



BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO EN ALBACETE





BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO EN ALBACETE



EQUIPO DE TRABAJO

Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete.

Dirección técnica, ejecución, redacción y edición

María Dolores López Honrubia

Redacción y edición

Javier Tabernero Pérez

La reproducción del contenido de este documento está permitida, siempre que se indique la fuente.

Diseño de la portada: Javier Tabernero Pérez

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas encuestadas, tanto particulares como técnicos, por la colaboración prestada para los fines de esta investigación; así como a quienes han participado con su trabajo en alguna etapa del estudio, especialmente a la Agencia Municipal de Colocación, sin cuya colaboración no hubiera sido posible realizar este trabajo.

A todos ellos, gracias.

ÍNDICE

página

7	INTRODUCCIÓN
8	I. BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA
8	Perfil de los encuestados
8	Sexo
9	Edad
10	Nivel de estudios
11	Situación familiar
13	Colectivos específicos
14	Situación laboral y situación económica
22	Experiencia laboral
24	Formación
28	Experiencia y formación
29	Conocimiento del mercado laboral local. Percepción de las empresas locales y de la competencia con los demás trabajadores
29	Conocimiento del mercado laboral local
32	Competencia laboral
35	Percepción de las empresas
41	Externalización de servicios por las empresas
42	Oferta de empleo disponible
46	Alternativas ante las limitaciones en la oferta de empleo disponible
46	Redes de contactos para encontrar trabajo
47	Trabajo a tiempo parcial
48	Trabajo irregular
51	Movilidad geográfica

página

55	El sistema público de empleo
55	El sistema laboral español
58	Garantía pública de los derechos y deberes en la relación laboral
62	La protección por desempleo y las ayudas a la contratación
64	El empleo público
64	Servicios municipales para la mejora del empleo
67	Observaciones a los cuestionarios
69	CONCLUSIONES
74	II. PERSPECTIVA TÉCNICO-PROFESIONAL DE LAS BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO
74	Factores internos
76	Factores externos
81	METODOLOGÍA
81	Definición y justificación de las variables de trabajo
81	Definición de las variables
82	Fase de estudio
82	Estudio de las fuentes de información existentes sobre el tema
83	Legislación a tener en cuenta
83	Diseño metodológico
86	Ficha técnica de las encuestas (al inicio del diseño metodológico)
87	Tasas de respuesta
91	ÍNDICE DE GRÁFICOS
93	ÍNDICE DE TABLAS

INTRODUCCIÓN

El Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete tiene entre sus funciones la realización de prospecciones y estudios preparatorios para diseñar y realizar posteriores programas de formación y empleo.

El presente estudio se ha realizado sobre una muestra que incluye, por una parte, ciudadanos de Albacete que voluntariamente han participado en la realización de las encuestas; y, por otra parte, usuarios de los servicios de empleo del propio Ayuntamiento.

El sentido de esta muestra ha sido determinar cuáles son los grupos de población con mayores barreras de acceso al empleo y cuáles son esas barreras, para poder diseñar a corto plazo programas específicamente dirigidos a esos colectivos.

Las conclusiones obtenidas se contrastan a modo de resumen con la información recogida de técnicos de empleo y selección de personal de Albacete a través de un cuestionario específico sobre el mismo tema.

Fruto de este estudio surge la oportunidad de poner en marcha el proyecto Trébol, específicamente dirigido a algunos de los colectivos con mayores barreras laborales, y que procurará facilitar formación especializada y medidas innovadoras de inserción laboral en ámbitos con elevadas posibilidades de empleo. El estudio comienza con una somera descripción de las características personales de los encuestados. En el primer apartado del análisis del estudio se señalan, escuetamente, las características básicas de los perfiles de las personas encuestadas, complementándose en el segundo apartado con una mención a su situación laboral y económica. Con esta introducción se pretende aclarar cuál es, realmente, el colectivo analizado, en la medida en que influirá enormemente en los resultados que van a ir apareciendo.

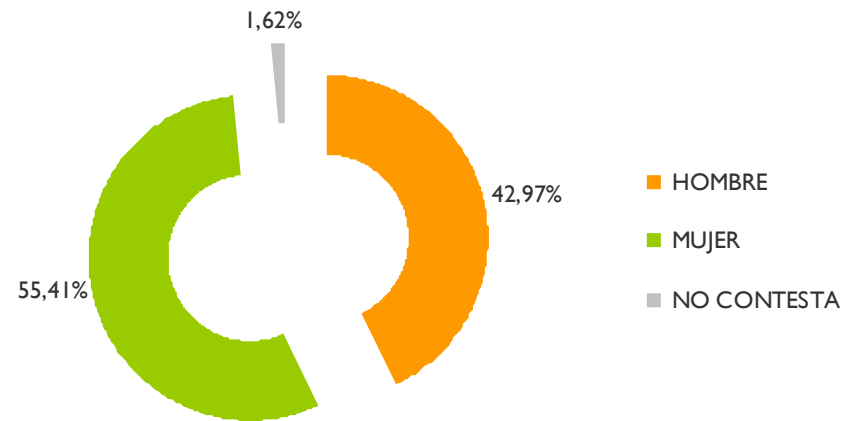
I. BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA

Perfil de los encuestados

Sexo

En la investigación aparece una considerable sobrerrepresentación de mujeres, puesto que suponen el 55,41% de la muestra, frente a un 42,97% de varones.

GRÁFICO Nº 1
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN SEXO

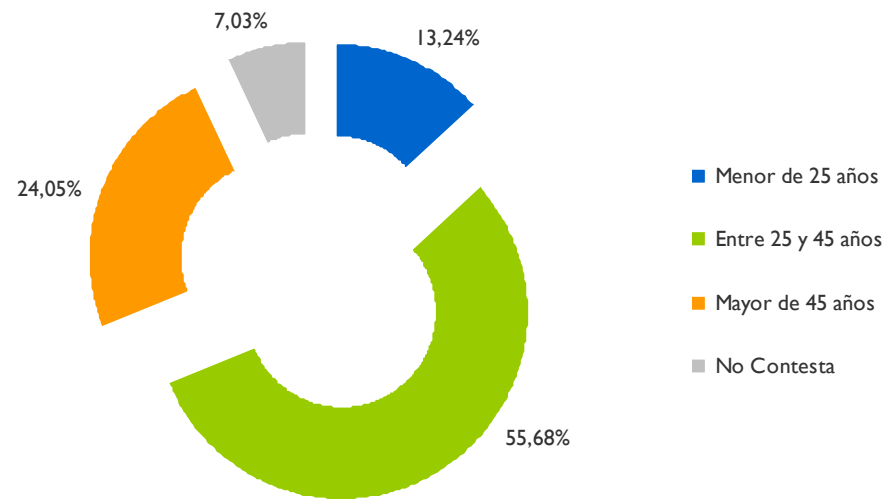


Fuente: Elaboración propia.

Edad

El grueso de la población analizada tiene entre 25 y 45 años (55,68%). El siguiente grupo de edad es el de los mayores de 45 años (24,05%). Y, por último, los jóvenes menores de 25 años tienen una menor representación, del 13,24%. En esencia, refleja la estructura general de la población laboral española.

GRÁFICO Nº 2
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN EDAD

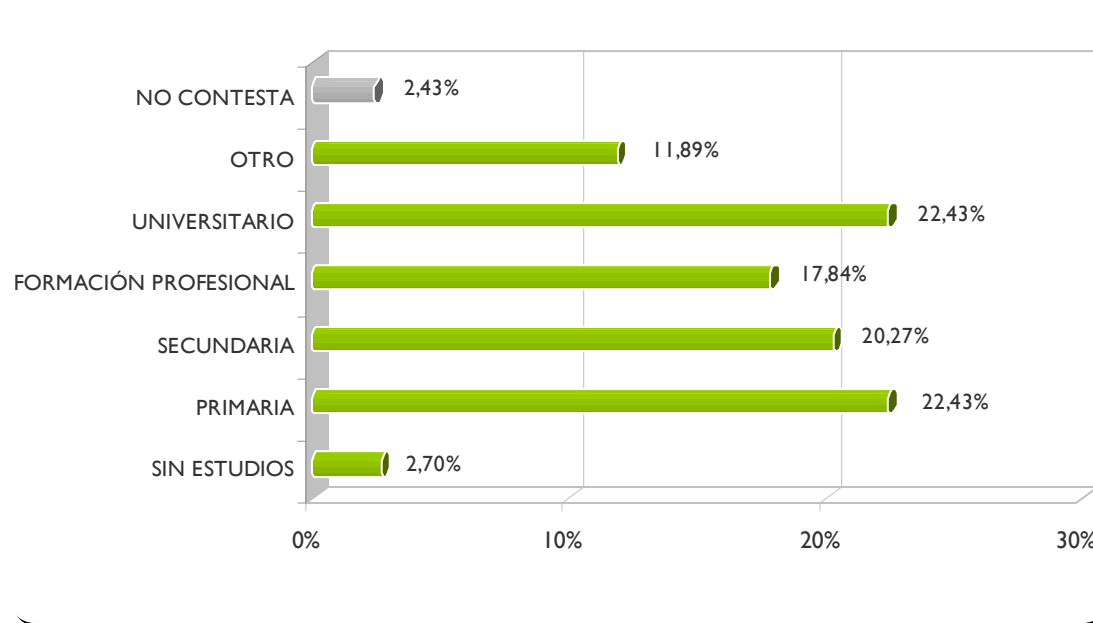


Fuente: Elaboración propia.

Nivel de estudios

Los perfiles formativos más habituales, con porcentajes muy similares, son los de estudios primarios, titulación universitaria (ambos con el 22,43%) y educación secundaria (20,27%). Los titulados en Formación Profesional también están bien representados, con un 17,84%.

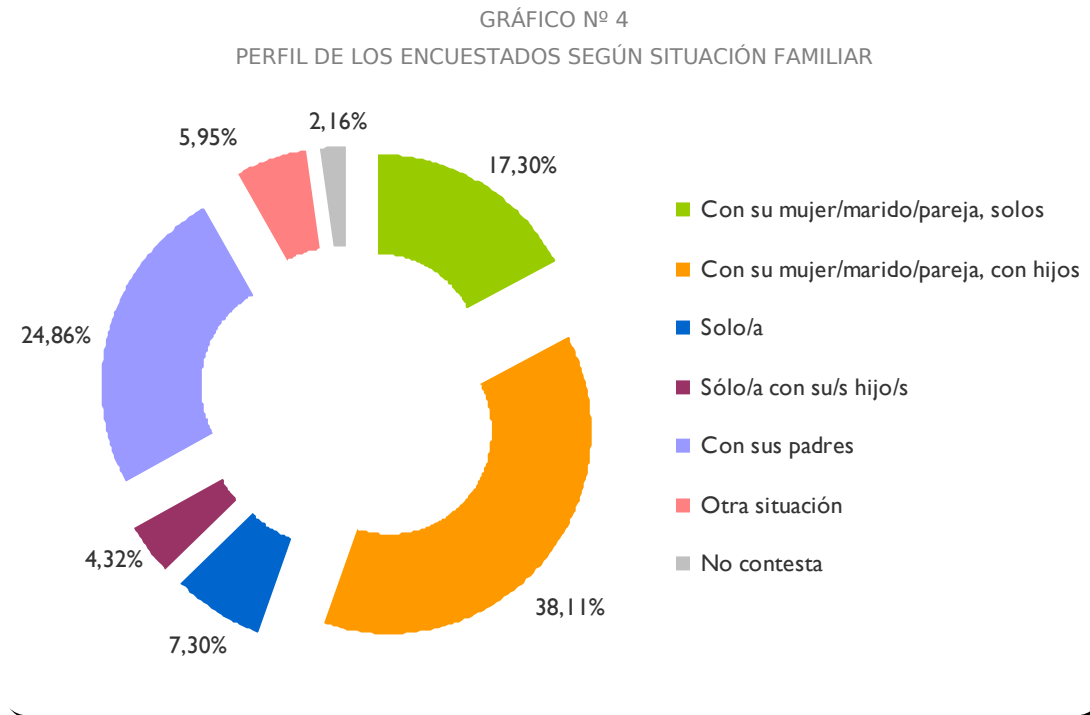
GRÁFICO Nº 3
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia.

Situación familiar

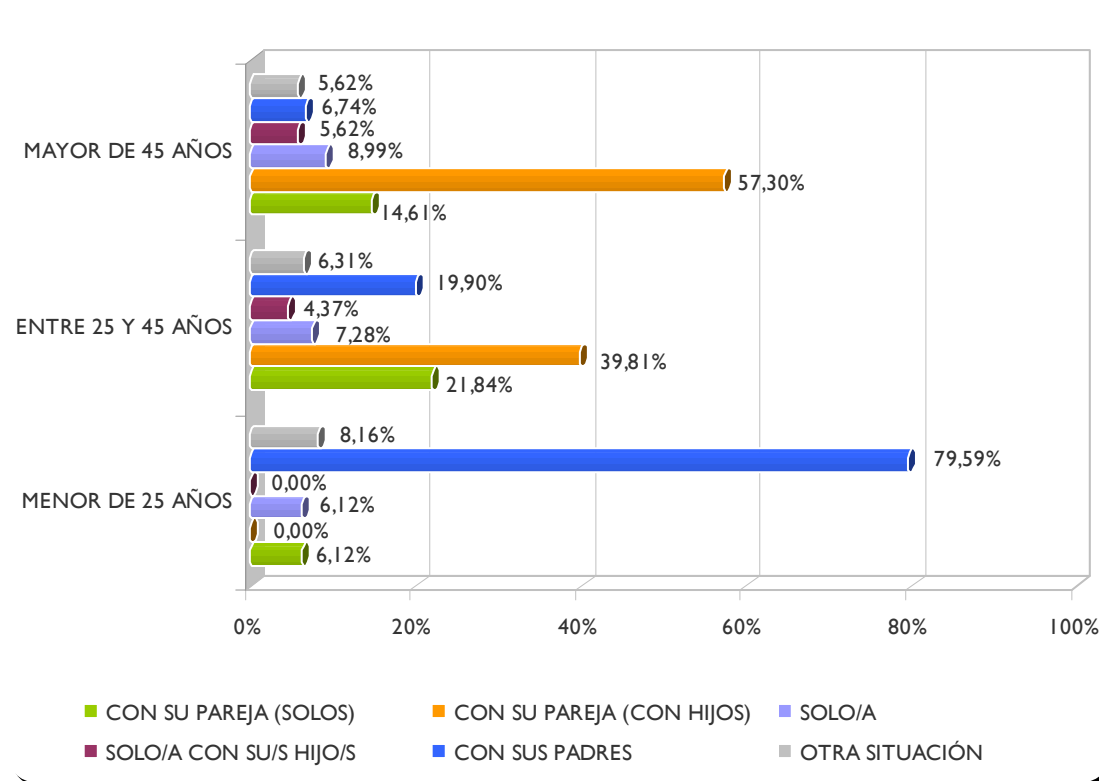
El régimen de vida familiar más habitual es el de las parejas (en cualquier régimen legal o de hecho) con hijos, representando el 38,11% de la muestra.



Fuente: Elaboración propia.

Una proporción de casi la cuarta parte de los encuestados hace de quienes viven con sus padres el segundo grupo más numeroso por situación de convivencia (24,86%). En gran parte –42,39%– son personas menores de 25 años (el 79,59% de ellos viven con sus padres). Pero también hay un buen porcentaje –44,57%– de personas que viven en esta situación teniendo entre 25 y 45 años.

GRÁFICO Nº 5
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN EDAD Y SITUACIÓN FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia.

La convivencia en pareja, sin hijos, es la situación del 17,30% de los participantes en la encuesta.

Un 7,30% viven solos.

Y un 4,32% son familias monoparentales con hijos.

Claro está, como hemos visto al hablar de quienes viven con sus padres, que la situación familiar está muy condicionada por la edad de los encuestados (ver gráfico nº 5).

Colectivos específicos

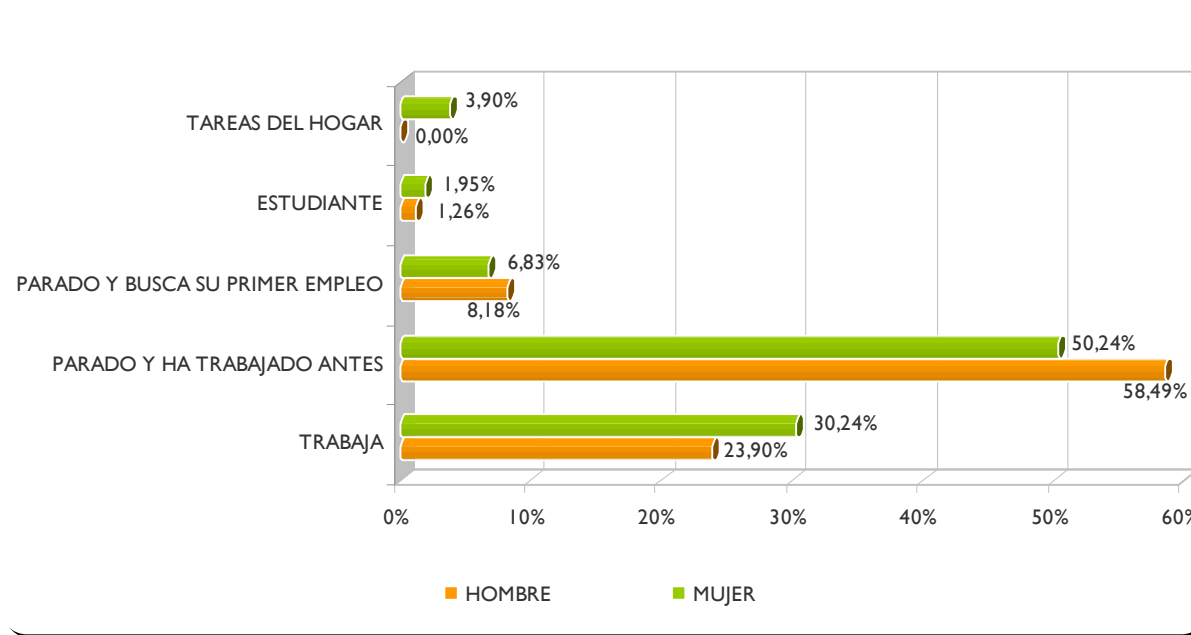
Un 7,30% de los trabajadores encuestados son extranjeros. Sólo un 3,78% tienen alguna discapacidad. Y un considerable 26,76% estarán englobados dentro de un grupo heterogéneo compuesto principalmente por personas que han padecido fracaso escolar y por personas en desempleo de larga duración. En algunas cuestiones, estas circunstancias, que pueden dificultar el acceso o la permanencia en el mercado de trabajo, llegarán a modificar sustancialmente la opinión de los entrevistados, como veremos en los correspondientes apartados (y no siempre para dar lugar a opiniones más negativas o pesimistas).

Situación laboral y situación económica

Si la encuesta pretende averiguar la percepción que la población trabajadora en la ciudad de Albacete tiene sobre sus oportunidades y dificultades en el mercado de trabajo, debería partirse de la determinación de cuál sea la situación laboral de esa población, así como su situación económica. Porque ambas circunstancias pueden ayudar a contextualizar las opiniones de las personas encuestadas.

Un 60,27% son personas desempleadas (sobre el total, un 52,97% ya han trabajado antes y un 7,3% no han trabajado). Apenas el 27% estaban ocupados.

GRÁFICO Nº 6
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN SEXO Y SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

En la muestra de esta investigación (ver gráfico nº 6) aparece un porcentaje de mujeres ocupadas mayor que el de hombres (30,24% frente a 23,90%). El porcentaje de mujeres desempleadas alcanza el 57,07%, mientras que el 66,67% de los hombres están desempleados.

Al entrar más en detalle a los datos disponibles vemos estos datos:

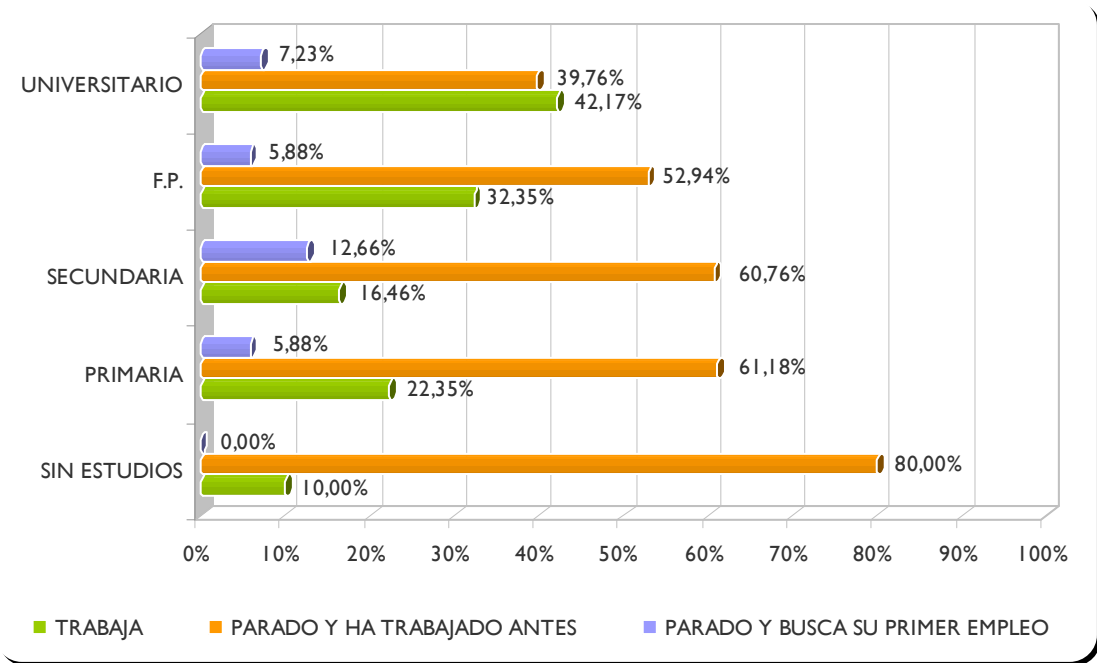
Los porcentajes se disparan, obviamente, en el colectivo “parados de larga duración/fracaso escolar/otros”. Aquí el porcentaje de desempleo (sumando quienes han trabajado antes y quienes no) alcanza el 81,82%.

La titulación académica influye mucho en la situación laboral, de forma que universitarios y titulados en FP tienen los mayores porcentajes de ocupados (ver gráfico nº 7).

Entre los que trabajan (ver gráfico nº 8) es considerable el porcentaje de quienes consideran su trabajo como inestable (37,11% de media; con similares porcentajes para mujeres y hombres). También sobre este particular son bastantes las mujeres que no contestan (22,95%). De nuevo, el perfil de titulación modifica significativamente los resultados.

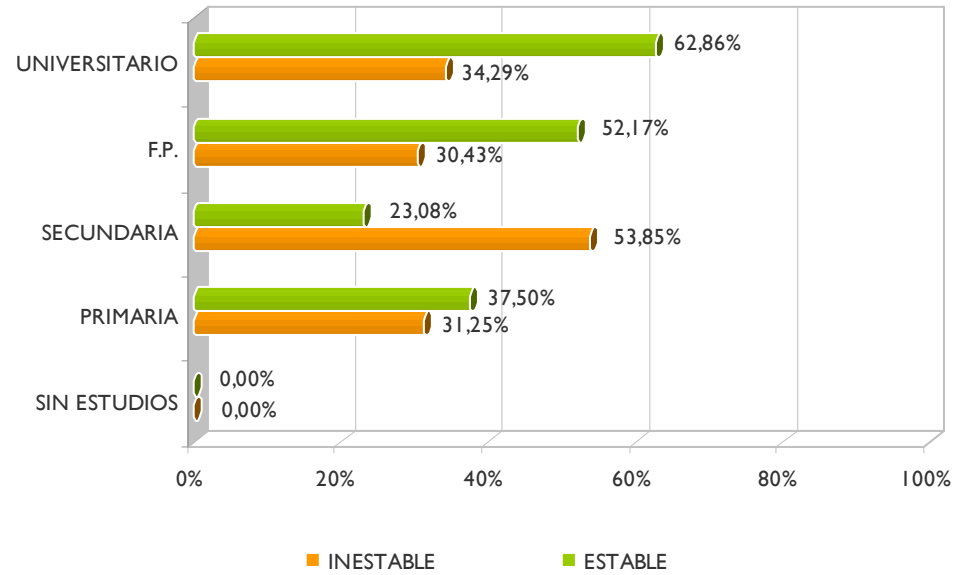
Esta composición de la muestra implica, inevitablemente, que el estudio está analizando, mayoritariamente, la opinión sobre el entorno laboral local de las personas desempleadas. Y partir de esta premisa ayudará a comprender mejor los sesgos que puedan presentarse. La desproporción de empleados frente a desempleados se explica por la estrategia seguida para la obtención de las respuestas, realizadas en domicilios particulares dentro de la jornada laboral o en las dependencias de los servicios municipales de empleo. Estas fuentes de información han sido deliberadamente buscadas debido a que los datos conseguidos deberían utilizarse en estudios sociolaborales que justificasen la adopción de estrategias municipales de empleo y el diseño de proyectos de actuación que tengan como objetivo prioritario estimular la inserción laboral personalizada de personas con especiales dificultades para el empleo.

GRÁFICO N° 7
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y SITUACIÓN LABORAL (1)



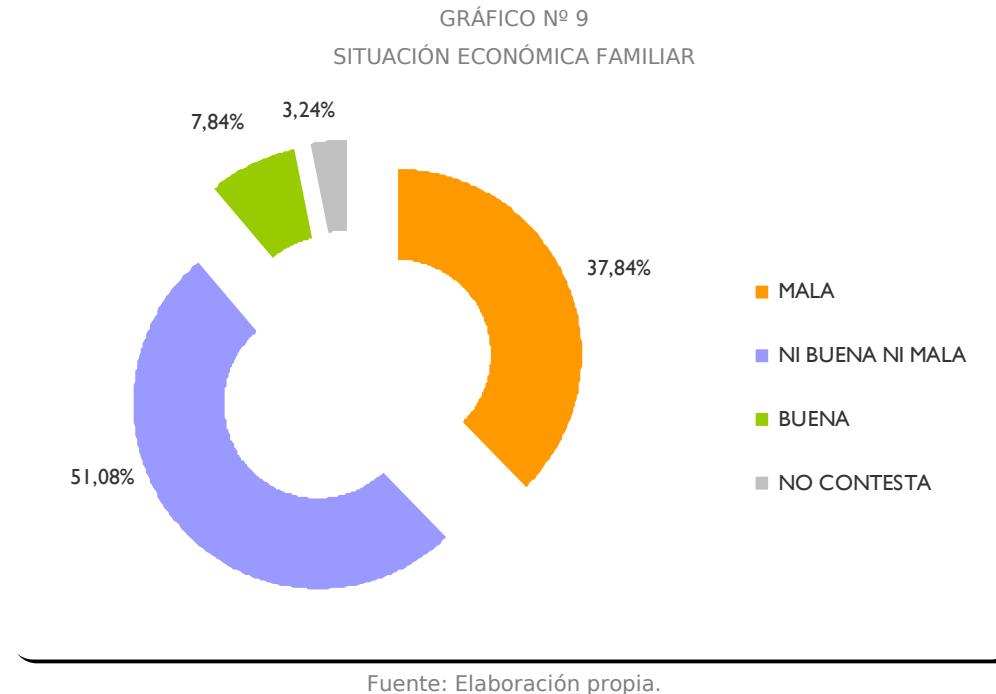
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 8
PERFIL DE LOS ENCUESTADOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y SITUACIÓN LABORAL (2)



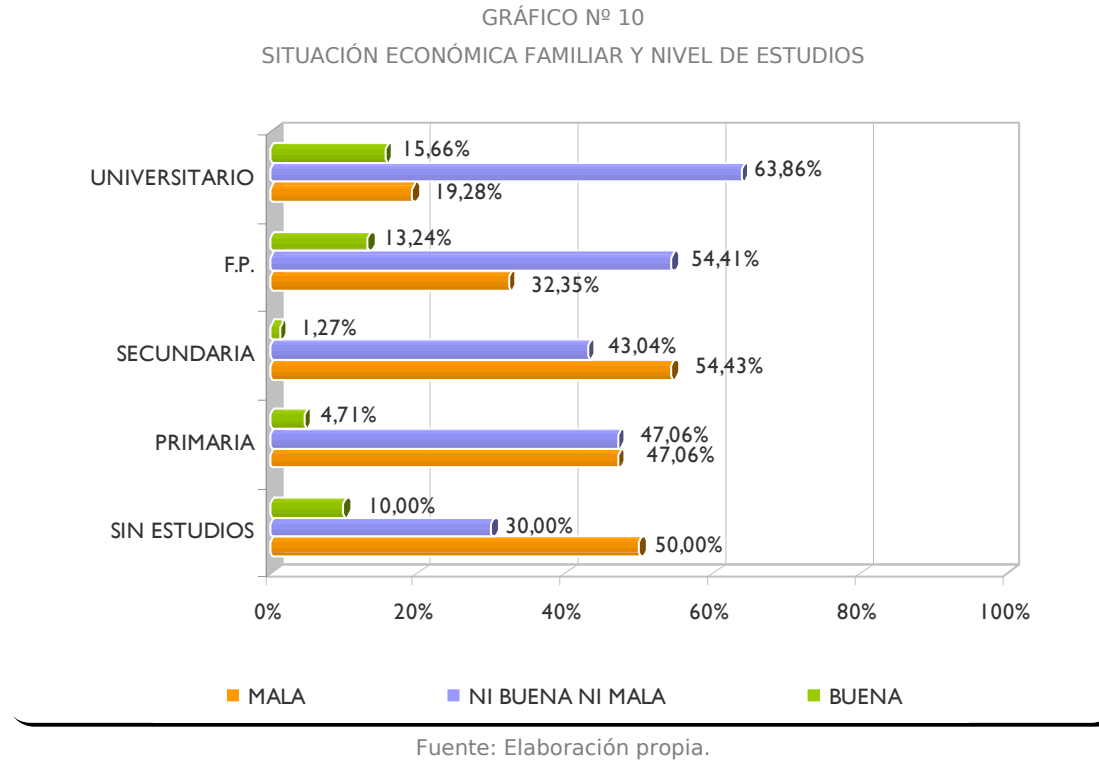
Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la situación económica, llama la atención que sólo el 37,84% declare atravesar una mala situación.



Pero, al matizar los datos disponibles, vemos que entre los parados que han trabajado antes el porcentaje de quienes se encuentran en una mala situación económica se eleva hasta el 48,98%. Mientras que entre los parados que nunca han trabajado, la mala situación económica baja a la media del 37 por 100. También parecen tener unas malas circunstancias económicas un 18% de quienes están trabajando. Tendrían una situación llevadera, ni buena ni mala, el 51,08% de los encuestados. Es digno de mención que, acumulando datos, alrededor del 50 y el 60 por 100 de los desempleados –hayan trabajado antes o no, respectivamente- parecen vivir unas circunstancias económicas llevaderas o buenas. Pero en detalle, únicamente el 7,84%, declara una buena situación económica familiar. Elevándose el porcentaje de buena situación al 17% de los trabajadores activos.

Una vez más, universitarios y personas con FP tienen, dentro de lo que cabe, las mejores situaciones económicas:

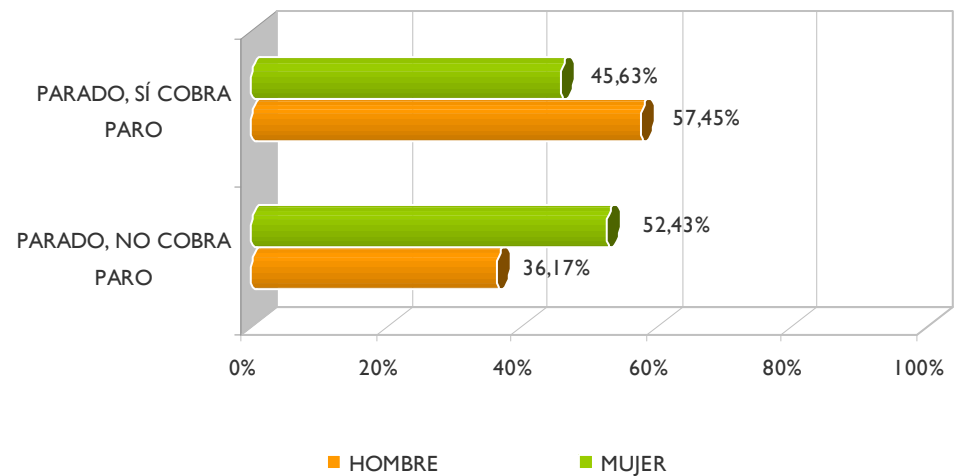


Han de tenerse en cuenta también los datos de que en el 57,03% de los casos la persona entrevistada no es quien aporta más ingresos al hogar. Siendo los entrevistados los principales aportantes en el 36,45% de los casos, solos o a partes iguales con otra persona (24,56% más 11,89%). Se recuerda, igualmente, que acabamos de ver la sobrerrepresentación de mujeres y el elevado número de personas que viven o han vuelto a vivir con los padres.

¿Y en qué medida contribuyen prestaciones y subsidios a que la situación económica sea llevadera?

Alrededor de la mitad de las personas desempleadas están cobrando algún tipo de prestación, ayuda o subsidio (51,27%). Si bien, en rigor, el porcentaje de hombres cobrando ayudas supera casi en 12 puntos al de mujeres.

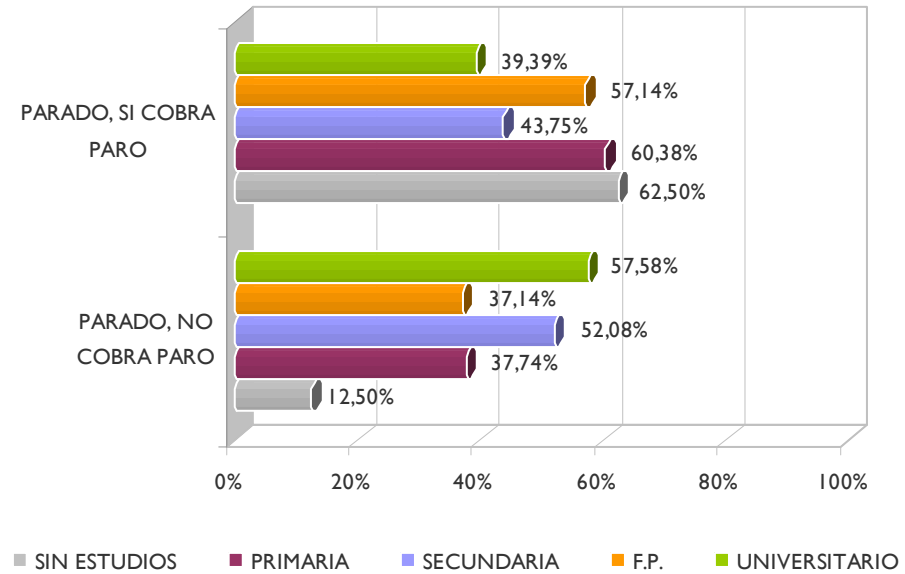
GRÁFICO Nº 11
ACCESO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y SEXO



Fuente: Elaboración propia.

También reciben más ayudas, *grosso modo*, los desempleados con menor nivel académico:

GRÁFICO Nº 12
ACCESO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia.

Los trabajadores extranjeros desempleados (un 70,37% del total de extranjeros) están recibiendo algún tipo de prestación en el 60% de los casos.

Experiencia laboral

Casi la mitad de las personas encuestadas tienen suficiente experiencia laboral (47,30%). Y cerca de la tercera parte estiman poseer una alta experiencia (31,89%). Entre ambos, un 79,19%. En el otro extremo, un 15,68% tienen experiencia laboral insuficiente, o nula (2,97%).

Atendiendo a otro aspecto de la experiencia –su vigencia-, los resultados obtenidos en las encuestas son igual de rotundos. Y es que nada menos que un 73,78% de todos los encuestados creen que su experiencia laboral está actualizada. Mientras que son más quienes ignoran cómo de vigente es su experiencia que quienes piensan que esté desfasada (12,96% y 11,08%, respectivamente). La experiencia laboral les parece actualizada al 88% de quienes trabajan y al 78,57% de quienes están en desempleo habiendo trabajado anteriormente.

Lógicamente, la edad influye con claridad en la experiencia declarada. 9 de cada 10 mayores de 45 años tienen experiencia suficiente o alta; aunque esté actualizada en este colectivo sólo en un 68,54% de los casos. En el tramo de 25 a 45 años la experiencia laboral se mueve en la media apuntada arriba, y es alta o suficiente en 8 de cada 10 trabajadores; la misma proporción en la que declaran que esa experiencia está actualizada; pero en este grupo ya aparece un 16,50% de trabajadores con insuficiente experiencia. Por contra, sólo 5 de cada 10 trabajadores menores de 25 años presume de una experiencia suficiente o alta; además, únicamente el 59,18% de este tramo de edad tiene su experiencia actualizada.

También el sexo de los trabajadores afecta a algunos de los datos sobre experiencia laboral. El porcentaje de mujeres con insuficiente experiencia es casi el doble que el de los hombres (19,02 por 10,69). Igual que es significativamente inferior la proporción de mujeres con experiencia alta (27,32%, frente al 38,36% en los hombres). También es mayor el porcentaje de mujeres con experiencia desfasada (siete puntos más; casi los mismos que presentan en desventaja frente a los hombres en experiencia actualizada).

Los datos de experiencia por titulación académica son, en un primer vistazo, bastante equiparables. Pero al fijarse más, chocan los de los universitarios: son los que tienen los peores porcentajes relativos de experiencia (seis puntos más de experiencia insuficiente; seis menos de experiencia alta). Cuando, recordemos, son los que mejor nivel de ocupación presentan. Esta constatación probablemente sea indiciaria de un fenómeno de subempleo en los universitarios.

La pregunta que surge inmediatamente es sobre la relación entre la experiencia laboral y la situación laboral actual. Pues bien, el 32,20% de quienes tienen alta experiencia están trabajando, por un 57,62% de desempleados. Porcentajes que no difieren demasiado de quienes sólo tienen una experiencia suficiente, entre los que trabajan el 29,14%, y están en desempleo el 60%. Igualmente trabajan similares porcentajes del 32,23% de las personas con experiencia actualizada, mientras que están en desempleo un 59,34%.

En conclusión, la información obtenida sobre la experiencia laboral –grado y vigencia- es bastante similar entre quienes están ocupados y quienes están desempleados tras haber trabajado anteriormente. Evidentemente, con un sesgo ligeramente más favorable en quienes trabajan.

Formación

Casi la cuarta parte de las personas encuestadas tienen poca o ninguna formación (22,43%). Estas personas suelen estar paradas en un porcentaje muy elevado: el 72,37% de quienes tienen escasa formación están desempleadas; o el 71,43% de quienes carecen de formación alguna (porcentaje en el que no aparece nadie que esté trabajando o no haya trabajado antes).

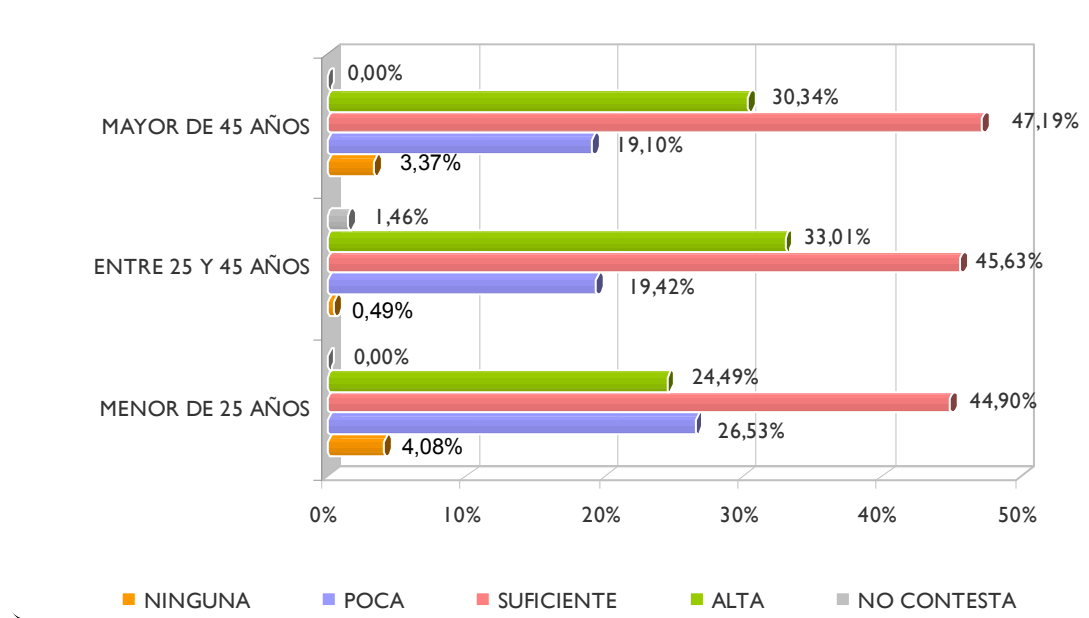
Tres de cada cuatro trabajadores consideran que tienen una formación suficiente o alta (76,76%: el 46,22%, suficiente; el 30,54%, alta).

Teniendo en cuenta la edad (ver gráfico nº 13), parece increíble que los menores de 25 años tengan un dato de formación alta entre 6 y 9 puntos inferior a los mayores de 45 y a las personas entre 25 y 45 años. No sólo eso, sino que, además, presentan nula o poca formación en el 30,61% de los casos, porcentaje claramente mayor que el de cualquiera de los demás grupos de edad. Con las oportunidades de formación que tiene esta generación, en relación con las anteriores, estos son datos para tener en cuenta.

Por sexo, los datos para ambos son bastante equiparables. Al entrar en los matices, se aprecian algunas circunstancias interesantes. Es ligeramente mayor el porcentaje de mujeres con poca formación (casi tres puntos más que los hombres). Pero no existen mujeres sin formación, a la vez que es superior el porcentaje de ellas con formación alta (casi dos puntos más que los hombres).

Los trabajadores con formación alta o suficiente son los colectivos que, con diferencia frente al resto, creen tener una formación actualizada: el 91,15% de los de formación alta y el 73,68% de los de formación suficiente. En general, la población encuestada parece muy autocomplaciente con la vigencia de su formación, ya que el 68,38% del total se consideran formativamente actualizados. Pero más llamativo resultaría que la cuarta parte de las personas con formación suficiente, o bien la tienen desfasada o bien no lo saben (25,15%).

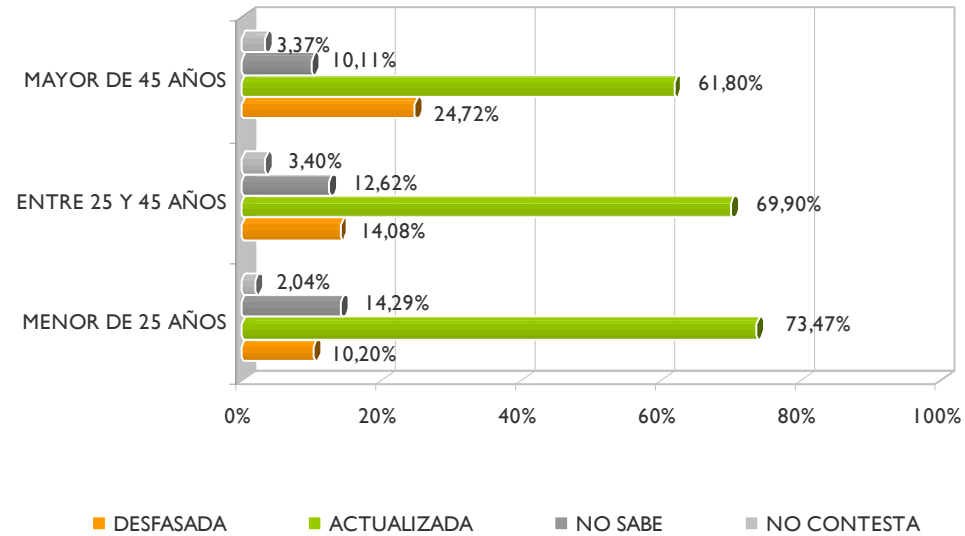
GRÁFICO Nº 13
FORMACIÓN Y EDAD (1)



Fuente: Elaboración propia.

Y al considerar la edad (gráfico nº 14), vemos que el colectivo de los menores de 25 años (de los que ya comentábamos su preocupante nivel formativo), en esta tónica de optimismo sobre la vigencia de su formación, la consideran actualizada en el 73,47% de los casos (más que ningún otro grupo de edad). En el otro extremo, casi la cuarta parte de los trabajadores mayores de 45 años son conscientes de tener una formación desfasada.

GRÁFICO Nº 14
FORMACIÓN Y EDAD (2)



Fuente: Elaboración propia.

El sexo de los encuestados no introduce modificaciones significativas en los datos de vigencia de la formación.

Es importante destacar que más de la mitad de quienes se consideran cualificados, por tener formación suficiente o alta, están desempleados (57,89% y 54,86%, respectivamente). Los porcentajes de ocupación para ambos colectivos son del 25,73% y del 36,28%. La actualización de la formación no introduce porcentajes demasiado divergentes con los anteriores: El 58,90% de los trabajadores actualizados están en paro, mientras que trabajan el 29,64%. Dentro de que son unos datos preocupantes, es claro que una formación alta está procurando un índice de empleo claramente superior al de la formación “suficiente”.

Parece que una parte importante de la población trabajadora no cree que sus problemas para encontrar trabajo estén en un déficit de formación, pese a unos datos que están demostrando que la mayoría de quienes piensan que su formación es suficiente o alta están en paro, o, desde otro punto de vista, el 43,50% de las personas en paro creen tener una formación suficiente, o incluso alta, con la que poder trabajar.

Por todo lo expuesto, si tan seguros parecen la mayoría de sus niveles formativos, resulta muy llamativa la disposición casi absoluta –hasta el 96,22% de los trabajadores- para aprender nuevas habilidades con tal de mantener o encontrar un empleo; bien sean habilidades relacionadas con el propio trabajo o bien habilidades para nuevos trabajos. Incluso es mayor la proporción de quienes estarían dispuestos a aprender nuevas habilidades para nuevos trabajos.

Y contando con esta notable inclinación hacia la formación, ¿cómo ven los trabajadores la oferta formativa local? Pues sólo un 10,27% la consideran alta. Un 38,92% creen baja la oferta formativa disponible. Y a otro 32,70% no les parece ni alta ni baja. Un significativo 16,22% de estos trabajadores ignoran cómo sea la oferta formativa disponible en Albacete. El desconocimiento de datos básicos del mercado laboral, del entorno local, e incluso del propio perfil profesional irá apareciendo puntualmente a lo largo de este estudio, lo que puede denotar la necesidad de refuerzo y especialización de los servicios de orientación profesional.

En conclusión, algunos problemas parecen subyacer en la formación ocupacional en Albacete, cuando una mayoría de trabajadores que declaran tener un elevado nivel formativo muestran una elevada disposición a adquirir nueva formación en un entorno local en el que parecen no encontrar una oferta formativa de calidad.

Experiencia y formación

En general, podemos observar una tendencia en los trabajadores a equiparar su autoconcepto laboral y formativo. Quienes tienen experiencia alta o suficiente tienen mayoritariamente formación alta o suficiente.

Las personas con alta experiencia declaran también una formación alta o suficiente (45,76% y 41,53%, respectivamente; un 87,29% en total). Y quienes tienen suficiente experiencia tienen, a su vez, mayoritariamente, suficiente formación (el 55,43%); o, incluso, formación elevada (22,86%).

Los datos cambian significativamente al analizar los ofrecidos por las personas con escasa o ninguna experiencia; declaran tener formación insuficiente o nula en el 41,45% y en el 45,45% de los casos, respectivamente. Pero, en cada uno de los colectivos, son más quienes ostentan formaciones suficientes o altas: el 54,54% de quienes carecen de toda experiencia y el 58,62% de los que tienen poca. Es decir, existe una proporción muy considerable de personas que no encuentran la oportunidad de aplicar la formación poseída en el desempeño laboral. Lo que estaría denotando, al mismo tiempo, desfases en el mercado de trabajo y una escasa adecuación de la formación profesional existente a las demandas reales del mercado.

Igual de rotunda resulta la información obtenida cuando analizamos la vigencia de la experiencia y de la formación. El 60% de todos los trabajadores creen poseer experiencia actualizada y formación actualizada. De todos los que se consideran formativamente actualizados, el 87,75% creen estar laboralmente actualizados; y al revés: el 81,32% de las personas laboralmente actualizadas están también actualizadas en cuanto a formación. Aquí es clarísima la equiparación de autoconceptos.

Conocimiento del mercado laboral local. Percepción de las empresas locales y de la competencia con los demás trabajadores

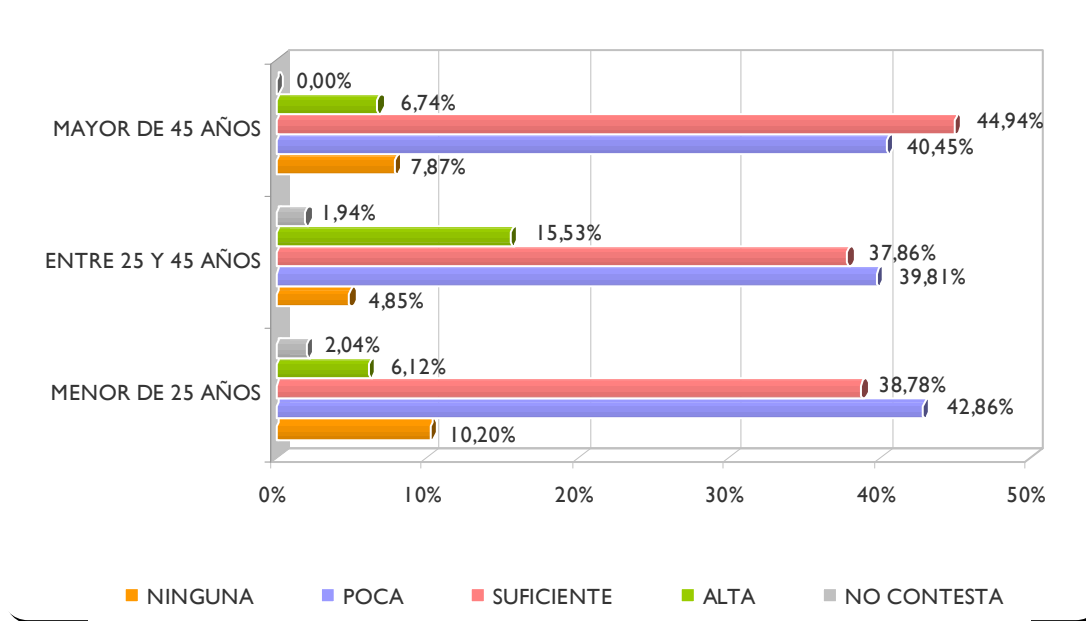
¿Conocen los trabajadores locales el entorno laboral en el que se están moviendo? Para averiguarlo se les preguntó, primero, sobre la información que tienen, en general, sobre el mercado laboral; para profundizar, después, en el conocimiento concreto sobre los oferentes (las empresas) y los demandantes (los trabajadores competidores).

Conocimiento del mercado laboral local

Al plantear directamente, y en general, a los encuestados si conocen el mercado de trabajo local, en la medida en que dispongan de poca o mucha información sobre ello, los perfiles se dividen entre los que tienen suficiente o alta información (40% y 12,43%) y quienes tienen poca o ninguna (40,27% y 5,95%). En los distintos apartados de esta investigación, y cuando ya se entra en aspectos más concretos iremos viendo que aparecen mayores porcentajes de total desconocimiento; grado de desconocimiento que nos lleva a pensar que el dato de “información insuficiente” engloba un elevado componente de insuficiencia absoluta (aunque no se haya declarado tan tajantemente en la encuesta en la pregunta “la información que usted tiene personalmente sobre el mercado laboral es...”).

La edad de los trabajadores afecta poco a estos resultados, aunque las variaciones son dignas de mención. El colectivo con mejor información es el de 25 a 45 años. Mientras que (como ocurrirá otras veces en este estudio) sorprende negativamente que el conocimiento del mercado sea peor entre los menores de 25 años.

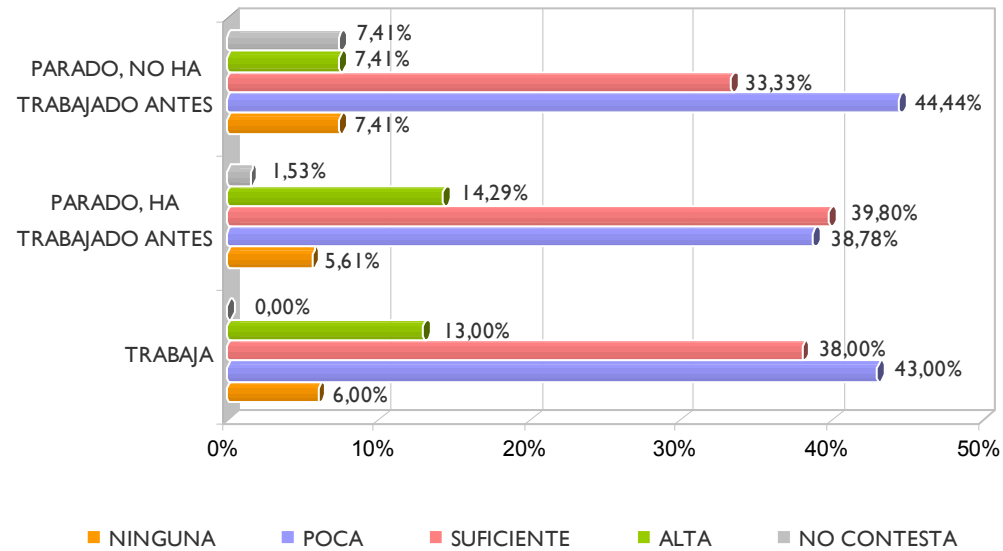
GRÁFICO Nº 15
CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL LOCAL Y EDAD



Fuente: Elaboración propia.

Tampoco la situación laboral modifica apenas el nivel de información laboral disponible. Y en este aspecto, lo más llamativo es que los trabajadores desempleados aventajan apenas en unos tres puntos a los ocupados en cuanto a la posesión de suficiente o alta información. Quién está en desempleo debe emplearse a fondo –empleando su tiempo y esfuerzo– para conocer las circunstancias, barreras y oportunidades del mercado laboral, para mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo. ¿Es un problema de falta de recursos de orientación? ¿De dejadez? De nuevo aparecería un indicio de la necesidad de incidir en las acciones de orientación profesional de calidad.

GRÁFICO Nº 16
CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL LOCAL Y SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

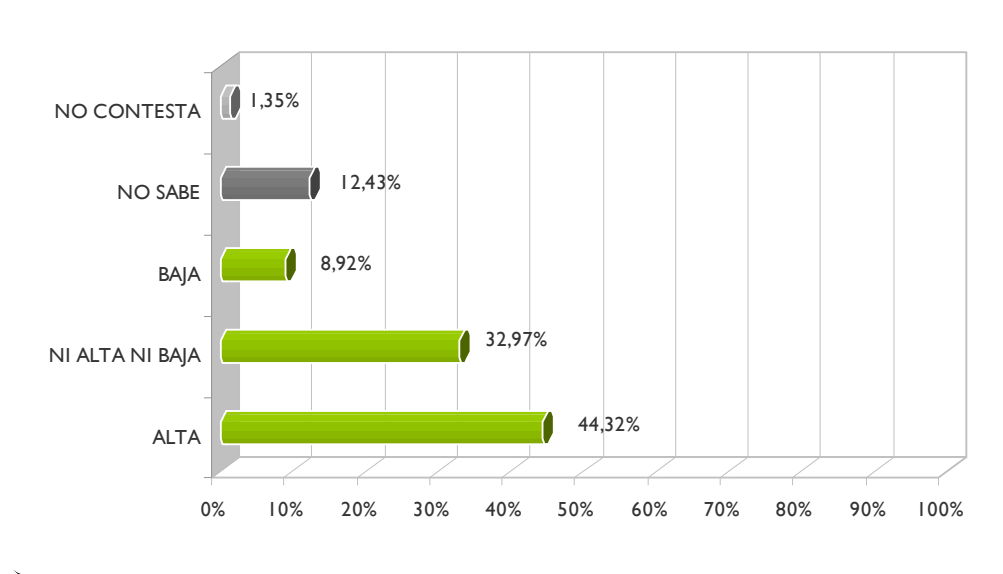
Lo que sí influye en el conocimiento disponible sobre el mercado de trabajo es el nivel educativo de los trabajadores; cuanto mayor es el nivel –y progresivamente nivel a nivel-, mayor es la información poseída. Así, los trabajadores sin estudios nunca tienen información alta, mientras que llegan al 60% los que tienen poca o ninguna información o ni siquiera contestan. En el otro extremo, el 63,85% de los trabajadores con estudios universitarios tienen información suficiente o alta (ésta última, con un considerable porcentaje del 20,48%); aunque, al mismo tiempo, más de la tercera parte de los universitarios carecen de suficiente información.

Las mujeres tienen un nivel de información ligeramente superior al de los hombres. Son menos las que tienen poca o ninguna información. Y más las que la tienen suficiente o alta.

Competencia laboral

Para la oferta laboral que se acaba de exponer, y fijándose en los demás trabajadores activos y los demandantes de empleo, ¿qué grado de competencia encuentran, en su sector de actividad, las personas encuestadas?

GRÁFICO Nº 17
PERCEPCIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL EXISTENTE



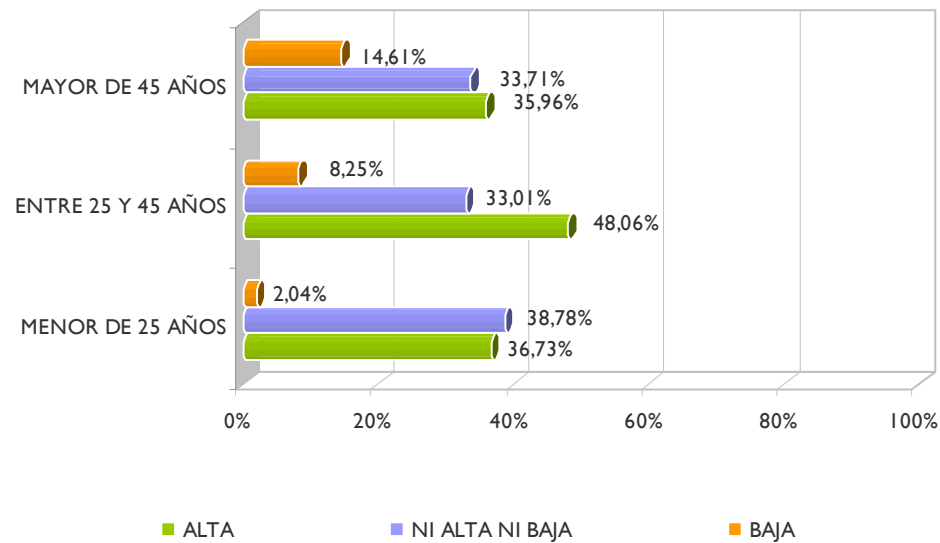
Fuente: Elaboración propia.

Una tercera parte de los encuestados estiman que se enfrentan a una competencia, diríamos, normal, ni alta ni baja (32,97%). Pero son bastantes más quienes creen que es elevada la competencia laboral en su respectivo sector de actividad (44,32%). Sólo un 8,92% piensan que la competencia es baja. Y un considerable 12,43% carece de información sobre este extremo.

El sexo de los encuestados no provoca desviaciones significativas.

Pero sí que aparecen opiniones divergentes cuando nos centramos en la edad. La población entre 25 y 45 años considera que la competencia es alta en un porcentaje bastante superior –entre 11 y 12 puntos- al de los demás grupos de edad.

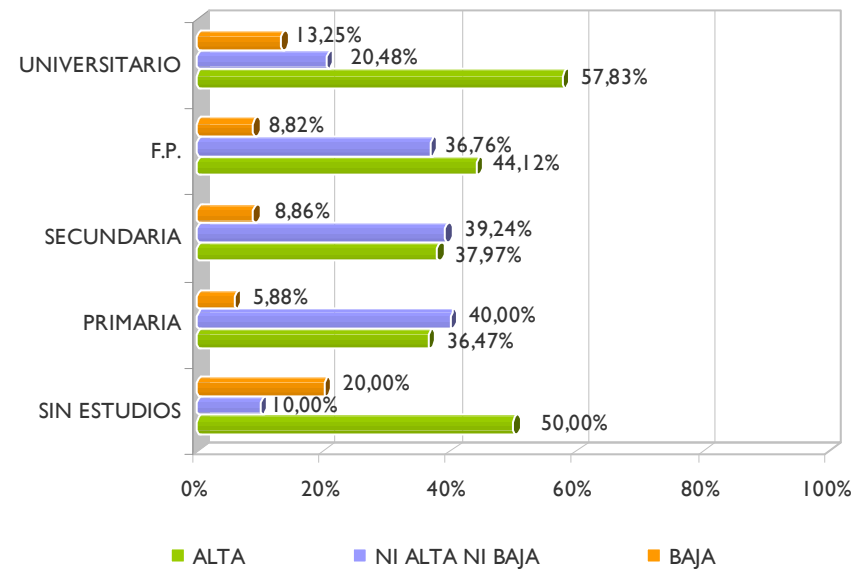
GRÁFICO Nº 18
COMPETENCIA LABORAL Y EDAD



Fuente: Elaboración propia.

Son muy interesantes las respuestas a esta pregunta según el nivel de estudios de los trabajadores. Conforme va aumentando el nivel formativo, va descendiendo el porcentaje de los que piensan que la competencia es normal (“ni alta ni baja”), mientras que aumenta el porcentaje de quienes creen que la competencia es alta. De forma que, entre los universitarios, únicamente un 20,48% ven la competencia como normal, mientras que nada menos que el 57,83% la consideran alta.

GRÁFICO Nº 19
COMPETENCIA LABORAL Y NIVEL DE ESTUDIOS



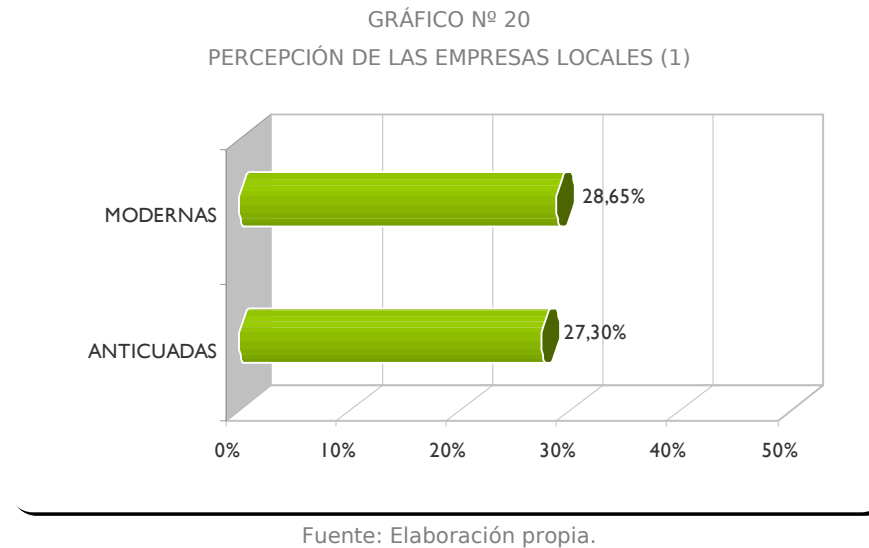
Fuente: Elaboración propia.

Percepción de las empresas

Cuando se analizan los datos sobre la opinión que los trabajadores tienen sobre el perfil de las empresas locales, una de las primeras cosas que llama la atención es el elevado porcentaje de personas que parecen no tener una opinión formada, porcentaje casi siempre superior a cualquiera de las opciones de respuesta. Aunque ya avanzábamos que, al preguntarles en general sobre su conocimiento del mercado de trabajo, el desconocimiento declarado no resultaba tan palmario.

A los encuestados se les preguntaba acerca de: uno, si las empresas de Albacete son modernas o anticuadas –y no contestaba el 44,05%; dos, si las empresas son o no exigentes en cuanto a la prestación laboral –a lo que no contestaron el 46,22%; y tres, si, en el desarrollo de la relación laboral, eran justas en el mantenimiento del equilibrio de derechos y deberes laborales y empresariales, o, por el contrario eran abusivas –aspecto en el que el porcentaje de no respuesta fue menor: el 37,30%.

Consideran a las empresas anticuadas o modernas porcentajes similares de encuestados (27,30% y 28,65%, respectivamente).



El equilibrio se da en todos los tramos de edad, excepto en el de menores de 25 años, en el que la diferencia es de ocho puntos a favor de la modernidad de las empresas (si bien éste es también el colectivo en el que mayor porcentaje de no respuesta hay para esta cuestión: 59,18%).

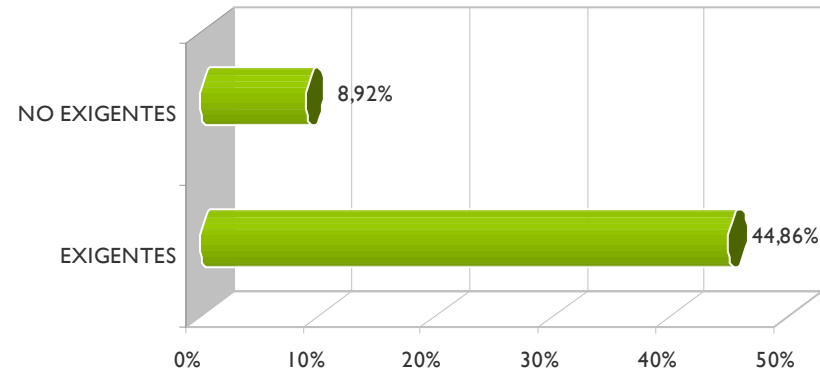
La situación laboral afecta principalmente a la opinión de quienes están trabajando, en el sentido de que contestan en mayor proporción y con un sesgo a considerar a las empresas más anticuadas. Los desempleados que han trabajado antes reflejan casi exactamente la media. Los parados que no han trabajado nunca no suelen contestar a esta pregunta, y, cuando lo hacen, se inclinan claramente por la modernidad de las empresas.

Es interesante comprobar algunos datos sobre modernidad/antigüedad de las empresas cuando tenemos en cuenta el nivel formativo de los encuestados. Los trabajadores con Formación Profesional contestan en mayor proporción que el resto. Y consideran modernas a las empresas más que los demás: hasta el 44,12%. Mientras que un porcentaje similar (42,17%) es el de universitarios que mayoritariamente creen que las empresas están anticuadas. Cabe intuir que los centros de Formación Profesional reglada de Albacete tienen, probablemente, los mejores programas de prácticas en empresas de la ciudad; al menos los más ajustados al entorno empresarial local; de forma que permiten a la mayoría de sus alumnos el contacto real con las empresas sin la presión inherente a las relaciones laborales. Esta intuición se ha ido formando a lo largo de esta investigación cuando se han ido analizando las opiniones del colectivo de titulados en FP en relación con las empresas locales, opiniones que resultan ser, frecuentemente, las más equilibradas.

También el ser extranjero influye en este punto: el 40,74% de los trabajadores extranjeros consideran modernas las empresas locales, frente a un escaso 3,70% que las ven anticuadas.

Entre quienes contestan a la pregunta de si las empresas locales son exigentes, la mayoría se inclinan por considerarlas así, siendo una clara minoría quienes creen que no son exigentes (44,86% frente a 8,92%).

GRÁFICO Nº 21
PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS LOCALES (2)



Fuente: Elaboración propia.

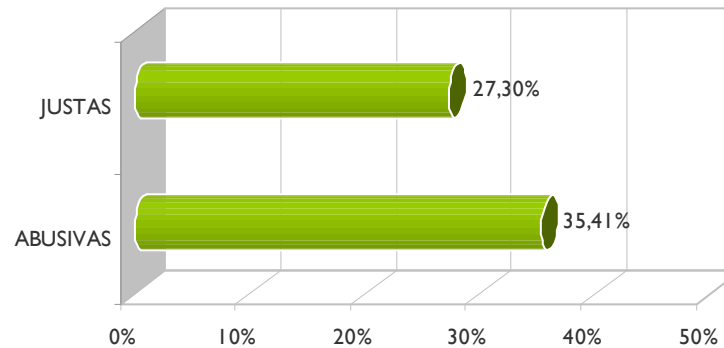
La percepción de exigencia es aún mayor en el tramo de 25-45 años (50,97%). Mientras que la divergencia de opinión se atenúa en el tramo de mayores de 45 años (35,96% contra 14,61%).

La situación laboral influye principalmente, de nuevo, en quienes están trabajando. Son más los que contestan a esta pregunta (unos doce puntos más); y, la mayoría de estos, parece que para opinar que las empresas son exigentes.

El nivel de estudios influye en la medida de que aparecen mayores porcentajes de respuesta en titulados universitarios y de Formación Profesional. Y estos puntos añadidos de respuesta se reparten proporcionalmente entre empresas “exigentes” y “no exigentes”. Con lo que, realmente, no cambia significativamente la visión de esta cuestión, en comparación con la media de todos los grupos de titulación.

En el tema de la justicia o abuso en las relaciones laborales por parte de las empresas, las opiniones están, en general, más equilibradas. Si el 35,41% de los encuestados consideran a las empresas abusivas, el 27,30% las consideran justas.

GRÁFICO Nº 22
PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS LOCALES (3)



Fuente: Elaboración propia.

Pero al segmentar las respuestas por grupos de población aparecen matices importantes.

Y los primeros matices surgen dependiendo del sexo de los opinantes. Mientras que en los hombres están muy equilibradas ambas opiniones (32,70% y 31,45%, “abusivas” o “justas”), en las mujeres se aprecia una considerable brecha: el 37,56% de ellas creen que las

empresas son abusivas, frente al 24,39% que las consideran justas. Probablemente en esta diferencia influyan las discriminaciones retributivas entre hombres y mujeres, ampliamente analizadas y documentadas en el mercado laboral español¹.

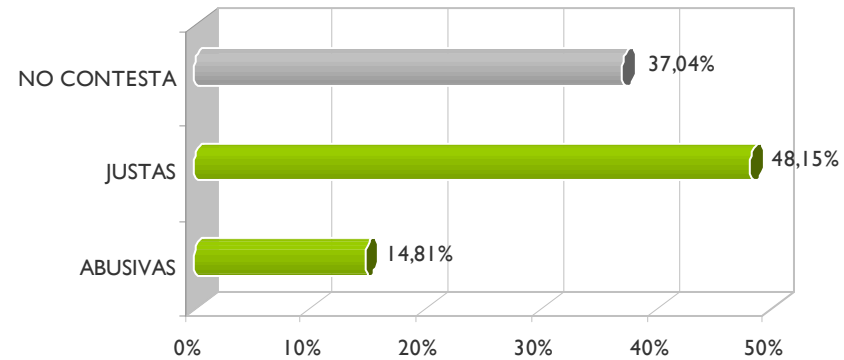
La edad también influye en esta percepción. En el tramo de 25-45 años (por otra parte, el más numeroso) es mayor el porcentaje de opinión sobre el abuso en las empresas, llegando al 41,26%. Y, al contrario, curiosamente, entre los menores de 25 años, son más los que consideran justas a las empresas: el 48,98%; en este punto presentan el mayor porcentaje de respuesta, de todos los tramos de edad y en todas las preguntas de este apartado sobre percepción de las empresas. Además, sólo un 16,33% de los menores de 25 años creen que las empresas son abusivas. Podría pensarse que estos datos ofrecidos por los menores de 25 años deberían interpretarse a la luz de los datos mostrados en nuestra investigación sobre su experiencia laboral (recordemos que nula o insuficiente para el 46,93% de ellos); diríase que piensan así porque no conocen a las empresas; pero, entonces, ¿por qué no opinan en igual medida sobre la modernidad ni sobre el nivel de exigencia de aquéllas?

De nuevo, en el asunto “abusivas/justas” son los titulados en FP quienes tienen mejor opinión sobre las empresas locales. Y, otra vez, los universitarios son los que tienen peor opinión (lo que posiblemente tenga relación, a falta de mayor investigación, con fenómenos de subempleo –indicios de los cuales ya veíamos al tratar de la experiencia laboral de este colectivo- y con los bajos niveles salariales usuales en Albacete).

También los trabajadores extranjeros tienen una opinión peculiar sobre lo justo o abusivo del proceder de las empresas locales. Únicamente el 14,81% creen que son abusivas; mientras que el 48,15% las consideran justas.

¹ Por ejemplo: <http://www.fedea.es/pub/eee/eee151.pdf>

GRÁFICO Nº 23
PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EXTRANJEROS DE LAS EMPRESAS LOCALES



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo tiene relevancia la situación laboral, y de forma curiosa. Contestan menos quienes están trabajando actualmente que quienes, habiendo trabajado, están desempleados en el momento de la encuesta. Mientras que hay más percepción de trato justo por parte de los desempleados que por parte de los que están trabajando.

Externalización de servicios por las empresas

Relacionada con la opinión sobre las empresas, está la opinión sobre la subcontratación o externalización de funciones y servicios a otras empresas. Es valorada negativamente por el 60% de los trabajadores locales. Alrededor del 30% la aceptan o la ven positiva (si bien, estos últimos sólo suponen un 1,89%). No tienen opinión o no contestan el 9,73%. Este porcentaje relativamente escaso de no respuesta contrasta fuertemente con las anteriores opiniones sobre las empresas locales. Lo que lleva a pensar que los trabajadores ven este tema como una cuestión más de expectativas y derechos laborales que de auto-organización y estrategia empresarial.

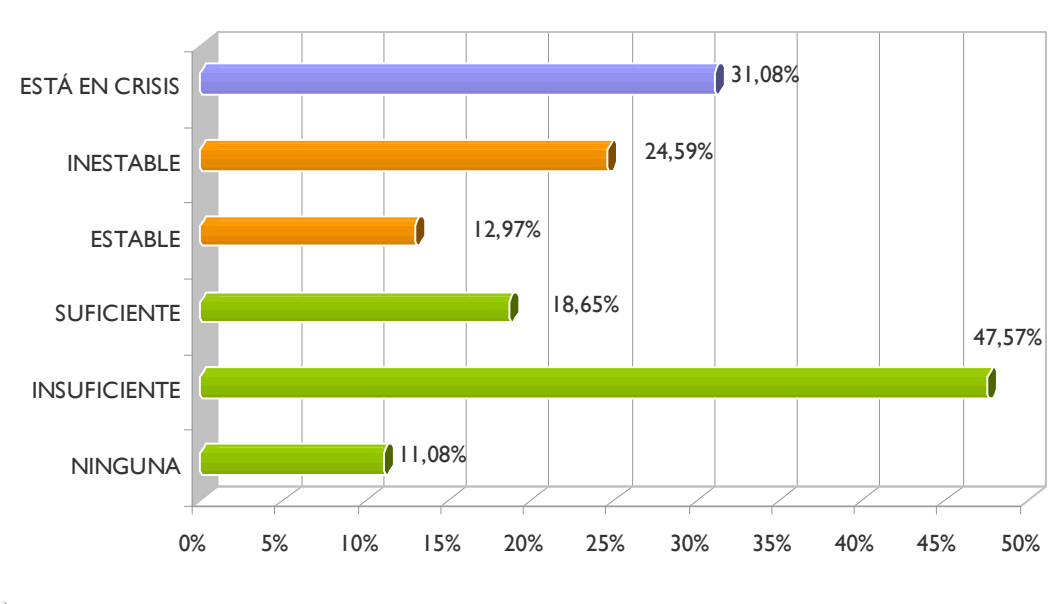
En cuanto a los datos específicos por características personales de los encuestados, nos llama la atención, por una parte, que la peor opinión sobre este fenómeno se dé en los universitarios. Y, por otra, que los extranjeros tengan un perfil de respuesta peculiar, con mayores porcentajes de no opinión (22,22%) y de respuesta claramente positiva (7,41%), y con bastante menor posición negativa (48,15%).

Oferta de empleo disponible

Se trató de recabar de las personas encuestadas su opinión sobre cómo percibían la situación respecto de la oferta de empleo disponible en la principal ocupación en la que trabajan o buscan trabajo. En concreto, sobre el volumen de esa oferta (alta, suficiente, insuficiente o ninguna) y sobre su estabilidad o inestabilidad, así como acerca de la existencia de crisis.

Una buena parte de los encuestados –casi la mitad– piensan que es insuficiente la oferta en la ocupación en la que están buscando trabajo (47,57%). Aparte de los anteriores, uno de cada diez incluso cree que no hay ninguna oferta (11,08%).

GRÁFICO Nº 24
PERCEPCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO DISPONIBLE

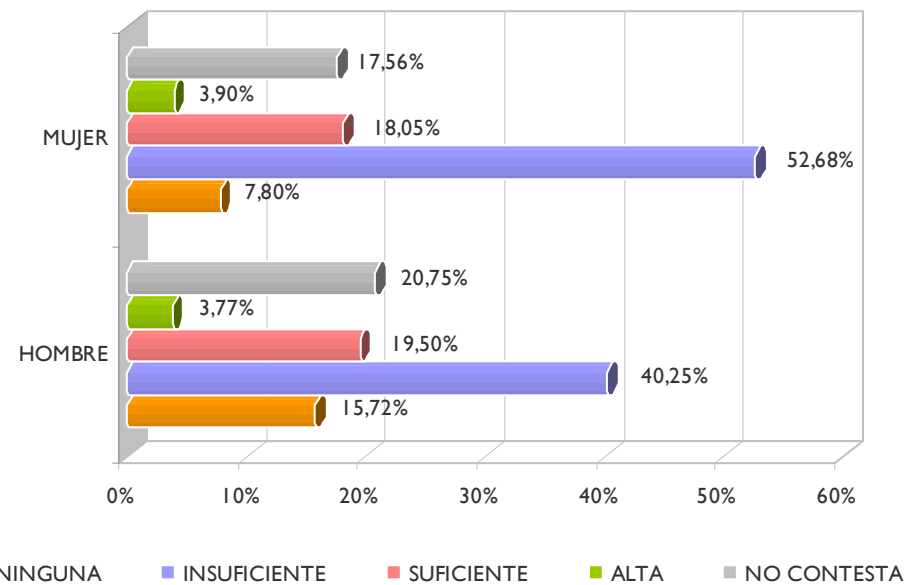


Fuente: Elaboración propia.

Sólo el 18,65% opina que la oferta disponible es suficiente. Y un escasísimo 4,05% ve una oferta alta en la ocupación en la que trabajan o buscan empleo (no deja de ser anecdótico que la mayoría de quienes así piensan están desempleados).

El sexo altera apenas los datos globales resultantes de agrupar oferta “insuficiente” y “ninguna”. Aunque es verdad que existen más hombres muy pesimistas al considerar en mayor proporción que la oferta es nula (15,72%). Pero son bastantes más las mujeres moderadamente pesimistas que ven una oferta insuficiente (52,68%).

GRÁFICO Nº 25
PERCEPCIÓN DE LA OFERTA DE EMPLEO DISPONIBLE Y SEXO



Fuente: Elaboración propia.

No aparecen diferencias significativas de opinión según que los encuestados estén trabajando o estén desempleados.

En los grupos de edad utilizados en este estudio sí se aprecian algunos detalles interesantes. Los menores de 25 años consideran insuficiente o nula la oferta de empleo disponible en menor medida que los demás grupos de edad, estimándola, correlativamente, suficiente en mayor grado. Los mayores de 45 años son quienes más creen que no existe oferta de empleo alguna, al ser de esta opinión el 17,98%.

Por otra parte, la mayoría de las personas encuestadas no contestan acerca de si la oferta en su ocupación es estable o inestable (62,43%). Una cuarta parte, casi, creen que la situación de la oferta es inestable (24,59%). Mientras que únicamente un 12,97% creen que es estable. Cabe presumir que la falta de respuesta se deba al desconocimiento de la situación del mercado laboral en este punto, más que al rechazo a opinar sobre estas cuestiones. De nuevo estaríamos ante un caso de necesidad de orientación laboral.

El porcentaje de respuesta (51%) es notablemente mayor entre las personas que trabajan; colectivo en el que también es mayor el índice de quienes piensan que la oferta es estable (24%).

También responden en mayor proporción las mujeres que los hombres; hasta 10 puntos más (41,95%), que, casi en su totalidad, van a aumentar el porcentaje de las que ven la oferta inestable.

Los mayores de 45 años demuestran una visión más pesimista: el 32,58% de ellos ven inestable la oferta de empleo.

Es muy interesante ver cómo el nivel formativo altera los datos sobre estabilidad/inestabilidad. Como en otras cuestiones de esta encuesta, cuanto mayor es el nivel formativo, mayor es la respuesta; y así, no contestan nada menos que el 72,94% de las personas con estudios primarios (y el 90% de los que no tienen estudios); mientras que no llegan a la mitad los universitarios que no contestan (48,19%). Pero lo realmente interesante es, primero, que son, precisamente, los universitarios quienes más ven inestabilidad en la oferta

(33,73%); y, segundo, cómo la opinión de los trabajadores de Formación Profesional parece, de nuevo, la más equilibrada: el 22,06% ven la oferta estable, frente al 23,53% que la ven inestable.

En cuanto a que esté en crisis la oferta de empleo en la principal ocupación demandada, un 31,08% así lo cree. Bajando al detalle de determinados colectivos, es llamativo que, con diferencia, la mayor proporción de quienes creen en la existencia de esta situación de crisis se da entre los trabajadores con alta experiencia (44,92%). A la vez que es notable –y lógica- la mayor percepción de crisis entre quienes están desempleados tras haber trabajado antes (casi 40%), frente al colectivo de trabajadores activos (22%). Los hombres tienen mayor percepción de crisis que las mujeres (porcentajes del 39,62% y del 24,88%). También los trabajadores inmigrantes muestran un porcentaje comparable a los anteriores: hay crisis en su principal ocupación para el 40,74%.

Alternativas ante las limitaciones en la oferta de empleo disponible

Ante situaciones de inestabilidad y crisis en las ocupaciones demandadas –y teniendo en cuenta su percepción del empresariado local, así como la competencia que perciben en Albacete en sus respectivos sectores de actividad-, los trabajadores tienen varias alternativas. Ya hemos visto anteriormente la gran disposición a adquirir formación para nuevas ocupaciones, aunque ello suponga tener que cambiar sus estrategias en la búsqueda de empleo. Pero, ¿y si insisten en buscar trabajo en su ocupación habitual? Cinco opciones parecen claras: explotar su red de contactos personales; estar dispuestos a trabajar en lo mismo aunque menos horas; trabajar irregularmente, en la economía sumergida, “en negro”; buscar ese mismo trabajo en otro lugar; o crearse por sí mismos sus puestos de trabajo, recurriendo al autoempleo de necesidad. Las cuatro primeras tienen respuesta en este estudio. La última debiera ser objeto de otro estudio específico.

Redes de contactos para encontrar trabajo

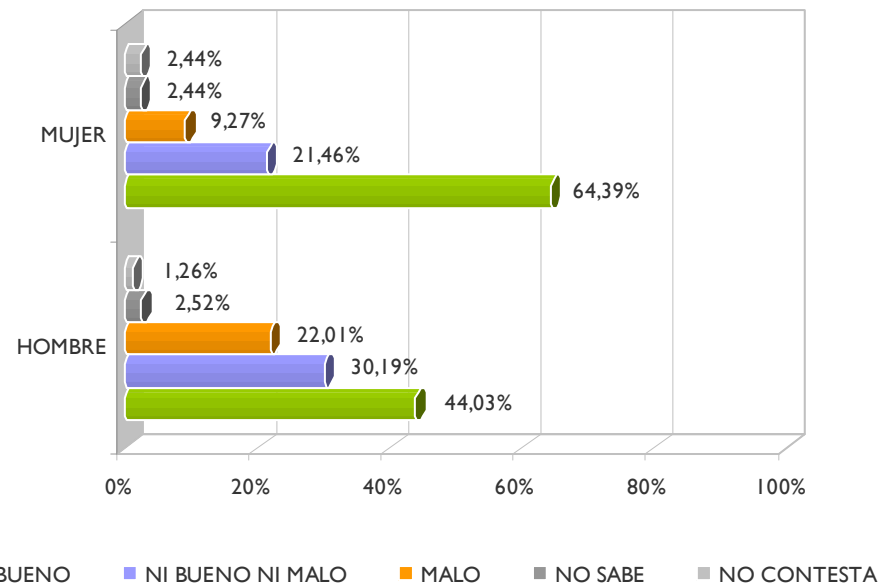
Por estudios anteriores realizados por el *Observatorio de Empleo y Actividad Económica*, ha sido posible comprobar la trascendencia real de las redes personales de contactos a la hora de buscar y encontrar trabajo en Albacete. Familiares, conocidos, recomendaciones, gerentes o compañeros de antiguas empresas, etc., suponen un recurso importante para la búsqueda de empleo.

Pero frente a esta evidencia, tres de cada cuatro encuestados manifiestan tener una red de contactos insuficiente o, directamente, inexistente. Alrededor de la quinta parte creen que su red personal es suficiente para este menester. Y un anecdótico 3,24% presume de una red de contactos numerosa. Ni la situación laboral, ni la edad, ni el sexo, modifican radicalmente estos datos, aunque introducen unos comprensibles sesgos. Hasta el 85,19% de los parados sin empleo previo no tienen red de contactos o la tienen insuficiente. Mientras que se acerca a la tercera parte la proporción de trabajadores activos que creen tener una red personal suficiente. Por edad, es curioso que los trabajadores de mayor edad no sean –y podrían serlo, al menos por experiencia vital- quienes presenten el mayor porcentaje de suficientes contactos (ocupando este puesto las personas entre 25 y 45 años); y más curioso aún, que tengan el mayor

porcentaje en cuanto a inexistencia de red de contactos (el 20,22%: uno de cada cinco mayores de 45 años está diciendo que no tiene a quién recurrir para buscar trabajo).

Trabajo a tiempo parcial

GRÁFICO Nº 26
PERCEPCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SEXO



Fuente: Elaboración propia.

En general, la población encuestada muestra una inclinación positiva hacia el trabajo a tiempo parcial (8 de cada 10). Y a estos efectos consideramos positiva –en cuanto que implica aceptación– tanto la opinión de quienes consideran bueno el trabajo a tiempo parcial como

la de quienes no lo ven ni bueno ni malo (55,68% y 25,41%, respectivamente). Las mujeres (gráfico nº 26) muestran una mayor aceptación del trabajo a tiempo parcial (85,85%), con nada menos que un 64,39% que lo ven, directamente, como algo bueno (veinte puntos más que los hombres); y con un porcentaje de valoración negativa mucho menor que el de los hombres. No sólo es que el trabajo a tiempo parcial sea fundamentalmente femenino, sino que es aceptado positivamente por las mujeres; no como mera resignación. Lo que estará en relación con la necesidad o el deseo de conciliar vida familiar y laboral.

La actitud, aun favorable, no lo es tan acusadamente entre aquellas personas que estiman que la oferta de empleo es alta en la principal ocupación en la que buscan trabajo (66,67%; “bueno”: 46,67%). Curiosamente, es bastante cercana a la anterior la apreciación de quienes creen que no existe oferta de empleo en absoluto (73,17%; “bueno”: 43,90%).

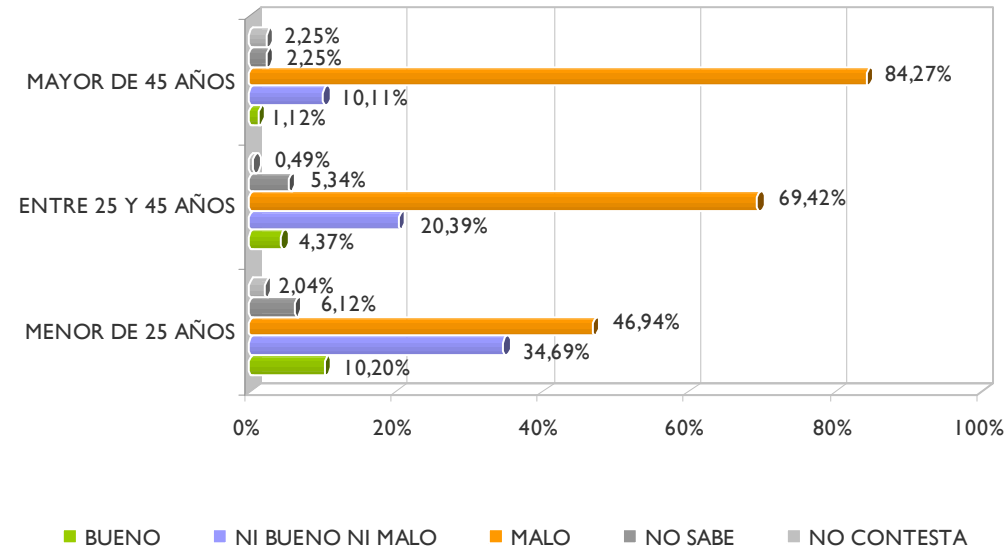
El que se vea el trabajo como estable, inestable o en crisis no provoca diferencias significativas, globalmente (es decir, sumando los datos de los que ven bueno el trabajo parcial con los de quienes lo aceptan como ni bueno ni malo), rondando el 80 por 100.

Trabajo irregular

Casi 7 de cada 10 trabajadores rechazan trabajar irregularmente, en la economía sumergida. No llega al 5% los que ven bien trabajar “en negro”, ni al 20% quienes lo aceptan, como cosa ni buena ni mala.

La edad de los encuestados modifica radicalmente su disposición hacia la economía sumergida: Cuanto más mayores son, más rechazan la economía sumergida. Como los niveles de ocupación o de experiencia laboral previa son también diferentes entre los distintos grupos de edad, se puede conjeturar que el rechazo al trabajo en negro por los más mayores estará relacionado con la pérdida de derechos laborales y de generación de prestaciones de Seguridad Social inherentes a la economía sumergida.

GRÁFICO Nº 27
PERCEPCIÓN DEL TRABAJO IRREGULAR Y EDAD



Fuente: Elaboración propia.

El nivel formativo también sesga los datos. Y son los titulados en FP y universitarios quienes más rechazan el trabajo “en negro”, a la vez que quienes menos lo aceptan.

Sin embargo, ni el sexo ni la nacionalidad dan lugar a divergencias de opinión significativas.

En este punto, el estudio –y relacionándolo con los datos ya expuestos sobre situación económica familiar- nos llevaría a conjeturar que la grave situación laboral puesta de manifiesto se vería atenuada más por las redes de apoyo familiar que porque existiese un elevado grado de economía sumergida. La importancia del tema, sin embargo, aconsejaría no sacar conclusiones poco fundadas. Es evidente que algunas circunstancias están teniendo lugar en nuestro mercado laboral que, o bien están enmascarando unos niveles de desempleo menores a los registrados, o bien están permitiendo mantener una situación de relativa suficiencia económica y de paz social, si no ambas simultáneamente. Fenómeno éste que, por su trascendencia, debería ser motivo de un futuro estudio en profundidad.

Otra cuestión relacionada es la de si los trabajadores están dispuestos a trabajar sin cobrar. Entiéndase que estamos hablando de circunstancias en las que existe mayor o menor grado de prestación de servicios e, incluso, pudiera existir alguna forma de compensación económica, pero no hay, en rigor, relación laboral: programas de formación, investigación o prácticas, becados o no; o el variopinto mundo de las tareas de colaboración social, benévolas, amistosas o de buena vecindad. Son situaciones no laborales que pueden llegar a aportar valiosas experiencias, así como unos recursos de subsistencia mínimos.

Pues bien, más de la mitad de los participantes en esta investigación están en desacuerdo con trabajar sin percibir una retribución (54,32%). Sólo el 11,08% lo ven positivamente, y el 26,76% lo aceptan, como algo ni malo ni bueno. También este apartado es susceptible de un estudio más pormenorizado que determinase en qué circunstancias y condiciones mínimas se aceptaría este tipo de relaciones, lo que podría, a su vez, mostrar mayores porcentajes de aceptación. Un dato que sí aparece (como otras veces en este estudio), es la opinión peculiar de las personas con Formación Profesional, que son, con diferencia, quienes más aceptan este tipo de trabajo y quienes menos lo rechazan (con idéntico porcentaje del 42,65%); dato en el que tendrá que ver, probablemente, lo institucionalizadas que están las prácticas en empresas entre este colectivo.

Movilidad geográfica

En cuanto a la movilidad geográfica, es decir, a la disposición a desplazarse por motivo de trabajo, no por sobradamente sabido deja de sorprender la rotundidad de los resultados. Recuérdense los datos sobre situación económica y convivencia familiar. Y ténganse en cuenta la información existente sobre régimen de titularidad de la vivienda en España², así como las opiniones que ligan vivienda en propiedad y desempleo.

Los trabajadores de Albacete quieren, mayoritariamente (57,84%), vivir y trabajar en la ciudad. Llegando el porcentaje al 73,33% cuando la oferta en la ocupación demandada es alta. Y, en aparente paradoja, en mayor proporción en los trabajadores con experiencia laboral insuficiente (65,52%). Como mucho, habría un porcentaje “razonable” del 45,14% que estaría dispuesto a desplazarse a trabajar diariamente a otra localidad, pero sin dejar de vivir en Albacete.

Llama la atención –aunque es un dato perfectamente coherente, desde un punto de vista socioeconómico- evidenciar que aparezca más disposición a trabajar en cualquier lugar de España antes que en Castilla-La Mancha (30,54% frente a 23,24%).

El trabajador de Albacete no es precisamente aventurero ni emprendedor, y sólo un 13,78% viviría en el extranjero.

Y es anecdótico que sólo un 14,81% de los extranjeros (precisamente ellos, que se desplazaron de sus países de origen a España) estén dispuestos a desplazarse al extranjero. Aunque bien es verdad que más de la mitad viviría en cualquier lugar de España, mientras que no muestran un exagerado empeño, comparado con la media, por vivir en Albacete (37,04%). Parece claro que, por lo que sea, y pese a todo, les gusta vivir en España.

² Eurostat: Housing conditions in Europe in 2009. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-004/EN/KS-SF-11-004-EN.PDF

De todos los datos que relacionan movilidad con disponibilidad de ofertas de empleo en la ocupación demandada, lo que más llama la atención es la escasa intención de cambiar de domicilio de quienes se topan con escasas o nulas ofertas de empleo en su ocupación en Albacete, que como mucho parecerían dispuestos a desplazarse diariamente a una localidad cercana (alrededor del 39/49 por 100).

Tampoco los datos difieren significativamente cuando se relaciona la movilidad con la estabilidad o inestabilidad del empleo demandado.

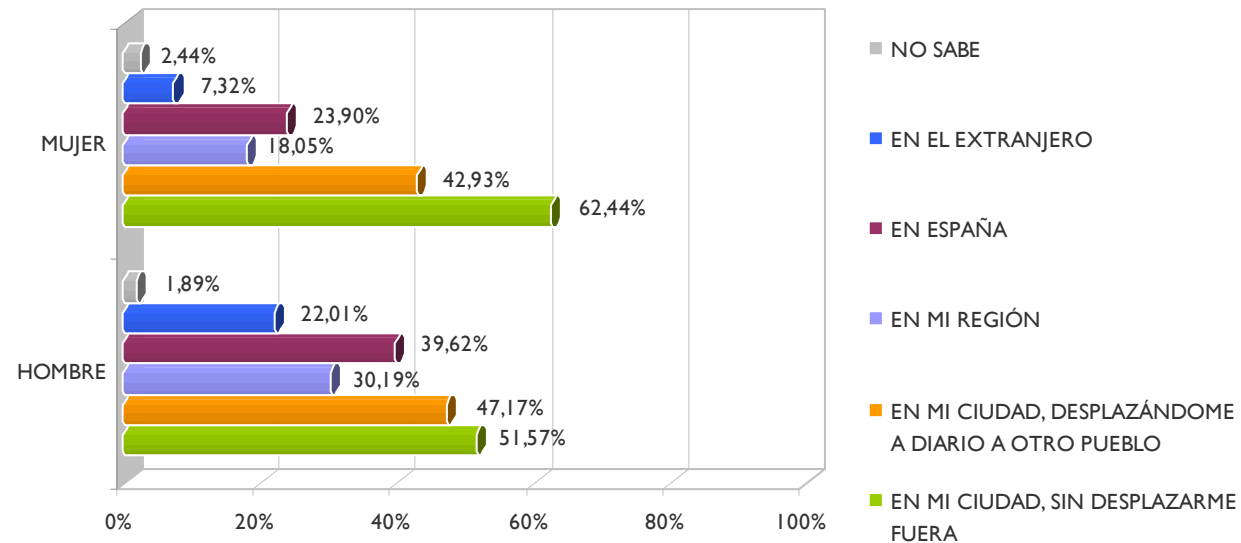
Y algo más (quizá menos de lo que sería deseable) influye la edad, especialmente hablando de jóvenes menores de 25 años. Pero sin que tampoco podamos hablar de jóvenes especialmente lanzados y emprendedores. La mayoría también quieren vivir y trabajar en Albacete. Es curioso que tengan menos disposición a desplazarse diariamente a otro pueblo (34,69%, frente al 45,14% general). Pero más llamativo aún es lo poco que les atrae Castilla-La Mancha para vivir y trabajar (10,20%). Frente a los demás grupos de edad, aquí son algunos más los que se moverían por España o por el extranjero (36,73% y 18,37%, respectivamente).

Al relacionar el nivel académico con la movilidad geográfica nos llaman la atención los siguientes datos. Los universitarios tienen una mayor inclinación a vivir en el extranjero por trabajo, como sería esperable, aunque tampoco con un porcentaje apabullante (27,71%). Los universitarios son quienes mayor disposición tienen a vivir en cualquier lugar de la región: 34,94% (lo que, quizá, pueda explicarse por el carácter regional –secundario– de la Universidad de Castilla-La Mancha; aun siendo, principalmente, una universidad provincial, por el origen de sus alumnos³). Y, en tercer lugar, el 64,71% de titulados en FP que vivirían en Albacete, probablemente tenga más relación con la adecuación a la realidad laboral local de la formación profesional reglada que se cursa en Albacete, que con un rechazo a la movilidad geográfica, que, en el caso de este colectivo, sería menos necesaria.

El sexo influye claramente, dando un perfil de mujeres poco dadas a la movilidad, como se ve en este gráfico:

³ “UCLM en Cifras”: http://www.uclm.es/organos/vic_economia/uclmcifras/

GRÁFICO Nº 28
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y SEXO



Fuente: Elaboración propia.

Otra circunstancia que, en principio, parece que podría influir a la hora de que los trabajadores se planteasen la movilidad geográfica es su situación económica familiar. Pero si recordamos los datos de la introducción de este estudio, en los que aparecía una situación económica menos grave que la situación laboral, podemos intuir que la situación económica familiar no influirá tanto como podríamos esperar en la disposición a la movilidad, porque el conformismo prevalece sobre las situaciones desesperadas. En realidad, es que casi no influye. Si acaso, se aprecia un mayor conformismo en quienes no están bien ni mal, que se desplazarían a España o al extranjero a trabajar en una proporción algo inferior al resto. Y mayor iniciativa en quienes disfrutaban de buena situación económica, que trabajarían en el extranjero o en España en mayor porcentaje que los demás (entre 6 y 10 puntos más).

El perfil preponderante en esta investigación parece ser el de quienes prefieren seguir viviendo en Albacete, como buenamente puedan, pese a las escasas oportunidades laborales y formativas que puedan tener en este ámbito geográfico.

El sistema público de empleo

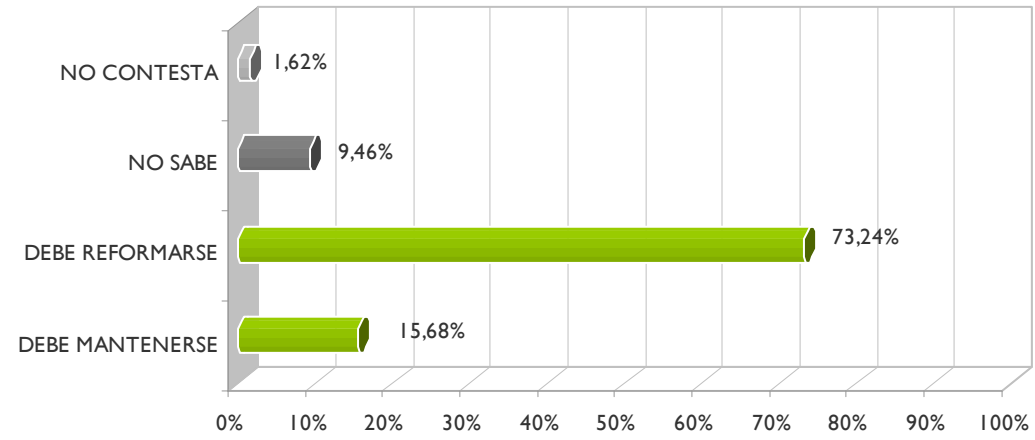
Un segundo bloque del estudio está dirigido a concretar la opinión de los trabajadores sobre las políticas públicas relativas a las características básicas y las garantías del sistema laboral español, a las acciones de promoción del empleo y de protección frente al desempleo y al empleo público.

El sistema laboral español

Se les preguntó a los encuestados si el sistema laboral español debería mantenerse o si debería reformarse. Lo que no podemos saber es en qué medida los encuestados tenían claro que se les estaba cuestionando su visión sobre controles y recursos públicos para el acceso al empleo, la variedad de relaciones y de contratos laborales, los derechos y deberes inherentes a la relación laboral y su determinación mediante negociación individual o colectiva, o su control administrativo y judicial.

Pues bien, es manifiesto, por rotundo, que para los trabajadores locales el sistema laboral español necesita una reforma evidente. Lo que no es evidente es en qué línea/s debiera ir esa reforma, porque la encuesta no entraba en tales detalles.

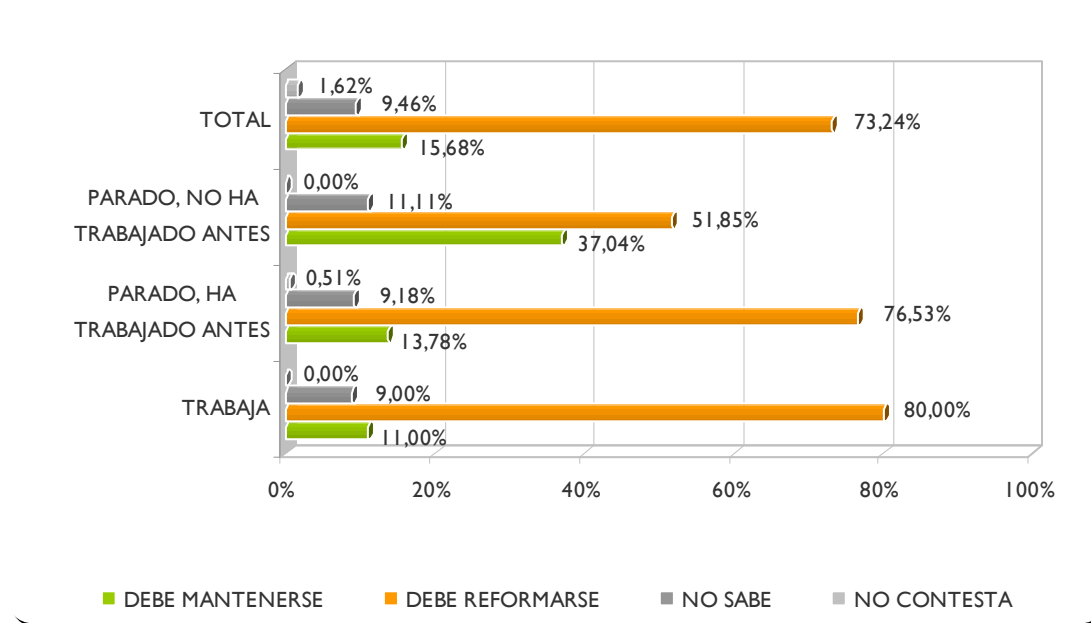
GRÁFICO Nº 29
PERCEPCIÓN DEL SISTEMA LABORAL ESPAÑOL



Fuente: Elaboración propia.

Ahondando en las opiniones por perfiles, es interesante ver cómo cambian las opiniones según que se esté trabajando/se haya trabajado o se esté en desempleo sin haber trabajado nunca:

GRÁFICO Nº 30
PERCEPCIÓN DEL SISTEMA LABORAL ESPAÑOL Y SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Elaboración propia.

Quienes adolecen de problemas específicos como desempleo de larga duración o fracaso escolar creen en mayor medida necesaria una reforma del sistema laboral (81,82%).

Los encuestados menores de 25 años son los que, paradójicamente, en comparación con los demás grupos de edad, menos necesidad ven de reformar el sistema (con un 61,22%, contra un 30,61% que se manifiesta por su mantenimiento), lo que no deja de ser intrigante, dados los datos españoles de desempleo en jóvenes, en comparación con los ofrecidos por otros sistemas laborales de nuestro entorno.

Por nivel de estudios, el mayor anhelo de reformas se intuye en aquéllos con estudios primarios, y la menor demanda de reforma (aunque cercana a la media) en quienes tienen titulación en Formación Profesional. Es un dato más que puede, por una parte, reforzar la hipótesis de por dónde pueden ir las pretensiones de reforma; y, por otro lado, que confirma que, dentro de todas las carencias de nuestro sistema y nuestro mercado laboral, el subsistema de formación profesional reglada puede ser el que mejor esté funcionando.

Los extranjeros, un vez más, tienen una opinión peculiar, y no ven del todo mal el sistema laboral español, porque se acercan mucho los porcentajes de los que aspiran a reformas y de los que quieren mantenerlo (40,74% y 37,04%, respectivamente).

Garantía pública de los derechos y deberes en la relación laboral

En este marco, se les planteaba a los encuestados si consideraban que el Gobierno y la Administración Pública en general (y englobaremos todo, en adelante, como “el Gobierno”) garantizan los derechos y deberes de trabajadores y empresarios.

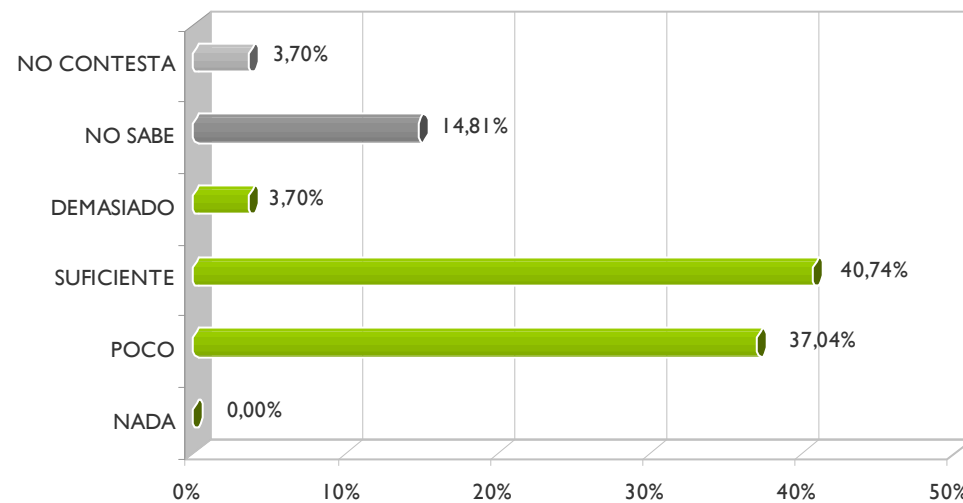
La mayoría de los trabajadores piensan, negativamente, que el Gobierno garantiza sus derechos y obligaciones poco o nada (46,76% y 12,97%, respectivamente). Un 29,46% cree que la garantía pública de sus derechos laborales es suficiente. Y sólo un 2,16% piensa que es excesiva.

Las opiniones se mantienen en esta línea –con variaciones en los porcentajes, claro está– independientemente del sexo, edad o nivel formativo de los encuestados. Sí que se constata una percepción aún más negativa cuanto menor es el nivel formativo (trabajadores sin

estudios y con estudios primarios suman porcentajes negativos del 80 y el 72,94), así como en las mujeres (62,44% creen sus derechos poco o nada garantizados).

Y otra vez más, son los extranjeros los que mejor opinión tienen del sistema público español de garantía de los derechos de los trabajadores:

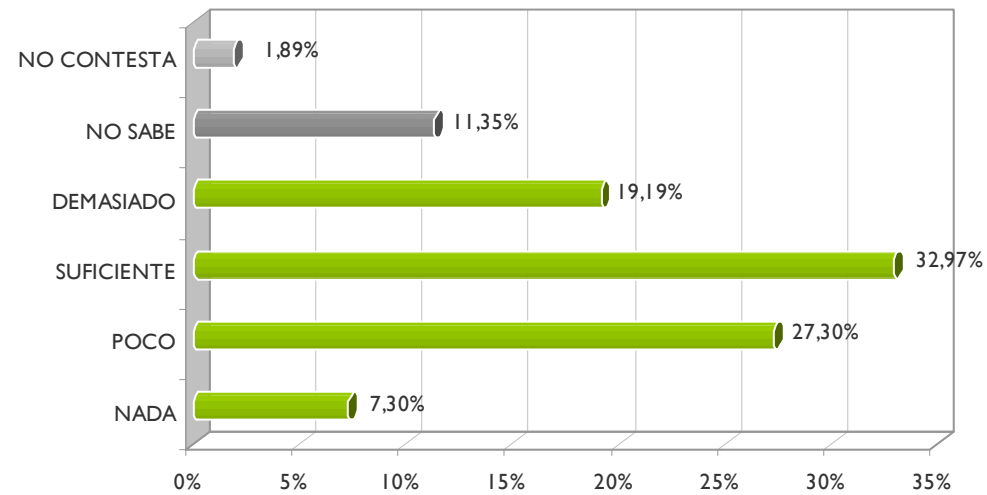
GRÁFICO Nº 31
GARANTÍA PÚBLICA DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES SEGÚN LOS EXTRANJEROS



Fuente: Elaboración propia.

Con esta visión (y recordando lo que opinaban sobre los niveles de exigencia y justicia de las empresas locales), es llamativo que respecto de los derechos y obligaciones empresariales tengan las opiniones reflejadas en este gráfico:

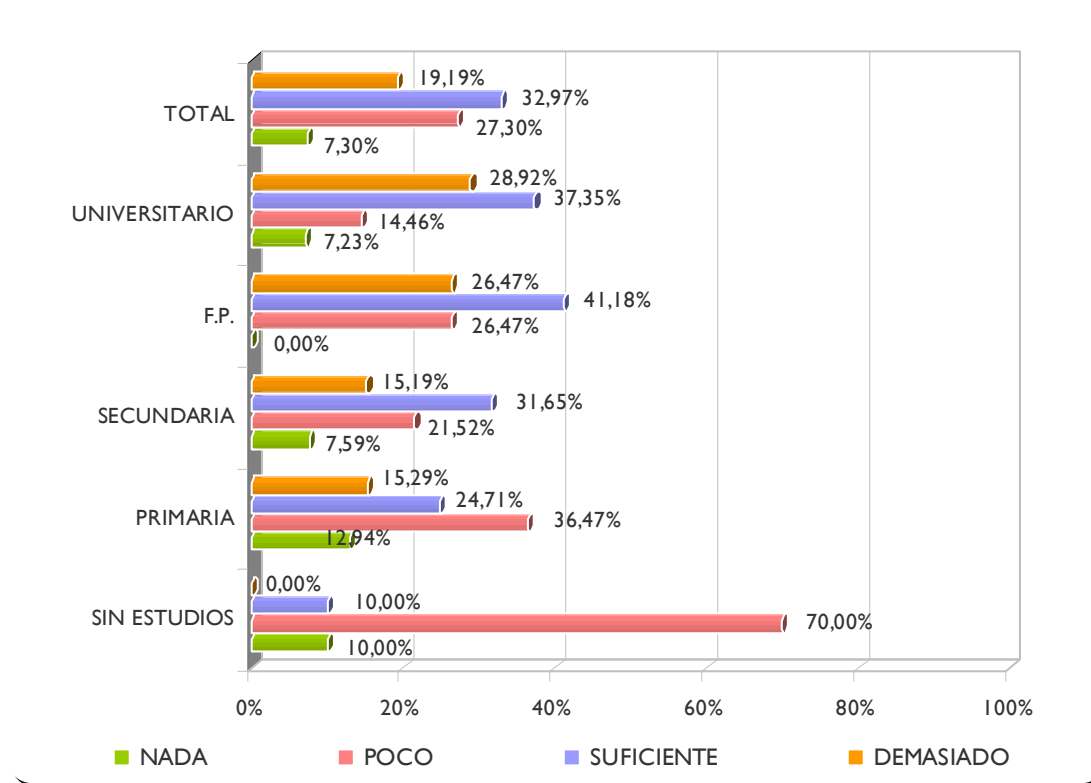
GRÁFICO Nº 32
GARANTÍA PÚBLICA DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPRESARIOS



Fuente: Elaboración propia.

Aun así, la mayoría cree que los derechos y obligaciones empresariales están muy o suficientemente garantizados. Y los porcentajes con estas opiniones se disparan entre titulados en FP y universitarios:

GRÁFICO Nº 33
GARANTÍA PÚBLICA DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPRESARIOS Y NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia.

La protección por desempleo y las ayudas a la contratación

Se planteaba también a los participantes en la encuesta cuál era su opinión general sobre el sistema público de protección frente al desempleo, así como la particular sobre las ayudas de fomento de empleo, por contratación.

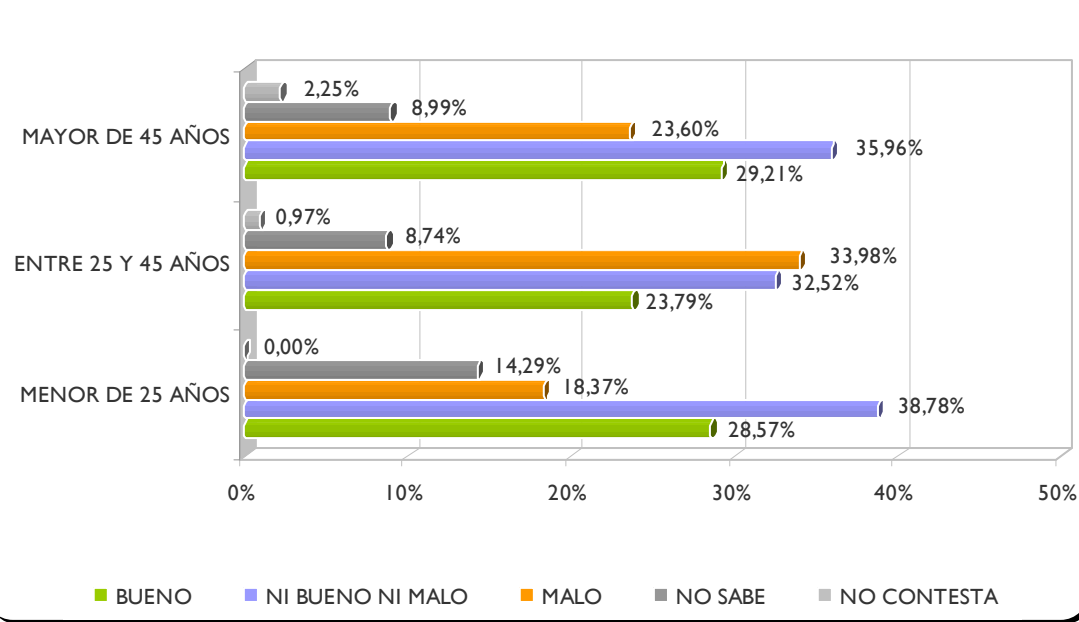
La protección por desempleo existente es aceptada tal como es, “ni buena ni mala”, por el 33,51% de los encuestados. Y hasta les parece buena al 25,95%. Por el contrario, un 29,73% creen que el sistema de protección por desempleo es malo.

Considerando la edad de los encuestados, es curioso que el sistema de protección por desempleo les parezca, en conjunto mejor tanto a los menores de 25 años como a los mayores de 45. Pero dentro de que sea curioso, no parece desatinado pensar que la estructura de prestaciones y subsidios existente, junto con sus circunstancias económicas y familiares, acaba procurando mayor amparo a estos grupos de edad que a los trabajadores entre 25 y 45 años.

Empieza a convertirse en un lugar común, a estas alturas del estudio, suponer que la opinión de los trabajadores extranjeros va a ser, en este punto también, bastante más positiva que la de los trabajadores nacionales. Pues sí. El sistema de protección por desempleo les parece bueno al 51,85% de ellos y lo aceptan como ni bueno ni malo el 18,52%. Únicamente un 14,81% creen que sea malo.

Una de las principales políticas activas de empleo en nuestro país es la de las ayudas al fomento de la contratación de personas desempleadas; lo cierto es que los trabajadores que han participado en este estudio no las conocen, en su inmensa mayoría (72,70%). Un 12,70% las aceptan al considerarlas “ni buenas ni malas”. A un 7,03% les parecen buenas. Y un 5,95% las ven malas. Los desempleados las conocen menos que los ocupados. Y el desconocimiento es tal entre todos los colectivos de nuestro estudio, que en ningún caso baja del setenta por cien.

GRÁFICO Nº 34
PERCEPCIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y EDAD



Fuente: Elaboración propia.

El empleo público

Al preguntar a los trabajadores por el empleo público se les estaba pidiendo su opinión sobre si las Administraciones Públicas están ofreciendo suficientes puestos de trabajo. Y sin más matices (temporales o permanentes, funcionarios o laborales, o tipos de administración o de servicios públicos).

Partiendo de que casi todos los participantes contestan a esta pregunta, la mayoría creen que el empleo público es insuficiente (53,24%). Para un 29,46% es suficiente. Y un 13,51% piensan que es excesivo. Y todas las opiniones de todos los colectivos van en esta línea, con sus matices porcentuales, claro está (como que el 67,68% de los trabajadores con problemas específicos de paro de larga duración o de fracaso escolar crean insuficiente el trabajo ofertado por las Administraciones; o que al 25% de los trabajadores ocupados les parezca excesivo).

Por cierto, como veremos a continuación, la mayoría demanda más empleo público, pero no, precisamente municipal.

Servicios municipales para la mejora del empleo

Finalmente, interesaba aprovechar la oportunidad ofrecida por la realización de esta encuesta para averiguar cuáles serían los servicios más demandados por los trabajadores al Ayuntamiento para la mejora del mercado laboral local. La tabla siguiente es muy descriptiva de la demanda existente para cada uno de los posibles servicios. Y vemos que entre ellos destaca, sobre todo, la demanda de formación profesional (coherentemente con los resultados aparecidos en la primera parte del estudio). También observamos cómo la orientación profesional es una prestación necesaria para más de la mitad de los trabajadores. Es otra demanda esperable: la necesidad de orientación sobre el mercado de trabajo aparece continuamente a lo largo de esta investigación.

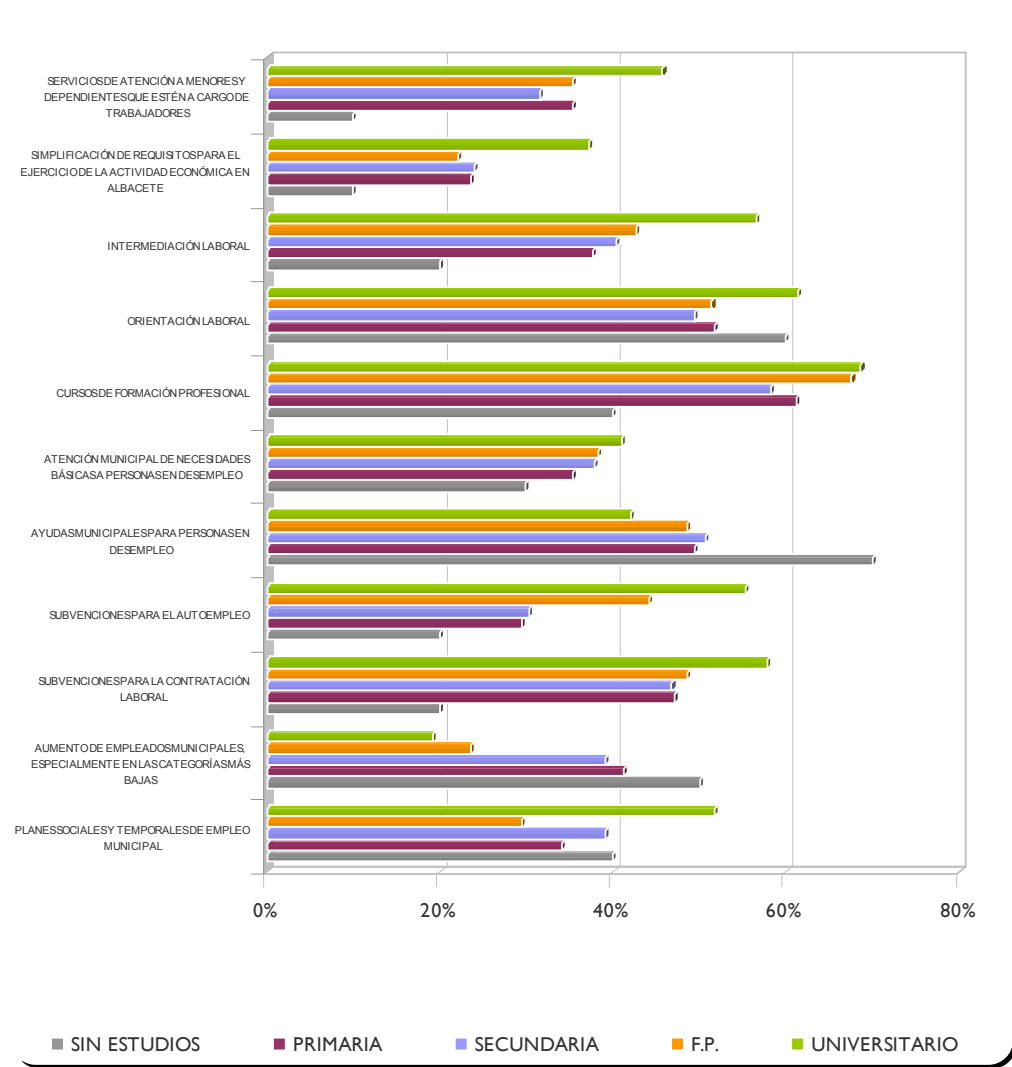
TABLA Nº 1
SERVICIOS MUNICIPALES PARA LA MEJORA DEL EMPLEO QUE CONSIDERA NECESARIOS

37,84%	Planes sociales temporales y de empleo municipal
31,89%	Aumento de empleados municipales, especialmente en las categorías más bajas
47,84%	Subvenciones para la contratación laboral
37,57%	Subvenciones para el autoempleo
48,11%	Ayudas municipales para personas en desempleo
36,76%	Atención municipal de necesidades básicas a personas en desempleo
62,16%	Cursos de formación profesional
51,89%	Orientación laboral
42,97%	Intermediación laboral
25,68%	Simplificación de requisitos para el ejercicio de la actividad económica de Albacete
34,05%	Servicios de atención a menores y dependientes que estén a cargo de trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

De los datos específicos por colectivos, los que más llaman la atención son los correspondientes a los titulados universitarios, porque son los que más divergen de la media respecto de casi todos los servicios demandados.

GRÁFICO Nº 35
SERVICIOS MUNICIPALES PARA LA MEJORA DEL EMPLEO QUE CONSIDERA NECESARIOS Y NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia.

Observaciones a los cuestionarios

Aunque la encuesta diseñada para la recogida de información estaba principalmente organizada a modo de preguntas con opción de respuesta cerrada, se añadió la posibilidad de incluir las observaciones que cada uno quisiera añadir en relación con el tema propuesto. De las observaciones recogidas podemos destacar las siguientes ideas:

- Una gran mayoría aprovecha esta circunstancia para elevar una demanda de empleo, aunque se sepa que no es el canal adecuado para tal fin.
- Se repite la denuncia de falta de oportunidades de empleo para algunos colectivos, como son mujeres (con las dificultades de conciliación asociadas), jóvenes, y personas mayores.
- Ligado al punto anterior surge la denuncia de un excesivo fomento de políticas sociales de empleo aplicadas a colectivos minoritarios, frente a colectivos con alta formación y cualificación; queja que parece condicionada por la situación de crisis en el momento de realización de la investigación.
- Se insta al Ayuntamiento a favorecer políticas de apoyo a emprendedores y a pymes, como motores que son de la economía local.
- Surge también en varias ocasiones una queja en torno a quienes cobran prestación por desempleo y paralelamente se emplean en la economía sumergida, para lo que sugieren establecer algún tipo de control y contraprestación de servicios en el ámbito público a cambio del derecho a cobrar esa prestación.

- En cuanto a otras denuncias, aparecen las vinculadas a las condiciones laborales en las empresas (solicitando incluso más inspecciones de trabajo); las condiciones laborales de las empleadas de hogar; la exclusión de los autónomos al derecho a prestación por desempleo; las compatibilidades de los empleados públicos; y la endogamia en la administración pública.
- Con respecto a la formación se demanda, en general, una formación más orientada al mercado de trabajo local (en paralelo a la queja de los cursos de formación ocupacional que se realizan con bajos niveles de inserción laboral); también se demanda formación en oficios para jóvenes sin estudios.
- Por último, se insta a una mejor difusión de la información sobre empleo y formación por parte de la administración pública.

CONCLUSIONES

Terminamos este trabajo señalando las principales conclusiones que extraemos, a modo de claves. Por supuesto, estas son nuestras conclusiones. La mera lectura de este trabajo sugerirá otras, en profesionales o agentes sociales que lo aborden con perspectivas diferentes.

El estudio analiza, principalmente, las barreras y oportunidades laborales de un colectivo con un importante problema de desempleo (60,27%).

Entre quienes trabajan se detecta un considerable grado de inseguridad e inestabilidad.

El mercado laboral de Albacete parece incapaz de absorber a una importante parte de la población hasta hace poco ocupada gracias a la existencia de sectores intensivos en mano de obra no cualificada, que no presentan perspectivas de recuperación a corto/medio plazo.

La situación de desempleo no conlleva necesariamente una situación económica familiar grave, debido a circunstancias tales como la existencia de otros aportantes principales de ingresos en la familia, la permanencia o a la vuelta al núcleo familiar originario y las prestaciones, subsidios y ayudas económicas existentes. Se trasluce la concurrencia de otros fenómenos que pueden estar atenuando las consecuencias económicas de la crisis del mercado de trabajo: las redes familiares de apoyo y la economía sumergida.

Las dificultades para acceder o mantenerse en el empleo parecen verse, principalmente, en causas externas propias de las disfunciones o crisis del mercado laboral, antes que en carencias personales.

En general, los trabajadores muestran un autoconcepto positivo, y presumen de una experiencia laboral adecuada y de suficiente formación ocupacional. No parecen comprender por qué, en consecuencia, no disfrutan de una mejor situación laboral.

La titulación académica habilitante a efectos profesionales (universitaria y FP) mejora ostensiblemente la situación laboral.

La falta de formación agrava los problemas de desempleo. Existe una parte importante de la población trabajadora con formación inadecuada para encontrar trabajo en el nuevo mercado laboral. Y buena parte de ellos no parecen ser conscientes.

A pesar de lo anterior, o precisamente por ello, la población analizada muestra una total predisposición a mejorar su cualificación.

Trabajadores ocupados y desempleados no parecen encontrar en Albacete la formación de calidad adaptada a las demandas del mercado.

Se detecta un preocupante problema de falta de formación, experiencia laboral, motivación y aspiraciones de mejora laboral en un importante sector de la población joven menor de 25 años.

La formación profesional no reglada en Albacete no está respondiendo a las actuales necesidades de la población trabajadora ni del entorno empresarial.

Los trabajadores frecuentemente no tienen una opinión formada sobre las empresas locales, y cuando la tienen, tiende a lo negativo.

Consideran que la competencia con otros trabajadores es, en general, elevada, y la oferta de empleo insuficiente.

Se aprecian indicios de desajuste en la integración laboral de los trabajadores con titulación universitaria.

El colectivo estudiado carece de las redes de contactos deseables para encontrar trabajo.

Ante la crisis de ocupación, la población estudiada acepta el trabajo a tiempo parcial pero rechaza el trabajo irregular.

Los trabajadores analizados tienen problemas de empleo en Albacete pero rechazan vivir en otro lugar para poder trabajar.

Los trabajadores creen imprescindible una reforma laboral que garantice en mayor medida sus derechos laborales y su seguridad.

Una importante proporción de encuestados creen que el sector público debe proveer del empleo que no está generando el sector privado, y mejorar los recursos ante las situaciones de desempleo.

El colectivo analizado, en su mayoría, desconoce las ayudas para el fomento de la contratación.

Pese a las dificultades, los trabajadores extranjeros valoran positivamente, en mayor medida que los españoles, vivir, trabajar o buscar empleo en Albacete, a las empresas locales, así como el sistema público de garantías laborales y protección por desempleo.

Resulta patente un desconocimiento generalizado de la realidad del mercado laboral, de los cambios económicos en los que está inmersa la sociedad y del papel de lo público en la regulación y dinamización de ese mercado.

Continuamente se constata la necesidad de buenos servicios profesionales de orientación laboral e información cualificada sobre el mercado de trabajo.

De la investigación surgen temas que requerirían una mayor profundización mediante estudios específicos, tanto generales como, por lo que nos atañe, de ámbito local, como pueden ser:

- ✓ Factores no formales de subsistencia frente al desempleo: las redes familiares de apoyo y la economía sumergida.
- ✓ El autoempleo de necesidad frente a la crisis económica y laboral.
- ✓ Acciones innovadoras para la obtención de práctica profesional cualificada.
- ✓ Empleo, desempleo y arraigo de los trabajadores extranjeros.
- ✓ Sobrecualificación y subempleo de los universitarios en el mercado laboral.

- ✓ Posibilidades de modernización y dinamización del mercado de trabajo de Albacete, ante la crisis de los sectores tradicionales.
- ✓ Efectos positivos y negativos de los programas públicos de ayudas por desempleo, de las subvenciones al empleo y de los planes estacionales de empleo social.
- ✓ Vivienda y desempleo.

II. PERSPECTIVA TÉCNICO-PROFESIONAL DE LAS BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO.

El estudio sobre las barreras de acceso al empleo en Albacete incluyó una fase de encuestas específicas para técnicos que trabajan en orientación, formación o intermediación laboral en la ciudad. Esta encuesta diferenciaba entre factores internos (o personales de los trabajadores) y factores externos (propios de la situación socioeconómica, del entorno empresarial o del sistema laboral).

En las siguientes secciones se recogerán las opiniones más destacadas.

Factores internos

Un primer grupo de factores internos suponen circunstancias estrictamente personales: edad, sexo, discapacidades o situación de exclusión, nacionalidad o situación familiar.

Para los técnicos, el factor que en mayor medida constituye una barrera para el acceso al empleo es la pertenencia a alguno de los colectivos en exclusión social (ex drogodependiente, ex recluso, minoría étnica, etc.). Un 88% están de acuerdo en esta opinión. Pero también casi tan unánime es la opinión del 80% de los técnicos de que una edad superior a 45 años constituye una barrera.

El paro de larga duración supone una barrera para el 68% de los encuestados.

Son también mayoría (aunque en un porcentaje menor: 60%) los técnicos que consideran que la condición de inmigrante es una barrera.

Sólo el 16% de los técnicos ven un factor negativo el tener menos de 25 años. Mientras que el 48% lo ven positivo; y el 32%, neutro.

La discapacidad es un factor negativo para acceder al empleo para un 48% de los profesionales encuestados. Pero idéntico porcentaje piensa que es un factor indiferente.

Factores tales como ser mujer, tener cargas familiares o una familia monoparental son considerados mayoritariamente como neutros (60, 68 y 72 por 100, respectivamente). Mientras que los dos últimos son los únicos que nunca son vistos como positivos.

Otros factores personales, sobrevenidos, son los niveles educativo y de renta. En general, los técnicos piensan que el nivel de renta –sea alto o bajo- es indiferente (76%). Mientras que sí tiene trascendencia el nivel educativo, pues un nivel alto es positivo para el 92% de los técnicos, y un nivel bajo es negativo para el 88%.

Los demás factores internos están relacionados con las circunstancias laborales de los trabajadores.

La falta de cualificación profesional es percibida clarísimamente como un factor negativo (92%). Más diversidad de opiniones, por el contrario, hay respecto a la sobrecualificación. Más de la mitad la ven positiva; un 20% creen que es un factor negativo; y un 28% lo consideran neutro.

Respecto de la vigencia de la cualificación profesional, es unánime la opinión de que cuando está actualizada es un factor positivo; aunque no es tan unánime verlo negativo cuando está desfasada (84%).

También es criterio común que la disposición a la formación continua durante toda la vida laboral es positiva, mientras que su falta es negativa (84 y 88 por 100, respectivamente).

Los profesionales del empleo tienen claro que la falta de experiencia es una barrera, mientras que la alta experiencia es positiva (92 y 88 por 100). Un 84% estima tanto que la actualización de vigencia es positiva como que su desfase es negativo.

En cuanto a cómo considerar el acceso personal de los trabajadores a la información disponible sobre el mercado laboral, es unánime la opinión de que es positiva la información actualizada; y casi unánime que su falta es una barrera (96%).

También se les preguntó sobre la valoración acerca de la disponibilidad de una red de contactos personales. La inmensa mayoría lo consideran un factor positivo (92%).

Por último, un factor que puede influir para facilitar o dificultar el acceso al empleo es la disposición de los trabajadores a la movilidad geográfica. Todos los técnicos tienen claro que una alta disposición es positiva (casi todos, otra vez -92%-, creen que la nula vocación de movilidad es negativa para encontrar trabajo).

Factores externos

Los factores externos pueden agruparse en dos secciones diferenciadas. Por una parte, aquéllos relacionados con el mercado de trabajo. Y por otra, los que se refieren a la regulación jurídico-administrativa española del sistema laboral.

En la primera sección los técnicos valoran de las empresas locales la modernidad, el nivel de exigencia y de ecuanimidad (literalmente, si son “abusivas” o “justas” en sus relaciones laborales), las distintas variantes de empleo precario, la externalización de servicios, el grado de competencia existente entre los trabajadores y la oferta formativa disponible (factor este último con un alto componente de prestación pública).

Los técnicos piensan, con amplias mayorías, que es positivo, como factor de acceso al empleo, que las empresas sean modernas (80%) y que es negativo que estén anticuadas (84%).

Respecto a que sean exigentes o no exigentes, las opiniones están muy divididas, casi a partes iguales, entre considerarlo un factor positivo/negativo o neutro.

Y en cuanto a que las empresas locales sean justas o abusivas, mientras que una amplia mayoría del 88% cree que es una barrera que sean abusivas, una mayoría no tan amplia estima que es positivo que sean justas (72%).

Un segundo grupo de factores externos se refieren a la precariedad de las relaciones laborales.

El empleo temporal provoca opiniones muy dispares entre los profesionales del sector. Es igual el porcentaje de quienes lo ven un factor positivo como el de quienes lo consideran negativo (36%). Para un 24% es indiferente.

En cuanto al empleo a tiempo parcial⁴, el porcentaje mayoritario representa a quienes creen que el trabajo a tiempo parcial es indiferente o neutro como barrera de acceso al empleo (44%). Cercano es el porcentaje de quienes piensan que es un factor positivo (40%). Y para un 12% es negativo.

⁴ Puede tenerse en cuenta la problemática relacionada como el empleo a tiempo parcial, en la medida que se propone como estrategia de fomento del empleo, a la vez que puede suponer un factor de precariedad. Véase, por ejemplo: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/861/es/1/EF10861ES.pdf>.
O, también: http://www.crisis09.es/ebook_propuesta_laboral/Propuesta_reactivacion_laboral_art_9.pdf.

También están muy divididos los puntos de vista en relación con formas de trabajo sin retribución tales como las prácticas formativas o las becas. Para el 40% es un factor neutro. Un 32% piensan que el trabajo en prácticas o becado es una barrera de acceso al empleo. Y un 28% lo ven positivo.

El trabajo en la economía sumergida es considerado como una barrera de acceso al empleo regularizado por la amplia mayoría de los encuestados (84%). Únicamente a un 12% les parece positivo.

La cada vez más frecuente tendencia de las empresas a externalizar o subcontratar parte de su producción o determinadas áreas de actividad, no tiene efectos para el acceso al empleo, para la mayoría de los técnicos (52%). Y cuando creen que sí tiene efecto, este es negativo (40%). Sólo un 8% lo consideran factor positivo.

Cabe presumir que la mayoría de los técnicos interpretaron “competencia” en la segunda acepción dada por la RAE (pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado), cuando la intención al preguntar si es positiva o negativa la competencia laboral, alta o baja, era saber en qué medida el grado de rivalidad entre los trabajadores aspirando a los mismos puestos de trabajo es o no una barrera. Sólo así puede entenderse que los técnicos piensen que la competencia alta es positiva y la baja negativa (76 y 84 por 100, respectivamente).

Esta sección termina con la valoración cuantitativa sobre la oferta formativa disponible. Y las respuestas son evidentes. La gran mayoría de los profesionales dan como obvio que una oferta formativa alta es positiva, y cuando es baja, es negativo (88 y 80 por 100); aquí vuelve a aparecer esa irreductible minoría (8%) de técnicos que creen que una oferta formativa baja es un factor positivo.

La última sección de este estudio analiza cuestiones relativas a los efectos de determinadas características del sistema laboral español.

Por ejemplo, cómo valoran que un sistema laboral sea dualista, con dos contingentes, de trabajadores fijos y de trabajadores eventuales, claramente opuestos y desconectados. Pues parece que para la mayoría (64%) esto no tiene importancia, es neutro. Un 24% sí que ve negativo el tener un mercado de trabajo tan compartimentado como el español.

Se les pedía también la valoración de que un sistema laboral sea rígido o sea dinámico y flexible. La opinión es casi unánime: un sistema dinámico es positivo y un sistema rígido es negativo (96 y 88 por 100, respectivamente).

Un sistema laboral seguro es un factor positivo de acceso al empleo para el 80% de los técnicos.

También se cuestionaban los efectos del control público (reglamentación, labor inspectora, ordenancismo) sobre empresarios y trabajadores. En general, las opiniones están divididas. Es indiferente para la mitad aproximada de los técnicos que el control sobre trabajadores sea excesivo o poco, y sobre empresarios excesivo (con porcentajes del 56, 48 y 48, respectivamente). Este significativo grupo de profesionales consideran que la regulación pública de los participantes en el mercado de trabajo no tiene efectos para el acceso a él. Una regulación excesiva es negativa para el 36% cuando recae sobre los trabajadores, y para el 40% cuando afecta a los empresarios. Mientras que el control escaso de los trabajadores es negativo para el 52% de los técnicos. La excepción a esta tónica de división de opiniones surge en la valoración del escaso control público sobre las empresas, pues es claramente negativo para el 76% de los técnicos (y neutro para el 24% restante).

Los sistemas de protección por desempleo pueden ser una barrera, o un estímulo, o tener efectos neutros sobre el acceso al empleo. Ejemplos de todo ello podemos encontrar fácilmente en países de nuestro entorno. Lógicamente, a nuestros técnicos les estábamos preguntando por el sistema de protección por desempleo español. Y parece que no lo ven como un problema para dinamizar el mercado de trabajo: para el 44% es positivo y para el 28% es neutro; sólo un 24% lo ven negativo.

Los incentivos públicos (subvenciones a fondo perdido, bonificaciones, desgravaciones o deducciones) a la contratación de colectivos desfavorecidos son positivos para el 68%, y neutros para el otro 32%.

Las subvenciones públicas al empleo en general (ya no sólo para personas desfavorecidas) son vistas aún mejor: positivas para el 76% de los técnicos; neutras para el resto.

Y terminamos con la valoración de los técnicos sobre que el empleo público existente sea “insuficiente” o “excesivo”. Que haya insuficiente empleo público es negativo para el 68% de los técnicos, y neutro para el 32% restante. Que el empleo público sea excesivo, o parece negativo o parece indiferente (44% en ambos casos; más un 12% que lo ven como positivo). En cualquier caso, el enunciado de esta pregunta adolece de una considerable dosis de ambigüedad y condicionamiento.

METODOLOGÍA

Definición y justificación de las variables de trabajo

La presente investigación pretende analizar las **barreras para el acceso al empleo en Albacete**, considerando el tema de especial interés en la actualidad, debido a las altas tasas de paro en los últimos meses. Así, se pretende identificar si existen algunos factores que determinen bien una dificultad o bien una oportunidad a la hora de encontrar y/o mantener un puesto de trabajo.

Los resultados de esta investigación serán muy valiosos a la hora de diseñar políticas de formación y empleo, y más concretamente, en el trabajo de asesoramiento para la búsqueda de empleo.

El trabajo se plantea técnicamente estructurado en una línea principal de actuación, orientada a la obtención de información por parte de los voluntarios adscritos a la "Red.AB", complementada con la obtención de información a través de las mismas encuestas a usuarios de los servicios de empleo de la Sección de Empleo y Formación (Agencia Municipal de Colocación y OPEA); las conclusiones obtenidas se van a contrastar a modo de resumen con la información obtenida por parte de técnicos de empleo y de selección de personal del municipio de Albacete.

Definición de las variables

Siguiendo la estructura planteada, se han diseñado dos cuestionarios con las mismas variables, aunque diferente presentación, en función del colectivo al que va dirigido (población general o técnicos).

Las variables incluidas en ambos cuestionarios están orientadas a definir: el perfil sociolaboral de la población (sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral, situación económica familiar, etc.); el aprendizaje a lo largo de la vida; las barreras de acceso al empleo, frente a las oportunidades –siendo este el tema principal de la investigación-, que se dividen en factores internos (cualificación profesional, experiencia profesional, movilidad geográfica, red de contactos personales, nivel de renta, etc.) y externos (control público de trabajadores y empresarios, competencia laboral, oferta formativa, subvenciones al empleo, tipos de empleo, etc.).

En el caso de la encuesta dirigida a la población en general, las variables se han organizado a modo de preguntas con opción de respuesta cerrada, salvo algunas excepciones, en las que se da la posibilidad de ampliar la respuesta. Además, se han añadido una serie de variables sobre las demandas y/o expectativas del servicio de empleo municipal.

En cuanto al cuestionario orientado a técnicos, la organización de las variables se ha realizado mediante un listado en función de si se trata de factores internos o externos, con la posibilidad de valorarlas entre tres opciones: factor de acceso al empleo positivo, neutro o negativo. También se ofrece la posibilidad de añadir otras barreras de acceso al empleo local no contempladas en el cuestionario.

Fase de estudio

Estudio de las fuentes de información existentes sobre el tema

Tras revisar los textos existentes en relación con nuestro tema podemos concluir que el fenómeno que se va a estudiar no ha sido investigado, al tratarse de una investigación original en cuanto al objetivo que pretende, al planteamiento metodológico y al ámbito geográfico de actuación. A ello hay que añadir la inexistencia de este tipo de datos a estudiar en el ámbito local, lo que hace necesario poner en marcha una investigación con obtención de información a través de información primaria con cuestionarios.

Legislación a tener en cuenta

En la realización de la investigación se ha tenido en cuenta la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, particularmente en lo que se refiere al fichero “Red.AB”, cuya titularidad corresponde al Ayuntamiento de Albacete, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos, conforme a la Ley Orgánica 15/1999, y del que se han extraído los datos de contacto para los cuestionarios a población en general.

Para las encuestas a usuarios de la Sección de Empleo y Formación, y para las de técnicos, no se han precisado datos personales que se vieran afectados por la citada ley.

Diseño metodológico

A continuación tenemos la ficha que describe el diseño estadístico que se ha aplicado en la investigación, especificando las particularidades de cada una de las dos encuestas realizadas.

* Ámbito espacial: Municipio de Albacete (estudio local).

* Tipo de investigación:

Población: Investigación muestral; por tratarse de poblaciones muy amplias y suficientemente uniformes, donde las muestras proporcionan una buena representación de las mismas, por lo que hemos inferido las conclusiones al conjunto de las poblaciones de las que han sido extraídas. También se ha elegido este tipo de investigación por razones de economía de coste, de tiempo y calidad, aprovechando los recursos disponibles a nuestro alcance (base de datos de la “Red.AB”, y la colaboración de los técnicos municipales de empleo para la consecución de los objetivos de la muestra).

Técnicos: Selección de todas las unidades susceptibles de investigar. Debido a que el total de entidades que trabajan en empleo es reducido, al referirnos solamente al ámbito local, se decidió trabajar con todas ellas.

* Universos o conjunto de elementos investigados:

Población: habitantes residentes en el municipio. Se utiliza la base de datos "Red.AB" (con más de 1.600 personas a priori interesadas en colaborar en este tipo de investigación) como una primera muestra representativa de la población local, ya que tras un chequeo previo se constata que es lo más próximo posible a las características de la población, y nos sirve para obtener las elevaciones y extraer los resultados mediante inferencia estadística. Debido al tema que se trata, se decide ampliar la aplicación del cuestionario a los usuarios de los servicios municipales de empleo para obtener información de primera mano de quienes buscan empleo en la misma época en que se realiza la investigación.

Técnicos: técnicos de empleo de OPEAs locales, empresas de selección de personal, empresas de trabajo temporal, técnicos de empleo de administraciones públicas.

* Tamaño de la muestra (cuestionario dirigido a población en general):

Para el cálculo del tamaño muestral se intentaba trabajar sobre la hipótesis de poblaciones distribuidas normalmente (campana de Gaus) y bajo la hipótesis del caso más desfavorable para proporciones, en el que el nivel de confianza es del 95%, con un error del 4% (estadísticamente lo más recomendado). Para ello necesitábamos conseguir un mínimo de 594 cuestionarios.

* Método de investigación a emplear. Hace referencia al tipo de observaciones que se van a realizar y al modo de administración de las mismas:

Población: encuestas por correo (postal y electrónico) en el caso de las dirigidas a los participantes de la “Red.AB”. Encuestas presenciales sin apoyo de encuestador para los usuarios de los servicios municipales de empleo.

Técnicos: encuestas por correo dirigidas al centro de trabajo.

* Método de explotación, tabulación y análisis de los resultados obtenidos: Mediante un archivo en SPSS v.10. Para las tablas y gráficos se utiliza la aplicación Excel.

* Diseño de los cuestionarios:

En el diseño de los cuestionarios para la recogida de información han colaborado técnicos especializados en el tema objeto de la investigación, concretamente los técnicos de empleo de la Sección de Empleo, Industria, Tecnología y Comercio que colaboran puntualmente con el Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete.

Con el borrador de los cuestionarios se ha llevado a cabo un pretest o encuesta piloto probando los cuestionarios en campo, de los que se corrigieron posibles sesgos y errores sobre el adecuado entendimiento de las preguntas por parte de los sujetos informantes. Una vez que se consideró que los cuestionarios eran satisfactorios, se procedió al inicio del trabajo de campo.

* Elección del método de observación y del modo de administración del trabajo de campo:

El método de observación elegido es la encuesta, y el principal modo de administración difiere según:

- Envíos por correo electrónico (a participantes de la “Red.AB”): el cuestionario se envía por mail, junto con una carta de presentación, y unas notas explicativas sobre el modo de rellenar la encuesta. Una vez cumplimentado se devuelve por el mismo medio (e-mail).
- Envíos por correo postal (a participantes de la “Red.AB”, y a técnicos): el cuestionario se envía por correo postal, también junto a una carta de presentación y unas notas explicativas sobre el modo de rellenar la encuesta. La devolución se realiza en un sobre con franqueo en destino (sin coste alguno para los participantes en la investigación).
- Entregas personales: a los usuarios de los técnicos de OPEA se les entrega en la primera tutoría para que lo devuelvan en su siguiente visita; a los usuarios de la Agencia Municipal de Colocación se les entrega en el momento de pedir cita para inscribirse y lo devuelven en el momento de la inscripción.

Ficha técnica de las encuestas (al inicio del diseño metodológico)

Población:

Tamaño de la muestra: 594

Nivel de confianza: 95%

Nivel de error: 4%

Entrevistas: por correo (postal y electrónico)

Técnicos:

Tamaño de la muestra: 25

Entrevistas: por correo.

Tasas de respuesta

Si tenemos en cuenta que la base de datos “Red.AB” está –supuestamente- constituida por personas que decidieron inscribirse de forma voluntaria en el citado proyecto para colaborar en las investigaciones que realiza el Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete, la tasa de respuesta alcanzada está muy por debajo de la esperada, ya que, en total, la tasa de respuesta se ha situado en el 10,96% de las cartas enviadas (el 12,54% de quienes optaron por el contacto a través de correo postal, y el 4,80% de los contactos por e-mail).

TABLA Nº 2
TASA DE RESPUESTA, RESULTADOS “E-MAIL”

Enviados	396	
Devoluciones	78	19,70%
Bajas	1	0,25%
Recibidos no válidos	0	0,00%
Recibidos válidos	19	4,80%

TABLA Nº 3
TASA DE RESPUESTA, RESULTADOS "CORREO POSTAL"

Enviados	1.260	
Devoluciones	52	4,13%
Bajas	2	0,16%
Recibidos no válidos	6	0,48%
Recibidos válidos	158	12,54%

TABLA Nº 4
TASA DE RESPUESTA, RESULTADOS "TOTAL "RED.AB""

Enviados	1.656	
Devoluciones	130	7,85%
Bajas	3	0,18%
Recibidos no válidos	6	0,36%
Recibidos válidos	177	10,69%

En el caso de los usuarios de la Sección de Empleo, Industria, Tecnología y Comercio, los porcentajes están calculados sobre el total de usuarios nuevos atendidos en el periodo de tres meses durante los cuales estuvo en marcha el trabajo de campo.

TABLA Nº 5
TASA DE RESPUESTA, "USUARIOS DE LA SECCIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN"

Agencia de Colocación	182	16,74%
OPEA	11	2,58%

Por experiencias de investigaciones anteriores, contábamos con tasas de respuesta medias del 56,5%, por lo que del total de voluntarios con los que se iba a contar en esta ocasión se hubiesen obtenido alrededor de 900 cuestionarios válidos, muchos más de los 594 necesarios para el cumplimiento de los objetivos estadísticos inicialmente propuestos.

En definitiva, y especialmente gracias a la colaboración de los técnicos de la Agencia Municipal de Colocación para la consecución de cuestionarios válidos (que en principio se concibió como herramienta complementaria), contamos con los resultados de 370 cuestionarios.

Con estos resultados definitivos, la ficha técnica de la investigación varía, pasando a contar con un nivel de confianza del 90% (en lugar del 95% inicialmente previsto), y un error del 10% (frente al 4% propuesto en el diseño de la investigación). Aún contando con estas cifras, podremos extrapolar los resultados de los cuestionarios al total de población.

En la siguiente tabla se presenta el número total de cuestionarios obtenidos por cada medio, y el porcentaje que ha supuesto cada medio sobre el total de cuestionarios recibidos.

TABLA Nº 6
RESULTADOS GLOBALES OBTENIDOS EN LA ENCUESTA A POBLACIÓN GENERAL

Red.AB correo postal	158	42,70%
Red.AB e-mail	19	5,14%
Agencia Colocación	182	49,19%
OPEA	11	2,97%
TOTAL	370	100,00%

En el caso de los cuestionarios enviados a técnicos hay que tener en cuenta que se ha intentado contactar con 24 entidades, en las que, en algunos casos, trabaja más de un técnico de empleo o de selección de personal. Así, los 25 cuestionarios obtenidos no suponen el 100% de tasa de respuesta, pero contando con tasas de respuesta históricas (de anteriores investigaciones) del 54% y del 59%, la respuesta obtenida en este caso es más que satisfactoria.

TABLA Nº 7
TASA DE RESPUESTA, "TÉCNICOS"

Enviados	24 (entidades)
Devoluciones	1
Recibidos válidos	25 (técnicos)

ÍNDICE DE GRÁFICOS

página

8	Gráfico nº 1 -	Perfil de los encuestados según sexo
9	Gráfico nº 2 -	Perfil de los encuestados según edad
10	Gráfico nº 3 -	Perfil de los encuestados según nivel de estudios
11	Gráfico nº 4 -	Perfil de los encuestados según situación familiar
12	Gráfico nº 5 -	Perfil de los encuestados según edad y situación familiar
14	Gráfico nº 6 -	Perfil de los encuestados según sexo y situación laboral
16	Gráfico nº 7 -	Perfil de los encuestados según nivel de estudios y situación laboral (1)
17	Gráfico nº 8 -	Perfil de los encuestados según nivel de estudios y situación laboral (2)
18	Gráfico nº 9 -	Situación económica familiar
19	Gráfico nº 10 -	Situación económica familiar y nivel de estudios
20	Gráfico nº 11 -	Acceso a prestación por desempleo y sexo
21	Gráfico nº 12 -	Acceso a prestación por desempleo y nivel de estudios
25	Gráfico nº 13 -	Formación y edad (1)
26	Gráfico nº 14 -	Formación y edad (2)
30	Gráfico nº 15 -	Conocimiento del mercado laboral local y edad
31	Gráfico nº 16 -	Conocimiento del mercado laboral local y situación laboral
32	Gráfico nº 17 -	Percepción de la competencia laboral existente
33	Gráfico nº 18 -	Competencia laboral y edad
34	Gráfico nº 19 -	Competencia laboral y nivel de estudios
35	Gráfico nº 20 -	Percepción de las empresas locales (1)
37	Gráfico nº 21 -	Percepción de las empresas locales (2)
38	Gráfico nº 22 -	Percepción de las empresas locales (3)
40	Gráfico nº 23 -	Percepción que tienen los extranjeros de las empresas locales

página

42	Gráfico nº 24 -	Percepción de la oferta de empleo disponible
43	Gráfico nº 25 -	Percepción de la oferta de empleo disponible y sexo
47	Gráfico nº 26 -	Percepción del trabajo a tiempo parcial y sexo
49	Gráfico nº 27 -	Percepción del trabajo irregular y edad
53	Gráfico nº 28 -	Movilidad geográfica y sexo
56	Gráfico nº 29 -	Percepción del sistema laboral español
57	Gráfico nº 30 -	Percepción del sistema laboral español y situación laboral
59	Gráfico nº 31 -	Garantía pública de derechos y deberes de los trabajadores según los extranjeros
60	Gráfico nº 32 -	Garantía pública de derechos y deberes de los empresarios
61	Gráfico nº 33 -	Garantía pública de derechos y deberes de los empresarios y nivel de estudios
63	Gráfico nº 34 -	Percepción de la protección por desempleo y edad
66	Gráfico nº 35 -	Servicios municipales para la mejora del empleo que considera necesarios y nivel de estudios

ÍNDICE DE TABLAS

página

65	Tabla nº 1 -	Servicios municipales para la mejora del empleo que considera necesarios
87	Tabla nº 2 -	Tasa de respuesta, resultados “e-mail”
88	Tabla nº 3 -	Tasa de respuesta, resultados “correo postal”
88	Tabla nº 4 -	Tasa de respuesta, resultados “total “Red.AB””
89	Tabla nº 5 -	Tasa de respuesta, “usuarios de la sección de empleo y formación”
90	Tabla nº 6 -	Resultados globales obtenidos en la encuesta a población general
90	Tabla nº 7 -	Tasa de respuesta, “técnicos”