

LA INTERACCIÓN ENTRE NIVELES EDUCATIVOS Y FLEXIBILIDAD EN EL EMPLEO: UNA RELACIÓN ASIMÉTRICA

M^a ISABEL SÁNCHEZ-MORA
LOLA FRUTOS BALIBREA
PILAR ORTIZ GARCÍA

Profesoras de Sociología del Departamento de Sociología y Política Social
de la Universidad de Murcia

ABSTRACT

■ *Profundizar en el conocimiento de la relación entre formación y tipo de contratación es necesario, porque la cualificación de la fuerza de trabajo es uno de los pilares de la estratificación social, tan afectada por la ruptura de la equivalencia entre formación y empleo, que caracteriza del mercado de trabajo actual. El ajuste formación-trabajo se realiza mediante la estrategia de la flexibilidad, estrategia que busca en última instancia la reducción del coste del factor trabajo y que ha supuesto el deterioro de la calidad del empleo. ¿Cómo afecta esta flexibilidad/temporalidad en los distintos grupos diferenciados según su nivel formativo?*

La respuesta, basada en datos que comparan el ámbito estatal con la Región de Murcia –respecto de los niveles educativos, tipo de contratación y sectores de actividad económica–, parece indicar que la precariedad está llegando también a sectores intensivos en tecnología, una vez se ha alcanzado un momento de saturación de personal altamente cualificado en esas ramas de actividad. Al tiempo, se puede constatar como tendencia general, el menor nivel formativo de la región estudiada en relación con las cifras estatales.

■ *Prestakuntzaren eta kontratazio-motaren arteko loturaren ezagutzan sakontzea beharrezkoa da. Izan ere, lan-indarraren kualifikazioa da gizarte-mailakatzearen euskarrietakoa. Mailakatzeko horrek prestakuntzaren eta enpleguaren arteko baliokidetasunak izandako hausturaren eragin nabarmena izan du, gaur egungo lan-merkatuaren ezaugarri den hausturarena hain zuzen. Prestakuntzaren eta lanaren arteko doikuntza malgutasunaren estrategiaren bitartez egiten da. Aipatutako strategiaren helburua, azken finean, enpleguaren kalitatea narrantzea ekarri duen lan-faktorearen kostua murriztea da. Zer eragin du malgutasun/iragankortasun horrek prestakuntza-mailaren arabera bereizitako taldeetan?*

Estatuaren esparrua Murtziako herrialdearekin alderatzen duten –hezkuntza-mailari, kontratazio-motari eta jarduera-sektore ekonomikoei dagokienez– datuetan oinarritutako erantzunak, itxuraz, urritasun-egoera teknologiako sektore intentsiboetara ere heltzen ari dela adierazten du, jarduera-arlo horietan kualifikazio handiko langileen gainezkaldia iritsi ondoren. Aldi berean, joera orokor gisa, aztertutako herrialdearen prestakuntza-maila Estatuak baino txikiagoa dela egiaztatzen da.

■ *Making an in-depth study of the relationship between training and type of contract is a necessary task due to the fact that qualification of the workforce is one of the pillars of the social stratification so strongly affected by the breakdown in training-employment equivalence typical of today's job market. Training-job adjustment is based on the strategy of flexibility, a strategy that ultimately seeks reduction in the cost of the job factor and which is behind the deterioration in the quality of employment. How does this flexibility/temporality affect the various groups differentiated according to their standard of training?*

The answer, based on comparative data between Spain as a whole and the Region of Murcia in particular –regarding standards of education, type of contract and sectors of economic activity– seems to indicate that precariousness is also starting to affect technology-intensive sectors, having reached a period of saturation with respect to highly qualified staff in these branches of activity. At the same time there is an obvious general tendency towards a lower standard of training in the area studied in comparison with figures for Spain as a whole.

El contexto: un mercado de trabajo flexible

El debate sobre las tendencias del mercado de trabajo y su relación con la formación/cualificación ocupa una de las posiciones preferentes en los foros académicos y económicos en el último tercio de siglo.

De una parte, resulta ya un fenómeno generalizado el hecho de que la cualificación de la fuerza de trabajo ha aumentado en todo el mundo y ha tenido entre otras consecuencias el constituir uno de los pilares de la estratificación social, y ello porque en el nuevo contexto tecnológico la productividad depende cada vez más del conocimiento y de la información, dejando de ser estratégicos el trabajo no cualificado y las materias primas¹.

En este contexto, como ha señalado Castillo, el trabajo se define por los siguientes rasgos:

1. Un gran desarrollo de las redes de comunicación,
2. Una producción a tiempo real, que quiere plegarse más a la demanda.
3. Un constante deterioro de los sistemas de garantías para los (cada vez menos) trabajadores fijos, con capacidad de contratar y negociar, con declive de los contratos indefinidos, etc.

Una de las derivaciones de este proceso es el de la crisis del trabajo asalariado y en consecuencia los logros de la clase asalariada (derechos colectivos).

De otra parte, el problema del paro en las economías más industrializadas ha puesto de manifiesto la necesidad de articular soluciones en forma de políticas económicas que contribuyan, si no a atajarlo, a reducir su preocupante dimensión. La ruptura del binomio, o más exactamente, de la equivalencia entre formación y consecución de un puesto de trabajo es un hecho en el mercado laboral actual.

En este contexto, la cualificación educativa constituye un factor competitivo para conseguir los diversos tipos de empleo y sobre todo para conseguir empleo. Como señala Andreu Lope: «... en la situación de crisis del empleo van a encontrarse en mejor posición ante los requerimientos de las empresas quienes, además

¹ BRUNET, I., MORELL, A. (1998): *Clases, educación y trabajo*, Madrid, Trotta, p.336.

de una buena primera dimensión (conocimientos), tengan en la formación una segunda (relaciones) y una tercera dimensión (actitudes) afines a las necesidades que la empresa exprese en esa coyuntura»², esto es, como señala Ignasi Brunet, la crisis del empleo hace prevalecer las estrategias de formación de la demanda sobre las de la oferta, contrariamente a lo que podía suceder en el pasado, cuando las empresas tomaban del mercado lo que había entre las diversas formaciones³.

El paro afecta de forma preocupante a titulados universitarios, especialmente a aquellos que buscan su primer empleo y que, por lo tanto, carecen de la requerida experiencia. Aunque también es un hecho que dicha experiencia comienza a ser adquirida a partir de las contrataciones que, con carácter temporal, se ofrecen a personas con un alto nivel de formación. La precarización y la consiguiente infravaloración del capital humano es uno de los fenómenos de nuestro tiempo, y, por tanto, una de las *perversiones* en el ajuste formación-trabajo.

Es precisamente en el contexto de la economía-mundo donde se plantea la necesidad de otra concepción del trabajo que contemple todas aquellas formas que en la actualidad escapan del mercado de trabajo convencional, así como la definición de la cualificación para que no se confunda la formación-cualificación adquirida por los trabajadores con la cualificación derivada del propio puesto de trabajo. Manuel Castells explica que «la nueva tecnología de la información está redefiniendo los procesos laborales y a los trabajadores y, por tanto, el empleo y la estructura ocupacional. Mientras está mejorando la preparación para una cantidad considerable de puestos de trabajo y a veces los salarios y las condiciones laborales en los sectores más dinámicos, otra gran cantidad está desapareciendo por la automatización tanto en la fabricación como en los servicios. Por lo general, suelen ser puestos que no tienen la cualificación suficiente para escapar a la automatización, pero que son lo bastante caros como para merecer la inversión en tecnología necesaria para reemplazarlos (...). El trabajo degradado, sobre todo en los puestos de picado de datos para una nueva generación de trabajadores compuesta por mujeres, minorías étnicas, inmigrantes y jóvenes, se concentra en actividades poco cualificadas y mal remuneradas, así como en el trabajo temporal o los servicios diversos. La bifurcación resultante de las pautas de trabajo y su polarización no es el desenlace necesario del progreso tecnológico o de tendencias evolutivas inexorables (...). Está determinada por la sociedad y diseñada por los gestores, en el proceso de reestructuración capitalista que tiene lugar en el nivel inferior, dentro de la estructura y con la ayuda del proceso del cambio tecnológico, origen del paradigma informacional. En tales condiciones, el trabajo,

² LOPE, A, LOZARES, C., MIGUÉLEZ, F. (1997): «Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo», en *REIS*, 77-78, p.28-288.

³ BRUNET, I., et al. (1998): *Clases, educación y trabajo*, Madrid, Trotta, p. 337-338.

el empleo y las ocupaciones se transforman, y la misma noción del trabajo y jornada laboral quizá cambien para siempre»⁴.

La solución a esta *perversión* en el ajuste de la formación-empleo viene disfrazada de novedades: nuevas formas de contratación, nuevas condiciones de trabajo, nuevas formas de organizarlo y un amplio etcétera. Estas novedades, sin embargo, tienen un común denominador: la flexibilidad.

A pesar de la imprecisión con que a veces se utiliza este concepto, la gran cantidad de análisis sobre el tema nos aproxima a lo que ya podemos calificar, sin ningún género de dudas, el *paradigma organizativo del trabajo* en la actualidad.

Los analistas han distinguido entre varias formas de flexibilidad, tales como: en los salarios, la movilidad geográfica, la posición ocupacional, la seguridad contractual y las tareas realizadas. A menudo todas estas formas se presentan como algo inevitable, cuando en realidad son decisiones políticas o de los mismos empresarios, si bien las tendencias tecnológicas fomentan todas las formas de flexibilidad, y aunque por sí misma la tecnología no crea ni destruye empleo está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo*. Como bien señala M. Castells: «la nueva organización social y económica basada en las tecnologías de la información pretende descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades».⁵

Uno de los estudios más exhaustivos sobre el tema, el realizado por R. Boyer⁶, publicado bajo el título *La flexibilidad del trabajo en Europa*, nos proporciona algunas precisiones a este concepto, correspondientes a los distintos componentes de la relación salarial. Desde la perspectiva de R. Boyer podemos distinguir:

1. Una flexibilidad en la organización del proceso de trabajo (el grado de adaptabilidad de la organización productiva).
2. La aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo.
3. Las restricciones jurídicas al despido y al contrato laboral (movilidad de los trabajadores dentro y entre empresas).
4. La sensibilidad de los salarios a la situación económica de cada empresa o al mercado de trabajo.
5. La posibilidad de las empresas de inhibirse del pago de costes sociales y fiscales.

⁴ CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Vol.I. *La sociedad red*, Madrid, Alianza, p.280, cit.BRUNET, I., et al. (1998): *Clases, educación y trabajo*, Madrid, Trotta, p. 339.

⁵ CASTELLS, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Vol.I. *La sociedad red*, Madrid, Alianza, p. 294-95.

⁶ BOYER, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Estas flexibilidades tienen su traducción, por una parte, en una reducción del coste del factor trabajo, cumpliendo de esta forma una de las reivindicaciones más persistentes en el panorama empresarial, con el que se presupone, se podría atajar uno de los factores responsables de la ausencia de creación de empleo. El resultado es la moderación salarial, la fijación de la remuneración en función de la productividad individual o colectiva, o las posibilidades de reducción salarial en el caso de los jóvenes.

Otra de las consecuencias es el deterioro del empleo, ya que las nuevas formas de contratación y despido persiguen ante todo un fin: contar con una mano de obra adaptable a la coyuntura económica del momento (en la empresa en particular y en el sistema económico en general). La diversificación de situaciones de contratación de trabajadores es general, pero afecta de manera especial a determinados sectores, como los servicios, y a determinados colectivos, como es el de las mujeres⁷.

Este proceso ha llevado a una desestructuración del mercado de trabajo, con los efectos que ello conlleva, ya suficientemente estudiados (A. Bilbao, F. Miguélez) como la disuasión para adoptar estrategias colectivas reivindicativas, la mayor «disciplina de trabajo» a la que se induce al trabajador ante el miedo a perder el empleo, la mayor disponibilidad para convertirse en trabajadores polivalentes, esto es, aprender y hacer más cosas, en la medida en que se percibe como una garantía de permanencia en el puesto de trabajo y toda una cadena de efectos que se pueden resumir en uno: la intensificación del trabajo para los contratados temporalmente.

Un corolario más de esta desestructuración del trabajo es la modificación en los tiempos de trabajo. En este sentido hay que contextualizar la discutida reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, la reorganización de la jornada laboral por turnos o la política de determinadas empresas en relación con las jubilaciones anticipadas.

Esta reorganización del trabajo afecta de forma muy especial a la cualificación de los trabajadores. La polivalencia a la que aludíamos anteriormente implica la necesaria disponibilidad de un registro más amplio de destrezas por parte del trabajador, amplitud que no tiene su traducción inequívoca en el incremento de la cualificación, antes bien, en determinados puestos de trabajo, ya requeridos de una cualificación menor, la polivalencia supone una disminución de la cualificación y formación necesarias para desempeñarlo. El evolucionar de las cualificaciones en este escenario de flexibilidades va a depender, como afirmará JJ.Castillo, «del proceso de división del trabajo y de la inteligencia global aplicada al proceso de producción entre personas, máquinas e instituciones»⁸.

⁷ FINKEL, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide. p.420.

⁸ CASTILLO, JJ. (1998): *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos. p.180.

Este último factor, el de las cualificaciones del trabajador, nos coloca frente al objeto de nuestro análisis y nos permite percibirlo en su dimensión real. La pregunta que nos hacemos es la siguiente: si el modelo de trabajo está cambiando, ¿este cambio es selectivo con la formación? O lo que es lo mismo ¿la flexibilidad en las contrataciones afecta en igual medida a todos los colectivos, identificados en función de su grado de formación?

Las posibles respuestas a esta cuestión nos pondrían en disposición de evaluar el ajuste entre las nuevas condiciones de empleo y la formación. De esta forma, se podría constatar si en el proceso de flexibilización del mercado laboral estamos abocados hacia lo que R. Boyar denominó *flexibilidad ofensiva o defensiva*. La flexibilidad ofensiva es aquella que ante una crisis, opta por la modernización de los sistemas productivos y la formación del trabajador, con lo cual, el tipo de formación demandada, tendría un nivel superior, ya que el objetivo último es mejorar la competitividad del sistema apostando por lo que M. Castells denominará «vías altas». Por el contrario, operar bajo una forma de flexibilidad «defensiva» implica la actuación a través de la forma negativa de flexibilización, esto es, una forma de flexibilidad que recoge la tradición del liberalismo económico dominado por las fuerzas del mercado que redundando en la segmentación del mercado de trabajo que –como decíamos con anterioridad–, provocan estas políticas.

Es precisamente el resurgir neoclásico en la economía en los años 80 lo que restablecerá la idea de que es necesario dejar operar libremente a las fuerzas del mercado naturales eliminando las rigideces del escenario fordista.

En este nuevo escenario, queda legitimada una política de contrataciones caracterizada por la precariedad, donde el incremento de la contratación de carácter temporal, está justificado por la mayor y mejor adecuación de la fuerza de trabajo a la coyuntura productiva. Esta tendencia al crecimiento de la contratación de carácter temporal, no es uniforme, sino que tiene una mayor presencia en determinadas ramas de actividad económica

Para el caso de España, Cecilia Castaño expone el tipo de empleo industrial que se crea y se destruye en los últimos años:

- a) aumenta la proporción de profesionales y técnicos cualificados en tanto se reduce la de trabajadores manuales, sustituidos por la automatización progresiva de las fábricas.
- b) el empleo afectado de forma más negativa no es el menos cualificado, sino el de obrero cualificado que antes manejaba una máquina herramienta ahora programable, lo que favorece una dualización de las pirámides ocupacionales.
- c) crece la importancia del empleo indirecto sobre el directamente asociado a la fabricación, al ampliarse las cadenas de valor, y con ello, la importancia de las tareas complementarias.

- d) las exigencias de flexibilidad derivadas del cambio técnico propician un aumento de la precarización e inestabilidad del empleo, y,
- e) la posición de las diferentes actividades industriales en relación con el ciclo de vida de sus productos resulta de especial importancia, pues mientras las pérdidas de empleo masivas y la descualificación se concentran en las industrias maduras, en las de desarrollo reciente el impacto suele resultar más positivo, creciendo los puestos de trabajo y la presencia de profesionales cualificados⁹.

En el caso de España, si analizamos los datos que nos proporciona la Encuesta de Población Activa, podemos constatar algunos de estos hechos.

En el cuadro 1 aparecen contempladas distintas ramas de actividad industrial con relación al tipo de contratación –indefinida o temporal– en distintos momentos: 1987, 1991 y 1998 (los datos están referidos a los últimos cuatrimestres de cada uno de estos años). A su vez, las distintas ramas de actividad están clasificadas en función de la *intensidad tecnológica*¹⁰.

Del análisis de estos datos se desprenden varias conclusiones. En primer lugar observamos el claro incremento en las contrataciones de carácter temporal en todas las ramas de actividad en el período comprendido desde el 87 al 98, un incremento que tiene como contrapartida lógica el descenso en los contratos indefinidos. Hasta aquí constatamos una realidad conocida y, por tanto, hemos de profundizar en ella para tratar de extraer algunas singularidades.

Si analizamos esta tendencia generalizada en las distintas ramas de actividad, llegamos a otras conclusiones de interés. Las seis primeras ramas de actividad que aparecen en el cuadro corresponden a lo que C. Castaño conceptualiza como ramas de *alta intensidad tecnológica*, las cuatro siguientes son las de *intensidad tecnológica media* y las nueve últimas, las de *baja intensidad tecnológica*. Un primer hecho constatable es que el empleo de carácter temporal es especialmente frecuente en las ramas de actividad de baja intensidad tecnológica, entre las cuales, además, crece espectacularmente este tipo de contratación en el período comprendido entre 1987 y 1991, llegando incluso a triplicarse en algunas ramas como «alimentación», «fabricación de productos industriales no metálicos» o «fabricación de productos metálicos»; o a duplicarse en el mejor de los casos, como ocurre en ramas de actividad como «papel y artes gráficas», «bebida y tabaco», «madera y corcho», «textil» y «cuero y calzado».

⁹ CASTAÑO, COLLADO, C. (1984): «Cambio tecnológico y la cualificación de los trabajadores», en REIS 26.p.23-44.

¹⁰ Esta clasificación es utilizada por C. Castaño en su estudio sobre trabajo y tecnología publicado como *Tecnología, empleo y trabajo en España* (1994) por Alianza.

Cuadro 1. Evolución de los tipos de contratos por ramas de actividad económica en España. Años 1987/1991/1998

RAMAS DE ACTIVIDAD	1987	1987	1991	1991	1998	1998
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Otro mat. Transporte	92,3	7,7	88,4	11,6	71,2	24,8
Maq. oficina y ordenad.	99,4	0,6	74,6	25,4	67	30,7
Electrónica	89,7	10,3	73,6	26,2	61,4	31,7
Química	92,8	9,2	80,2	19,8	82,7	15
Inst. precisión	80,7	19,3	76,1	21,9	68,3	14,5
Maq. y material eléctrico	90,9	9,1	74,6	25,2	65,5	26,7
Automóvil	95,5	4,5	83,6	16,4	74,8	23
Otras ind.manufac.	87,8	12,2	71,4	28,6	47	29
Maq. no electrónica	89	11,0	78,8	21,2	63,8	22
Caucho y plástico	86,7	11,4	69,7	30,3	71,6	25,3
Alimentación	82,6	17,4	65,4	43,6	57,8	26,6
Bebidas y tabaco	88,8	11,2	81	19	87,3	10,9
Ind. no metálicos	88,6	11,4	69,7	30,3	61,1	29
Metalurgia	98,9	1,1	90,4	9,6	77,3	19,3
Fabric. Metálicos	91,7	8,3	69,6	30,4	53,2	30
Papel y artes gráficas	90,6	9,4	76,7	23,3	78,5	17,3
Madera y corcho	84,1	15,9	67,3	32,7	48,2	26
Textil	85,3	14,7	71,4	28,6	64,2	20
Cuero, zapat.	80,4	15,	67,7	31,3	39,2	49,7

Nota: Los porcentajes no suman cien porque se ha suprimido el grupo de «no clasificables».

Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación de C.Castaño y E.P.A., Instituto Nacional de Estadística.

En este mismo período hay que hacer referencia al espectacular incremento de la contratación temporal entre las ramas de actividad de *intensidad tecnológica media*, como es el caso del «automóvil», donde se cuadruplican los contratos temporales, o la rama de «caucho y plásticos», donde prácticamente se triplica esta forma de contratación.

También observamos en este mismo período el incremento de los contratos temporales entre las ramas de *alta intensidad tecnológica*, aunque es en éstas donde el contrato de carácter indefinido tiene una mayor presencia. Es especialmente reseñable el incremento de la contratación temporal que se produce en ramas como «maquinaria de oficina y ordenadores», que pasa de tener un volumen del 0,6% de contratación temporal en 1987 a un 25,4% en 1991; o el caso

de «maquinaria y material eléctrico» que pasa en este mismo período del 9,1% de contratos temporales al 25,2%. También se duplica la contratación temporal en ramas como la «química», «electrónica» y «otro material de transporte».

Esta tendencia alcista en la contratación temporal se ve, sin embargo, quebrada a finales de los años 90. Según los datos que extraemos de la Encuesta de Población Activa del 4º trimestre del 98, observamos el menor crecimiento o incluso el decrecimiento de la contratación temporal en determinadas ramas de actividad, como es el caso de «alimentación», donde en estos cuatro años descienden drásticamente el volumen de contratos temporales, pasando del 43,6% en 1991 al 26,6% en 1998. Esa misma tendencia descendente se observa en ramas de actividad como «bebidas y tabaco», «papel y artes gráficas», «madera y corcho» o «textil», ramas en las que, como veíamos anteriormente, la contratación temporal sufría los incrementos más fuertes. Es precisamente el grado de precariedad observado en algunas de estas actividades lo que ha llevado a fomentar (por parte del gobierno) las formas de contratación de duración indefinida, que a veces ha conllevado contraprestaciones favorables para el empresario. Es necesario precisar que determinadas ramas de actividad continúan una tendencia alcista del empleo temporal, hecho del que es un claro exponente la rama de «cuero, marroquinería y zapatería», que en 1998 tiene al 50% de los trabajadores del sector con un contrato temporal.

En cuanto a las ramas de *media intensidad tecnológica* la tendencia es al mantenimiento de la contratación temporal en los mismos porcentajes que en 1991, en torno al 25% de los contratados.

El dato más curioso se produce con relación a las ramas de *alta intensidad tecnológica*, entre las que en estos últimos cuatro años la tendencia ha sido opuesta a las otras ramas, esto es, sube la contratación temporal y descienden los contratos de carácter indefinido en todas las ramas calificadas con dicho carácter tecnológico, con la única excepción de la industria «química» e «instrumentos de precisión».

Asistimos, pues, en estos últimos años a una compensación en el mercado de trabajo entre las ramas que tradicionalmente han sido objeto de mayor precariedad laboral, entre las que se incrementa el empleo indefinido y por el contrario la mayor recurrencia a este tipo de contratación de las ramas tecnológicamente más avanzadas.

La hipótesis explicativa más factible a este hecho es que también a las ramas de actividad que emplean tecnología más avanzada, y consiguientemente un personal con más alta cualificación, le ha llegado su «momento de saturación» en lo que a personal con alta formación se refiere, entrando en la misma dinámica que las ramas de baja intensidad tecnológica y personal menos cualificado, y por lo tanto, más fácilmente encontrable en el mercado laboral.

La relación formación-tipo de contratar en España y Región de Murcia

Este hecho nos coloca en la vía de análisis objeto de esta comunicación: **la relación formación-tipo de contratación**, referida a España y a la Región de Murcia.

Cuadro 2. Tipos de Contrato en España y en la Región de Murcia por sexo. E.P.A. 1.º Trimestre 1999.

	MURCIA						ESPAÑA					
	Hombres		Mujeres		Ambos	TOTAL	Hombres		Mujeres		Ambos	TOTAL
Asalariados C. Indefinido	45,8	65,7	49,2	34,3	46,9	100% (175.400)	52,0	63,3	53,1	36,7	52,4	100% (7.078.200)
Asalariados C. Temporal	29,4	62,4	36,4	37,6	31,7	100% (118.500)	23,7	59,7	28,2	40,3	25,3	100% (3.421.900)
No Asalariados	24,8	78,0	14,4	22,0	21,4	100% (80.100)	24,2	69,5	18,7	30,5	22,2	100% (3.003.300)
TOTAL	100% (251.700)		100% (122.300)		100% (374.000)		100% (8.608.800)		100% (4.894.600)		100% (13.503.400)	

Fuente: INE. *Encuesta de la Población Activa, 1.º Trimestre 1999.*

En este cuadro observamos:

1. Un mayor porcentaje de contratos indefinidos sobre temporales en ambos ámbitos espaciales, aunque la contratación temporal es mayor en la región de Murcia (31,7%) que en el conjunto de España (25,3%) para ambos sexos, y por tanto se da una mayor precariedad en el empleo en la región.
2. En lo referente a la contratación de asalariados por sexo, se aprecia en el ámbito regional que el porcentaje de contratados indefinidamente es superior en el caso de los varones que el caso de los contratados con carácter temporal, mientras que en el caso de las mujeres, en torno a un 34% son asalariadas con carácter indefinido pero el porcentaje sube a casi un 38% cuando se trata de contratos temporales.
3. La misma tendencia se observa en el ámbito nacional en el que el porcentaje de varones fluctúa entre cifras que van de un 63%, en el caso de los contratados indefinidos, al de un 59,7% en los de contrato temporal, esto es, un porcentaje menor. Sin embargo, al igual que en el ámbito regional, la tendencia se invierte si nos referimos a las mujeres que representan un 36,7%, en el caso de los contratos indefinidos y sin embargo, un porcentaje mayor: el 40,3% en el caso de contratos de carácter temporal.

4. Por tanto, de estos datos concluimos que en ambos espacios la contratación temporal es superior entre las mujeres que entre los hombres, siendo en el ámbito regional donde la contratación temporal presenta unos niveles ligeramente superiores, por tanto, mayor precariedad.

En el cuadro 3 podemos observar el cruce entre los niveles educativos de la población ocupada en el ámbito nacional y el tipo de contrato.

Cuadro 3. Niveles educativos de la población ocupada y tipo de contrato. España. 1.º Trimestre 1999.

TIPOS DE CONTRATO	NIVELES EDUCATIVOS						TOTAL
	Primarios e Inferiores		Medios		Superiores		
Asalariados C. Indefinido	26,1	45,6	42,8	50,6	31,1	63,4	100% (7.078.200)
Asalariados C. Temporal	26,4	22,3	50,7	29	22,9	22,6	100% (3.422.000)
No Asalariados	43,3	32,1	40,5	20,4	16,2	14	100% (3.003.400)
TOTAL		100% (4.052.700)		100% (5.977.200)		100% (3.473.700)	

Fuente: Elaboración propia, I.N.E. *Encuesta de Población Activa, 1.º Trimestre 1999.*

Sin duda uno de los binomios más interesantes a la hora de analizar los problemas del empleo en la actualidad es el formado por la formación-cualificación y el tipo de contrato. La EPA nos permite observar el cruce entre estas variables en España que pone de manifiesto algunos aspectos significativos:

1. El porcentaje de contratados con carácter indefinido representa un 52,4% de la población activa asalariada; porcentaje bastante superior a la misma población activa que tiene un contrato temporal (el 25,3%).
2. Entre los asalariados que cuentan con un contrato de carácter indefinido es destacable el porcentaje de aquellos que poseen estudios superiores: un 63,4%, cifra que sin embargo va disminuyendo a medida que el nivel de estudios es más bajo. De tal forma que es algo inferior al porcentaje de asalariados con contrato indefinido y con estudios medios (50,6%) y todavía menos (el más bajo) el de los asalariados con estudios primarios e inferiores: el 45,6%.
3. En cuanto a los asalariados con contrato de carácter temporal, es especialmente frecuente entre los titulados con un nivel medio (en torno al 29%).

Pero lo especialmente significativo es el hecho de que se da un porcentaje parecido (en torno al 22%) entre los asalariados con un contrato temporal y alta formación (estudios superiores) y los que tienen una formación más baja (estudios primarios e inferiores). Este hecho corrobora nuestra hipótesis de partida en el sentido que la contratación con carácter temporal está afectando por igual a titulados superiores y a personas con una formación básica (incluso los datos nos muestran un ligero porcentaje más elevado entre los primeros). El gap existente entre los contratados con carácter temporal y el nivel de estudios superiores y primarios es mínimo (22,6% y 22,3%). Sin embargo, el gap existente entre los que tienen una contratación indefinida y ambos tipos de estudios es mayor: los contratados indefinidos con estudios primarios representan un 45,6% de los asalariados, mientras que los asalariados con carácter indefinido y estudios superiores es del 63,4%, esto es de 17,8 puntos porcentuales.

Ello nos lleva a la siguiente conclusión: el nivel de estudios parece ser un factor discriminante en mayor medida que la contratación indefinida. Sin embargo, no lo es tanto en el contrato de carácter temporal, donde ocupa el mismo peso porcentual el que tiene una formación básica que el que tiene estudios superiores. Conclusión que, por otra parte, continúa corroborando nuestra hipótesis.

Cuadro 4. Niveles educativos de la población ocupada en Murcia y España. EPA, 1.º Trimestre 1999.

NIVELES EDUCATIVOS	MURCIA	ESPAÑA
Primarios e inferiores	34,8	30
Medios	42,1	44,3
Superiores	23,1	25,7
TOTAL	100% (373.900)	100% (13.503.400)

Fuente: Elaboración propia a partir del INE, EPA.

La formación de la población ocupada de la Región de Murcia presenta diferencias en relación con el conjunto de España. En el cuadro 4 constatamos que:

1. En los dos ámbitos, el nivel de estudios primarios de los ocupados puede ser calificado de medio bajo, ya que tanto en los datos que obtenemos de España como en los de la Región de Murcia, los asalariados con estudios superiores apenas llegan al 25% del total de los asalariados.
2. El nivel de estudios con más peso en los dos ámbitos son los de los estudios medios y, en segundo lugar, los primarios e inferiores, en torno al 30%.

3. Igualmente, observamos una relación desfavorable para la Región de Murcia en este aspecto de la formación de los ocupados: aventajamos en cifras al conjunto nacional únicamente en ocupados con estudios primarios e inferiores, mientras que en estudios medios o superiores, el porcentaje de asalariados en el ámbito nacional aventaja al regional.

Por último, vamos a realizar una observación estadística sobre la interacción entre las Ramas de actividad económica y niveles educativos en España y Murcia (cuadros 5a y 5b).

Cuadro 5a. Niveles educativos por ramas de actividad económica. España. E.P.A. 1.º Trimestre 1999.

RAMAS DE ACTIVIDAD	ESPAÑA NIVELES EDUCATIVOS						
	Primarios e Inferiores		Medios		Superiores		TOTAL
Agricultura	62,0	15,9	33,1	5,8	4,9	1,5	100% (1.042.000)
Industria Manufacturera	31,3	21,2	48,5	22,3	20,2	16,0	100% (2.747.300)
Construcción	43,8	14,9	45,4	10,5	10,8	4,3	100% (1.376.700)
Comercio	28,5	15,6	55,2	20,5	16,3	10,4	100% (2.215.700)
Hostelería	36,9	7,3	52,9	7,1	10,2	2,4	100% (804.200)
Transporte	30,2	5,9	48,1	6,4	21,7	5,0	100% (793.900)
Industria Financiera	6,4	0,5	48,5	2,8	45,1	4,5	100% (344.300)
Inmobiliarias	16,9	3,7	37,6	5,6	45,5	11,7	100% (889.400)
Administración Pública	14,4	3,1	46,5	6,7	39,1	9,7	100% (863.700)
Educación	5,9	1,2	13,3	1,8	80,8	19,1	100% (822.500)
Sanidad	13,6	2,4	31,5	3,8	54,9	11,4	100% (719.800)
Servicios Sociales	25,4	3,1	49,4	4,1	25,2	3,6	100% (501.300)
Hogares	53,7	5,0	41,4	2,6	4,9	0,5	100% (380.800)
TOTAL		100% (4.052.700)		100% (95.976.800)		100% (3.472.100)	

Fuente: Elaboración propia a partir del INE, EPA 1.º Trimestre de 1999.

Las primeras conclusiones significativas de un análisis conjunto de los dos ámbitos son las siguientes:

1. Si analizamos el cuadro tomando como referencia las ramas de actividad en relaciono con la formación del personal empleado en cada una de ellas, observamos que las ramas pertenecientes al sector servicios concentran los porcentajes más altos del personal con un mayor nivel de formación: estudios superiores. Constatamos que en actividades como: Educación, Sanidad, Actividades inmobiliarias y Administración Pública, cuentan con un personal de formación superior en un porcentaje más elevado que los que poseen una formación de estudios medios o primarios.

Cuadro 5b. Niveles educativos por ramas de actividad económica. Murcia. E.P.A. 1.º Trimestre 1999.

RAMAS DE ACTIVIDAD	MURCIA NIVELES EDUCATIVOS						
	Primarios e Inferiores		Medios		Superiores		TOTAL
Agricultura	62,8	25,8	32,5	11,0	2,9	1,5	100% (53.000)
Industria Manufacturera	35,3	17,7	48,7	20,0	16,0	12,0	100% (64.500)
Construcción	50,6	15,2	43,2	10,6	6,2	2,8	100% (38.700)
Comercio	35,1	22,1	50,7	26,3	14,3	13,5	100% (81.300)
Hostelería	27,0	2,9	63,1	5,7	9,1	1,6	100% (14.100)
Transporte	39,5	5,0	47,5	4,9	13,0	2,4	100% (16.200)
Industria Financiera	9,0	0,5	46,2	2,3	44,9	4,1	100% (7.800)
Inmobiliarias	9,6	1,3	37,9	4,3	52,5	10,8	100% (17.700)
Administración Pública	10,4	1,6	46,8	6,0	42,8	10,0	100% (20.100)
Educación	4,2	0,7	5,6	0,8	90,2	22,5	100% (21.400)
Sanidad	7,6	1,3	32,7	4,7	59,6	15,5	100% (22.300)
Servicios Sociales	43,9	2,8	40,2	2,1	15,9	1,5	100% (8.200)
Hogares	60,0	3,0	35,4	1,5	4,6	0,3	100% (6.500)
TOTAL		100% (129.000)		100% (156.900)		100% (85.900)	

Tendrán que hacer una excepción en el caso de actividades del sector servicios, tales como Actividades Sociales y personales: en esta rama aproximadamente el 50% del personal empleado tiene estudios medios. La diferencia es notoria entre los dos ámbitos en el nivel superior: España cuenta del total de ocupados en esta rama con el 54,9% de universitarios y Murcia con el 59,6%.

Otra excepción constituye la rama de actividades que agrupa a Hogares que emplean personal doméstico, en las que más del 50% de los empleados, sólo tiene estudios primarios (en Murcia el 60% y España el 53,7%).

En el extremo opuesto en niveles formativos están las actividades de carácter agrario en las que en torno al 60% de los ocupados sólo poseen estudios primarios. En la Región de Murcia los ocupados con estudios primarios e inferiores empleados en esta rama de actividad suponen 10 puntos porcentuales más que en el conjunto de España (Murcia): 25,8% y España: (15,9%). Esta situación podría explicarse por la tradición agrícola de la Región de Murcia que a pesar del acceso a la educación obligatoria y la subida del nivel educativo de la población ocupada en general con relación a las generaciones de más edad todavía siguen trabajando en esta rama de actividad económica.

En esta misma línea se encuentran ramas como la construcción, en la que alrededor del 43% de los ocupados –en el caso de Murcia, un 50%– sólo tienen estudios primarios. O las industrias manufactureras en las que si bien un 50% de los empleados tienen estudios medios, hay un alto porcentaje en los dos ámbitos que cuentan con una formación básica o primaria.

En síntesis, el personal con formación superior se concentra en el sector servicios, en el que destacan ramas como educación y sanidad; en el otro extremo, el sector más desfavorecido en cuanto a la formación de personal es el agrícola, seguido de la construcción y de la Industria manufacturera. En esta última los niveles educativos de la población murciana, ocupada en esta rama de actividad son más bajos que en el resto del país. Las mayores diferencias se dan en el nivel de estudios superiores (cuatro puntos porcentuales más en España que en Murcia, mientras que son tres puntos superiores en la región los ocupados en esta rama con estudios primarios e inferiores). Es destacable que en los dos ámbitos geográficos la población con estudios medios dedicado a la industria manufacturera presenta cifras muy similares (en torno al 48%).

Otras ramas como comercio, hostelería, transporte y almacenamiento cuentan con trabajadores con formación media aunque en las tres ramas destaca el peso importante que supone el personal con formación básica (alrededor de un 30% de los ocupados). En la rama del comercio, las cifras de Murcia son superiores a las nacionales en los niveles de estudios primarios e inferiores, seguido de los niveles medios y superiores. El hecho de que en los dos ámbitos se concentre más del 50% con estudios medios puede estar relacionado con el fenómeno en alza de esta rama de actividad debido al incremento del consumo, por un lado, y al mayor auge del

intercambio comercial en el ámbito mundial y también a las dificultades que encuentran en el mercado de trabajo los titulados medios a la hora de alcanzar otros puestos en ramas que demandan una formación más especializada.

En la Hostelería las cifras nacionales son superiores a las regionales en los tres niveles educativos, siendo en los estudios primarios e inferiores donde se dan cuatro puntos de diferencia. En los dos ámbitos el porcentaje de ocupados con estudios superiores es muy bajo.

En el caso del Transporte se da una situación parecida (cifras nacionales superiores a las murcianas), pero destaca sobre todo el hecho de que los que tienen niveles superiores en España duplican a los murcianos en esta rama de actividad económica, así como el que tomando como cien el total de ocupados en esta rama los titulados superiores en España son el 21,7% y en Murcia el 13%.

La rama de intervención financiera si bien tiene un relativo peso en el conjunto de población ocupada (2,6% en España y 2,1 en Murcia) ocupa a un elevado número de personas con estudios superiores 45,1% en España y 44,9 en Murcia.

En cuanto a las actividades Inmobiliarias son destacable las diferencias entre los dos ámbitos en lo que se refiere en el nivel de estudios superiores: en España el 45,5% y en Murcia el 52,5%.

Seguimos constatando el esquema clásico de actividad manual/ escasa formación y actividad no manual/ formación elevada y media.

Como tendencia general, destacamos el menor nivel formativo del personal en Murcia, hecho especialmente constatable en actividades como: construcción, comercio, transporte y almacenamiento.

Bibliografía

- BOYER, R. (1986): *La Flexibilidad del Trabajo en Europa*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BRUNET, I., et alt. (1998): *Clases, Educación y Trabajo*. Madrid. Trotta.
- BRUNET, I., MORELL, A. (1998): *Clases, Educación y Trabajo*. Madrid. Trotta.
- CASTAÑO COLLADO, C. (1984): «Cambio tecnológico y la cualificación de los trabajadores». En *REIS*, 26, p. 23-44.
- CASTAÑO, C. (1994): *Tecnología, Empleo y Trabajo en España*. Madrid. Alianza.
- CASTELLS, M. (1997): *La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol. I. La Sociedad Red*. Madrid. Alianza.
- CASTILLO, J.J. (1996): *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*. Madrid, CIS.
- CASTILLO, J.J. (1998): *A la Búsqueda del Trabajo Perdido*. Madrid. Tecnos.
- FINKEL, L. (1994): *La Organización Social del Trabajo*. Madrid. Pirámide.
- LOPE, A., LOZARES, C., MIGUÉLEZ, F. (1997): «Perspectivas de análisis y primeros resultados de una investigación sobre la relación entre formación y empleo». En *REIS*, 77-78.

