

El mercado laboral en la Comunidad de Madrid: limitaciones a la convergencia con las regiones más avanzadas de la UE

1. Evolución reciente del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid

En este artículo se analiza el comportamiento del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid (en adelante, CM) en relación con la Estrategia Europea por el Empleo (EEE) y la ruta marcada por la Agenda de Lisboa para el año 2010. Los autores se han documentado en otro trabajo reciente sobre los avances en el cumplimiento del objetivo de pleno empleo en la CM (1). En efecto, durante la última década hemos asistido a un aumento espectacular del empleo y de la tasa de ocupación en la CM. Como resultado de este proceso, la CM se situó en el año 2005 entre las escasas regiones españolas que consiguieron prácticamente alcanzar los tres objetivos de empleo fijados en la Agenda de Lisboa para el año 2010 (cuadro 1).

Estos objetivos de pleno empleo se han alcanzado con profundos cambios tanto en el tamaño como en la composición del empleo y la población de 16 a 64 años. Según las diversas fuentes disponibles, el empleo ha crecido de forma bastante estable, a una tasa interanual media de entre el 4 y 5% a lo largo de la última década. Acompañando este aumento del empleo sin precedentes, también se ha producido un crecimiento sustancial en el tamaño de la población potencialmente activa, así como diversos cambios considerables en su composición por edades, nacionalidades y nivel educativos. En particular, la mayor presencia de trabajadores extranjeros ha caracterizado la evolución de la oferta de trabajo, que en la actualidad es menos envejecida que en el resto de España. Desde un punto de vista cualitativo, la oferta de trabajo de la población nacional tiene también un nivel educativo bastante más elevado que hace una década y que en el resto de España. Además de una evolución demográfica favorable para los colectivos con mayores tasas de ocupación específica, la tasa de empleo agregada de la CM también se ha visto favorecida desde principios de este siglo por una mejora en la empleabilidad de diversos colectivos, especialmente los jóvenes y las mujeres de edad intermedia.

Sin embargo, el proceso de convergencia con las regiones europeas más avanzadas pasa no sólo por alcanzar los objetivos de pleno empleo, sino también por la mejora de la productividad y calidad de los empleos y por alcanzar la cohesión social mediante la inserción laboral. El cumplimiento de estos dos objetivos es condición *sine qua non* para que los niveles de empleo conse-

Juan José Dolado (*)
Universidad Carlos III y CEPR

Florentino Felgueroso (*)
Universidad de Oviedo y CEPR

CUADRO 1
OBJETIVOS DE EMPLEO PARA ALCANZAR EN EL AÑO 2010 Y TASAS DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID, RESTO DE ESPAÑA Y UE-25, 2005
 (En porcentaje)

	Objetivos UE 2010	CM	Resto de España	UE-25
Ambos sexos, 16-64 años	70,0	69,6	63,2	63,6
Mujeres, 16-64 años	60,0	60,4	51,2	56,2
Ambos sexos, 55-64 años	50,0	48,6	43,1	42,3

Fuente: CM y Resto de España: medias anuales calculadas con los microdatos EPA (INE); UE-25 (Eurostat).

guidos se mantengan en el largo plazo. En este sentido, el modelo de crecimiento del empleo actual se cimienta en gran parte sobre sectores de baja productividad, como la Construcción y el Comercio y la Hostelería, y en un fuerte aumento de la demanda relativa de trabajo menos cualificado, que alejan a la CM de la estructura sectorial y ocupacional de las regiones donde se sitúan las capitales de los países más avanzados, que ya han cumplido los objetivos de Lisboa. Dentro de este marco, este artículo se centra en los principales problemas que pueden limitar el cumplimiento de dichos objetivos de aquí al 2010.

2. Limitaciones para converger con las regiones europeas más avanzadas

En Dolado y Felgueroso (2007) hemos ilustrado los importantes avances conseguidos en la CM en el cumplimiento de los objetivos de empleo e

inclusión social marcados en la Agenda de Lisboa. No obstante, también se ha señalado que el modelo de crecimiento seguido en años recientes presenta características que plantean serias dudas sobre su sostenibilidad a largo plazo, pudiendo limitar el proceso de convergencia de la CM con las regiones europeas más avanzadas.

En primer lugar, cabe preguntarse si el crecimiento del empleo liderado por sectores de actividad como la Construcción y el Comercio y la Hostelería es sostenible en el largo plazo y en qué medida esta estrategia de crecimiento acerca a la CM a los objetivos alcanzados por otras regiones europeas avanzadas. En el cuadro 2 se muestran las tasas de empleo y las proporciones de población empleada por sectores en la CM y en las regiones donde están situadas las capitales de cuatro países que ya han cumplido con los objetivos de empleo de la Agenda de Lisboa (Finlandia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia). Asimismo, la última fila recoge el gasto público en I+D (en porcentaje del PIB regional).

CUADRO 2
TASAS DE EMPLEO, PESO DEL EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS POR SECTORES EN LA CM Y EN LAS REGIONES DONDE SE SITUAN LAS CAPITALS DEL REINO UNIDO, FINLANDIA, PAÍSES BAJOS Y SUECIA, Y GASTO PÚBLICO EN I+D
 (En porcentaje)

	CM (2005)	CM (2004)	Londres (Reino Unido)	Finlandia Meridional	Holanda Meridional (Países Bajos)	Estocolmo (Suecia)
Tasa empleo	70,10	66,3	67,70	70,80	72,50	76,40
Agricultura	0,50	0,5	0,20	1,90	2,40	0,40
Industria	8,70	9,1	5,10	12,70	7,40	6,20
Construcción	8,40	7,2	4,40	4,30	3,90	3,90
Comercio, Hostelería, Transporte y Comunicaciones	19,10	18,8	17,30	17,80	18,40	18,80
Intermediación Financiera y Servicios a Empresas	12,70	11,8	17,10	11,50	12,40	18,50
AA.PP., Educación, Sanidad y otros servicios	20,70	18,8	23,30	22,40	24,30	28,40
Gasto en I+D (porcentaje del PIB regional)	0,47	—	0,73	0,95	0,80	1,00

Fuente: Madrid 2005: EPA (segundo trimestre), Madrid 2004 y resto: European Labour Force Survey (Eurostat).

Una de las diferencias más notables es la proporción de población empleada en el sector de la Construcción: mientras un 8,4% de la población de 16 a 64 años residente en la CM trabaja en dicho sector, el correspondiente porcentaje en las otras regiones de referencia se sitúa entre un 3,9% y un 4,4%. La otra es el escaso esfuerzo público de la CM en materias de I+D. Converger con estas regiones en el largo plazo supondría reducir sustancialmente el tamaño del sector de la Construcción, seguir aumentando de forma sustancial el peso de varias ramas de los servicios, especialmente los servicios sociales, culturales y personales y, finalmente, alcanzar al menos un 0,6% de gasto en I+D de aquí a 2010 que permita la especialización en sectores con mayor valor añadido.

2.1. Dualidad entre trabajadores nacionales y extranjeros

En segundo lugar, el modelo de crecimiento del empleo se cimienta en una fuerte dualidad entre trabajadores nacionales y extranjeros. Esta dualidad se puede asociar con una mayor precariedad del mercado de trabajo que aleja a la CM de los objetivos de mejora de calidad del empleo. Además, a causa de la excesiva rotación laboral que conlleva la contratación temporal, ello puede hacer peligrar los avances hacia el pleno empleo en el largo plazo (2). Reflejo de la gran importancia de la inmigración es el hecho de que el empleo de varones y mujeres extranjeros se multiplicó casi por siete y por algo más de cinco, respectivamente, durante el último quinquenio, mientras que el empleo de los varones y mujeres nacionales aumentó en un 4% y en un 27%, respectivamente. Globalmente, los inmigrantes extranjeros contribuyeron en un 61% al aumento del empleo en la CM en este período (81% del empleo masculino y 48% del empleo femenino).

La distribución de las variaciones del empleo por sectores y ocupaciones también muestra un sesgo importante por nacionalidades. Así, por un lado, en el último quinquenio, un 130% y un 56% del aumento del empleo de los varones y las mujeres nacionales tuvieron lugar en los sectores de Intermediación Financiera y Servicios a Empresas, así como en los Servicios Sociales (AA.PP., Educación y Sanidad). Por otro lado, 72% del aumento del empleo de las trabajadoras inmigrantes tuvo lugar en los sectores de Servicios Diversos, principalmente Servicios Domésticos, y en el Comercio y Hostelería. Por último, cerca de un 70% del aumento del empleo de los varones extranjeros se

concentró en los sectores de la Construcción y del Comercio y Hostelería.

Por lo que respecta a la distribución por ocupaciones, un 80% del aumento del empleo femenino nacional se centró en empleos de técnicos y profesionales. El empleo de los varones nacionales registró un menor crecimiento, pero con un importante efecto sustitución a favor de este tipo de ocupación y en detrimento de su presencia en ocupaciones de la industria y construcción y, en general, en ocupaciones no cualificadas. Por el contrario, el empleo de extranjeros se basó principalmente en este tipo de ocupaciones, especialmente en las de servicios y en las no cualificadas.

Además, la dualidad entre la población nacional y la extranjera también es notable si nos detenemos en su distribución por grado de inclusión/exclusión y grado de precariedad. Para ello, conviene segmentar a la población de 16 a 64 años en cinco grupos, según su relación con el mercado de trabajo, ordenando los grupos de mayor a menor grado de integración en el mismo. En primer lugar, está el segmento A (*incluidos de primer grado*), donde se encuentran los trabajadores a los que se puede considerar firmemente establecidos en el mercado laboral. El segmento B (*incluidos de segundo grado*) incluye trabajadores que, sin disfrutar de un puesto de trabajo estable, sí se encuentran integrados en el circuito de empleos, trabajando aunque sea de forma intermitente (usualmente en empleos de baja calidad y salarios bajos). El segmento C (*excluidos de tercer grado*) lo integran personas que buscan empleo, no habiendo tenido una experiencia laboral reciente. El segmento D (*excluidos de segundo grado*) está compuesto por personas inactivas que desean trabajar pero no buscan empleo o se preparan para ser activas (principalmente estudiantes). Por último, el segmento E (*excluidos de primer grado*) está constituido por las personas inactivas que no desean trabajar. El cuadro 3 recoge la definición detallada de las diferentes categorías consideradas.

Utilizando esta taxonomía de las personas en edad de trabajar resulta posible interpretar la consecución de los objetivos de la EEE en los siguientes términos. El objetivo de pleno empleo implicaría tener una elevada proporción de la población en los dos primeros segmentos (A y B), tratando de evitar que las personas que están en el segmento C pasen a cualquiera de los segmentos de excluidos (D y E). El objetivo de calidad y productividad se puede interpretar como tratar de reducir el tamaño del segmento B en favor del A. Finalmente, el objetivo de integración en el mercado

CUADRO 3
**CLASIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN GRADO
 DE INCLUSIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO:
 DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS**

Segmento A: Sector primario del mercado de trabajo
Asalariados con contratos indefinidos Autónomos, con inicio de actividad de la empresa superior a dos años
Segmento B: Sector secundario del mercado de trabajo
Asalariados con contratos temporales Autónomos, con inicio de actividad de la empresa inferior a dos años Parados, a: menos una experiencia laboral en el último año
Segmento C: Excluidos de tercer grado
Parados, sin experiencia laboral Parados de larga duración (un año o más de búsqueda de empleo), con experiencia laboral Parados, con menos de un año de búsqueda, última experiencia hace más de un año
Segmento D: Excluidos de segundo grado
Estudiantes inactivos Inactivos que buscan empleo o desean trabajar
Segmento E: Excluidos de primer grado
Prejubilados e incapacitados que no busquen empleo ni deseen trabajar Otros inactivos con experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar Otros inactivos sin experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar

laboral y cohesión social pasaría por reducir el tamaño de los segmentos D y E, excluyendo posiblemente de dicha reducción al colectivo de estudiantes. Por tanto, el papel de las políticas activas de empleo consiste en tratar de conseguir una movilidad ascendente entre segmentos, así como en evitar la movilidad descendente.

La precariedad laboral de la población extranjera en la CM es muy elevada: un 52,5% de los varones (34 puntos porcentuales más que los nacionales) y un 41,4% de las mujeres (24 puntos porcentuales más que las nacionales) se sitúan en el sector B. Estos diferenciales de precariedad laboral superan a los existentes en el resto de España (24 y 18 puntos porcentuales, respectivamente).

2.2. Cambios en la precariedad versus cambios en la composición de la población

Pese a la mayor precariedad de los trabajadores inmigrantes, conviene destacar la caída en

la calidad del empleo entre los propios trabajadores nacionales. La CM mantuvo tradicionalmente un menor grado de precariedad de su mercado de trabajo que el resto de España (menor peso del sector B), pero en años recientes se estaba produciendo una convergencia con el resto de España en esta dimensión del mercado laboral. De hecho, la tasa de temporalidad de la CM (asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados) sigue siendo inferior: algo menos del 29%, frente al 34,2% del resto de España. Sin embargo, debe señalarse que, mientras dicha tasa se ha mantenido estable en el último quinquenio en el resto de España (34,7% en el año 2000), ha aumentado en la CM en más de ocho puntos porcentuales durante los últimos cinco años (20,2% en el año 2000). Ante este fenómeno de aumento de la precariedad, se plantean dos cuestiones relevantes: 1) ¿Se debe exclusivamente a un efecto composición, es decir, al mayor aumento del peso de trabajos menos cualificados y del empleo de inmigrantes con mayores tasas de temporalidad que los nacionales?, y 2) ¿Ha empeorado también la estabilidad de los empleos entre los trabajadores nacionales, a pesar de aumentar su peso en empleo y sector más cualificados (tradicionalmente con menores tasas de temporalidad)?

Para responder a estas preguntas se procede a descomponer la variación de la tasa de temporalidad agregada en el periodo 2000-2005, distinguiendo aquí entre un efecto *composición* y un efecto *precariedad*. El efecto composición se mide calculando el cambio en el peso de diversos colectivos en el total de asalariados, manteniendo la tasa de temporalidad de cada colectivo a niveles del año 2000. El efecto precariedad se calcula a través del cambio en la tasa de temporalidad de cada colectivo, manteniendo el peso de cada grupo a niveles del año 2000. Los resultados de este ejercicio se presentan en el cuadro 4.

Los resultados de este ejercicio indican que 5,6 puntos porcentuales (65,4%) del aumento de 8,6 puntos en la tasa de temporalidad entre 2000 y 2005 se debieron al aumento en la precariedad. Sólo 0,3 puntos porcentuales se debieron un efecto composición genuino, dado que el creciente peso de trabajadores extranjeros compensa el menor peso de nacionales con menores tasas de temporalidad. El efecto precariedad recayó sin embargo sobre los asalariados nacionales (4,7 puntos porcentuales) de todas las edades, pero especialmente los de edad comprendida entre los 25 y los 44 años (3,7 puntos), y en todos los niveles educativos, especialmente los de educación baja

CUADRO 4
DESCOMPOSICIÓN DE LA VARIACIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD DE LA CM, 2000-2005
(Puntos porcentuales)

	Efecto precariedad	Efecto composición	Interacción	Total
Total	5,6	0,3	2,7	8,6
Varones	2,7	-0,3	1,1	3,6
Mujeres	2,9	0,6	1,5	5,0
16-24 años	0,7	-0,9	0,5	0,3
25-34 años	2,4	-0,6	1,2	3,0
35-44 años	1,3	1,4	0,0	2,7
45-54 años	1,1	0,4	0,8	2,4
55-64 años	0,1	0,0	0,1	0,2
Nivel educativo bajo	2,5	-0,8	1,4	3,1
Nivel educativo medio	1,3	1,0	0,5	2,9
Nivel educativo superior	1,8	0,1	0,8	2,7
Nacionales	4,7	-4,4	-0,8	-0,5
Extranjeros	0,9	4,7	3,5	9,1

Fuente: Elaboración con los microdatos de la EPA (segundo trimestre de los años 2000 y 2005).

(2,5 puntos), pero también de forma significativa en aquellos con educación superior (1,8 puntos).

2.3. Otros indicadores de precariedad laboral

Además del aumento de la tasa de temporalidad, otros indicadores de precariedad también identifican un empeoramiento relativo de la calidad de los empleos en la CM durante los últimos años. Por ejemplo, la proporción de personas con contratos de obra o servicio sobre el total de asalariados temporales ha ido aumentando de forma progresiva, pasando del 8% en 1995 al 43% en el 2005. Esta proporción alcanza ya el 33% entre las mujeres, cuando hace sólo cinco años sólo era del 16%. Este hecho afecta a la duración de los contratos: más de un 36,4% de los temporales desconoce la duración de su contrato, un 45% tienen contratos de menos de seis meses y sólo un 5,5% de más de un año. El cambio producido a lo largo del último quinquenio se hace más patente si tomamos como referencia la población potencialmente activa en lugar del número de asalariados: en el año 2000, un 4,7% de la población de 16 a 64 años desconocía la duración de su contrato; en el año 2005, esta cifra se eleva a un 7,8%.

Por otra parte, la creciente precarización afecta de forma especial a los trabajadores más jóvenes y, sorprendentemente, a aquellos con mayores niveles educativos (3). Este último hecho puede

reflejar el creciente fenómeno de sobreeducación de nuestros jóvenes universitarios ante un crecimiento excesivo de la oferta frente al indudable aumento de la demanda. En el cuadro 5 se puede observar cómo la mayor inclusión de los jóvenes en la CM respecto del resto de España se consigue gracias a una mayor pertenencia al segmento primario (A) del mercado de trabajo: cuatro y nueve puntos porcentuales por encima del resto de España para los varones y las mujeres, respectivamente. La proporción de jóvenes en el segmento B es similar al resto de España. Además, en el cuadro 6, donde se presentan los niveles de inclusión por niveles educativos, se muestra que, tanto en la CM como en el resto de España, se observa una relación marcadamente positiva entre nivel educativo y el peso del segmento A.

Por contra, como cabría esperar, la relación se vuelve negativa en el caso de los varones y el peso del segmento B. Sin embargo, llama poderosamente la atención que, en el caso de las mujeres, dicha relación sea de nuevo positiva en dicho segmento, indicando que a mayor nivel educativo hay mayor precariedad. Este último fenómeno posiblemente se deba a que la menor experiencia laboral y antigüedad en el puesto de trabajo de estas últimas —debido a las interrupciones de su vida laboral por el nacimiento y cuidado de hijos— empeoren sus posibilidades de conseguir contratos indefinidos en puestos de mayor cualificación donde la experiencia y antigüedad son factores determinantes del éxito profesional.

CUADRO 5
**SEGMENTACIÓN DE LA POBLACIÓN EN SU RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO,
 PARA CADA SEXO Y GRUPO DE EDAD EN LA CM Y EL RESTO DE ESPAÑA, 2005**
 (En porcentaje)

	CAM							Resto de España						
	Total	Varones			Mujeres			Total	Varones			Mujeres		
		16-29	30-50	55-64	16-29	30-50	55-64		16-29	30-50	55-64	16-29	30-50	55-64
Segmento A: Incluidos de primer grado	50,6	30,6	72,5	68,2	30,5	51,4	37,5	42,8	26,9	66,4	59,4	21,5	41,9	26,9
Asalariados con contratos indefinidos	44,3	28,0	62,7	51,8	29,3	47,4	32,6	33,8	23,9	51,1	39,6	20,2	35,4	19,6
Autónomos (dos años o más actividad)	6,3	2,6	9,8	16,4	1,2	4,0	4,9	9,0	3,1	15,3	19,8	1,3	6,5	7,3
Segmento B: Incluidos de segundo grado	22,3	38,2	22,0	8,1	33,9	21,7	6,0	23,8	39,5	25,7	10,3	32,0	22,4	7,5
Asalariados con contratos temporales, ayudas familiares	17,9	28,6	17,5	5,6	29,2	18,0	4,6	17,6	30,6	18,9	6,9	24,2	16,1	4,6
Autónomos (actividad inferior a dos años)	1,8	3,7	1,6	0,5	1,4	1,9	1,1	3,0	4,0	3,7	1,6	2,5	3,3	2,0
Parados, al menos una experiencia laboral en el último año	2,7	5,9	2,9	2,0	3,2	1,7	0,4	3,2	4,9	3,1	1,8	5,3	3,0	0,8
Segmento C: Excluidos de tercer grado	2,6	3,4	1,7	2,1	4,4	2,9	0,8	3,7	4,3	2,0	2,4	6,6	4,7	2,4
Parados, sin experiencia laboral	0,7	1,5	0,2	0,3	2,9	0,1	0,1	0,9	2,0	0,1	0,0	3,1	0,5	0,2
Parados de larga duración	1,1	1,3	1,0	1,6	0,7	1,7	0,3	1,9	1,4	1,3	2,0	2,2	2,8	1,7
Parados, con menos de un año de búsqueda, última experiencia hace más de un año	0,7	0,7	0,6	0,2	0,8	1,2	0,3	0,9	0,9	0,6	0,4	1,3	1,3	0,5
Segmento D: Excluidos de segundo grado	12,0	26,5	2,0	2,8	27,3	9,1	10,8	13,5	27,2	2,4	3,8	33,3	10,5	10,6
Estudiantes inactivos	7,9	25,4	1,0	0,1	24,5	1,8	1,2	8,8	25,3	0,5	0,3	29,6	1,5	1,4
Inactivos que buscan empleo o desean trabajar	4,1	1,1	1,0	2,7	2,8	7,3	9,6	4,9	1,9	1,9	3,5	3,8	9,0	9,3
Segmento E: Excluidos de primer grado	12,6	1,2	1,7	18,8	3,9	14,9	44,9	16,2	2,1	3,6	24,2	6,6	20,6	52,7
Prejubilados e incapacitados que no busquen empleo ni deseen trabajar	2,7	0,3	1,1	15,3	0,0	0,5	4,1	4,1	0,6	2,3	20,0	0,4	0,9	6,7
Otros inactivos con experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar	7,5	0,3	0,6	3,5	1,9	12,3	29,0	8,5	0,9	1,1	4,1	3,6	14,7	29,8
Otros inactivos sin experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar	2,4	0,6	0,0	0,0	2,0	2,2	11,8	3,6	0,6	0,2	0,1	2,6	4,9	16,1

Fuente: EPA (2005, segundo trimestre).

Por otro lado, la duración media de consecución de un contrato indefinido desde la finalización de los estudios para las personas con nivel educativo superior y menores de 35 años en el último quinquenio ha pasado de 5,3 a 2,9 años. Sin embargo, su tasa de temporalidad ha aumentado en tres puntos porcentuales y de forma muy significativa para determinados colectivos, tal como se muestra en el cuadro 7. Así, mientras que en el año 2000 un 5,1% de los varones menores de 35 años con título universitario de

grado superior aún permanecían como temporales después de al menos cinco años de finalización de los estudios, en el año 2004 dicha tasa había aumentado hasta cerca del 12%. El aumento de la tasa de temporalidad ha sido aún más notable entre las mujeres con titulación de grado medio y FP de grado superior: 7,4 y 14,4 puntos porcentuales, respectivamente. Esto es, aquellos jóvenes titulados que obtienen un empleo estable antes de los 35 años, lo consiguen más rápidamente. No obstante, dicha proporción de

CUADRO 6
SEGMENTACIÓN DE LA POBLACIÓN EN SU RELACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO, PARA CADA SEXO Y NIVEL EDUCATIVO EN LA CM Y EL RESTO DE ESPAÑA (2005)
 (En porcentaje)

	CAM							Resto de España						
	Total	Varones			Mujeres			Total	Varones			Mujeres		
		B	M	S	B	M	S		B	M	S	B	M	S
Segmento A: Incluidos de primer grado	50,6	52,2	56,8	69,9	28,0	42,9	58,0	42,8	47,6	53,0	65,7	22,6	34,7	50,6
Asalariados con contratos indefinidos	44,3	41,7	48,1	61,8	25,3	40,2	53,2	33,8	33,9	41,4	54,1	17,5	29,5	45,0
Autónomos (dos años o más actividad)	6,3	10,5	8,7	8,1	2,7	2,7	4,8	9,0	13,7	11,6	11,6	5,1	5,1	5,6
Segmento B: Incluidos de segundo grado	22,3	26,5	24,2	19,5	18,2	22,9	23,0	23,8	28,1	25,4	22,1	17,1	24,6	27,4
Asalariados con contratos temporales, ayudas familiares	17,9	20,8	18,7	14,1	15,6	18,4	19,6	17,6	21,1	18,6	16,7	11,7	18,0	21,5
Autónomos (actividad inferior a dos años)	1,8	1,6	2,5	2,0	1,0	2,1	1,8	3,0	3,2	3,6	3,1	2,6	2,9	2,8
Parados, al menos una experiencia laboral en el último año	2,7	4,0	3,1	3,3	1,6	2,4	1,6	3,2	3,8	3,3	2,3	2,8	3,7	3,1
Segmento C: Excluidos de tercer grado	2,6	2,6	2,5	1,9	3,3	2,7	2,2	3,7	3,1	2,2	2,5	5,0	4,5	4,1
Parados, sin experiencia laboral	0,7	0,6	0,8	0,4	1,2	0,5	0,7	0,9	0,7	0,5	0,6	1,3	1,1	1,1
Parados de larga duración	1,1	1,4	1,1	1,0	1,4	1,1	0,7	1,9	1,7	1,2	1,3	2,4	2,4	2,1
Parados, con menos de un año de búsqueda, última experiencia hace más de un año	0,7	0,6	0,6	0,5	0,8	1,1	0,8	0,9	0,8	0,5	0,5	1,3	1,0	0,9
Segmento D: Excluidos de segundo grado	12,0	10,5	13,6	4,8	16,8	19,2	8,1	13,5	9,9	14,9	5,9	18,8	21,6	9,5
Estudiantes inactivos	7,9	8,5	12,7	3,7	6,8	13,1	5,2	8,6	6,9	13,3	4,7	8,3	16,4	6,0
Inactivos que buscan empleo o desean trabajar	4,1	2,0	0,9	1,2	10,1	6,1	3,0	4,9	3,0	1,6	1,2	10,5	5,2	3,5
Segmento E: Excluidos de primer grado	12,6	8,3	2,9	4,0	33,6	12,4	8,6	16,2	11,3	4,4	3,8	36,6	14,6	8,3
Prejubilados e incapacitados que no busquen empleo ni deseen trabajar	2,7	6,3	2,3	2,7	1,7	0,9	1,0	4,1	8,5	3,2	2,9	3,3	1,0	1,1
Otros inactivos con experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar	7,5	1,5	0,6	1,2	22,8	9,8	6,0	8,5	2,4	1,0	0,9	21,8	10,4	6,1
Otros inactivos sin experiencia laboral que no busquen empleo ni deseen trabajar	2,4	0,4	0,0	0,0	9,1	1,7	1,6	3,6	0,4	0,1	0,1	11,5	3,2	1,1

Fuente: EPA (2005, segundo trimestre). B, M y S denotar nivel educativo bajo, medio y superior, respectivamente.

jóvenes con empleos estables ha experimentado una notable caída.

También cabe apuntar una serie de reflexiones sobre los efectos del aumento de la precariedad en el caso de las mujeres de edad intermedia (30 a 49 años). A pesar del aumento de la tasa de empleo femenina, la tasa de actividad de las mujeres en la CM es del 66% (nacionales, 63% y extranjeras, 80,8%), de manera que —pese a ser superior a la existente en el resto de España (58%)— sigue siendo baja en com-

paración con las tasas vigentes en los países europeos más avanzados (70-75%). La gran mayoría de las mujeres inactivas en este tramo de edad han trabajado anteriormente (un 64% en la CM, lo que supone 10 puntos porcentuales más que en el resto de España). Sin embargo, entre las causas de finalización de su último empleo no figuran, en primer lugar, las razones personales o de responsabilidad familiar (un 8,3% de las inactivas que trabajaron anteriormente en el 2004), sino la finalización del contrato (30,3%).

CUADRO 7
TASAS DE TEMPORALIDAD ENTRE LAS PERSONAS CON NIVEL EDUCATIVO SUPERIOR,
MENORES DE 35 AÑOS, CINCO O MÁS AÑOS DESDE LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS
EN LA CM, 2000 Y 2004
(En porcentaje)

	2000			2004		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
FP de grado superior	27,4	24,2	26,0	19,6	38,6	27,3
Titulados de grado medio	12,8	28,0	23,1	13,0	35,4	27,2
Titulados de grado superior	5,1	18,2	12,0	11,8	18,5	15,6
Total	16,4	22,5	19,1	15,1	28,2	22,1

Fuente: EPA (segundos trimestres, 2000 y 2004).

Por ello, una cifra tan elevada de abandono del mercado de trabajo puede estar relacionada con la denominada *trampa de la temporalidad*. De acuerdo con la misma, la ausencia de consecución de un contrato estable y la busca costosa y permanente de un nuevo puesto de trabajo puede motivar el abandono y reducir la tasa de actividad laboral femenina.

Finalmente, entre los hechos diferenciales del mercado de trabajo de la CM, también cabe enfatizar la escasa incidencia de los empleos a tiempo parcial: algo más de un 2% en el caso de los varones (siendo la media de la UE-25 del 7% y situando la CM en la posición 223 de las 237 regiones de la UE para las que se dispone información) y algo menos del 15% en el caso de las mujeres (frente a los 31,3% en media para la UE-25, situando a la CM en la posición 194 de 250 regiones). Estas bajas proporciones sólo superan a las existentes en Asturias y Cantabria, entre las CC.AA. españolas. La comparación de la CM con las cuatro regiones europeas que hemos toma-

do como referencia al principio de esta sección, presentada en el cuadro 8 también deja en evidencia el déficit de empleos a tiempo parcial de la CM y la desventaja que supone este hecho para converger en tasas de empleo con las regiones europeas más avanzadas.

3. Resumen y conclusiones

Durante la última década hemos asistido a un aumento espectacular del empleo y de la tasa de ocupación en la CM. Como resultado de este proceso, la CM se situó en el año 2005 entre las escasas regiones españolas que consiguieron prácticamente alcanzar los tres objetivos de empleo fijados en la Agenda de Lisboa para el año 2010.

Sin embargo, el proceso de convergencia con las regiones europeas más avanzadas pasa no sólo por alcanzar los objetivos de pleno empleo, sino también por la mejora de la productividad y calidad de los empleos y por alcanzar la cohesión

CUADRO 8
INCIDENCIA DEL TIEMPO PARCIAL EN LA CM Y EN LAS REGIONES DONDE SE SITUAN LAS CAPITALES
DEL REINO UNIDO, FINLANDIA, PAÍSES BAJOS Y SUECIA
(Porcentaje de empleos con contrato a tiempo parcial sobre el total de empleos asalariados, año 2004)

	CM	Londres (Reino Unido)	Finlandia Meridional	Holanda Meridional (Países Bajos)	Estocolmo (Suecia)
Ambos sexos	7,6	20,6	13,3	43,3	20,0
Varones	2,3	10,8	9,1	20,9	12,5
Mujeres	14,8	32,8	17,7	70,5	28,0

Fuente: European Labour Force Survey (Eurostat).

social mediante la inserción laboral. En este sentido, hemos ilustrado cómo, en años recientes, se ha producido un aumento sustancial en los indicadores de precariedad laboral del mercado trabajo en la CM, convergiendo rápidamente con los niveles existentes en el resto de España. Este hecho no se puede explicar exclusivamente por el efecto composición, consistente en un mayor peso de los emigrantes y del empleo menos cualificado en el empleo total. Los asalariados de origen nacional y especialmente los jóvenes educados y las mujeres de edad intermedia han visto aumentar significativamente la precariedad de sus empleos en el último quinquenio. Ello puede tener consecuencias negativas para el futuro. En primer lugar, el empeoramiento general de la calidad de los empleos y su efecto contraproducente sobre la productividad pone en peligro el mantenimiento de los actuales niveles de empleabilidad en la CM. En segundo lugar, la precariedad laboral puede producir la depreciación creciente del capital humano de la población con estudios superiores, debido al fenómeno de la *sobreeducción*. Por último, la trampa de la temporalidad puede inducir el abandono de la actividad laboral en el colectivo de mujeres de mediana edad. Estos tres efectos, conjuntamente, aumentan el riesgo de empeoramiento de los indicadores de empleo a más largo plazo. □

NOTAS

- (*) Los autores agradecen la valiosa colaboración de Eduardo Morales en la recogida y elaboración de los datos utilizados en este trabajo.
- (1) Véase Dolado y Felgueroso (2007): «Balance del mercado laboral en la Comunidad de Madrid a la luz de los objetivos de la Agenda de Lisboa», en García Delgado, J. L. (dir.): *Estructura económica de la Comunidad de Madrid*, tercera edición, Civitas-Comunidad de Madrid, Madrid.
- (2) Este fenómeno de dualidad en la distribución del crecimiento del empleo por nacionalidad de los trabajadores queda de manifiesto en Dolado y Felgueroso (2007).
- (3) Existe evidencia de que una parte del exceso de precariedad se debe a la cultura empresarial española; véase Traferri, A. (2006): *El diferencial de temporalidad entre las empresas españolas y extranjeras que operan en España*, Universidad Carlos III (mimeo), 2006, donde se estima que las empresas españolas tienen un diferencial de cuatro puntos porcentuales en tasa de temporalidad respecto a las que tienen más de un 50% de capital extranjero, controlando por sector, intensidad de capital, nivel educativo de la plantilla, etcétera.

BIBLIOGRAFÍA

- Carrasco, R. (2003): «Inmigración y Mercado Laboral», *Papeles de Economía Española*.
- Carrasco, R.; Jimeno, J. F. y Ortega, C. (2006): «The Effects of Immigration on the Labour Market Performance of Native-Born Workers: Some Evidence for Spain», de próxima aparición en *Journal of Population Economics*, 2006.
- Consejo Económico y Social (2005): *Memoria sobre la Situación Económica y Laboral de España*, (CES).
- Dolado, J. (2004): «El Papel de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Un Balance a Ambos Lados del Atlántico», en: Pérez, J.; Sebastián, C. y Tedde de Lorca, P. (eds.), *Políticas, Mercados e Instituciones Económicas: Estudios en Homenaje a Luis Ángel Rojo*, Universidad Complutense, Madrid.
- Dolado, J. J. (2001): «Los Nuevos Fenómenos Migratorios», en García-Milà, T. (ed.), *Nuevas Fronteras de la Política Económica*, CREI (UPF) y Generalitat de Catalunya.
- Dolado, J. J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. F. (2001): «El Mercado Laboral y las Políticas de Empleo en el inicio del siglo XXI», *Moneda y Crédito*.
- Dolado, J. J.; Felgueroso, F. y Jimeno, J. F. (2000): «Youth Labour Markets in Spain: Education, Training and Crowding-out», *European Economic Review*.
- Dolado, J. J. y Felgueroso, F. (2007): «Balance del mercado laboral en la Comunidad de Madrid a la luz de los objetivos de la Agenda de Lisboa», en García García Delgado, J. L. (dir.), *Estructura Económica de la Comunidad de Madrid*, tercera edición, Civitas-Comunidad de Madrid, Madrid.
- Oliver, J. y Raymond, J. L. (2003): «Educación formal y demanda de cualificación de la mano de obra en España: una visión a largo plazo», *Document d'Economia Industrial*, núm. 14, Centre d'Economia Industrial, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Traferri, A. (2006): *El diferencial de temporalidad entre las empresas españolas y extranjeras que operan en España*, Universidad Carlos III (mimeo).

RESUMEN

Durante la última década hemos asistido a un aumento espectacular del empleo y de la tasa de ocupación en la CM. Sin embargo, el proceso de convergencia con las regiones europeas más avanzadas pasa no sólo por alcanzar los objetivos de pleno empleo de la Agenda de Lisboa, sino también por la mejora de la productividad y calidad de los empleos y por alcanzar la cohesión social mediante la inserción laboral. En este sentido, el trabajo muestra cómo, en años recientes, se ha producido un aumento sustancial en los indicadores de precariedad laboral del mercado de trabajo en la CM, convergiendo rápidamente con los niveles existentes en el resto de España. Los asalariados de origen nacional y especialmente los jóvenes educados y las mujeres de edad intermedia han visto aumentar significativamente la precariedad de sus empleos en el último quinquenio, con las consecuencias negativas que este proceso puede tener para el futuro.

Palabras clave: Mercado de trabajo, Agenda de Lisboa, Calidad del empleo.