

La Calidad del Empleo en la Ciudad de Sevilla



ARTÍCULO

Recientemente la empresa municipal Sevilla Global ha publicado la SEGUNDA ENCUESTA DE LA CALIDAD

DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE SEVILLA 2009. Se trata de un extenso documento de 266 páginas, que el lector encuentra a su disposición en la siguiente dirección de Internet: www.sevillaglobal.es (apartado "Informes y Publicaciones"); aun así hemos creído conveniente ofrecer un muy breve resumen de la Encuesta en la Revista, que recoja algunas de sus principales conclusiones, animando por supuesto al lector a profundizar y analizar el texto original.

Según la ficha de la encuesta, el universo está compuesto por 238.160 personas ocupadas residiendo en 152.197 hogares, tomándose una muestra de 2.014 personas ocupadas. La técnica seguida ha sido la de la entrevista personal, estimándose un nivel de confianza del 95,5% para datos globales.

En síntesis, la Encuesta trata de obtener la visión que los propios ocupados tienen acerca de la calidad de su empleo. Ahora bien, lo importante a nuestros efectos es que se abandona una clásica e incompleta idea que equipara básicamente calidad y estabilidad (algo no desdeñable, desde luego, pero no único elemento a tener en cuenta).

Se acoge así la encuesta a las Directrices para el Empleo de la Unión Europea del año 2003, según las que es éste "un concepto pluridimensional que se aplica tanto a las características del puesto de trabajo como, desde una perspectiva más amplia, a las del mercado laboral. Abarca la calidad intrínseca del trabajo, la competencia, el aprendizaje permanente, el desarrollo de la carrera, la igualdad entre hombres y mujeres, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad y la seguridad, la integración y el acceso al mercado de trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la organización del trabajo, el diálogo social y la participación de los

trabajadores, la diversidad y la no discriminación, y el rendimiento general del trabajo" (Decisión nº 578/2003/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros).

Es ciertamente amplia la definición de calidad del empleo, pero es que naturalmente debe ser así en el siglo XXI, en que son muchos los aspectos que definen qué entiende una persona por bueno: el propio desarrollo económico y social, las nuevas necesidades, etc., han modificado ampliamente nuestra visión del mundo. En función de ello, son doce los aspectos o dimensiones que se han tomado como referencia, a la hora de solicitar la valoración de los encuestados:

1. Reconocimientos de derechos. Cotización a la Seguridad Social. Trabajo irregular.
2. Salario.
3. Horario laboral.
4. Ambiente laboral.
5. Desarrollo y formación.
6. Discriminación por género.
7. Igualdad de oportunidades.
8. Conciliación de la vida privada y la vida laboral.
9. Diálogo social y participación de los trabajadores (información y participación de todos en el desarrollo de la empresa y las decisiones que les afectan).
10. Flexibilidad y seguridad en el empleo (estabilidad laboral).
11. Seguridad y salud en el puesto de trabajo.
12. Estrés y sobrecarga.

Sobre estos aspectos se ha requerido la opinión de los encuestados, estableciéndose un índice que va de 0 a 10 (lógicamente de menor a mayor satisfacción). A partir de estos datos se ha confeccionado también un Índice Global de Calidad del Empleo, que pretende ofrecer una valoración global y conjunta de todos los factores, ponderando las respuestas dadas con relación a cada una de aquellas doce dimensiones.

El Índice Global conjunto que arroja la encuesta es del 7,3, lo que en principio permite indicar que, según la opinión de los encuestados, la calidad del empleo es buena (7,3 sobre 10) en términos generales. Obviamente no vamos aquí a ofrecer todos los índices, con sus correspondientes subíndices por edad, sexo, etc., pero sí podemos ofrecer una panorámica general que recoja el peso de cada una de las dimensiones en el Índice Global, o que se acerque a éste distinguiendo por razón de género, edad o nivel de formación.

En cuanto a lo primero, la ordenación de mayor a menor de los índices de aquellas doce dimensiones (lo que nos da el peso de cada una en la satisfacción general de los encuestados) es la siguiente:

Como se ve, los índices de cuatro dimensiones están por debajo del Índice Global (remuneración, desarrollo profesional y formación, estabilidad laboral, diálogo social); son estas cuatro dimensiones pues las que a priori necesitan una mayor atención para modificar al alza la valoración que los sevillanos hacen de su empleo.

En punto a la importancia del género, el Índice General de los hombres es de 7,4, mientras que el de las mujeres es del 7,1. En lo que hace a la edad, la distribución del Índice es como sigue:

Se aprecia pues cómo la valoración de la calidad de su empleo es mayor para los hombres que para las mujeres, y entre los mayores de 25 años que entre quienes tienen menor edad. Una idea comúnmente admitida (la peor calidad del empleo de mujeres y jóvenes) queda ahora confirmada con datos estadísticos sobre su propia percepción.

Algo parecido sucede con respecto al nivel de formación o estudios. La encuesta apunta igualmente a otra obviedad, pero que es necesario contrastar empíricamente si pretendemos hablar con propiedad: a mayor formación de los trabajadores, mayor calidad de su empleo. Ésta es la distribución del Índice de Calidad

según nivel de formación:

No queremos extendernos más, los datos que hemos ofrecido creemos son lo suficientemente atractivos como para incitar en el lector el deseo de adentrarse en la Encuesta, mucho más prolífica que nuestras breves pinceladas. Por lo demás, de-

bemos tener en cuenta que la encuesta se realizó en 2009; sería conveniente que Sevilla Global la repitiera cuanto antes: debido a las consecuencias cada vez más negativas que la crisis económica mundial está teniendo sobre los trabajadores, quizás los datos nos mostraran un descenso

en la valoración que los sevillanos hagan ahora de la calidad de su empleo. ■

Eduardo Román Vaca

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

Cada vez está más cerca el Retraso de la Jubilación



Las distintas comparecencias del Ministro de Trabajo y Secretario de Estado de la Seguridad Social están poniendo de manifiesto la gravedad y el reto que se atisba para que la jubilación se retrase de entrada a los 67 años, pues no cabe duda que los vaivenes del actual Gobierno y las presiones por la falta de fondos para cobrar una pensión es el verdadero y duro mensaje que la actual crisis está sobrevolando por encima los futuros jubilados. La reciente recomendación de la Comisión Europea a todos los países miembros de retrasar la edad legal de jubilación hasta los 70 años está avisando que si no hay reformas profundas a corto plazo, los que hoy tienen menos de 40 años de edad podrían no cobrar la pensión de jubilación.

Es decir, cuanto más se tarde en hacer reformas más dificultades tendremos, por lo que si no se llevan a cabo la gente joven va a estar inmersa en una profunda depresión en su sistema de pensiones. Y eso lo acaba de decir Octavio Granado, recientemente en Santander, por lo que si lo dice el Secretario de Estado de la Seguridad Social está poniendo de manifiesto que el superávit que hasta el 2012 tiene la Seguridad Social, más allá de dicha fecha la situación puede ser muy preocupante.

En este país se han regalado las prejubilaciones, donde de 76.292 que existían en el 2003, han pasado a 112.427 en el 2009, sin olvidar que a los que han cumplido 65 años ya en el pasado 2009 se han colocado en un número nada despreciable de 160.000 aproximadamente. Esto ya no lo soporta ni el propio Pacto de Toledo, pues cuando se firmó el mismo en 1995 fue con la idea de opti-

mizarlo y crear un Fondo de Reservas para la llegada de las "vacas flacas", pero al ritmo que llevamos la Seguridad Social ya estima que en el 2020 habrá 10,1 millones de pensionistas; en 2030 serán 12,5 millones y en el 2040 alcanzarían 15,3 millones. Lo que pone de manifiesto que es imposible mantener las actuales condiciones salvo que se busquen soluciones, no se mienta y se afronte con valentía este duro golpe, pues ahora el Gobierno de la Nación se está dando cuenta de que en los próximos diez años el número de jubilados va a crecer de forma desmesurada y si no hay cotizantes y no hay dinero en la hucha, ¿quién puede pagar todo esto?

Hay que sentarse rápidamente. Hay que recordar a los sindicatos que tenemos que garantizar el futuro de la Seguridad Social sin posiciones enfrentadas, pues nos estamos jugando el futuro del sistema público de pensiones y si no abordamos con medidas serias y rápidas los efectos inmediatos de las pensiones de aquí a diez años no tendrá credibilidad ni solvencia el sistema público de pensiones. Ha llegado la hora de dejarnos vivir de las rentas y la futura reforma laboral hoy en el Parlamento tiene que afrontar medidas en el sistema de pensiones públicas, al igual que otros países, pasando inclusive esta reforma por tener un sistema de colaboración públicoprivado, recordando que si estamos en Europa y formamos parte de ella, habrá que buscar sistemas similares al estilo de otros países como sucede en Holanda, con mayores incentivos empresariales para la creación de planes privados, como sucede en Suiza con pensiones privadas obligatorias y como sucede en Suecia, con un sistema de reparto por prestacio-



El Gobierno de la Nación se está dando cuenta de que en los próximos diez años el número de jubilados va a crecer de forma desmesurada y si no hay cotizantes y no hay dinero en la hucha

nes públicas en sistemas de capitalización individual, con gestión privada de las inversiones, etc., etc., etc., pero claro llegar a otro acuerdo de puntillas puede ser un nuevo fracaso donde no sólo el sistema no funcione sino que por no prever nos quedemos en un intento de reforma.

Por todo, no cabe duda que como ha sido botón de muestra, el Gobierno dará un paso adelante y dos para atrás y ante su falta de rigor será Europa la que nos vuelva a imponer, como ha hecho en las recientes medidas económicas, su criterio y buen saber, pero seguro estoy de que la jubilación será retrasada, pues el actual ejecutivo está contra las cuerdas y no tiene alternativas. ■

José Blas Fernández Sánchez

Expresidente del Excmo. Consejo Gral. de Colegios Of. de Graduados Soc. de España.
Presidente del Excmo. Colegio Of. de Graduados Sociales de Cádiz y Ceuta y ExPresidente del Consejo General de Colegios

