas lo hacen entre 1983 y 1993, años en los que tenemos tanto el final de la crisis de los 80 (que en Asturias se prolongó más

Tasa de ocupación de los hombres con formación profesional en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

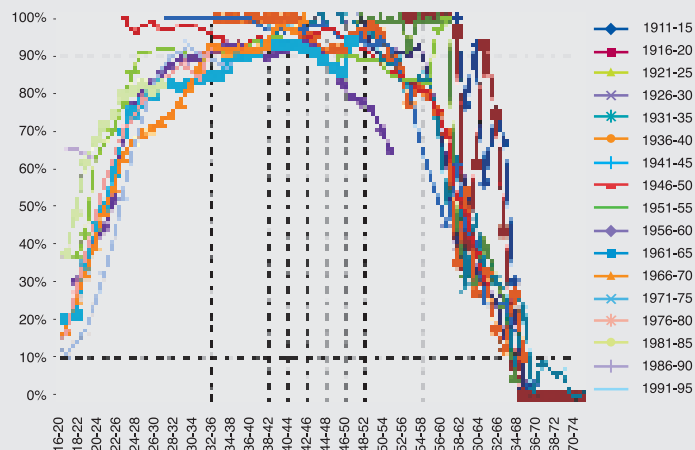


Gráfico 23

Tasa de ocupación de los hombres con bachiller en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

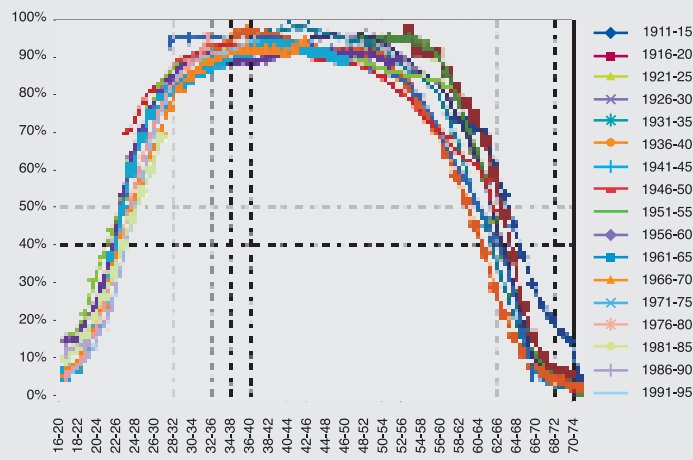


Gráfico 24

Tasa de ocupación de los hombres con bachiller en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

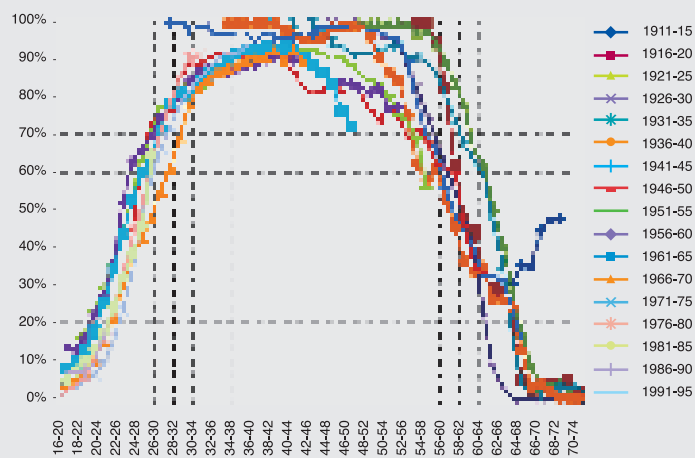


Gráfico 25

Tasa de ocupación de los hombres con estudios universitarios en España según generaciones

Fuente: EPA. INE

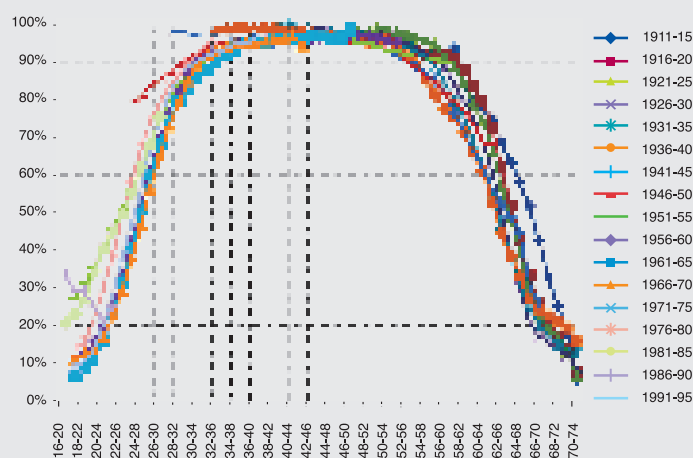


Gráfico 26

Tasa de ocupación de los hombres con estudios universitarios en Asturias según generaciones

Fuente: EPA. INE

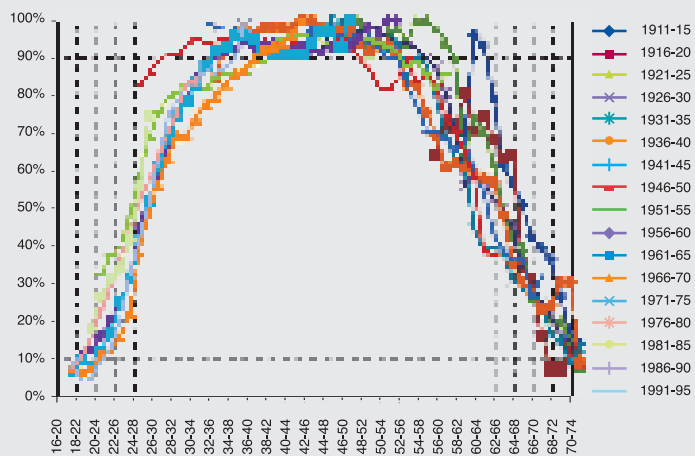


Gráfico 27

que en el resto de España), una expansión del empleo coetánea de la generalización de los contratos temporales y el inicio de la crisis de los 90.

Conclusiones

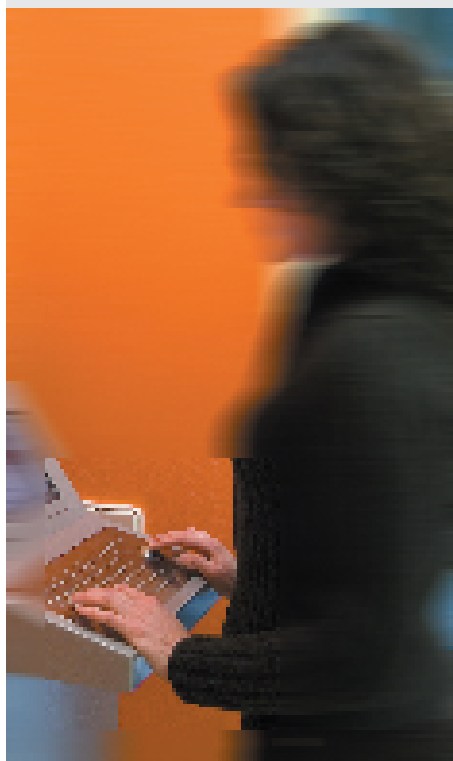
En Asturias, al igual que en el conjunto de España, ha habido una **transformación fundamental** en la vida laboral de las mujeres dando lugar a dos tipos de biografías totalmente diferentes. Estas dos biografías necesariamente deben ser analizadas por separado, ya que analizar a todas las mujeres como un grupo homogéneo nos conduciría a conclusiones erróneas basadas en un promedio de situaciones muy diferentes entre sí.

Así, las generaciones de mujeres nacidas antes de 1950 tienen vidas laborales con relativamente poca ocupación en comparación con los hombres de las mismas generaciones. En cambio, las generaciones posteriores muestran una ocupación mucho más alta (aunque todavía por debajo de la de los varones de esas generaciones), con menos salidas prolongadas del mercado de trabajo. Al respecto, la peculiaridad que se puede atribuir a Asturias es que **la transición entre ambas biografías femeninas es bastante más suave**, como consecuencia de la mayor ocupación que las mujeres asturianas de las generaciones mayores han tenido respecto de las correspondientes españolas.

Las historias de ocupación de las generaciones de mujeres nacidas con posterioridad a 1965 tienen un perfil temporal muy semejante al de los hombres, para todos los niveles de estudio (tanto en Asturias como en España). En este sentido, los abandonos de

la ocupación por razones familiares se han tornado mucho más breves y menos frecuentes, de forma que apenas tienen repercusión en dicho perfil temporal (como ocurría para las generaciones anteriores de mujeres).

El **elemento determinante** para que las mujeres alcancen los valores más altos en sus tasas de ocupación son los **niveles de estudios** de bachillerato y universitario; en especial el último, que es donde se aprecia con total claridad que las historias de ocupación femeninas de las mujeres jóvenes se han vuelto muy homogéneas respecto de los hombres de su misma generación. Sin embargo, **las tasas de ocupación en los momentos centrales de la vida** (que es cuando alcanzan sus valores máximos para



hombres y mujeres) **siguen siendo menores para las mujeres**, diferencia que se cifra en torno a 10 puntos porcentuales para las universitarias (y que alcanza hasta los 20 para las analfabetas y sin estudios).

Los resultados de este estudio pueden servir para apoyar la necesidad de elaborar políticas diferentes para distintos grupos de mujeres, puesto que plantear políticas para una mujer “promedio” no se adaptaría a la realidad de ninguno de los grupos de mujeres que hemos estado analizando, con gran cantidad de diferencias entre ellas por edad y nivel de estudios. Pero los resultados de este estudio también sirven para luchar contra mitos muy extendidos sobre el mercado de trabajo español en general y el asturiano en particular, como que alcanzar un nivel más elevado de estudios sirve de poco en términos de integración laboral. Hemos visto que no es así, pues aunque pueda haber carreras o especialidades específicas con problemas de incorporación al mercado de trabajo, en general todos los niveles de estudio por encima de los obligatorios (y muy en especial los universitarios) dan lugar a historias laborales mucho más vinculadas al mercado de trabajo a través de tasas de ocupación más altas a lo largo de toda la vida, sobre todo para las mujeres, que sólo tienen historias laborales semejantes a las típicas de los hombres cuando alcanzan niveles de estudio secundarios o superiores.



La intermediación laboral y la modernización de los servicios públicos de empleo

José Luis Álvarez Alonso

Director Gerente del Servicio Público de Empleo. Principado de Asturias

Son muchas las variables que inciden en el mercado de trabajo y lo hacen cada vez más complejo. En los próximos tiempos veremos como el crecimiento del desempleo se acompaña con dificultades para reclutar personas en algunas ocupaciones, a lo que se sumará el crecimiento de la emigración y el potencial riesgo de exclusión social de algunos grupos de la población.

A pesar de las expectativas negativas en las que nos encontramos en estas fechas, es preciso insistir en que sigue existiendo actividad económica. Las empresas continúan compitiendo en sus mercados, siguen realizando contratos laborales, requiriendo recursos humanos capacitados y con dominio de nuevas competencias profesionales.

El aumento del desempleo es desde todo punto de vista una situación negativa, económica, social y personalmente. En una sociedad con un sistema de protección como el español, la situación de desempleo debe ser aprovechado para la búsqueda activa de trabajo y para la actualización profesional a través de procesos formativos.

El ajuste entre la oferta de trabajo y la demanda de empleo nunca ha sido una tarea fácil. Además de las dificultades propias para anticipar y gestionar los cambios están las derivadas de la cantidad de actores que intervienen y toman decisiones: las grandes empresas con estrategias globales y capacidad de planificación, las medianas y pequeñas empresas con mayor dependencia de los avatares de sus mercados y del territorio, los agentes institucionales y sociales con sus lógicas propias, las entidades formativas con su perspectiva particular...

Las personas también tienen sus expectativas y autonomía para organizar la vida profesional y personal, realizando frecuentes transiciones entre la situación de desempleo y de trabajo, entre ocupaciones y empresas, entre el trabajo por cuenta ajena y la actividad laboral profesional autónoma.

En los últimos años, la transferencia de las políticas de activas de empleo y de la intermediación laboral ha sido un factor importante para la mejora de los servicios públicos de empleo en España, centrándose en los mercados de trabajo territoriales.

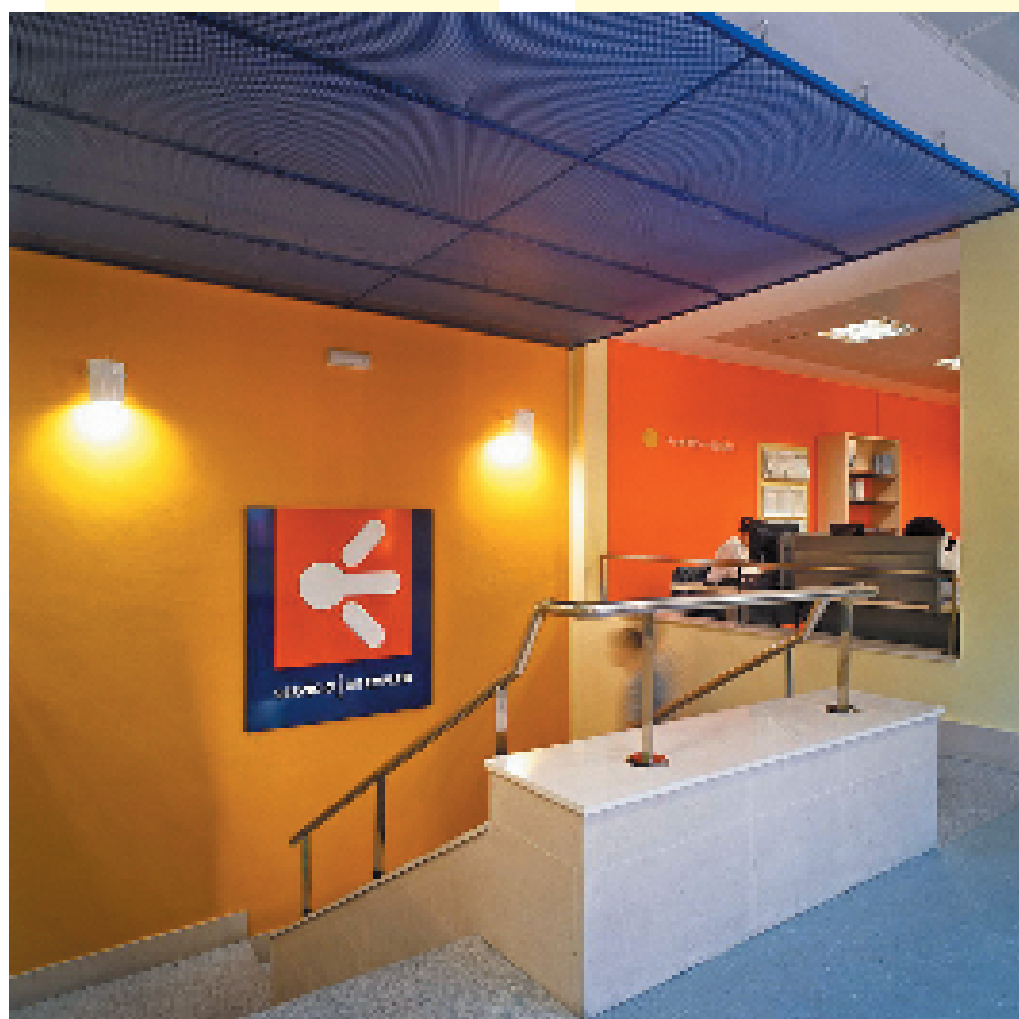




En un mundo interconectado, es necesario reforzar el ámbito nacional y europeo como referencia de encuentro entre las ofertas de trabajo y la demanda de empleo para favorecer la movilidad geográfica por motivos de trabajo y el aumento de personas que pueden desplazarse desde los lugares donde no encuentren trabajos adecuados a su perfil hacia otros donde las buscan, consiguiendo así un incremento del empleo y un descenso de la presión de las empresas cuando buscan perfiles poco comunes en su entorno.

La intermediación laboral se ha venido realizando tradicionalmente de manera directa entre las empresas y los trabajadores con escasa participación de los servicios públicos de empleo. En los últimos años ha surgido con fuerza espacios nuevos en internet donde se ponen en relación la oferta y demanda de manera ágil y satisfactoria para las partes.

Sin embargo las personas que buscan trabajo no tienen la misma capacidad y autonomía para identificar las mejores estrategias de búsqueda de empleo y utilizar los recursos disponibles para mejorar su nivel de empleabilidad.



Hay un gran número de personas con total autonomía para buscar y encontrar ofertas de empleo, de cursos... mientras otras no disponen de este nivel de autonomía y podrían requerir apoyo especializado para alcanzarla. Por otra parte, hay colectivos que pueden aumentar su riesgo de exclusión social ante la nueva situación laboral.

Habida cuenta de la transformación del mercado de trabajo, y la utilización de las nuevas tecnologías, resulta imprescindible redefinir el papel de los **Servicios Públicos de Empleo** en la función de intermediación, así como las prioridades y los métodos de trabajo.

Para abordar un mercado de trabajo en tal situación las medidas deberán concentrarse en las siguientes prioridades:

- 1. Hacer accesible las ofertas de trabajo al mayor número de personas.**
- 2. Incrementar la información de las ofertas de trabajo difundidas.**
- 3. Aumentar la autonomía de las personas para acceder a los recursos disponibles en internet.**
- 4. Cambiar el sistema de trabajo del los servicios públicos de empleo.**



1. Hacer accesible el empleo al mayor número de personas.

Si el Objetivo de los servicios públicos de empleo es facilitar a las empresas el reclutamiento de trabajadores y a éstos el acceso a las ofertas de empleo disponibles, actualmente, con el uso de las nuevas tecnologías, y de internet en concreto, se puede favorecer la relación ágil, rápida y directa entre las empresas que ofertan puestos de trabajo y los ciudadanos interesados en estas ofertas.

Con el fin de que el mayor número de personas pueda encontrar un empleo es preciso que todas las ofertas de trabajo difundidas a través de los servicios de empleo estén disponibles para todas la personas que buscan un empleo en el estado español: garantizándose plenamente el acceso a la información y la movilidad de los trabajadores en un mercado de trabajo nacional.



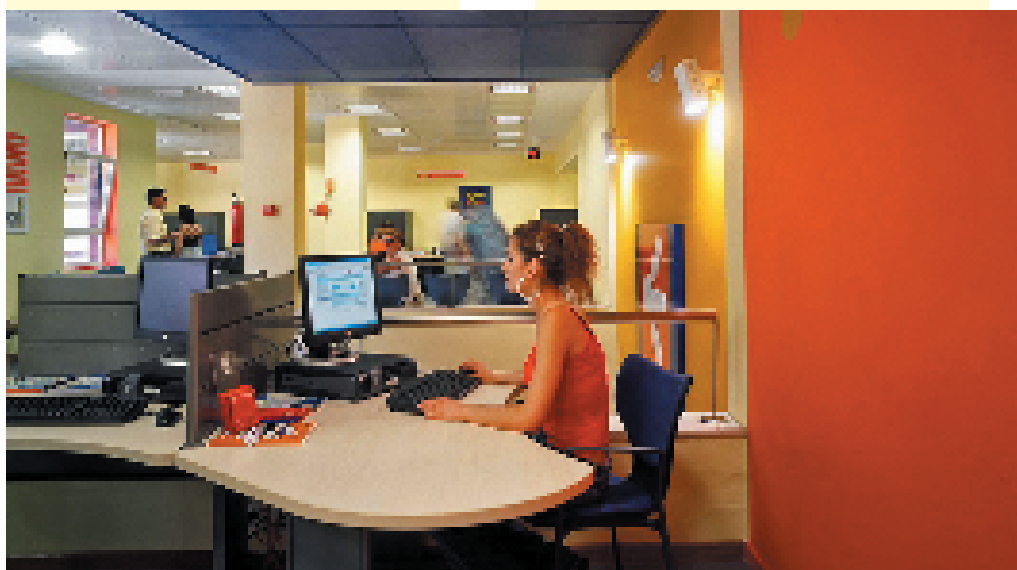


2. Incrementar la información de las ofertas de trabajo difundidas

Los servicios públicos de empleo deben asegurar que las ofertas de trabajo difundidas en su entorno contienen la información oportuna sobre el perfil requerido y las condiciones laborales ofertadas. Esta información será útil para las personas que buscan trabajo a la hora de discriminar a qué ofertas presentan su candidatura y a cuales no. Para las empresas será de gran utilidad pues las candidaturas que reciban estarán más ajustadas a los perfiles buscados.

Los servicios públicos de empleo podrán disponer del conjunto de la información para estudiar la evolución del mercado de trabajo, y utilizarla en la orientación laboral y en la formación ocupacional.





3. Aumentar la autonomía de las personas

Una parte importante de los trabajadores disponen de recursos y autonomía para buscar ofertas de trabajo, identificar los nuevos requisitos laborales y desarrollar las competencias profesionales necesarias. Tener un fácil acceso a las ofertas de trabajo, y sus requisitos, les permite ir conociendo la evolución de las ocupaciones y actualizarse profesionalmente. Para estos trabajadores el acceso a todas las oferta de trabajo en internet supone un elemento de información clave para conocer los cambios en el entorno de su profesión y adaptarse a los mismos.

Para otro grupo de personas son mayores las dificultades para adaptarse por sus medios a la evolución de las necesidades y acceder a los recursos disponibles. Con estas personas es preciso trabajar personalmente para **aumentar su autonomía**. Los servicios públicos de empleo deberán desarrollar y favorecer esta autonomía a la vez que fomentan la **cultura de la cualificación laboral** permanente durante toda la vida laboral.

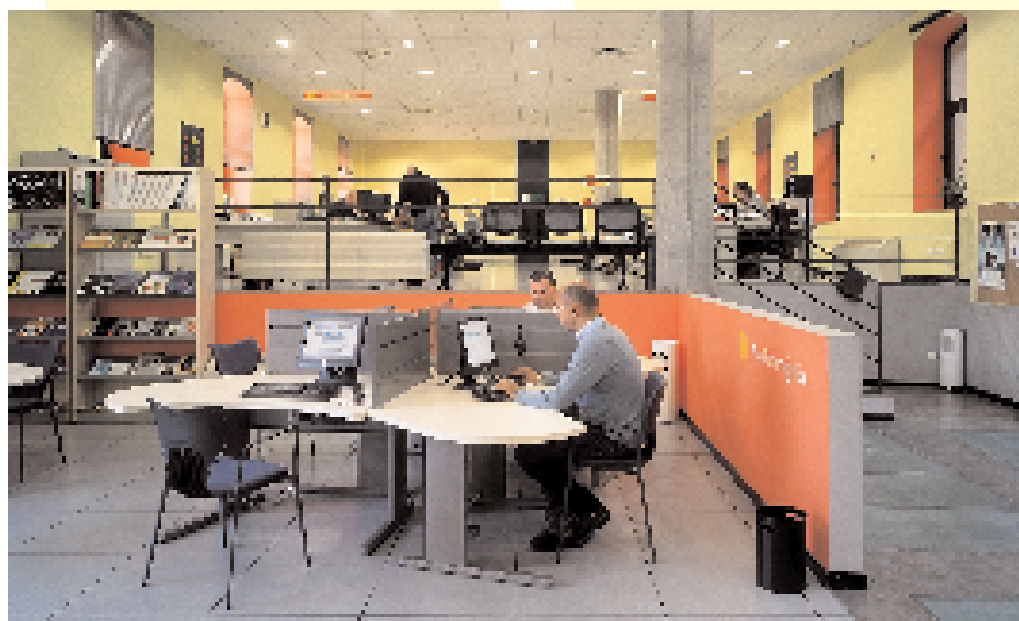


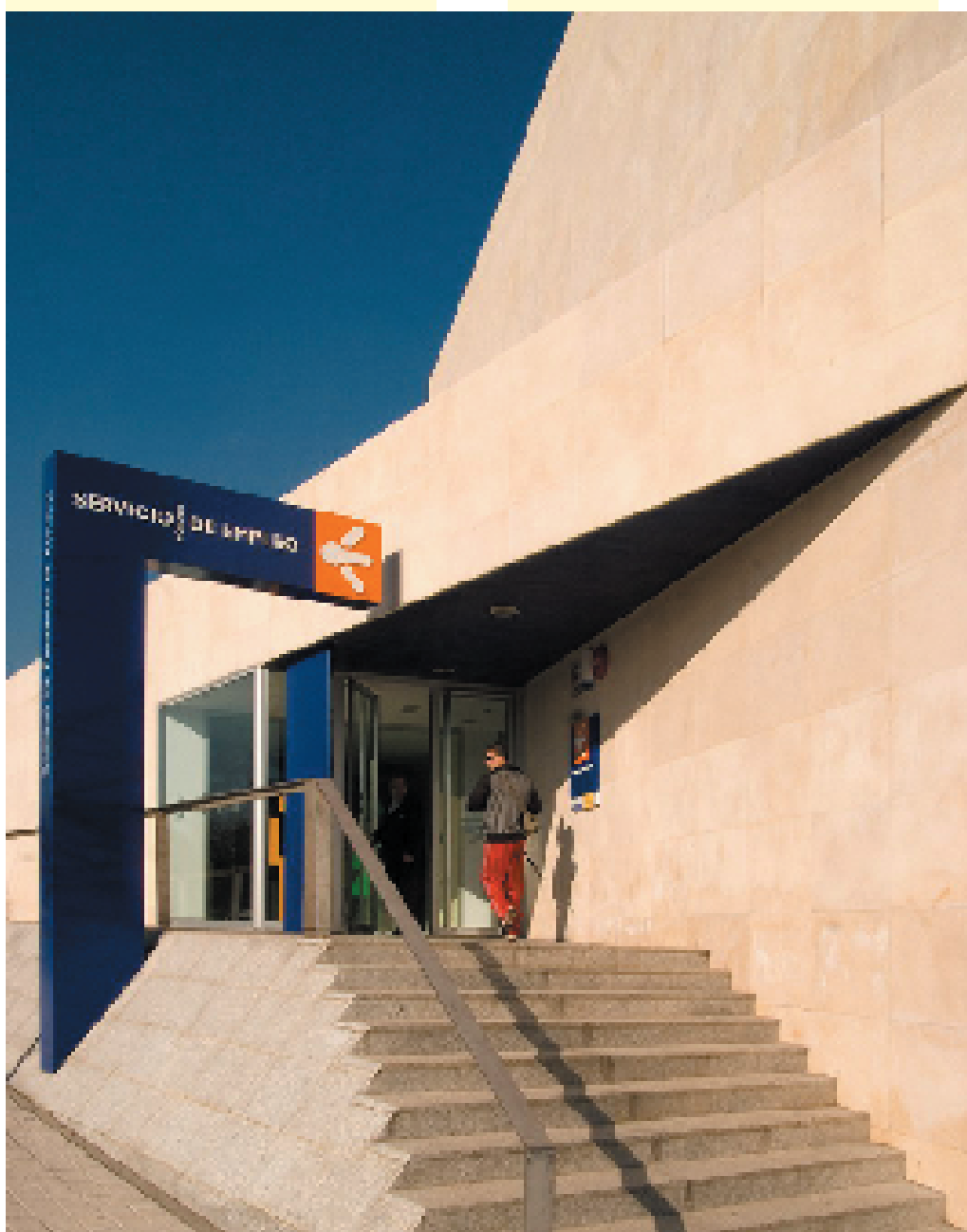


A las personas que presentan mayores dificultades de acceso a un trabajo y presentan menor autonomía para utilizar los recursos disponibles, será necesario prestarles un estrecho seguimiento. Acompañarlas individualmente para facilitarles el acceso a los recursos y los trabajos que impidan que cada vez se alejen más del mercado de trabajo y puedan caer en procesos de exclusión social.

4. Cambiar el sistema de trabajo del los servicios públicos de empleo

Pasar de entender la intermediación laboral como el sondeo en la base de datos de los servicios públicos de empleo y el envío de potenciales candidatos a las empresas, a considerar que la relación entre las partes puede hacerse libremente, obliga a redefinir el papel de los servicios de empleo.





Los servicios públicos de empleo deberán incrementar el número de ofertas de trabajo que se difunden en sus portales de empleo (europeo, nacional y autonómicos) y velarán por que su contenido sea el más amplio posible.

Los servicios públicos de empleo priorizarán la atención a las personas que pierdan el puesto de trabajo. Facilitarán que los ciudadanos adquieran la **autonomía suficiente** para acceder a todos los servicios en internet, especialmente las ofertas de empleo, y trabajaran personalmente con los que presenten menos autonomía, utilizando los recursos propios y los que tienen externalizados.



Daniel Alonso Grupo. Un grupo empresarial comprometido con la sociedad

Mariola Villarón

Directora de Recursos Humanos. Daniel Alonso Grupo

Con unos orígenes que se remontan a 1956, con la fundación de Danima, empresa especializada en la fabricación de carrocerías basculantes y una trayectoria plagada de éxitos, Daniel Alonso Grupo es hoy por hoy una de las empresas asturianas más importantes de la región. Su actual situación en el mercado con implantación nacional y proyección internacional ha convertido esta empresa familiar, con capital cien por cien asturiano, en todo un referente dentro del sector de la industria, el del medioambiente y el de servicios.

Con la creatividad y la innovación como punto de referencia, y buscando dar respuesta a las necesidades de los clientes, esta empresa asturiana ha sabido buscar el equilibrio del Grupo a través de la diversificación en distintos sectores de su múltiple actividad. Cuatro son las líneas de negocio de este conglomerado empresarial:

Ingeniería, transformación y fabricación; Montajes y servicios industriales; Medio Ambiente y Automoción. La división de ingeniería y fabricación de bienes de equipo, la división de energías renovables y la división de medio ambiente. Estas son las tres apuestas más importantes que tiene el grupo en la actualidad y en las que de nuevo primará el compromiso que tiene el grupo en la comarca de Avilés y en la comunidad asturiana.

Destacan de manera especial dos de sus proyectos estrella:

Windar es uno de sus proyectos estelares. Dedicado a la fabricación de las torres eólicas, su principal apuesta pasa por la externalización, con el objetivo de conseguir ser líderes mundiales en el sector.

Otra de sus apuestas más fuertes es **Dacero** Una empresa inaugurada en enero de este año y para la que se ha realizado una inversión de 30 millones de euros. El objetivo, convertirse en una de las principales empresas españolas en la transformación de chapa gruesa. La complejidad y sofisticación de la maquinaria utilizada para este tipo de actividad, fuera del alcance de la mayor parte de las empresas, y su localización en Gijón, lugar estratégico para el futuro de esta iniciativa, les empuja a pensar que en pocos años, conseguirán ser una empresa puntera a nivel nacional.

En la actualidad Daniel Alonso Grupo cuenta con 300.000 metros cuadrados de superficie, entre todas las sociedades del grupo y una plantilla de más 1000 trabajadores. Persiguiendo siempre el objetivo de generar riqueza y empleo a través de la creación de un tejido empresarial y con el compromiso con el entorno que les caracteriza, su política de recursos humanos es además de innovadora, comprometida y abierta, de hecho fueron pioneros en España en la introducción de la mujer en puestos de trabajo complejos como la soldadura, o la calderería, profesiones tradicionalmente masculinas.

La incorporación de la mujer en el Grupo Daniel Alonso abarca 3 áreas claves en el desarrollo del Grupo:

- Dirección
- Personal Técnico y Administración
- Personal Producción

El perfil de la mujer del sector del metal se ha correspondido hasta ahora con una persona que ocupa principalmente el puesto de administrativa, técnico o profesional de apoyo



Desde hace más de 10 años el Grupo Daniel Alonso incorpora en todas sus áreas mujeres con formación y experiencia para cada uno de los puestos que ocupa. Durante el año 2.008 el Grupo ha consolidado su política estableciendo a todos los niveles la incorporación sin ningún tipo de discriminación por sexo. Esto ha llevado en primer lugar a la adaptación de los talleres de estructura para que esto se lleve a cabo. En segundo lugar un proceso de formación adecuado para cada área. En este desarrollo formativo han participado tanto formadores internos como formadores externos así como la colaboración excepcional de centros de formación profesional que han aportado la especialización necesaria para la incorporación a puestos en los que la mujer carecía de formación como por ejemplo en puesto como montadores de construcciones metálicas donde se deben interpretar planos, realizar operaciones de corte, construir construcciones metálicas y / o soldadores donde se deben realizar trabajos de unión de elementos metálicos aplicando las especificaciones técnicas de los procedimientos de soldeo adecuados.

En este último año se han realizado internamente 8 cursos de formación de soldador de estructuras metálicas ligeras y montaje de construcciones metálicas en colaboración con la Dirección General de Formación y la Dirección General de Empleo en los que han participado con compromiso de contratación 120 alumnos de los cuales el 20% han sido mujeres. En el seguimiento final de la formación tanto mujeres como hombres han conseguido la aptitud necesaria para su incorporación en producción.



La experiencia de la incorporación de la mujer en el Sector del Metal se ha valorado haciendo una evaluación de competencias no sólo profesionales sino transversales. En este estudio en el cual han intervenido jefes de departamento y mandos intermedios y se han tenido en cuenta las siguientes competencias:

- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Planificación y organización
- Análisis de problemas
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Sociabilidad
- Aptitud
- Formación

Los resultados de este estudio han concluido que a nivel profesional tanto mujeres como hombres cumplen perfectamente con los objetivos establecidos en las líneas de trabajo en las que desempeñan sus funciones. Se observan los mismos defectos en uno u otro operario ya que sus funciones desarrolladas son adecuadas al perfil de puesto solicitado.

Se observa muy buenos resultados en el trabajo en equipo y la adaptabilidad al puesto y al entorno. Las relaciones dentro del grupo de trabajo como con los mandos son buenas mostrando una participación activa y comprometida con el trabajo. Destaca en las mujeres una gran capacidad de superación y un interés por conservar su puesto de trabajo. Desde el punto de vista de la formación interna de la empresa se observa una buena capacidad tanto en hombres como mujeres de aprendizaje a nuevos sistemas de trabajo estando abiertos a recibir nueva



formación para la mejora continua de los sistemas operativos sin ningún impedimento para acudir a programas formativos fuera del centro de trabajo e incluso fuera del país sirva como ejemplo la formación en nuevos sistemas de soldeo por robot realizada en Portugal.

Nuestro compromiso con el futuro es seguir promoviendo los derechos y la igualdad entre los hombres y mujeres en todos los aspectos, no sólo en el laboral, con la eliminación progresiva de los obstáculos para acceder al empleo, creando nuevos puestos, mejora continua de las relaciones laborales, supresión de desigualdades en las oportunidades de acceso, permanencia y promoción en el trabajo y aprovechar del enorme potencial que representa la mano de obra femenina.



RED DE OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Teresa Ayesta Gallego
Observatorio de las Ocupaciones

Los observatorios de empleo han ido surgiendo como instrumentos de ayuda a la toma de decisiones. Son unidades productoras de información orientadas a la toma de decisiones por parte de los distintos actores que intervienen en el mercado de trabajo.

Compartir experiencias, metodologías, problemáticas, inquietudes y soluciones llevó hace cuatro años a la celebración de una reunión de los observatorios de empleo de las distintas Comunidades Autónomas.

En el mes de noviembre del año 2004 tuvo lugar en Zaragoza la I Jornada de la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo con el objetivo fundamental de conocer las características, el funcionamiento y la organización de los distintos observatorios del mercado de trabajo que se habían ido implantando en las diferentes Comunidades Autónomas y establecer un marco de colaboración entre los mismos, junto con los del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL).

La creación de la red da respuesta al deseo de todos sus miembros de mantener una colaboración e intercambio de información continua. Trabajar en red significa generar espacios donde compartir inquietudes, ideas, metodologías y logros.

En ese primer encuentro se sentaron las bases para la construcción de la red, estableciéndose, entre otros acuerdos, la necesidad de celebrar reuniones anuales en las que se abordasen cuestiones técnicas y temas horizontales, como metodologías, organización y funcionamiento. A partir de ese momento comienza un proceso de



aprendizaje del trabajo en red. Ésta se convierte en un foro permanente de encuentro en el que sus integrantes intercambian experiencias y son conscientes del papel que juegan y de la labor fundamental que desarrollan como productores de información, analizando permanentemente el mercado de trabajo para que los distintos actores puedan comprender los cambios que se están produciendo y la incidencia que los mismos tienen en las diferentes políticas de empleo y recursos humanos.

En ese primer encuentro celebrado en Zaragoza se acordó que, de forma excepcional, durante el año 2005 se celebraran dos reuniones. La primera de ellas tuvo lugar en Ciudad Real en el mes de junio con unos objetivos concretos:



- Reafirmar la necesidad de la red de observatorios del mercado de trabajo, en la que estuvieran representados todos los observatorios de empleo y formación de las distintas Comunidades Autónomas, así como otros con competencias a nivel nacional como eran el observatorio ocupacional del SPEE y el observatorio profesional del INCUAL.
- Conocer la situación de cada uno de los miembros que componían la red
- Compartir conocimientos, problemas e inquietudes
- Unificar criterios en cuanto a terminología y metodología, con objeto de homogeneizar al máximo los criterios.

- Fomentar la colaboración y el trabajo conjunto.

Se trataron además como temas específicos:

- Los criterios de valoración y medición de la inserción laboral de los alumnos de la FP.
- Las variables clave para determinar la necesidad de trabajadores extranjeros en las Comunidades Autónomas.

En este encuentro se formaron además tres grupos de trabajo compuestos por personal de diferentes comunidades, con la misión de documentar los temas tratados y exponer las conclusiones en siguiente reunión.

El testigo lo recogió la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que organizó las III Jornadas de la Red en Segovia durante el mes de noviembre de 2005, que suponen la consolidación de la red como formula de colaboración institucional.

El tema central entorno al que se desarrollaron éstas fue el de “La influencia de la implantación del SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) en la calidad del dato”, con una ponencia del profesor D. Luis Toharia Cortés, catedrático de Fundamentos de Análisis Económico del Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica de la Universidad de Alcalá sobre “La incidencia del SISPE en las funciones de los Observatorios del Mercado de Trabajo”.

Se expusieron además las principales conclusiones de los grupos de trabajo formados en los anteriores encuentros sobre extranjeros, inserción profesional y efectos del SISPE y la calidad del dato.

En esta reunión, y a propuesta de Castilla y León, se presentó un nuevo grupo de trabajo, “Glosario de Términos”, cuyo fin último consistiría en la elaboración de un glosario de términos que permitiera disponer a todos de una terminología común.

Canarias es la Comunidad Autónoma responsable de la organización de las IV Jornadas de la Red de Observatorios, que se celebraron en Tenerife en el mes de octubre de 2006. En esta ocasión fue “La precariedad” el tema central de las Jornadas, con varias ponencias sobre esta cuestión y la presentación, por parte del representante del País Vasco de un informe sobre “Precariedad Laboral en el País Vasco”. Se presentaron conclusiones de los distintos grupos que venían trabajando desde los encuentros anteriores: extranjeros, inserción de alumnos de la FP y glosario de términos; y la representante del Instituto Nacional de las Cualificaciones dedicó una ponencia a la presentación del portal web de la red de observatorios. De esta reunión surge la propuesta en firme, por parte del INCUAL, de crear una plataforma de comunicación. Contar con un medio para compartir información es considerado fundamental para el funcionamiento real de la red. Este nuevo portal ha ido, aunque lentamente, incorporando documentación y ha permitido a los miembros de la red la posibilidad de compartir información.



De la celebración de estas Jornadas surgen nuevos grupos de trabajo relacionados con la organización y funcionamiento, diseño del futuro portal y la calidad del dato, además del mantenimiento del grupo del Glosario de Términos, con el objeto de llegar a la próxima reunión con un documento para validar por los miembros de la Red.

Es la Comunidad Autónoma de Galicia la encargada de acoger la celebración de las V Jornadas de la Red, que tuvieron lugar en el mes de octubre de 2007 y cuyo tema central fue “El envejecimiento del mercado laboral”, que se abordó desde diferentes perspectivas, a nivel europeo, nacional y autonómico. El primer efecto del envejecimiento de la población es la reducción del tamaño de la fuerza de trabajo, cada vez hay más perso-



nas viviendo del esfuerzo productivo de menos trabajadores. El envejecimiento de la población está provocando problemas de relevo generacional en muchas empresas y sectores de actividad. En los últimos años la composición de la fuerza de trabajo ha variado sustancialmente, se ha incrementado la presencia de las mujeres y existe una mayor concentración de la vida laboral en un número menor de años.

El envejecimiento del mercado laboral fue abordado en varias ponencias, viéndose situaciones concretas a nivel europeo y nacional.

Respecto a las cuestiones específicas, se procedió a la validación del glosario de términos y al compromiso de mantener vivo el documento y se acordó la intensificación del uso del foro disponible en la web del INCUAL. Se presentaron además, el funcionamiento y los trabajos realizados por los observatorios de Murcia, Asturias y el SPEE.

De estas jornadas surgió un nuevo grupo de trabajo relacionado con la aplicación de tecnologías GIS a datos estadísticos y la posibilidad de comenzar a trabajar en una cuestión considerada fundamental como es el nivel competencial deseable y óptimo para los técnicos que trabajan en los observatorios de empleo, incidiendo en capacidades y competencias personales.

Fue el País Vasco la Comunidad Autónoma que tomó el relevo de Galicia en la organización de la siguiente reunión de la red, las VI Jornadas de la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo.

El tema central, en esta ocasión, giró en torno a la “Inmigración y mercado de trabajo” y se analizó el papel de los Servicios Públicos de Empleo ante una situación de crisis económica e inmigración. Se trató además la innovación en estos organismos apuntándose el hecho de que los clientes de los mismos se encuentran en un proceso continuo de cambio como consecuencia de la internacionalización, las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, la flexibilidad y polivalencia, las cualificaciones profesionales y la propia evolución de la población entre otras. Todo ello hace que los Servicios Públicos de Empleo se enfrente a nuevos retos relacionados con el incremento de las competencias de sus trabajadores para que sean capaces de hacer frente a las demandas de esos clientes en continua evolución, la utilización de las nuevas tecnologías para la mejora de los servicios, el aumento de la eficiencia y la necesidad de modelos organizativos y de gestión para hacer frente a las nuevas situaciones.

En estos encuentros se presentaron los trabajos de dos observatorios, Canarias y Aragón, un trabajo sobre prospección de necesidades de profesionales realizado por el País Vasco y se aprobó la puesta en marcha de nuevos grupos de trabajo: uno de perfiles profesionales del personal de los observatorios como continuación a la preocupación por el tema surgida en Galicia; un grupo de sistema de vigilancia de buenas prácticas; otro sobre los sistemas de información cartográfica también como continuación a la presentación de Galicia; y finalmente un grupo de integración de bases de datos.



El País Vasco propuso una nueva iniciativa, la comunicación a los miembros de la Red de los “Productos y servicios estrella” de los diferentes observatorios con el objeto de conocer con detalle lo que, según la valoración de cada uno, son sus “productos estrella” y así facilitar el intercambio y la posibilidad de exportación de los productos entre CCAA y al mismo tiempo fortalecer la red. La propuesta fue un éxito y ocho CCAA, el SPEE y el INCUAL presentaron sus “proyectos estrella”.

Andalucía: Trabajo sobre situación laboral de las personas egresadas en enseñanzas universitarias y de formación profesional en Andalucía.

Asturias: Revista “Empleo Activo”

Cantabria: Boletín anual de datos estadísticos de demandantes de empleo y contratos de trabajo con centro laboral en Cantabria, desagregados por municipio.

Castilla y León: Fichas del mercado de trabajo y fichas de inmigración y empleo en Castilla y León.

Cataluña: Dashboards de indicadores básicos del mercado de trabajo en Cataluña.



Comunidad de Madrid: Estudio comparativo sobre los observatorios de empleo en España.

Murcia: Presentación de la web del observatorio ocupacional de Murcia

País Vasco: Operaciones que relacionan el sistema educativo y el sistema productivo a través de la inserción laboral.

Servicio Público de Empleo Estatal: Trabajo sobre inmigración y estudio sobre “Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto en el empleo”

Instituto Nacional de Cualificaciones: Catálogo Nacional de Cualificaciones y aplicaciones.



Las Jornadas se cerraron con la aprobación del tema central de las próximas, “Prospección del Mercado de Trabajo”, y que tendrán lugar este año en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Pero no todo ha sido trabajo en estos encuentros. Ha habido tiempo también para disfrutar de las distintas ciudades anfitrionas, de su gastronomía, visitas turísticas y momentos de ocio, que han permitido intercambiar experiencias de trabajo entre los participantes.

Después de más de cuatro años, creo que hemos ido aprendiendo a trabajar juntos, a trabajar en red. Hemos compartido experiencias, hemos intercambiado información y todo ello con el compromiso de todos y cada uno de los integrantes de la misma, algo fundamental para su funcionamiento.

El compromiso y el trabajo de todos permitirán que la Red de Observatorios del Mercado de Trabajo, a pesar de la rotación personal que pueda producirse en las distintas organizaciones, continúe avanzando y permitirá que cada uno, desde nuestra unidad de trabajo, sigamos aprovechando las sinergias que esta interacción entre los miembros de la red nos reporta.





Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 5 / 2009

