

11

La percepción de seguridad del empleo y la demanda de flexibilidad en España

Juan José Dolado
Universidad Carlos III & CEPR
Florentino Felgueroso
Universidad de Oviedo & FEDEA
Marcel Jansen
Universidad Autónoma de Madrid

La resistencia a las reformas laborales se puede explicar como un conflicto de intereses entre colectivos con distintas percepciones de seguridad en el empleo y, por ello, con diferentes preferencias por la flexibilidad contractual. En este artículo analizamos, con datos procedentes de encuestas internacionales, cómo varían estos indicadores entre países según sus regulaciones del empleo y qué diferencias presenta España en estos indicadores en relación con los países de su entorno, tanto en media como por colectivos. Mostramos que parece existir una forma de U entre los indicadores de rigidez legales del empleo y la percepción de seguridad. De esta forma, los niveles de protección en España no se alejan demasiado en media de aquellos registrados en países con índices de rigidez igualmente elevados, ni tampoco de aquellos que registran una rigidez del empleo mínima. Por el contrario, nuestro país presenta una desigualdad en niveles de protección por edades muy superior al resto. Finalmente, también se documenta otro hecho interesante en relación con la resistencia a una posible reforma laboral: en la actualidad, la proporción de personas que consideran que una mayor flexibilidad contractual ayudaría a crear empleo es mayoritaria y especialmente elevada entre los colectivos más afectados por la crisis.

La seguridad del empleo

¿Está la percepción de seguridad del empleo de los trabajadores relacionada con la normativa sobre contratación y despidos existentes en sus respectivos países? El International Social Survey Programme (2005) proporciona información especialmente útil para contestar a esta pregunta para un grupo de 33 países antes de que se iniciara la actual crisis. En esta encuesta se pide a los empleados que valoren si su “empleo es seguro”, pudiendo tomar la respuesta hasta cinco valores, desde “totalmente de acuerdo” hasta “totalmente en desacuerdo” con esta afirmación. En el Gráfico 1, se dibuja el porcentaje de personas que dicen estar totalmente acuerdo frente a los índices de rigidez del empleo calculados por el Banco Mundial ¹ (Doing Business, 2005) para los países europeos y EEUU.

La primera observación interesante que se puede extraer de este gráfico es que parece existir una forma de U entre ambas medidas. Esto es, la percepción de seguridad del empleo es mayor en aquellos países con las legislaciones laborales de mayor y menor rigidez. De esta forma, la seguridad media percibida por los trabajadores en España, uno de los países con mayor nivel de rigidez legislativa, es similar al que se obtiene en países como Alemania o Francia, con niveles de rigidez similares. Sin embargo, también es similar en aquellos países con menores niveles de rigidez, esto es, en países con niveles de protección del empleo mínimos, tales como EEUU o Irlanda. Otra observación importante es que el máximo nivel de protección auto-percibida se produce en Dinamarca, país referente en relación con la flexiseguridad, donde la reducción de la protección del empleo se ha acompañado con prestaciones por desempleo más generosas y políticas activas más amplias y eficaces.

¹ Los índices de rigidez del empleo del Banco Mundial son la agregación de tres índices: el de dificultad de contratación, rigidez de las horas de trabajo y dificultad para despedir.

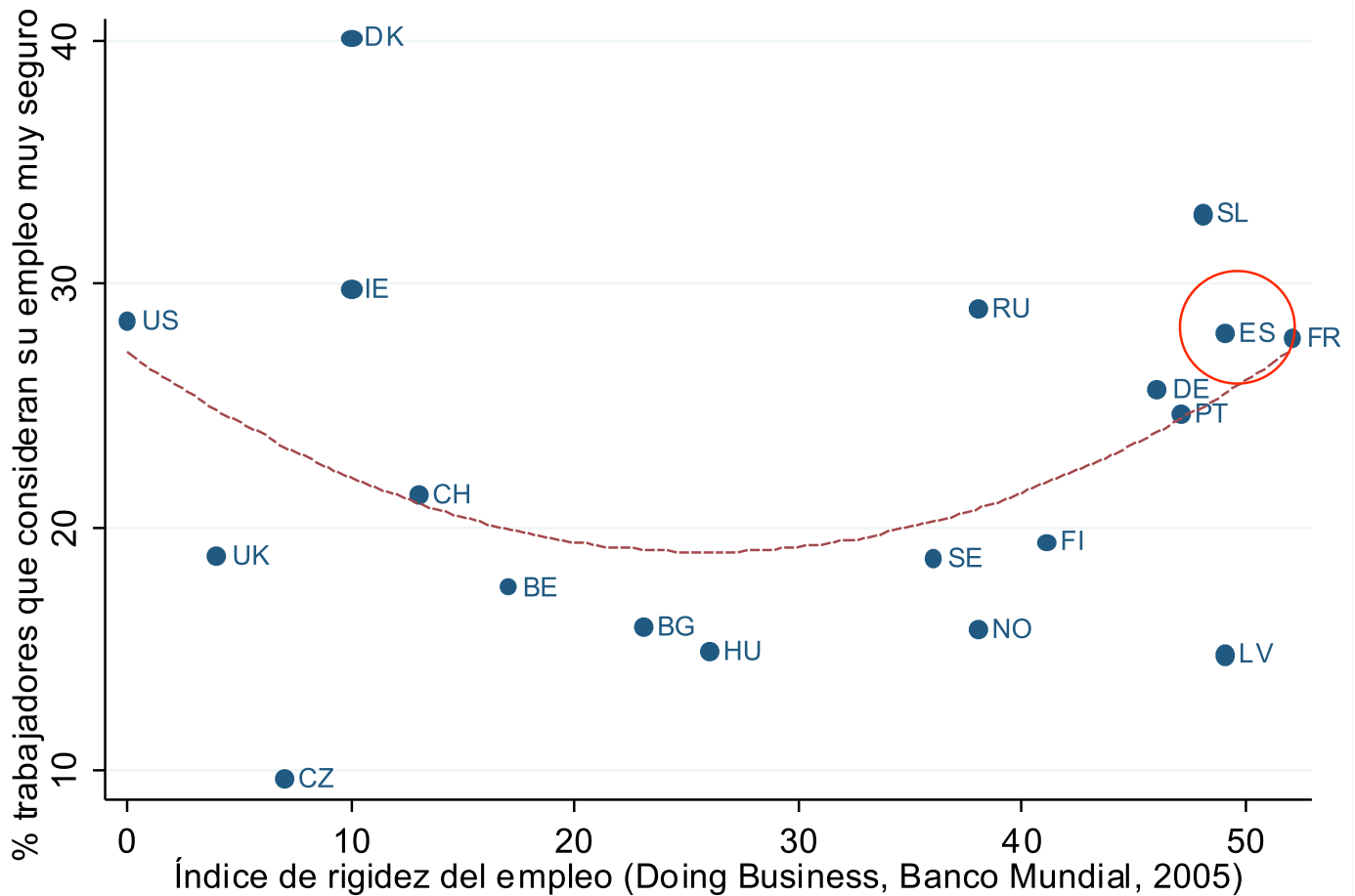


Gráfico 1: Percepción de seguridad de empleo vs grado rigidez de la normativa contractual

Percepción subjetiva de que el empleo es seguro: porcentaje de persona que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación: “Mi empleo es seguro”. Fuentes: International Social Survey Programme (2005) y Banco Mundial (2005). Países europeos y EEUU.

Sin embargo, el hecho diferencial de la percepción de seguridad laboral en España no es su nivel medio, sino la importante brecha existente por edades, que llegaba a ser en el año 2005 de 30 pp entre los más jóvenes y aquellos con edad laboral avanzada (Gráfico 2). La comparación con otros países muestra hasta qué punto las diferencias en los niveles de protección entre fijos y temporales pueden ser importantes en España. En un país como Dinamarca la percepción de seguridad es alta y bastante similar para

todos los grupos de edad. Por otra parte, en comparación con países como Francia o Alemania (y, de hecho, con el resto de países de la UE15) los jóvenes españoles menores de 35 años se consideran bastante menos protegidos, mientras que con los mayores de esta edad ocurre lo contrario. Lo mismo ocurre si nos comparamos con EEUU, país con bajos niveles de protección legales, pero mayores niveles de seguridad hasta los 45 años.

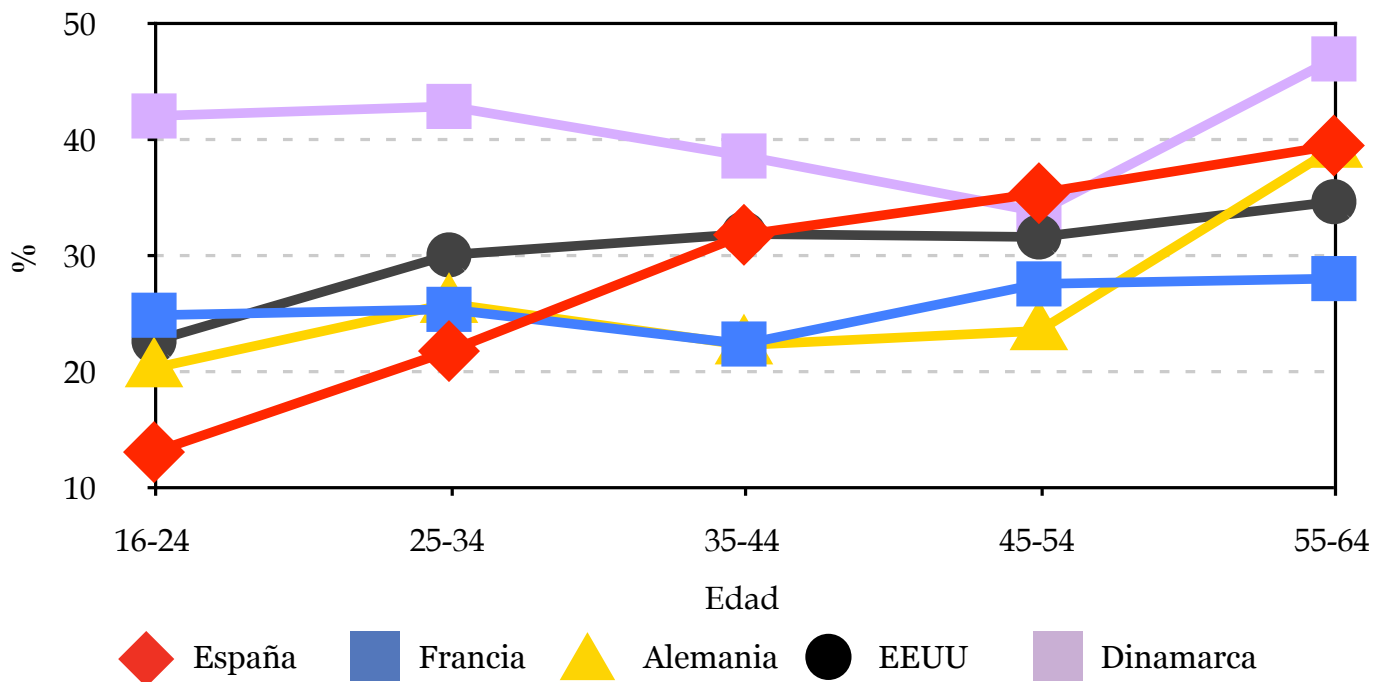


Gráfico 2: Percepción de seguridad del empleo por grupos de edad

Percepción subjetiva de que el empleo es seguro: porcentaje de personas que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación: “Mi empleo es seguro”. Fuentes: International Social Survey Programme (2005) y Banco Mundial (2005)

Estas diferencias en la percepción de la seguridad del empleo anterior a la crisis coincide en gran medida con el impacto que ha tenido posteriormente por grupos de edad. Según el Eurobarómetro de mayo y junio de 2009, España es el país de la UE15 en el que más personas han perdido su empleo: un 20,5% de la población de 16 a 64 años frente a una media del 9,9% para el resto de la UE-15. Sin embargo, de nuevo, la principal característica de la destruc-

ción de empleo en el caso español es la relación negativa con la edad, relación que no se observa de forma tan clara en los demás países de la UE. Tal como se puede observar en el Gráfico 3, la destrucción de empleo afectó a más de una cuarta parte de la población menor de 35 años frente a un 9-12% en el resto de la UE-15. Por el contrario, entre la población de edad laboral más avanzada (55-64 años) la destrucción de empleo ha sido similar al resto.

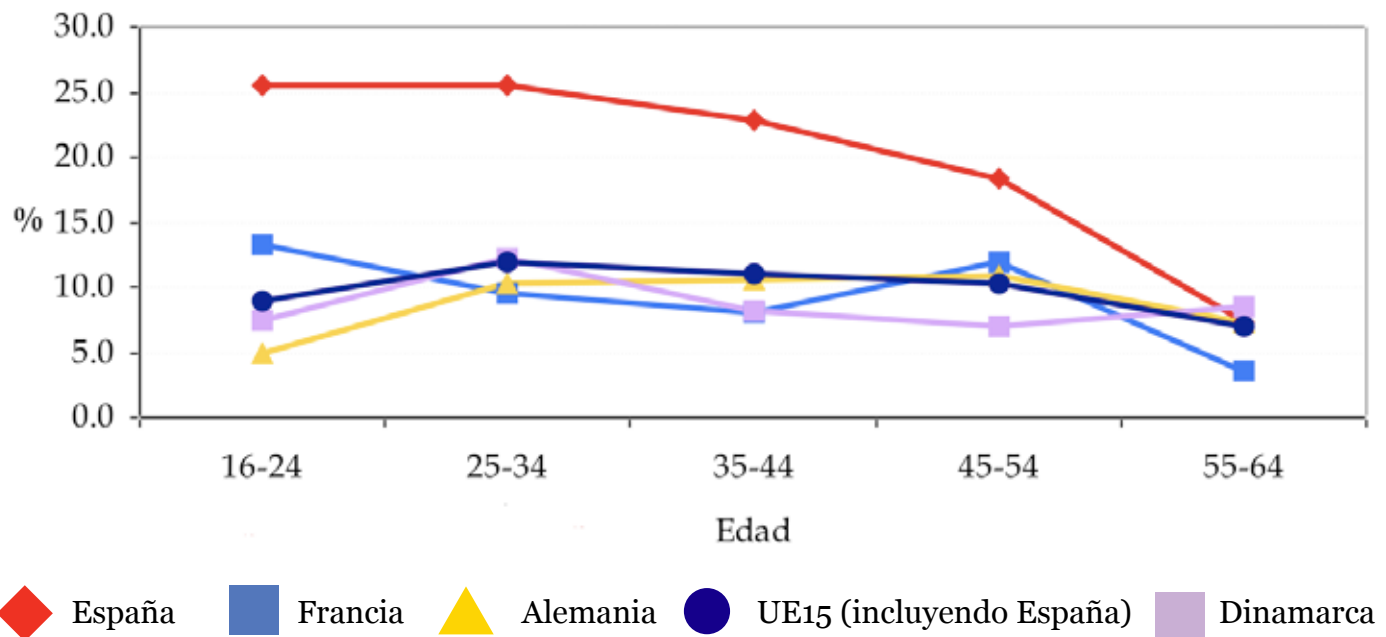


Gráfico 3: Proporción de personas que han perdido su empleo como resultado de la crisis económica para cada grupo de edad (población de 16-64 años)

Fuente: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009)

Utilizando este mismo Eurobarómetro de mayo y junio de 2009, es decir, en uno de los momentos más intensos de la actual crisis, podemos también obtener información comparativa por países sobre cómo valoran los trabajadores un aumento de la flexibilidad contractual, por características individuales y situación laboral.

Según esta encuesta, en España la mayoría de la población potencialmente activa estaría de acuerdo con la afirmación “los contratos laborales deberían ser más flexibles para estimular la creación de empleo” (el 61.2% de la población

de edad comprendida entre los 16 y los 64 años). Este porcentaje es, sin embargo, sensiblemente menor al registrado en conjunto por los países de la UE15. Tal como se puede observar en el Gráfico 4, parece también existir una relación clara entre demanda de flexibilidad y niveles de rigidez de la legislación sobre el empleo. En todos los países de la UE-15, la mayoría de la población demanda una mayor flexibilidad, pero en aquellos en los que ya existe una elevada flexibilidad legislativa, se demanda aún más, mientras que en aquellos en los que la primera es baja, se demanda menos.

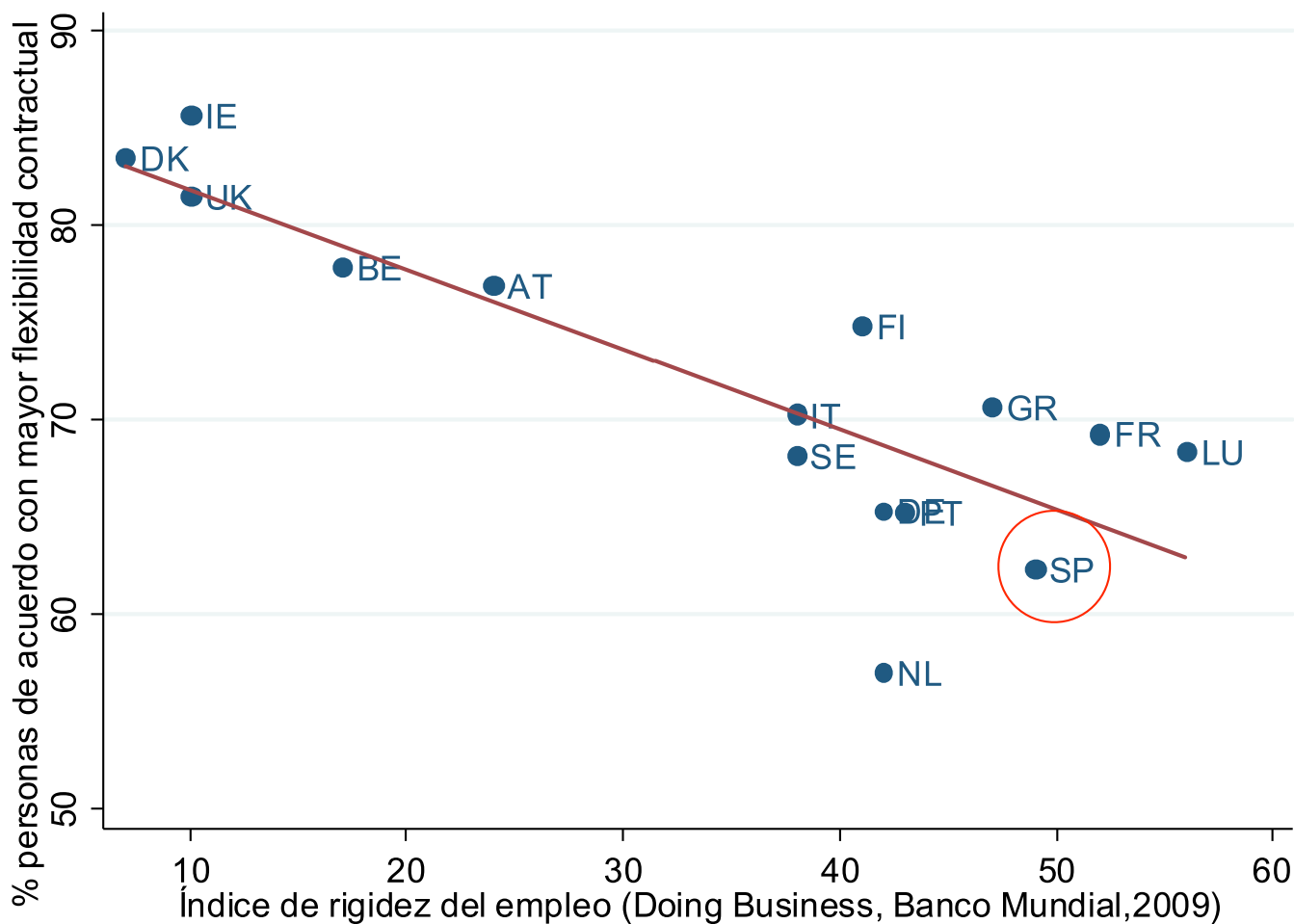


Gráfico 4: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual (*) vs grado rigidez de la normativa contractual (UE15)

Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmación: “Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo” (QD18_2). Fuentes: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009) y Banco Mundial (2009)

Para profundizar en el significado de esta pregunta en cada país, en el Gráfico 5 se muestra la relación entre la demanda de flexibilidad contractual y cómo se posiciona la

población sobre los posibles beneficios de una mayor movilidad laboral para encontrar empleo.

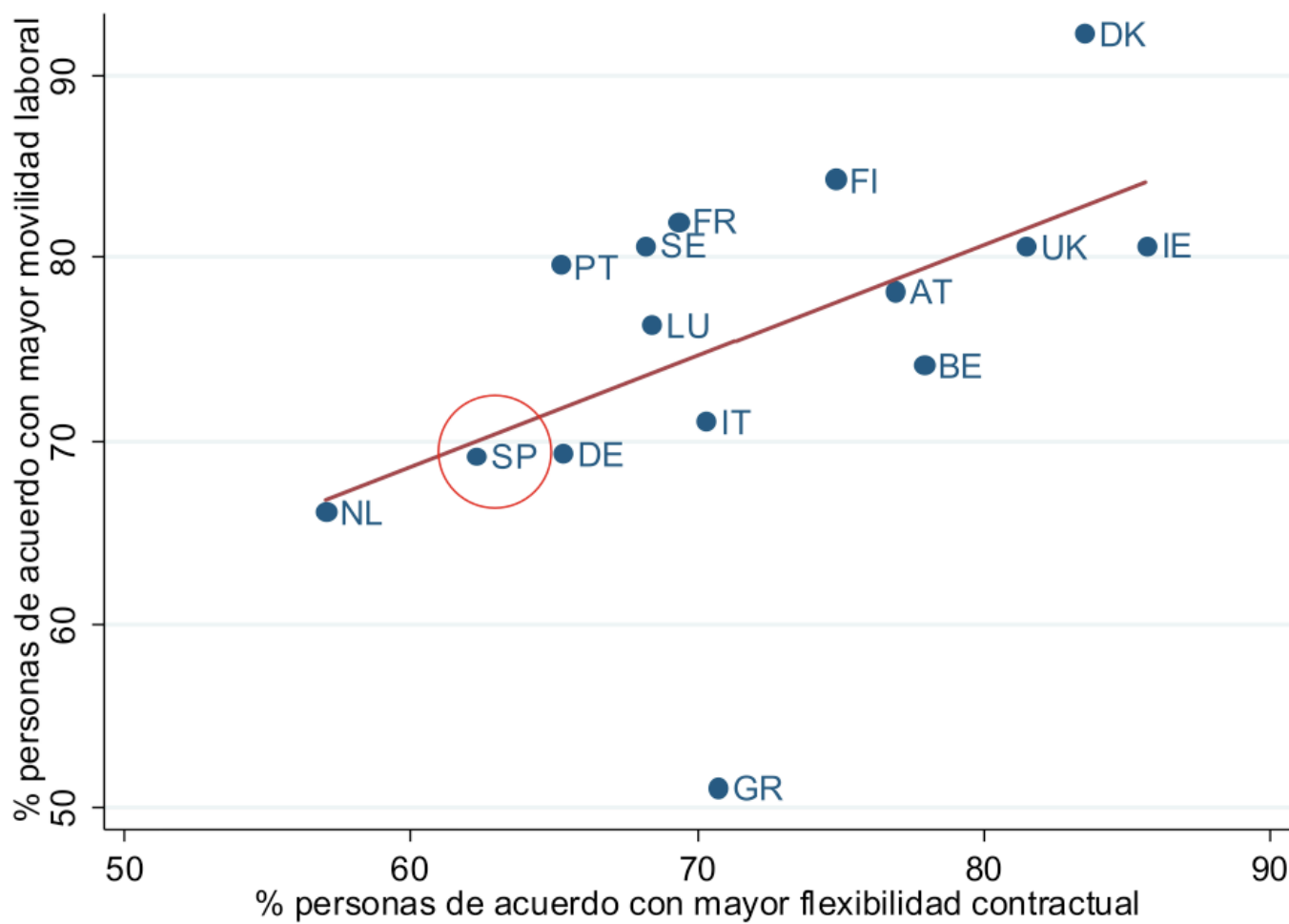


Gráfico 4: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual vs acuerdo con movilidad laboral beneficiosa para encontrar empleo (UE15)

Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmaciones: “Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo” (QD18_2) y “Ser capaz de cambiar fácilmente de un trabajo a otro es, en la actualidad, un buen activo de las personas para encontrar empleo”. Fuentes: Eurobarómetro (mayo/junio, 2009)

En concreto, para valorar los beneficios de la movilidad se pregunta si se está de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente afirmación: “ser capaz de cambiar fácilmente de un trabajo a otro es, en la actualidad, un activo útil para ayudar a las personas a encontrar empleo”. El gráfico muestra que existe una clara relación entre ambas preguntas: en los países en los que se demanda una mayor flexibilidad contractual, también se estima en mayor medida que la capacidad de movilidad laboral es beneficiosa para encontrar empleo.

En el Cuadro 1, se presentan las diferencias por colectivos en la demanda de flexibilidad para España y la media de la UE-15, destacando las siguientes observaciones. En primer lugar, existe una relación negativa entre la demanda de flexibilidad y la edad y, al igual que en el caso de la percepción de seguridad del empleo, en España se observan mayores diferencias entre las personas de edades más jóvenes y los de edades laborales más avanzadas. En segundo lugar, los que más están de acuerdo con la afirmación de que una mayor flexibilidad laboral estimularía la contratación laboral, son los que desconfían en mantener su empleo en los próximos meses (un 83% de los empleados en España, frente al 49% en el resto de la UE-15) y aquellos no empleados que perdieron su empleo durante esta crisis. De

hecho, esta misma observación de que los colectivos más afectados por la crisis también son los que tienen una mayor demanda de flexibilidad contractual también se puede observar por su situación laboral actual. Entre estos colectivos, destacan los estudiantes y los desempleados, pero también los autónomos y los trabajadores manuales, tanto los cualificados como los no cualificados. Para estos colectivos, las diferencias con el resto de la UE-15 se reducen sustancialmente.

Para profundizar en las características de la demanda de una mayor flexibilidad contractual, en los siguientes gráficos analizamos cómo varían en función de la probabilidad percibida por los empleados de encontrar un empleo en el medio plazo (antes de seis meses). Dado el dramático aumento del desempleo en España en los dos últimos años, no es de extrañar que la proporción de ocupados que estiman tener una baja probabilidad de encontrar otro empleo sea mayor que en los demás países: 41% valoran de 1 a 4 esta probabilidad en una escala de 1-10, frente al 32% en el resto de la UE-15. De forma complementaria, además de la mayor intensidad de la crisis, también influye en la percepción de que se pueda encontrar empleo rápido la mayor movilidad o flexibilidad laboral. Por ejemplo, en Dinamarca un 35% de los empleados consideran que tienen

una máxima probabilidad (10 en la escala 1-10) de encontrar otro empleo, frente al 15% del resto de la UE-15 y sólo el 5% en España. En cualquier caso, un hecho diferencial notable, es que en este país, existe una relación negativa entre la demanda de flexibilidad laboral y la probabilidad

de encontrar un empleo en el medio plazo, mientras que en España ocurre todo lo contrario: aquellos empleados que estiman tener una menor probabilidad de encontrar empleo rápidamente demandan menor flexibilidad, o más protección.

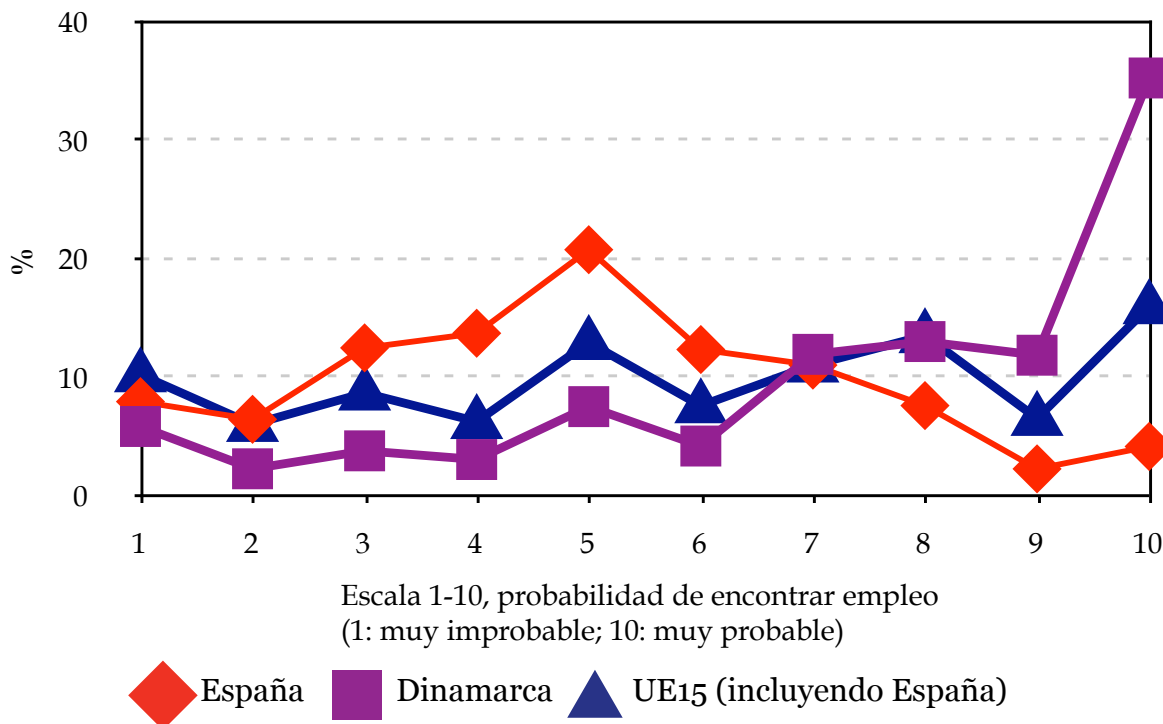


Gráfico 5a: Probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo en caso de ser despedido

Pregunta QD14: Si fuera despedido, cómo valoraría en una escala de 1 a 10, la probabilidad de que encuentre un empleo en los próximos seis meses (distribución % entre población de 16 a 64 años). Fuente: Eurobarómetro (Mayo/Junio 2009)

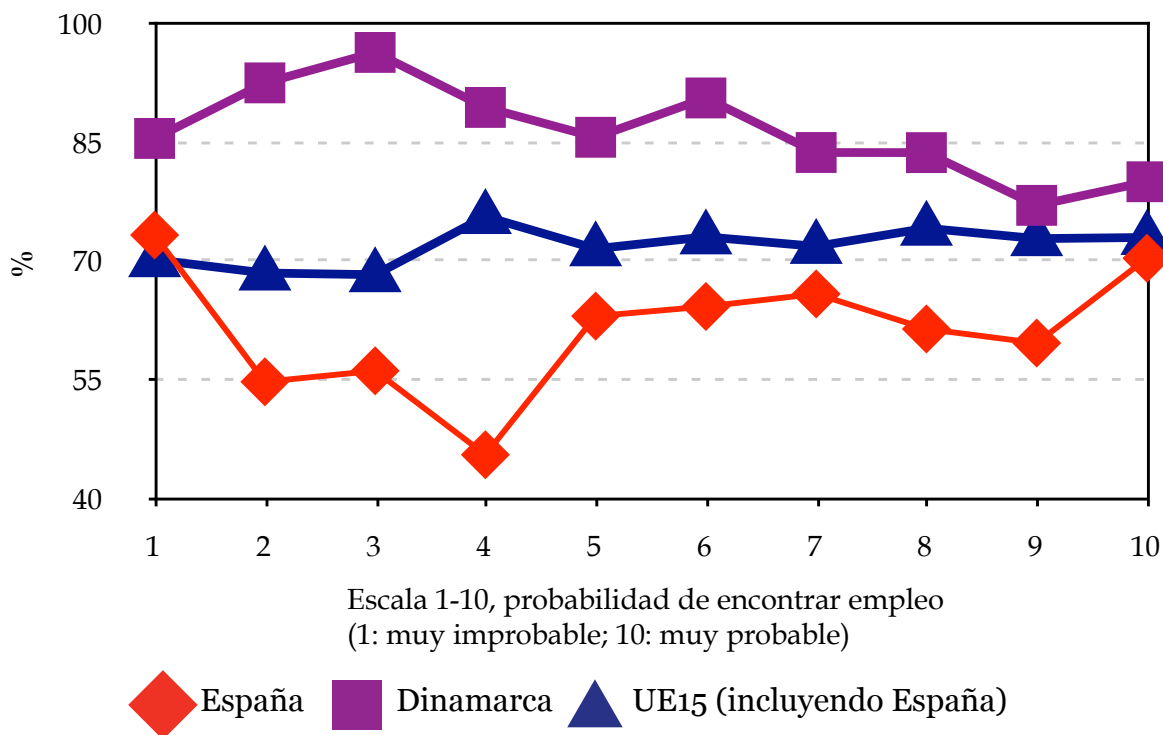


Gráfico 5b: Probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo en caso de ser despedido

Abcisas: “Si fuera despedido, cómo valoraría en una escala de 1 a 10, la probabilidad de que encuentre un empleo en los próximos seis meses” (QD14); ordenadas: Porcentaje de personas de 16 a 64 años de acuerdo con la siguiente afirmación: “Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo” (QD18_2). Fuente: Eurobarómetro (Mayo/Junio)

En resumen, en promedio, la percepción de seguridad en el empleo en España antes de la crisis y la demanda de flexibilidad contractual durante la crisis son ambas muy parecidas a las observadas en países con niveles de rigidez legislativa del empleo similares. Esta misma percepción de seguridad también se obtiene en aquellos países con los menores niveles de protección del empleo y es mayor cuando, además se combina, con una mayor protección de los desempleados y una mayor apuesta por políticas activas eficaces. Además, en estos países, donde la flexibilidad laboral ya es importante, la demanda de mayor flexibilidad es aún mayor.

El principal hecho diferencial español se encuentra en las importantes brechas por edades tanto en la percepción de seguridad como en la demanda de flexibilidad. Estas diferencias se generan muy probablemente por la mayor dualidad laboral entre trabajadores fijos e indefinidos de la UE-15, generando un conflicto de intereses considerable entre generaciones. En este sentido, en contra de una reforma laboral que favorezca a los más jóvenes está el envejecimiento de la población que los aleja del votante mediano y las mayores diferencias educativas entre cohortes, siendo mayoría aquellos con menor nivel educativo, y, por lo tanto, mayores sus demandas de protección del empleo ante un posible cambio de modelo productivo basado en la innovación.

No obstante, también se observa que, en estos momentos de crisis, la mayoría de la población española ya demanda una mayor flexibilidad. En efecto, aquellos colectivos más afectados por la crisis tienen una demanda muy cercana a la del resto de la UE-15. Quienes más se enfrentarían a un aumento de la flexibilidad contractual son aquellos que consideran tener una menor probabilidad de encontrar empleo en el medio plazo, en el caso de ser despedidos; lo contrario que ocurre en un país como Dinamarca, que combina una menor protección del empleo con mayores ayudas para garantizar las rentas en caso de desempleo y para salir del mismo.

Cuadro 1: Personas de acuerdo con una mayor flexibilidad contractual para crear empleo, según sexo, edad y situación laboral

	España	UE-15
Total población mayor de 16 años	61,2	71,2
Sexo y edad		
Varones	58,9	71,2
Mujeres	63,4	71,2
16-24 años	64,9	75,2
25-34 años	63,8	72
35-44 años	63,3	71,9
45-54 años	60,1	69,4
55-64 años	58,8	71,3
65 o más años	56,8	68,6
Empleados (16-64 años)	61	71,2
Confían mantener su empleo en los próx. Meses	57,2	69,4
Desconfían mantener su empleo en los próx. Meses	61,7	70
No empleados (16-64 años)	64	71,8
Perdieron su empleo durante la crisis	70,3	73,5
No perdieron su empleo durante la crisis	60	70,5
Situación laboral actual (16-64 años)		
Autónomos/empresarios	67,2	77,4
Directivos	62,2	68,5
Profesionales asalariados	65,3	73,6
Otros asalariados no manuales	51	67,3
Asalariados manuales cualificados	66	69,3
Asalariados manuales no cualificados	69,3	71,2
Estudiantes	70,2	74,3
Desempleados	69,6	72,6
Retirados o de baja por enfermedad	56,5	67,8

Porcentaje de personas de acuerdo con la siguiente afirmación: "Los contratos deberían ser más flexibles para incentivar la creación de empleo" (Pregunta (QD18_2)).

Fuente: Eurobarómetro (Mayo-Junio 2009)