

POLÍTICA DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA (2010-2020)

EMPLOYMENT POLICY AND DECENT WORK IN THE SPANISH ECONOMY (2010-2020)

Lluís Franco i Sala

Profesor Titular de Economía Aplicada

Universidad de Barcelona

lfranco.sala@ub.edu

RESUMEN

El presente artículo versa sobre el trabajo decente como parte integrante del objetivo del pleno empleo en la economía española durante el período 2010-2020. El propósito del artículo es analizar si la economía española ha progresado o se ha alejado del trabajo decente, las brechas de género en este ámbito y las políticas que hay que aplicar para avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente. Se examinan las tendencias de seis indicadores a corto y a largo plazo. Los resultados obtenidos son que se ha avanzado por lo que se refiere al trabajo decente en los años 2010 a 2020 desde la perspectiva de la tasa de empleo (moderadamente), el porcentaje de ninis (significativamente), la tasa de desempleo de larga duración (significativamente), el porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas (significativamente) y la tasa de incidencia de muertos en accidentes laborales (significativamente). En cambio, se ha alejado moderadamente del trabajo decente desde el enfoque del indicador de la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo. Asimismo, se observa una brecha de género en detrimento de las mujeres en la tasa de empleo, en la tasa de paro de larga duración y, sobre todo, en el porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas. Finalmente, se desarrollan las políticas a aplicar para avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente.

Palabras clave: trabajo decente; empleo; política de empleo; discriminación; economía española.

Clasificación JEL: J08; J68; J71; J78; J81; J88.

ABSTRACT

This paper discusses decent work as an integral part of the goal of full employment in the Spanish economy over the period 2010-2020. The purpose of the paper is to analyse whether the Spanish economy has progressed towards decent work or away from decent work, the gender gaps in this area and the policies that need to be implemented to advance towards the goal of full employment with decent work. It examines trends in six indicators over the short and long term. The results obtained are that progress has been made in terms of decent work in the years 2010 to 2020 from the perspective of the employment rate (moderately), the share of NEETs (significantly), the long-term unemployment rate (significantly), the percentage of the population inactive due to care responsibilities (significantly) and the incidence rate of workers killed in occupational accidents (significantly). On the other hand, it has moved moderately away from decent work as measured by the at-risk-of-working-poverty rate indicator. There is also a gender gap to the detriment of women in the employment rate, in the long-term unemployment rate and, above all, in the percentage of the population inactive due to care responsibilities. Finally, it develops the policies to be applied to advance towards the goal of full employment with decent work.

Keywords: decent work; employment; employment policy; discrimination; Spanish economy.

JEL codes: J08; J68; J71; J78; J81; J88.

1. INTRODUCCIÓN

El pleno empleo es uno de los principales objetivos perseguidos por la política económica de cualquier ámbito. Sin embargo, progresar en el logro de este objetivo o conseguirlo no se circunscribe únicamente a lograr tasas de paro muy bajas y tasas de empleo elevadas. También requiere que el empleo sea “trabajo decente”. En la actualidad, es necesario, pero no suficiente, que la población tenga acceso a un trabajo productivo. Se requiere, además, que el trabajo proporcione unos ingresos justos, sea seguro desde la perspectiva de la salud o provea protección social para el trabajador y su familia, entre otros aspectos. Es decir, el objetivo es el pleno empleo con trabajo decente.

Uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 es precisamente el “trabajo decente y crecimiento económico”. Este fin se debe perseguir en todos los países y a todos los niveles (desde el ámbito local hasta el supraestatal). Ello requiere, por un lado, disponer de indicadores que permitan evaluar si se está avanzando o retrocediendo en el logro del mismo, tanto en el aspecto del trabajo decente como en el del crecimiento económico. Y, por otro, de políticas concretas que permitan progresar en su consecución.

El presente artículo se centra en el “trabajo decente” como parte integrante del objetivo de pleno empleo en la economía española. ¿Está avanzando la economía española en el trabajo decente? Para responder a esta pregunta se analizan en este artículo algunos problemas del mercado de trabajo y las tendencias de una serie de indicadores, a corto y a largo plazo, que utiliza Eurostat (2021a y 2021b) para evaluar el avance o el alejamiento de los Estados miembros de la Unión Europea en el trabajo decente, aplicándolos al caso español en el período 2010-2020. Asimismo, se exponen las brechas de género observadas en estos indicadores. También se desarrollan las políticas que hay que llevar a término para progresar en el fundamental y ambicioso objetivo del pleno empleo con trabajo decente.

2. METODOLOGÍA

La metodología seguida para el análisis de las tendencias del trabajo decente en la economía española ha consistido, por un lado, en el análisis de datos. Se ha analizado las bases de datos de los años 2010 a 2020, relacionadas directamente con el trabajo decente, del objetivo número 8 (trabajo decente y crecimiento económico) de los indicadores de desarrollo sostenible de Eurostat. También se ha examinado las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) relativas al desarrollo sostenible y al mercado de trabajo. Por otra parte, se ha realizado un análisis documental de informes y estudios, así como se ha revisado la bibliografía sobre la materia.

El presente artículo se centra, como se ha señalado en el epígrafe anterior, en la evolución del trabajo decente como parte integrante del objetivo del pleno empleo en el caso de la economía española entre los años 2010 y 2020. Se analizan seis indicadores, de

conformidad con los utilizados por Eurostat en este ámbito (2021a y 2021b)^{1, 2}: la tasa de empleo; el porcentaje de jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni se forman (ninis); la tasa de desempleo de larga duración; el porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas; la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo; y la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo.

Se determinan las tendencias de los indicadores respecto al trabajo decente, según la metodología que aplica la Eurostat (2021b), considerando si el indicador analizado se aproxima o se aleja de los objetivos de desarrollo sostenible. En concreto, se evalúa el ritmo y la dirección de la evolución del indicador atendiendo a la tasa de crecimiento anual compuesto en porcentaje:

$$[(y_t / y_{t_0})^{1 / (t - t_0)} - 1 \text{ (en \%)}]$$

Se considera para cada uno de los indicadores:

- a) El largo plazo, 2010-2020. Muestra la evolución durante los últimos 10 años (o en su defecto 9 años para la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo por disponer de datos únicamente hasta 2019 en este caso)³.
- b) El corto plazo, 2015-2020 (2014-2019, para la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo). Muestra la evolución durante los últimos 5 años⁴.
- c) La variación experimentada por el indicador en el último año del que se disponen datos al realizar el análisis, 2020 (2019 para la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo).

El cambio observado en cada uno de los indicadores, calculado según la tasa de crecimiento anual compuesto en porcentaje y el plazo, se valora de conformidad con los siguientes umbrales, según sea en la dirección deseada o contraria a la pretendida:

- a) Avance significativo en el objetivo del trabajo decente, si hay un cambio del 1 % anual o superior en la dirección deseada.
- b) Avance moderado en el objetivo del trabajo decente, si hay un cambio entre el 0 % y menor al 1 % anual en la dirección deseada.

¹ El Instituto Nacional de Estadística (INE) presenta otro conjunto de indicadores relacionados con el trabajo decente: proporción del empleo informal con respecto al empleo total, ingreso medio por hora de las personas empleadas, tasa de desempleo, proporción de ninis, proporción y número de niños que realizan trabajo infantil, lesiones ocupacionales mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores, niveles de cumplimiento de los derechos laborales de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, y existencia de una estrategia para el empleo de los jóvenes. En el momento de realizar este estudio, el INE disponía de datos para algunos indicadores y, para otros, estaba explorando la fuente de datos.

² Eurostat también presenta los datos atendiendo a la ciudadanía en la tasa de empleo y en el porcentaje de ninis.

³ Eurostat considera la evolución de los últimos 15 años para la tendencia a largo plazo o menos si se dispone de datos para al menos 10 años consecutivos. En este artículo, se considera la evolución durante 10 años (2010 a 2020) para la tendencia a largo plazo, con la intención de homogeneizar el análisis de los seis indicadores al período 2010-2020 (excepción de los accidentes laborales mortales que es de 9 años).

⁴ Eurostat (2021b) establece 5 años para la tendencia a corto plazo.

- c) Alejamiento moderado del objetivo del trabajo decente, si hay un cambio entre el 0 % y menor al 1 % anual en la dirección contraria a la pretendida.
- d) Alejamiento significativo del objetivo del trabajo decente, si hay un cambio del 1 % anual o superior en la dirección contraria a la deseada.

La dirección deseada (o la contraria a la pretendida) puede ser de aumento o de disminución en función del indicador considerado.

Se concluye en relación con cada uno de los indicadores por separado (a largo plazo, a corto plazo y en el último año del que se disponen datos al realizar el análisis), atendiendo a su evaluación, si hay un avance o un alejamiento, significativo o moderado, en el objetivo del trabajo decente en el caso de la economía española.

3. DERECHO AL TRABAJO Y TRABAJO DECENTE COMO PARTE INTEGRANTE DEL OBJETIVO DEL PLENO EMPLEO

El derecho al trabajo, así como una serie de derechos relacionados con el mismo, se encuentran recogidos desde la Declaración Universal de Derechos Humanos hasta la Constitución y otras diversas normas del ordenamiento jurídico español.

En el ámbito internacional, el derecho al trabajo de toda persona se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas⁵ en el artículo 23 punto 1. También se recogen, en este artículo, los derechos a: la libre elección del mismo, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo (art. 23.1); igual salario por igual trabajo (art. 23.2); una remuneración equitativa y satisfactoria, que garantice al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, siendo completada por medios de protección social si es necesario (art. 23.3); fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23.4).

En otros artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos se dispone el derecho a la seguridad social (art. 22); el derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas retribuidas (art. 24); y el derecho de toda persona a los seguros para los supuestos de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (art. 25.1).

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶ establece: el derecho al trabajo elegido o aceptado libremente mediante el cual las personas puedan ganarse la vida (art. 6); el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (igual salario por igual trabajo, seguridad e higiene, igualdad de oportunidades, descanso...) (art. 7); el derecho a fundar sindicatos, sindicarse y a la

⁵ Resolución 217 A (III), de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 10 de diciembre de 1948.

⁶ Resolución 2200A (XXI), de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 16 de diciembre de 1966. Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966 (BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977, pp. 9343 a 9347).

huelga (art.8); el derecho a la seguridad social (art. 9); o el derecho a las bajas remuneradas por maternidad (art. 10.2).

En el espacio comunitario, destacan en este ámbito la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁷ y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁸. En la primera, se reconoce que toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada (art. 15.1). Así como que todos los ciudadanos de la Unión tienen libertad para buscar un empleo, trabajar, establecerse o prestar servicios en cualquiera de sus Estados miembros (art. 15.2); y que aquellos que sean nacionales de terceros países con autorización a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a las que disfrutaban los ciudadanos de la Unión (art. 15.3). Asimismo, se recogen el derecho: a la información y consulta de los trabajadores en la empresa (art. 27), de negociación y de acción colectiva (art. 28), de acceso a los servicios de colocación (art. 29), a la protección en caso de despido injustificado (art. 30), a la salud y seguridad en el trabajo (art. 31.1), a la limitación de la jornada de trabajo y a los períodos de descanso (art. 31.2), a la protección de los jóvenes en el trabajo y la prohibición del trabajo infantil (art. 32), los permisos por maternidad retribuidos y los permisos parentales (art. 33.2), o a la seguridad social y las ayudas sociales (art. 34).

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se dispone, entre otros artículos relacionados con el trabajo: la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (art. 45.1); y la no discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y el resto de las condiciones de trabajo (art. 45.2).

En el ordenamiento jurídico español⁹, la Constitución¹⁰ dedica varios artículos al derecho al trabajo y a diversas cuestiones relacionadas con el mismo. En el artículo 35.1 dispone que “[t]odos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. En otros artículos se establece el derecho a: fundar sindicatos y a sindicarse libremente (art. 28.1); la huelga (art. 28.2); la negociación colectiva (art. 37.1); la seguridad social e higiene en el trabajo y la limitación de la jornada y las vacaciones periódicas retribuidas (art. 40.2); o a la seguridad social (art. 41).

⁷ DOCE núm. 364, de 18 de diciembre de 2000, pp. 1 a 22.

⁸ DOUE núm. 83, de 30 de marzo de 2010, pp. 1 a 388.

⁹ De las múltiples normas del ordenamiento jurídico español relativas al derecho al trabajo y a los derechos relacionados con el mismo, este artículo se centra en la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29315 a 29376.

El Estatuto de los Trabajadores^{11,12}, por su parte, dispone que los trabajadores tienen como derecho básico el trabajo y la libre elección de profesión u oficio (art. 4.1.a). Asimismo, se consideran derechos básicos de los trabajadores, de conformidad con lo que establezca la normativa específica al respecto, los de libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión, información, consulta y participación en la empresa (art. 4.1). Y en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a: la ocupación efectiva, la promoción y formación profesional en el trabajo, la no discriminación directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados, su integridad física, una adecuada política de prevención de riesgos laborales, respeto de su intimidad y dignidad, la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo, así como a cuantos otros derechos que se deriven específicamente del contrato de trabajo (art. 4.2).

Como se desprende de los párrafos anteriores, el derecho al trabajo no es únicamente un derecho a trabajar y percibir una remuneración por ello, sino que es un derecho al trabajo en determinadas condiciones y con un conjunto de derechos relacionados con el propio trabajo. Ello implica que el trabajo debe de ser de calidad para todas las personas.

Como señalan Úbeda, Cabasés y Pardell (2020, p. 54), no existe una sola definición de empleo de calidad. No obstante, diversos organismos internacionales han señalado los elementos que lo configuran y han indicado su carácter multifacético.

Ante este carácter multifacético o multidimensional, se propone tratarlo considerando tanto las características intrínsecas del trabajo (salario, jornada laboral, habilidades y conocimientos requeridos...) como los aspectos relacionados con el entorno del empleo (condiciones generales del trabajo, las relaciones interpersonales que genera el puesto de trabajo, posibilidades de formación, prestaciones derivadas de tener o haber tenido un empleo, expectativas de desarrollo personal...) (De Andrés, 2018, p. 853).

El trabajo decente¹³ implica la oportunidad de acceder a una actividad productiva, que esta actividad genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo, la protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos (mujeres y hombres) en el trabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2016).

Asimismo, el trabajo decente se caracteriza por cuatro fines estratégicos: los derechos en el trabajo, la igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la protección social y el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, p 100224 a 100306).

¹² Los empleados públicos se regulan por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; y los trabajadores autónomos por la Ley 20/2017, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

¹³ La memoria de 1999 del director general de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavia, se titula “Trabajo decente” (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

El trabajo decente también forma parte los objetivos del desarrollo sostenible de Naciones Unidas. Estos 17 objetivos fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. El objetivo número 8 es “trabajo decente y crecimiento económico”.

El aumento y mejora del empleo y del trabajo decente repercute en: la mejora de las condiciones de vida de las personas; la disminución y alcance de las situaciones de pobreza; el incremento de la producción de bienes y servicios; el aumento de los ingresos de las administraciones públicas y el descenso de determinados gastos, con las consiguientes mejoras en los déficits y endeudamientos públicos; la reducción de los costes psicológicos y físicos que se pueden producir en la salud de los trabajadores derivados de las situaciones de desempleo, sobre todo en los casos de paro de larga duración; la mejora en las condiciones de funcionamiento del mercado de trabajo; la estabilidad social...

Las políticas económicas, en general, y las de empleo, en particular, han de considerar e integrar en sus fines, junto al pleno empleo, que éste sea con trabajo decente. El mismo no es un plus o una característica que mejora el objetivo del pleno empleo, sino un requisito fundamental en las sociedades del siglo XXI. No es cuestión únicamente de que las personas tengan empleo, sino que éste sea con trabajo decente. Por ello, el objetivo es el pleno empleo con trabajo decente.

4. EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA 2010-2020: PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y TENDENCIAS

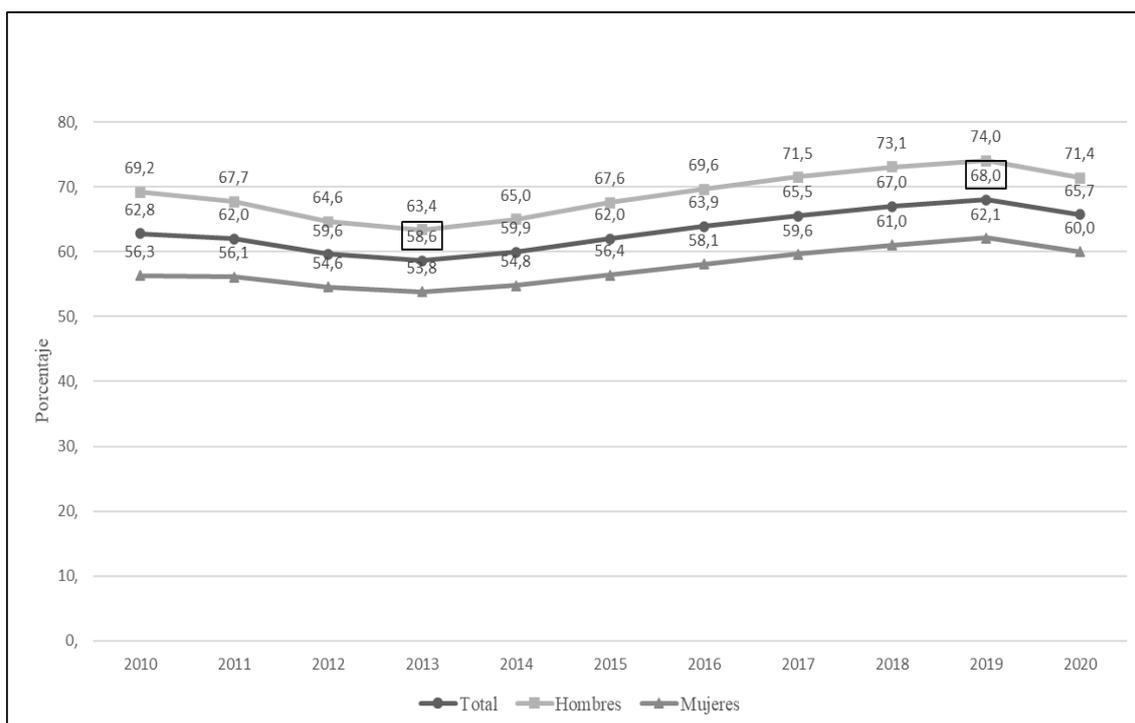
El mercado de trabajo español presenta varios desequilibrios y problemas. Algunos de los mismos están relacionados con el objetivo del trabajo decente como parte consustancial del tradicional fin del pleno empleo perseguido por las políticas económicas.

La evolución y tendencias del trabajo decente como parte integrante del objetivo del pleno empleo en el caso de la economía española, entre los años 2010 y 2020, se examina mediante seis indicadores, conforme se ha expuesto en el apartado de metodología. Estos indicadores son: la tasa de empleo; el porcentaje de jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni se forman (ninis); la tasa de desempleo de larga duración; el porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas; la tasa de incidencia de muertos por accidente de trabajo; y la tasa de riesgo de pobreza en el empleo. Los siguientes subapartados se dedican al análisis de estos indicadores, observando si hay un avance o un alejamiento del objetivo del trabajo decente.

4.1. LA TASA DE EMPLEO

El gráfico 1 muestra la evolución de las tasas de empleo total y por género, de 20 a 64 años, durante el período 2010-2020.

GRÁFICO 1. TASA DE EMPLEO TOTAL Y POR GÉNERO, 2010-2020



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tendencia de la tasa de empleo total disminuye entre 2010 y 2013, aumenta entre 2013 y 2019, y se reduce en 2020.

En el largo plazo (2010-2020), si bien el aumento de la tasa de empleo total es considerable en el conjunto de los años 2010 a 2019 (5,2 puntos porcentuales), como consecuencia del año de la pandemia, entre los años 2010 y 2020 el incremento de la tasa de empleo total es de 2,9 puntos porcentuales (pp), pasando del 62,8 % al 65,7 %. El valor mínimo de la tasa de empleo es de 58,6 % en 2013, el valor máximo es de 68 % en 2019, y el promedio del período es del 63,2 %. La tasa de crecimiento anual compuesto es de 0,45 %, lo que implica un avance moderado en el objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2015-2020), se observa un aumento importante en la tasa de empleo entre los años 2015 a 2019 (6 pp), si bien una parte considerable se reduce en 2020 como se ha señalado en las líneas precedentes. El aumento total de este subperíodo es de 3,7 pp. La tasa de crecimiento anual compuesto es de 1,17 %, implicando que, todo y el año de pandemia, hay un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el año 2020, hay una reducción considerable de la tasa de empleo total (-2,3 pp), de 68 % en 2019 a 65,7 % en 2020. La tasa de variación anual es de -3,38 %, suponiendo un alejamiento significativo del objetivo de trabajo decente.

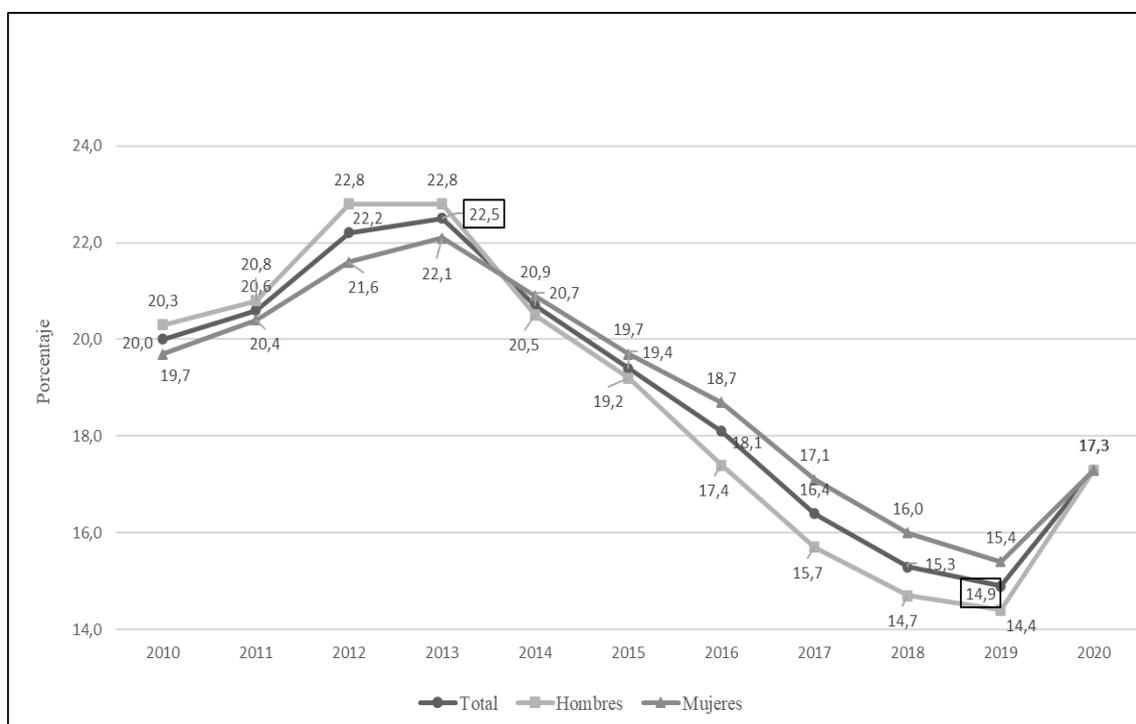
Desde una perspectiva de género, las tendencias de la tasa de empleo son las mismas en el caso de las mujeres y los hombres. Estas tasas disminuyen entre 2010 y 2013, aumentan entre 2013 y 2019, y se reducen en 2020. Ambas tienen las tasas mínimas respectivas en 2013 y las máximas respectivas en 2019. La tasa de empleo de los hombres es superior a la de las mujeres entre 9,6 pp en 2013 y 12,9 pp en 2010, con una media de 11,3 pp en el período considerado. Aunque se reduce 1,5 pp durante la década (una reducción de 0,5

pp es de 2020), pasando de una diferencia de 12,9 pp en 2010 a 11,4 pp en 2020. Las mujeres tienen tasas de crecimiento anual compuesto que progresan más, en términos relativos, en el objetivo del trabajo decente en el largo y corto plazo que los hombres (0,64 % y 1,25 % frente a 0,31 % y 1,10 %, respectivamente). Consecuencia de que parten de tasas de empleo inferiores.

4.2. EL PORCENTAJE DE JÓVENES QUE NI TRABAJAN, NI ESTUDIAN, NI SE FORMAN (NINIS)

El fenómeno de los jóvenes que ni trabaja, ni estudian ni se forman (ninis) se analiza en profundidad desde hace relativamente pocos años. No obstante, ni es un fenómeno que no se produjera hace bastante tiempo ni es un fenómeno exclusivo de los jóvenes (se da también en franjas de edad superiores) (Assusa, 2019). El gráfico 2 muestra la evolución de los porcentajes de los jóvenes total y por género, de 15 a 29 años, que ni trabajan, ni estudian, ni se forman, en el período de 2010 a 2020.

GRÁFICO 2. PORCENTAJE DE NINIS TOTAL Y POR GÉNERO, 2010-2020



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tendencia del porcentaje de ninis total aumenta entre 2010 y 2013, disminuye entre 2013 y 2019, y vuelve a incrementarse en 2020.

En el largo plazo (2010-2020), si bien la disminución del porcentaje de ninis total es considerable en el conjunto de los años 2010 a 2019 (-5,1 pp), como consecuencia del año de la pandemia, entre los años 2010 y 2020 la disminución de este porcentaje es únicamente de -2,7 pp, pasando del 20 % al 17,3 %. El valor mínimo de este porcentaje es de 14,9 % en 2019, el valor máximo es de 22,5 % en 2013, y el promedio del período es del 18,9 %. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -1,44 %, lo que implica (al interesar que el porcentaje se reduzca) un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2015-2020), se observa una reducción importante del porcentaje de ninis entre los años 2015 y 2019 (-4,5 pp), si bien una parte de la mejora se pierde en 2020 (2,4 pp.). La reducción total de este subperiodo es de -2,1 pp. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -2,27 %, implicando que, todo y el año de pandemia, hay un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el año 2020, hay un incremento considerable del porcentaje total de ninis (2,4 puntos porcentuales), de 14,9 % en 2019 a 17,3 % en 2020. La tasa de crecimiento anual es del 16,11 %, que supone un alejamiento significativo el objetivo de trabajo decente en este año.

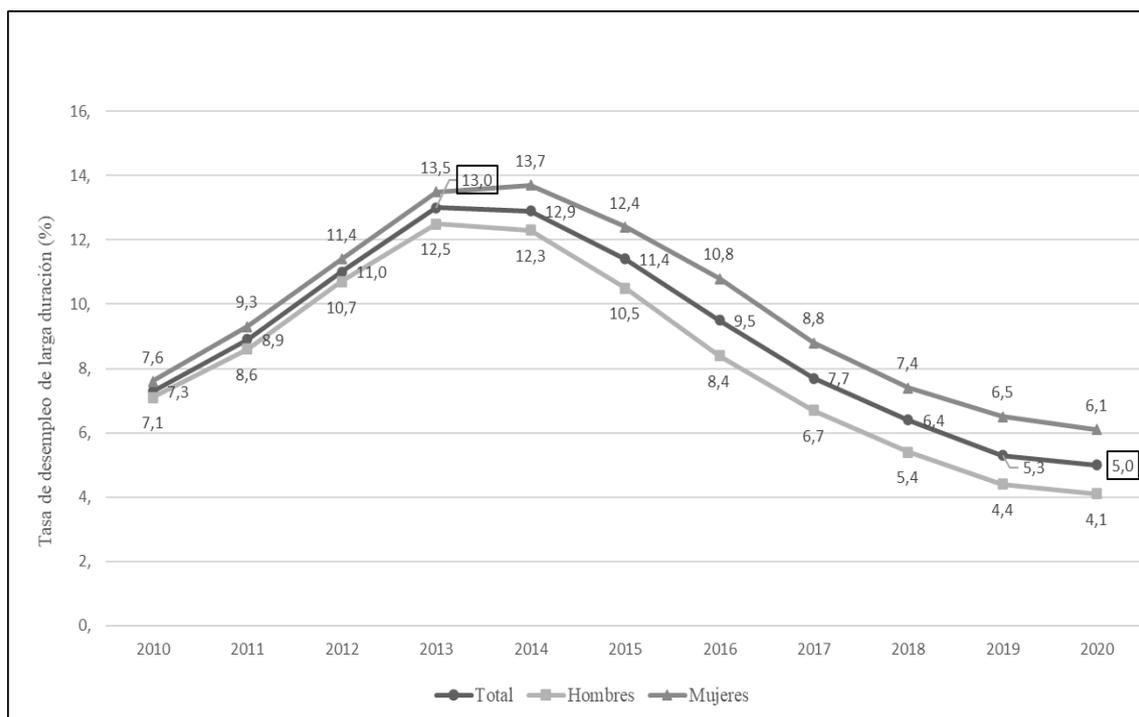
Desde una perspectiva de género, las tendencias del porcentaje de ninis son las mismas en los casos de las mujeres y de los hombres. Estos porcentajes aumentan entre 2010 y 2013, disminuyen entre 2013 y 2019, y se incrementan en 2020. Ambos, mujeres y hombres, tienen los valores máximos de los porcentajes respectivos en 2013¹⁴ y los mínimos respectivos en 2019. Los porcentajes de los hombres ninis son superiores a los de las mujeres ninis en los años 2010 a 2013 e inferiores en los años 2014 a 2019. En el ejercicio 2020 tienen el mismo porcentaje. Desde la perspectiva de la media de los porcentajes anuales en el período 2010 a 2020, las mujeres presentan una media del 19 % y los hombres del 18,7 %. Entre 2010 y 2020, las mujeres presentan una reducción de -2,4 pp y los hombres de -3 pp. Los hombres tienen una tasa de crecimiento anual compuesto de este indicador que avanza más en el largo plazo que las mujeres, en términos relativos, en el objetivo del trabajo decente (-1,59 % los hombres y -1,29 % las mujeres); mientras que las mujeres progresan más en el corto plazo (-2,56 % las mujeres y -2,06 % los hombres).

4.3. LA TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

El gráfico 3 muestra la evolución de las tasas de desempleo de larga duración total y por género, de 15 a 74 años, entre 2010 y 2020. La tasa de desempleo de larga duración total aumenta entre 2010 y 2013, y disminuye entre 2013 y 2020.

¹⁴ El género masculino también tiene su valor máximo en 2012 (22,8%).

GRÁFICO 3. TASA DE DESEMPEÑO DE LARGA DURACIÓN TOTAL Y POR GÉNERO, 2010-2020



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En el largo plazo (2010-2020), la reducción de la tasa de desempleo total es de -2,3 pp, pasando del 7,3 % al 5 %. La disminución se produce de manera continua desde el 2013. El valor mínimo de esta tasa es de 5 % en 2020, el valor máximo es de 13 % en 2013, y el promedio anual de los años considerados es del 8,9 %. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -3,71 %, lo que implica un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2015-2020), se observa una disminución importante en la tasa de desempleo de larga duración total (-6,4 pp), del 11,4 % al 5 %. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -15,20 %, por lo que hay un avance muy significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el año 2020, hay una reducción de la tasa de desempleo total de -0,3 pp, de 5,3 % en 2019 a 5 % en 2020. La tasa de variación anual es de -5,66 %, que implica un avance significativo en el objetivo del trabajo decente en este ejercicio.

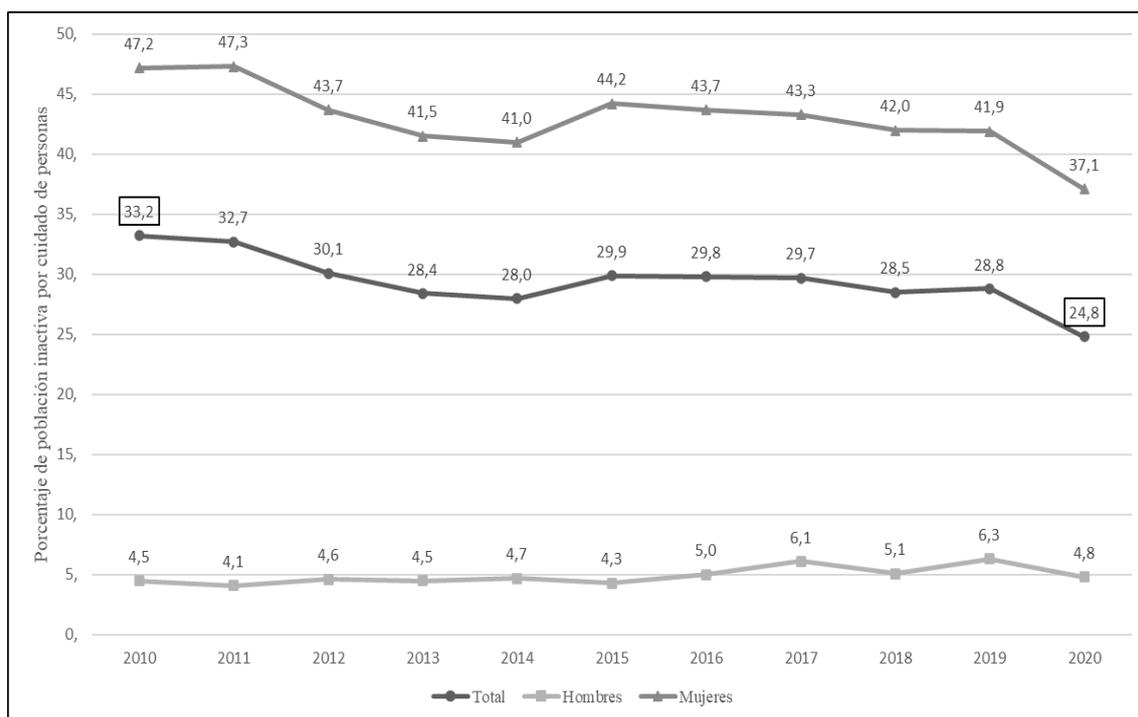
Desde una perspectiva de género, las tendencias de la tasa de desempleo de larga duración son las mismas en el caso de las mujeres y de los hombres. La tasa de paro de larga duración de las mujeres aumenta hasta 2014, mientras que la de los hombres lo hace hasta 2013. Desde dichos años, cuando alcanzan los valores máximos respectivamente, se produce una reducción hasta el 2020. La tasa de desempleo de larga duración de las mujeres es superior a la de los hombres entre 0,5 pp en 2010 y 2,4 pp en 2016, con una media de los años considerados de 1,5 pp. Además, la diferencia entre las tasas de los dos géneros ha aumentado (1,5 pp), si se compara el inicio y el final del período. Los hombres tienen tasas de crecimiento anual compuesto que progresan más que las de las mujeres, en términos relativos, en el objetivo del trabajo decente tanto en el largo plazo (-5,34 %

los hombres y -2,17 % las mujeres) como en el corto plazo (-17,14 % los hombres y -13,23 % las mujeres).

4.4. EL PORCENTAJE DE POBLACIÓN INACTIVA DEBIDO A RESPONSABILIDADES DE CUIDADO DE PERSONAS

El gráfico 4 muestra la evolución de los porcentajes de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas total y por género, de 20 a 64 años, entre los años 2010 y 2020.

GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE POBLACIÓN INACTIVA DEBIDO A RESPONSABILIDADES POR CUIDADO DE PERSONAS, TOTAL Y POR GÉNERO, 2010-2020



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

El porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades por cuidado de personas total disminuye entre 2010 y 2014, aumenta en el 2015, y vuelve a reducirse entre 2015 y 2020 (con excepción de 2019).

En el largo plazo (2010-2020), la reducción del porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas total es de -8,4 pp, pasando del 33,2 % al 24,8 %. El porcentaje mínimo es de 24,8 % en 2020, el máximo de 33,2 % en 2010, y la media de los años considerados es del 29,4 %. La tasa de variación anual compuesta es de -2,87 %, lo que supone un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2015-2020), también se observa una reducción del porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas total (-5,1 pp), si bien una parte considerable se reduce en 2020. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -3,67 %, lo que significa un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el año 2020, hay una reducción muy relevante del porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas total (-4 pp), de 28,8 % en 2019 a 24,8

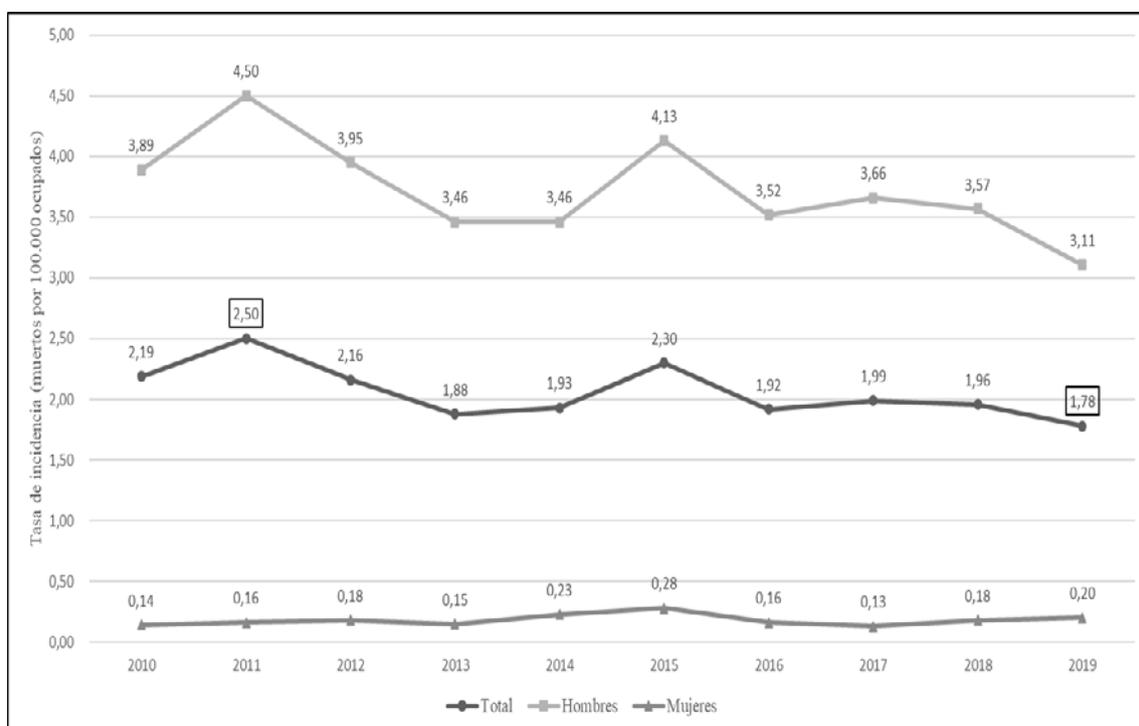
% en 2020. La tasa de variación anual es de -13,89 %, que significa un progreso significativo en el objetivo del trabajo decente en 2020.

Desde una perspectiva de género, hay una gran diferencia entre la situación de las mujeres y la de los hombres en este indicador. El porcentaje de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas es muy superior en las mujeres respecto al de los hombres. La tendencia de este porcentaje en las mujeres es de reducción entre 2011 y 2014, de aumento en 2015, y de disminución de 2015 a 2020. Con una reducción de -10,1 pp al final del período. En cambio, en los hombres, hay pequeñas variaciones a lo largo del período y se produce un ligero incremento entre 2010 y 2020 (0,3 pp). Las mujeres presentan porcentajes muy altos, si bien las tasas de crecimiento anual compuesto muestran que se avanza significativamente en el objetivo del trabajo decente, tanto en el largo plazo como en el corto plazo (-2,38 % y -3,44 %, respectivamente). Sin embargo, los hombres muestran porcentajes muy bajos, aunque sus tasas de crecimiento anual compuesto muestran un alejamiento del objetivo (0,65 % en el largo plazo y 2,22 % en el corto plazo). La diferencia de los porcentajes entre mujeres y hombre ha disminuído entre 2010 y 2020, si bien ha sido fundamentalmente por la reducción de la tasa femenina en este indicador y sigue siendo muy grande.

4.5. LA TASA DE INCIDENCIA DE MUERTOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO

El gráfico 5 muestra la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo, total y por género, en el período 2010-2019¹⁵. Esta tasa de incidencia indica el número de accidentes mortales por cada 100.000 personas ocupadas.

GRÁFICO 5. TASA DE INCIDENCIA DE MUERTOS EN ACCIDENTE DE TRABAJO (POR CADA 100.000 OCUPADOS), TOTAL Y POR GÉNERO, 2010-2019



¹⁵ Los últimos datos disponibles sobre la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo para España de Eurostat al realizar el trabajo son de 2019, como se ha expuesto en el apartado de metodología.

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tasa de incidencia de muertos en accidentes de trabajo total, por cada 100.000 personas ocupadas, muestra oscilaciones entre 2010 y 2019.

En el largo plazo (2010-2019), presenta una reducción de -0,41 accidentes mortales por cada 100.000 personas ocupadas, si bien cerca de la mitad (-0,18) corresponden al último ejercicio considerado. El valor mínimo de esta tasa de incidencia es de 1,78 en 2019, el valor máximo es de 2,50 en 2011, y el promedio de los años del período es de 2,06. La tasa de crecimiento anual compuesta es de -2,28 %, implicando un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2014-2019), se observa una reducción en la tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo (-0,15 muertos por cada 100.000 personas ocupadas). La tasa de crecimiento anual compuesta es de -1,61 %, lo que significa que hay un avance significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el último año considerado (2019), hay una reducción de esta tasa de incidencia de -0,18, de 1,96 en 2018 a 1,78 en 2019. La tasa de variación anual es de -9,18 %, que supone un avance significativo en el objetivo de trabajo decente en este año.

Desde una perspectiva de género, los hombres presentan unas tasas de incidencia mucho más elevadas que las de las mujeres, como consecuencia de que normalmente las actividades con mayores tasas de incidencia por muertos en el trabajo las realizan principalmente hombres. La tasa de incidencia de muertos en accidente de trabajo en el género masculino tiene, si bien con oscilaciones, una tendencia global descendente y se reduce en -0,78 accidentes mortales si se compara el último año con el primero. El valor máximo es de 4,50 en 2011, el valor mínimo es de 3,11 en 2019, y la media de los años considerados es de 3,73. Las tasas de crecimiento anual compuesto del género masculino son de -2,46 % en el largo plazo y de -2,11 % en el corto plazo, mostrando un avance significativo en el objetivo del trabajo decente. Por su parte, la tasa de incidencia de muertas por accidente de trabajo del género femenino es relativamente estable y presenta un ligero aumento de 0,06 entre 2010 y 2019. El valor máximo es de 0,28 en 2015, el valor mínimo es de 0,13 en 2017, y la media de los años considerados es de 0,18. La tasa de crecimiento anual compuesto del género femenino es de 4,04 % en el largo plazo (se aleja significativamente del objetivo) y de -2,76 % en el corto plazo (avanza significativamente hacia el objetivo).

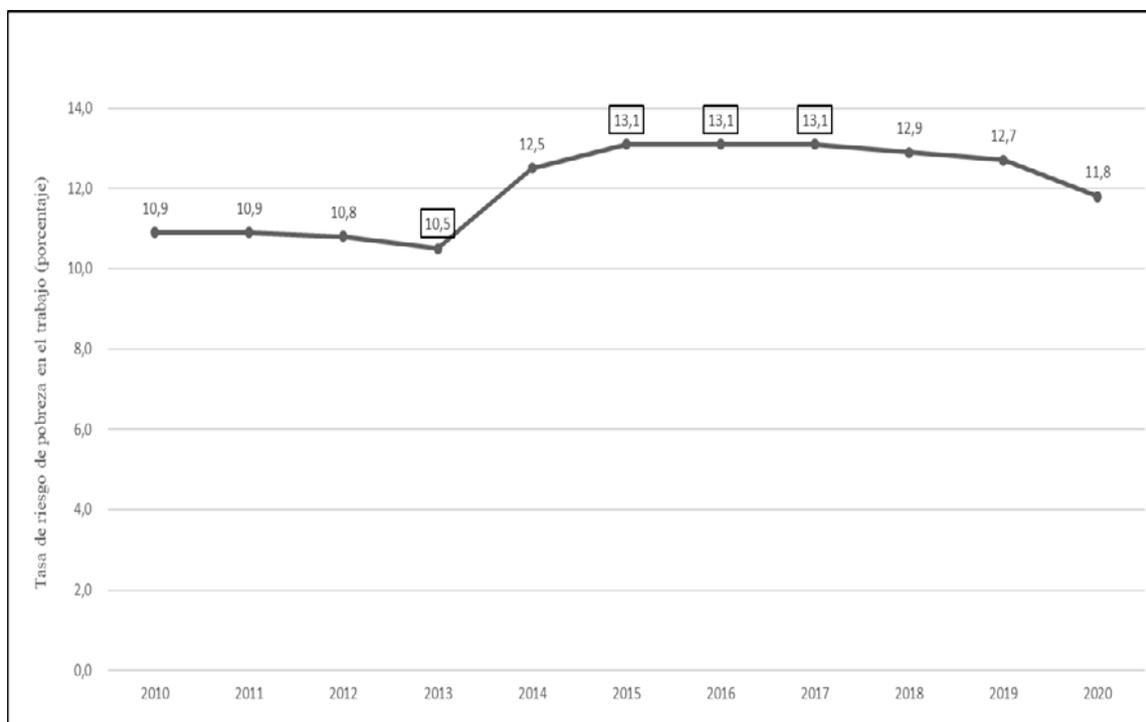
4.6. LA TASA DE RIESGO DE POBREZA EN EL TRABAJO

La tasa de riesgo de pobreza en el trabajo mide la proporción de personas que están ocupadas y, todo y así, tienen una renta disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza (fijado en el 60 % de la mediana de la renta disponible equivalente)¹⁶.

¹⁶ Una vez realizadas las transferencias sociales.

El gráfico 6 muestra la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo total¹⁷, de 18 años o más, en el período 2010-2020.

GRÁFICO 6. TASA DE RIESGO DE POBREZA EN EL TRABAJO TOTAL, 2010-2020



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

La tasa de riesgo de pobreza en el trabajo total disminuye entre 2010 y 2013, aumenta de 2013 a 2015, se mantiene entre 2015 y 2017 y se reduce entre 2017 y 2020.

En el largo plazo (2010-2020), hay un aumento de 0,9 pp de la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo total, pasando del 10,9 % en 2010 al 11,8 % en 2020. El valor mínimo de la tasa es de 10,5 % en 2013, el valor máximo es de 13,1 % en 2015, 2016 y 2017, y el promedio de los años del período es del 12 %. La tasa de crecimiento anual compuesto es de 0,80 %, implicando un alejamiento moderado del objetivo del trabajo decente.

En el corto plazo (2015-2020), se observa una reducción de esta tasa de -1,3 pp en este subperíodo. La tasa de crecimiento anual compuesto es de -2,07 %, implicando que hay un progreso significativo en el objetivo del trabajo decente.

En el año 2020, hay una reducción de la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo total (-0,9 pp), de 12,7 % en 2019 a 11,8 % en 2020. La tasa de crecimiento anual es de -7,09 %, que supone un avance significativo en el objetivo de trabajo decente en este año.

4.7. DESEQUILIBRIOS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Los indicadores expuestos muestran algunos de los principales desequilibrios y problemas del mercado de trabajo español durante la década 2010-2020, si bien, en

¹⁷ Eurostat solo presenta la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo total, y no por género, en la base de datos de los indicadores relativos al objetivo de desarrollo sostenible 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

realidad, ya se producían con anterioridad a la misma. De conformidad con los mismos se puede señalar:

- a) El elevado porcentaje de ninis (18,9 % de media de los años del período considerado). Este fenómeno está relacionado con las elevadas tasas de abandono escolar.
- b) Una parte significativa de los parados son de larga duración (8,9 % de media de los años 2010 a 2020), no teniendo en muchos casos más formación como máximo que la secundaria obligatoria.
- c) El elevado porcentaje de mujeres que forman parte de la población inactiva porque tienen responsabilidades de cuidado de personas (43 % de media de los años 2010 a 2020).
- d) La siniestralidad laboral. Junto a los accidentes mortales también hay que considerar los accidentes leves y graves, así como las enfermedades profesionales.
- e) La elevada tasa de riesgo de pobreza en el trabajo (12 % de promedio de los años 2010 a 2020). El acceso al trabajo debe proporcionar un salario justo y suficiente para la persona trabajadora y su familia.
- f) La brecha de género en algunos ámbitos como la tasa de empleo, el paro de larga duración o la tasa de inactividad derivada de las responsabilidades de cuidado de personas.

Además, existen otros importantes desequilibrios que afectan negativamente al objetivo del trabajo decente como, por ejemplo, son:

- a) Las altas tasas de paro.
- b) La elevada temporalidad de los contratos.
- c) El alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que desean serlo a tiempo completo.
- d) La baja ocupación de las personas con discapacidades.
- e) Las bajas tasas de cobertura de las personas paradas.

5. POLÍTICAS PARA AVANZAR EN EL OBJETIVO DEL PLENO EMPLEO CON TRABAJO DECENTE

El conjunto de políticas para avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente es amplio y comprende múltiples aspectos (desde las políticas activas de empleo hasta

medidas relativas a los diversos ámbitos que inciden en el trabajo decente). Las siguientes líneas se dedican a las mismas^{18,19}.

a) Es necesario reformar y modernizar las políticas activas de empleo aplicadas para incrementar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo de las personas paradas y mejorar la formación y recualificación profesional de todos los trabajadores²⁰. Las políticas activas de empleo han de mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Las actividades de orientación, intermediación y formación deben de realizarse siempre teniendo en cuenta las necesidades de las empresas y de los trabajadores, así como considerando las transformaciones productivas, laborales y económicas que se están produciendo. Han de atender a las situaciones concretas que en cada momento se dan y que varían con el tiempo.

Las políticas activas son necesarias tanto en los períodos de recesión económica como en los de expansión económica, más aún en una economía como la española que siempre presenta elevadas tasas de desempleo. Además, son esenciales no sólo para facilitar el acceso a los puestos de trabajo de los desempleados y reducir las tasas de paro, sino también para mantener o mejorar el empleo de los ocupados, mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo o favorecer el crecimiento de la economía, entre otros fines.

Las políticas activas de empleo deben de tener una dotación presupuestaria adecuada y suficiente. Desde esta perspectiva, la evolución del gasto público que se realiza en políticas activas en España no está correlacionada con las variaciones del número de parados, sobre todo en los años en los que aumenta el desempleo. El gráfico 7 muestra el gasto público en políticas activas por persona desempleada en España en el período 2010-2019 en euros a precios constantes de 2010. Se observa como el gasto público en políticas activas por persona desempleada disminuye cuando el número de parados aumenta, así como este gasto incrementa cuando el número de desempleados se reduce. En consecuencia, el gasto público en políticas activas no está significativamente determinado por el número de personas desempleadas a las que hay que atender en los

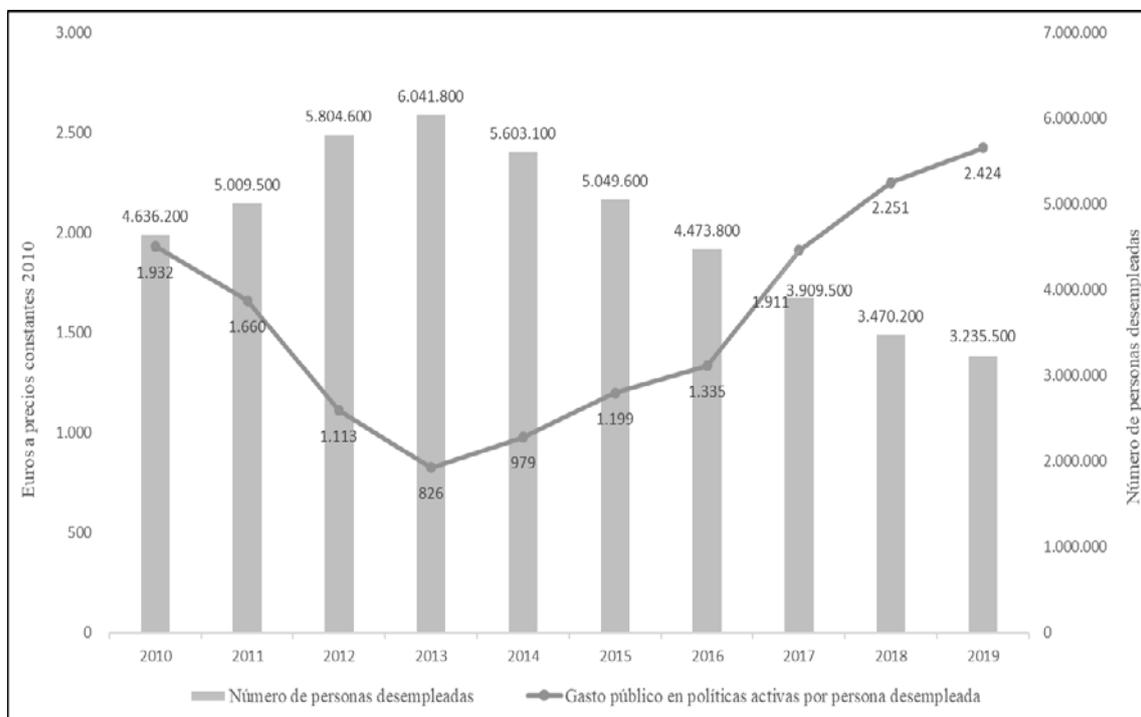
¹⁸ Se han adoptado diversas estrategias, planes y medidas que pretenden avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente. Entre las adoptadas y/o aplicadas a nivel estatal, en los años 2015 (año que se aprueban los objetivos de desarrollo sostenible) a 2020, cabría mencionar (Gobierno de España, 2018, 2020 y 2021): las Estrategias Españolas de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo, la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, el Plan Director por un trabajo digno (2018), el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020, el Plan de Choque por Empleo Joven 2019-2021 para la formación e inserción laboral de los menores de 30 años, las subidas del salario mínimo interprofesional (2019, 2020 y 2021), el Plan Reincorpora-t 2019-2021, las medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Real Decreto-ley 6/2019), o las medidas relativas a la aplicación de los expedientes de regulación de trabajo temporal (ERTEs) por la reducción de actividad económica debida a la situación de pandemia.

¹⁹ Las Comunidades Autónomas y diversas Corporaciones Locales también han adoptado estrategias, planes y medidas para avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente.

²⁰ El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de 27 de abril de 2021 (BOE núm. 103, de 30 de abril de 2021, pp. 51346 a 51349) recoge entre sus objetivos la reforma de las políticas activas. En la componente 23, se señala como objetivo la modernización de las políticas activas de empleo para ir hacia un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

servicios de empleo. Cuando aumentan las cifras de desempleados se debería de incrementar suficientemente el gasto público en políticas activas para mantener este gasto por persona desempleada.

GRÁFICO 7. GASTO PÚBLICO EN POLÍTICAS ACTIVAS POR PERSONA DESEMPLEADA, 2010-2019



Fuentes: Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Eurostat y elaboración propia.

b) Relacionado con la reforma y modernización de las políticas activas de empleo se encuentra la renovación y actualización de los servicios públicos de empleo, con la finalidad de que puedan mejorar las funciones que tienen encomendadas. Deben de prestar un servicio personalizado, eficaz y eficiente de calidad, tanto a los trabajadores como a las empresas. Ello implica dotarlos de una organización y unos recursos humanos y técnicos suficientes. Especialmente en el ámbito de la digitalización y la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación²¹. Asimismo, los servicios públicos de empleo, y en concreto sus actuaciones, deben de ser evaluados objetiva y transparentemente con indicadores que sean conocidos públicamente²².

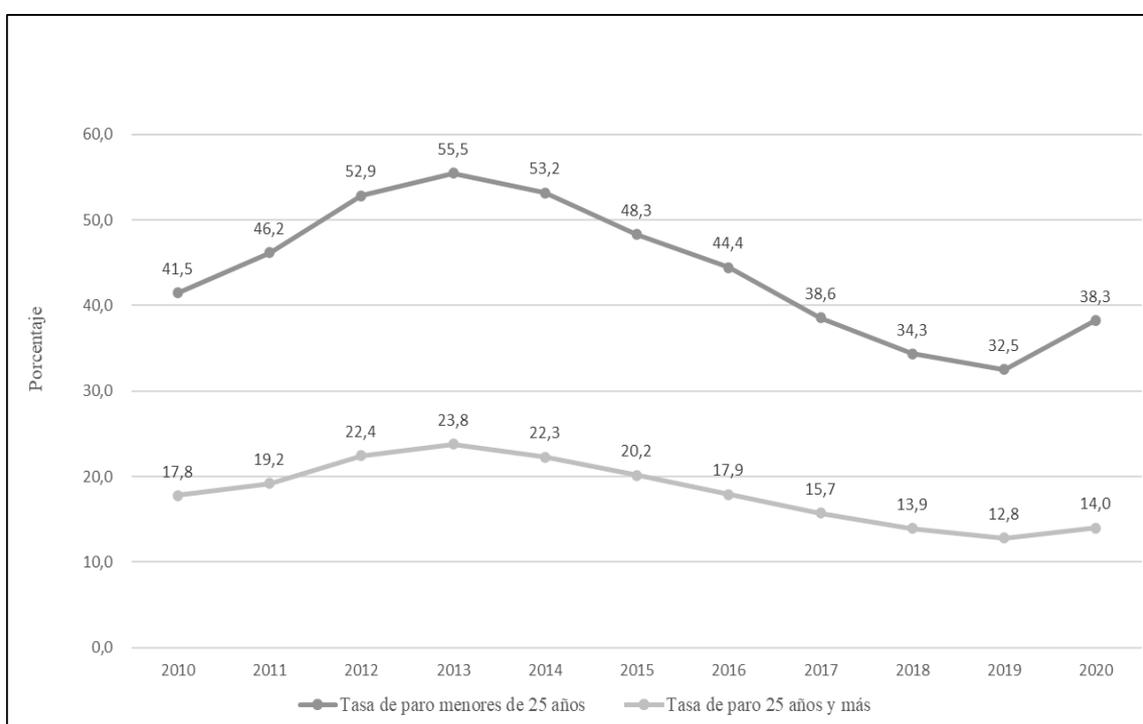
²¹ Entre las reformas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su componente 23, se recoge la digitalización del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para su modernización y eficiencia.

²² Las Estrategias Españolas de Activación para el Empleo hacen referencia al seguimiento y evaluación de los servicios y programas de empleo, y los Planes Anuales de Política de Empleo fijan los indicadores para seguir el grado de cumplimiento de sus objetivos. No obstante, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal en su estudio sobre la evaluación del gasto público en políticas activas de empleo propone establecer un sistema de evaluación anual y de seguimiento mensual presupuestario vinculado a dichos planes (2019).

La concurrencia de varias administraciones, con competencias que inciden en las políticas activas y en los servicios públicos de empleo, precisa de una colaboración total para evitar duplicidades, ser más eficaces y proporcionar mejores servicios a los trabajadores y a las empresas. También hay que aprovechar la colaboración público-privada en este ámbito.

c) Hay determinados colectivos que requieren adoptar medidas concretas para los mismos, o profundizar en las existentes. Es el caso de los jóvenes o los parados de largo duración^{23,24}. La situación laboral de los jóvenes, por ejemplo, presenta unos datos peores que los de una edad superior. En este sentido, el gráfico 8 muestra la tasa de paro de los menores de 25 años y la de los de 25 años y más en la economía española durante el período 2010-2020. Los menores de 25 años siempre tienen una tasa de paro superior entre 19,8 pp (2019) y 31,7 pp (2013).

GRÁFICO 8. TASA DE PARO DE LOS MENORES DE 25 AÑOS, Y DE LOS DE 25 AÑOS Y MÁS, 2010-2020



Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

Es preciso dotar a los jóvenes de los conocimientos, las habilidades y las aptitudes que requieren las demandas del mercado de trabajo. Los planes de empleo juvenil han de incorporar estas demandas²⁵.

²³ La inserción en el mercado laboral de los parados de larga duración es especialmente difícil y supone costes personales y sociales muy elevados. El Plan Reincorpora-t (2019-2021) va destinado a este colectivo.

²⁴ Otro colectivo que requiere medidas específicas es el de los trabajadores autónomos. Los trabajadores por cuenta propia siempre han superado los tres millones en España en el período 2010-2020.

²⁵ En el ámbito de los jóvenes destacan el programa de Garantía Juvenil y el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.

El desempleo juvenil, además de los efectos negativos del paro para todos los desempleados, presenta otros efectos perjudiciales específicos para este colectivo. Como señala Picatoste (2018, p. 14), el desempleo juvenil tiene consecuencias como son que no se produzca un proceso de socialización laboral, lo que retrasa la transición de la juventud a la vida adulta, o la imposibilidad de emanciparse. La edad promedio de emanciparse en España en 2020, según datos de Eurostat, es a los 29,8 años, mientras que la media de la Unión Europea de los 27 es a los 26,4 años. Además, el desempleo de este colectivo también puede provocar que los jóvenes no perciban la sociedad donde viven como un lugar de oportunidades.

d) La actividad de la inspección de trabajo es imprescindible para el logro del objetivo del trabajo decente. Es un instrumento fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y luchar contra las diversas formas de precariedad. En este sentido, es preciso reforzar la inspección de trabajo, con más medios humanos²⁶ y materiales, para mejorar la eficacia en el cumplimiento de los derechos y condiciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo²⁷, la lucha contra los distintos tipos de fraude en materia laboral, la no discriminación en las condiciones de trabajo por razón de género o cualquier otro motivo...

e) Las políticas de educación y formación, así como su evaluación en función de los fines perseguidos, también son necesarias para seguir avanzando en el objetivo de un pleno empleo con trabajo decente. Completar la formación de los ninis, adaptar la formación a las necesidades que el mercado de trabajo requiere, potenciar la formación profesional o superar los estereotipos de género en la formación y el trabajo, son algunos de los ámbitos que precisan medidas concretas.

La formación a todos los niveles y, especialmente, la formación profesional²⁸, se debe de programar, financiar y evaluar atendiendo a las necesidades cambiantes que demanda el mercado de trabajo, y no en base a reiterar cada año lo que se ha venido haciendo en los anteriores. También se ha de considerar a que colectivos va dirigida²⁹. Además, hay que aplicar incentivos, como las becas, para reducir las brechas de género en algunos estudios derivadas de estereotipos. Asimismo, hay que adecuar las cualificaciones de los trabajadores a las peticiones de las empresas y a las actividades económicas que se prevea que requerirán empleo en los próximos años.

f) Las mujeres, como se ha expuesto en el epígrafe 4.4, son las que principalmente se dedican al cuidado de personas, dejando en muchos casos de formar parte de la población

²⁶ Había 1.000 inspectores y 956 subinspectores de trabajo en España en 2019 (Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2020, p. 29)

²⁷ La actividad preventiva y el cumplimiento de las obligaciones legales son fundamentales en la seguridad y salud en el trabajo.

²⁸ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE núm. 217, de 10 de septiembre de 2015, pp. 79779 a 79823).

²⁹ En el III Acuerdo Social de Defensa del Empleo, de septiembre de 2020, se establece que los trabajadores que se encuentren en un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) se consideraran un colectivo prioritario en la formación para el empleo.

activa. Se requieren medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, así como que impulsen rápidamente un reparto de las responsabilidades de cuidado de personas más equilibrado y equitativo entre mujeres y hombres. Una aplicación eficaz de la Ley de Dependencia³⁰ y una dotación de recursos suficientes a la misma mejoraría este indicador.

g) Hay que continuar profundizando en las políticas de igualdad de género³¹. De Andrés (2018) expone que:

... a pesar de las políticas que se están desarrollando para lograr una igualdad en materia de empleo entre hombres y mujeres, seguimos detectando diferencias significativas entre ambos grupos. Por lo tanto, las agendas sociales de los gobiernos nacionales de los diferentes países europeos deben seguir luchando para conseguir no solo una igualdad entre hombres y mujeres sino mejorar la calidad del empleo, puesto que esto tiene un impacto positivo no solo sobre el trabajo y por consiguiente sobre los beneficios empresariales y la economía, sino sobre la calidad de vida y la salud de los trabajadores (pp. 869-870).

h) Un trabajo decente requiere como condición necesaria, pero no suficiente, que haya empleo. En la economía española, durante el período 2000-2020, el empleo ha aumentado cuando el crecimiento económico, en términos de producto interior bruto real, ha sido como mínimo del 1,4 % (ver el gráfico 9).

³⁰ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006, pp. 44142 a 44156).

³¹ En el ámbito de la igualdad de género, destaca durante el período considerado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692 a 21717).

GRÁFICO 9. TASAS DE PIB Y DE VARIACIÓN DE EMPLEO, 2000-2020



Fuentes: Eurostat, INE (EPA) y elaboración propia.

Hay que aplicar políticas que favorezcan el crecimiento económico. Como señala Benítez-Aurioles “la demanda de trabajo está condicionada por el crecimiento efectivo de la economía lo que evidencia la importancia de otras variables y políticas, además de la política de empleo” (2021, p.35). Ahora bien, no sirve cualquier clase de crecimiento, dado que éste no representa siempre más trabajo decente ni cohesión social³². El crecimiento económico ha de ser inclusivo. Es decir, requiere que se reparta equitativamente entre la sociedad y que cree oportunidades para todos.

i) Finalmente, remarcar que para avanzar en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente se requiere del diálogo y la concertación social. El debate y el acuerdo entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, con la participación en ocasiones del gobierno, son esenciales para modificar el marco regulador de las relaciones laborales, adecuar las políticas activas o la formación profesional para el empleo y progresar en otros aspectos socioeconómicos³³.

6. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones que se derivan de los apartados anteriores son:

³² El nexo entre crecimiento económico y cohesión social (centrada en el empleo y los salarios) no siempre es claro y fuerte (Luengo y Vicent, 2012).

³³ Durante el 2020 destacan el Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE), de 8 de mayo, y el Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo, de 3 de julio, firmados por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Primera. El objetivo del pleno empleo en la actualidad requiere que el empleo sea con trabajo decente. No es únicamente un objetivo cuantitativo, sino también cualitativo. El empleo debe de ser en actividades productivas, proporcionando salarios justos que eviten estar en una situación de riesgo de pobreza, en entornos seguros y saludables, con protección social e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Segunda. Se ha avanzado en el objetivo de trabajo decente en la economía española durante el período 2010-2020, en el largo plazo, desde la perspectiva de los indicadores de la tasa de empleo (moderadamente), la reducción del porcentaje de ninis (significativamente), la tasa de desempleo de larga duración (significativamente), la población inactiva debido al cuidado de otras personas (significativamente), y la tasa de incidencia de muertos en accidentes laborales (significativamente),

Tercera. En cambio, se ha producido un alejamiento moderado del objetivo de trabajo decente en la economía española durante los años 2010-2020, en el largo plazo, desde el enfoque del indicador de la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo.

Cuarta. Desde la perspectiva de género, en el período 2010-2020, hay una brecha en detrimento de las mujeres en la tasa de empleo (si bien se ha reducido), en la tasa de desempleo de larga duración (ha aumentado) y, sobre todo, en la tasa de población inactiva debido a responsabilidades de cuidado de personas (que ha disminuido, pero ha sido fundamentalmente por la reducción de la tasa femenina en este indicador).

Quinta. Para continuar avanzando en el objetivo del pleno empleo con trabajo decente hay que: reformar y modernizar las políticas activas de empleo; renovar los servicios públicos de empleo; profundizar en el tratamiento específico de determinados colectivos como son los jóvenes y los parados de larga duración; reforzar la inspección de trabajo; adecuar continuamente las políticas de educación y formación a las demandas del mercado de trabajo; adoptar medidas que favorezcan realmente la conciliación de la vida familiar y laboral; continuar profundizando en las políticas de igualdad de género; aplicar políticas que favorezcan el crecimiento económico; basarse en el diálogo y la concertación social; y evaluar de manera continua todas las políticas aplicadas.

BIBLIOGRAFÍA

Assusa, G. (2019). Ni jóvenes, ni desempleados, ni peligrosos, ni novedosos. Una crítica sociológica del concepto de “jóvenes nini” en torno a los casos de España, México y Argentina. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 37(1), 91-111. DOI: <https://doi.org/10.5209/CRLA.63821>

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF). (2019). *Evaluación del gasto público 2018. Proyecto 3 (PAE). Estudio programa políticas activas de empleo*. <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/06/Estudio3-PAE/protegido Proyecto 03.pdf>

Benítez-Auriol, B. (2021). Política de empleo: posibilidades y limitaciones. *International Review of Economic Policy – Revista Internacional de Política Económica*, 3(1), 20-40. DOI: <https://doi.org/10.7203/IREP.3.1.21250>

- De Andrés, V. (2018). La calidad del empleo en la UE con perspectiva de género. Una propuesta de medida por medio de un indicador sintético. *Estudios de Economía Aplicada*, 36(3), 851-872. DOI: <https://doi.org/10.25115/eea.v36i3.2556>
- Eurostat. (2021a). *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*. 5ª ed. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/12878705/KS-03-21-096-EN-N.pdf/8f9812e6-1aaa-7823-928f-03d8dd74df4f?t=1623741433852>
- Eurostat. (2021b). *EU SDG monitoring report 2021: methodology*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/276524/7736915/EU-SDG-methodology-2021.pdf/d5414981-8adb-ca19-e539-609dfe553bf7?t=1623344039383>
- Eurostat. (Varios años). *Sustainable development indicators. Goal 8*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Gobierno de España. Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2018). *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*. <http://www.exteriores.gob.es/portal/es/saladeprensa/multimedia/publicaciones/documentos/plan%20de%20accion%20para%20la%20implementacion%20de%20la%20agenda%202030.pdf>
- Gobierno de España. Vicepresidencia Segunda de Gobierno y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2020). *Informe de progreso 2020. Reconstruir lo común. La implementación de la Agenda 2030 en España*. https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Informe_de_Progreso_2020_Reconstruir_lo_Comun_.pdf
- Gobierno de España. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2021). *Informe de progreso 2021 y estrategia de desarrollo sostenible 2030. Secretaría de Estado para la Agenda 2030*. <https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/informe-progreso21-eds-2030.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (Varios años). *Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 8. Trabajo decente y crecimiento económico*. <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>
- Luengo, F. y Vicent, L. (2012). Crecimiento y cohesión social: Un debate abierto y necesario... También en Europa. *Relaciones Internacionales*, 21, 97-122. <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5148>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2019*. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. Conferencia internacional del trabajo. 87ª reunión*. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Trabajo decente y crecimiento económico: Por qué es importante*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/8_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Picatoste, X. (2018). Efectos de las políticas de austeridad en el empleo juvenil. *Revista Atlántica de Economía*, 1(3), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6856415>
- Úbeda, M., Cabasés, M.A, y Pardell, A. (2020). Empleos de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 39-57. DOI: <https://doi.org/10.5209/crla.68867>