

Treball i mercat de treball al segle XXI

Núria Rodríguez-Àvila

PID_00203294



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Indicadors socials del mercat de treball a Espanya i la Unió Europea	7
1.1. Indicadors socials del mercat de treball	7
1.1.1. Força de treball	7
1.1.2. Població activa	8
1.1.3. Taxa d'activitat	8
1.1.4. Població ocupada	10
1.1.5. Nivell d'atur	13
1.1.6. Taxa d'atur	14
1.1.7. Convenis col·lectius	16
1.1.8. Nombre d'hores dedicades a la feina pels ocupats	17
1.1.9. Salaris i costos salarials	18
1.1.10. Conflictivitat laboral	20
1.1.11. Accidents laborals i malalties professionals	20
2. Evolució del mercat de treball i reformes laborals	24
2.1. Anàlisi de la reforma laboral del 2012	25
3. Transformació de les condicions del treball	28
4. Desigualtats i discriminació a la feina	30
5. Formes de treball i tipus de contractes	32
5.1. Minifeines	34
5.2. Joves: generació ni-ni	35
5.3. Allargament de la jubilació	35
6. Escenari de futur de les professions	37
Resum	39
Bibliografia	41

Introducció

En aquest mòdul explicarem les principals transformacions que hi ha hagut durant la primera dècada del segle XXI en el mercat de treball. Hem estructurat el mòdul de la manera següent.

En primer lloc, veurem l'evolució dels principals indicadors socials del mercat de treball a Espanya.

En segon lloc, analitzarem l'evolució del mercat de treball i les successives reformes laborals per veure els efectes que han tingut en l'evolució de l'atur i el mercat de les TIC. També analitzarem com s'han modificat les condicions del treball a partir de les últimes reformes i en relació amb els canvis que ha requerit el mercat. Estudiarem les formes en què la incorporació de les TIC ha modificat els fluxos i les formes de treball.

Veurem com s'han modificat les formes de treball i el procés de canvi en la tipologia de contractes. Posarem l'accent en les minifeines, el treball dels joves, la generació ni-ni, l'allargament de l'edat de jubilació i la prolongació de la vida laboral a la Unió Europea. Indagarem les principals formes de desigualtat i discriminació en l'accés al treball.

Finalment, analitzarem cap a on tendeix l'expansió de les professions en el futur.

Entre els factors que influeixen en el mercat de treball cal considerar sobretot el canvi tecnològic i especialment la globalització accelerada de la primera dècada del segle XXI. Les TIC han fet que els paràmetres de consum hagin canviat a fons, la qual cosa afecta la capacitat de produir els béns i serveis. La incorporació de les TIC, juntament amb altres factors, ha contribuït a reduir la permanència de les persones en els llocs de treball físics, ha augmentat la flexibilitat en les relacions laborals i ha afavorit l'increment del teletreball.

Objectius

- 1.** Sistematitzar i veure com s'apliquen els principals indicadors sobre el treball.
- 2.** Identificar els principals elements d'evolució del mercat de treball en l'última dècada.
- 3.** Adquirir recursos sobre les transformacions del mercat de treball a Espanya i Europa.
- 4.** Desenvolupar la capacitat necessària per a entendre les formes de treball i contractació.

1. Indicadors socials del mercat de treball a Espanya i la Unió Europea

Els canvis en el mercat laboral es poden observar amb indicadors socials que reflecteixen les transformacions socioeconòmiques de les societats en general. Cada vegada és més palpable en els àmbits de l'educació i del treball el paper rellevant de les TIC en el procés d'implantació de les innovacions tecnològiques de les últimes dècades. D'altra banda, les TIC també han exercit un gran impacte estructural en el mercat laboral.

1.1. Indicadors socials del mercat de treball

Tot seguit exposarem una sèrie d'indicadors del mercat de treball amb la finalitat de fer-ne una anàlisi.

1.1.1. Força de treball

Aquest indicador ens informa de l'evolució de la població en edat de treballar a Espanya. S'observa que el 2010 la població en edat de treballar és de 30.908,100, i això vol dir que ha augmentat en gairebé 4 milions de persones respecte al 2000. També veiem que ha augmentat la població amb estudis de segon grau superiors, i ha passat del 41,46% de la força de treball el 2000 al 51,8% el 2010. En la taula següent observem que la participació de les dones en la força de treball és més petita que la dels homes:

Taula 1. Força de treball a Espanya (població de 16 a 64 anys), 2000-2010

	2000	2005	2010
Milers de persones	27.065,20	29.399,00	30.908,10
Homes (%)	50,12	50,47	50,45
Dones (%)	49,88	49,53	49,55
Població: percentatge sobre el total			
Tots dos sexes	67,22	67,74	67,09
Homes	68,79	69,44	68,69
Dones	65,71	66,10	65,52
Estudis de segon grau superiors	41,46	48,42	51,86

Nota

Les estimacions de població estan calculades fins a l'1 de juliol. Xifres revisades sobre la base del cens del 2001.

1.1.2. Població activa

Aquest indicador ens informa sobre totes les persones de setze anys o més que durant el període de referència han tingut una feina per compte d'altri o han exercit una activitat per compte propi. Així, doncs, a partir de les dades que ofereix aquest indicador, s'observa que a Espanya, en aquest període de deu anys, ha augmentat la població activa en uns 5 milions de persones. S'accentua l'augment del percentatge de dones, que passa del 39,68% el 2000 al 44,48% el 2010, la qual cosa implica un augment percentual de 5 punts, mentre que en els homes la tendència és inversa respecte a l'evolució de la població activa. Podem dir que el total de dones actives ha continuat creixent fins i tot després del començament de la recessió econòmica el 2008, al contrari del que ha passat amb els homes:

Taula 2. Població activa segons el gènere a Espanya (2000-2010)

	2000	2005	2010
Milers de persones	18.002,30	20.885,70	23.088,90
Homes (%)	60,32	58,66	55,52
Dones (%)	39,68	41,34	44,48
Estudis mitjans superiors	46,33	54,34	57,00

Font: INE. Enquesta de població activa

Nota

Les dades del 2001 en endavant incorporen la nova definició d'*aturat* que estableix el Reglament 1897/2000 de la CE. La sèrie es trenca el 2005 per un canvi metodològic.

1.1.3. Taxa d'activitat

En relació amb la taxa d'activitat (quocient entre el total d'actius i la població de setze anys o més) es valora i mesura en funció de la distribució del gènere, del grup d'edat i del nivell d'estudis.

Per a la primera dècada del segle XXI, observem que a Espanya hi ha hagut un increment del percentatge de la població activa en tots dos gèneres; es tracta d'un 60% de la població, sense gairebé variacions en el cas dels homes, i un augment d'11 punts percentuals al llarg del període en el cas de les dones.

- La **taxa d'activitat per gènere** mostra que l'activitat femenina experimenta un increment progressiu en el període observat, de manera que el 2010 arriba a un 52,27%, la seva xifra més alta. Aquest increment de la taxa d'activitat femenina condueix a una convergència cap als valors de la taxa d'activitat masculina, ja que des del començament del període tenia una diferència del 25,11% que s'ha anat reduint fins a arribar el 2010 al 15,82%:

Taula 3. Taxes d'activitat segons el gènere, la nacionalitat i l'edat a Espanya (2000-2010)

	2000	2005	2010
Per gènere: tots dos sexes	53,59	57,35	60,00

Font: INE. Enquesta de població activa

	2000	2005	2010
Homes	66,49	68,78	68,08
Dones	41,38	46,41	52,27
Per nacionalitat			
Espanyols	53,28	55,67	57,62
Estrangers	65,97	75,48	76,91
Tots dos sexes per edat			
16-19 anys	26,26	28,86	21,50
20-24 anys	61,36	67,04	64,61
25-54 anys	77,93	80,86	85,52
55 anys en endavant	16,38	19,10	21,36
Homes per edat			
16-19 anys	30,33	34,07	24,47
20-24 anys	65,23	72,11	67,40
25-54 anys	92,92	92,38	92,50
55 anys en endavant	26,05	28,43	28,78
Dones per edat			
16-19 anys	21,98	23,36	18,36
20-24 anys	57,31	61,75	61,73
25-54 anys	62,81	69,01	78,32
55 anys en endavant	8,57	11,49	15,26

Font: INE. Enquesta de població activa

- La **taxa d'activitat per grups d'edat** mostra que el 2010 el grup de més activitat és el comprès entre vint-i-cinc i cinquanta-quatre anys i que és del 92% per a als homes d'aquest grup d'edat i del 78% per a les dones.
- La **taxa d'activitat per nivell d'estudis** mostra que és superior quan es tenen estudis mitjans i superiors i és una tendència que està consolidada en tota la primera dècada del segle XXI:

Taula 4. Taxes d'activitat segons el nivell d'estudis i el gènere a Espanya (2000-2010)

	2000	2005	2010
Tots dos sexes			
Analfabets	9,49	10,14	12,73
Sense estudis	20,09	17,98	16,90

Font: INE. Enquesta de població activa

	2000	2005	2010
Primaris	41,65	36,30	35,61
Mitjans	64,22	66,95	69,41
Superiors	80,43	81,67	81,76
Homes			
Analfabets	18,93	21,40	23,33
Sense estudis	30,66	28,53	24,89
Primaris	58,97	51,14	46,53
Mitjans	75,66	77,97	77,17
Superiors	83,45	84,42	82,59
Dones			
Analfabetes	5,36	5,28	7,75
Sense estudis	12,34	10,39	11,18
Primaris	25,80	23,10	25,88
Mitjans	52,05	55,13	61,02
Superiors	77,26	78,90	80,98

Font: INE. Enquesta de població activa

És important contrastar la població activa amb la població inactiva i veure la relació entre l'una i l'altra; d'aquesta relació se'n diu *taxa de dependència*. L'estructura per edats de la població de la Unió Europea dels 27 (UE-27) mostra que el nivell de suport a les dues generacions dependents (la de menys de quinze anys i la de més de seixanta-cinc) amb la població en edat de treballar (entre quinze i seixanta-quatre anys) és elevat.

1.1.4. Població ocupada

El 2000 la població ocupada era de 15,5 milions de persones; durant el 2007 aquest nombre s'incrementa fins a 20,4 milions, el nivell més alt, i ha anat descendint fins al 2010. Es destaca que les dones han augmentat la representació en la població ocupada del 36,6% el 2000 al 44,25% el 2010:

Població ocupada

Persones de setze anys o més que durant el període de referència han estat treballant durant almenys una hora a canvi d'una retribució en diners o en espècie o persones que tenint feina n'han estat absents temporalment per malaltia, vacances, etc.

Font: INE

Referència bibliogràfica

Eurostat (2013). "In 2012, for every person aged 65 or older, there were 4 people of working age in the EU27".

Taula 5. Població ocupada 2000-2010 per gènere i nivell d'estudis (valors absoluts i relatius)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Milers de persones	15.505,9	18.973,3	19.747,7	20.356,0	20.257,6	18.888,0	18.456,5
Homes	63,34	60,03	59,46	58,89	57,86	56,37	55,75
Dones	36,66	39,97	40,54	41,11	42,14	43,63	44,25
Edat: tots dos sexes (percentatge)							
16-19 anys	2,38	2,01	1,95	1,92	1,60	1,07	0,81
20-24 anys	9,76	8,55	8,34	7,86	7,36	6,25	5,67
25-54 anys	77,65	78,41	78,57	79,06	79,32	80,31	80,83
55 anys en endavant	10,22	11,02	11,14	11,16	11,72	12,37	12,70
Nivell d'estudis: tots dos sexes (percentatge)							
Analfabets	0,49	0,33	0,36	0,30	0,37	0,32	0,33
Sense estudis	4,67	3,11	2,79	2,68	2,42	2,19	1,89
Primaris	20,58	13,46	12,67	12,34	11,96	11,15	10,59
Mitjans	46,49	50,92	51,88	51,81	51,64	50,92	50,43
Superiors	27,77	32,17	32,30	32,86	33,61	35,42	36,76

Font: INE. Enquesta de població activa

Si ens fixem en les variacions en funció del nivell d'estudis, observarem que les persones amb més nivells d'estudis tenen més permanència com a població ocupada. Com més nivell d'estudis, més possibilitats tenen de ser dins la població ocupada.

Per grups d'edat, per al conjunt de tots dos sexes s'observa una disminució en l'ocupació dels grups de setze a dinou anys i de vint a vint-i-quatre anys. El nivell d'ocupació en el grup de cinquanta-cinc anys en endavant ha experimentat un petit increment (ha passat del 10,2% al 12,7% en el període estudiat).

Els canvis de l'edat de jubilació, concretament l'allargament de l'edat de jubilació, i la mateixa crisi econòmica poden contribuir a explicar en part aquest fenomen del lleuger augment de l'ocupació en el grup de més edat, encara que hi poden haver altres factors com l'existència de persones dependents a la llar i el retard de l'emancipació dels joves i la incidència més gran de l'atur en aquests joves.

Respecte al col·lectiu de vint-i-cinc a cinquanta-quatre anys, podem dir que aquest tram és el que presenta la taxa més alta d'ocupació al llarg del període analitzat. Els factors que expliquen aquest augment poden ser la incorporació massiva de la dona al mercat laboral i l'envelliment de la població, dos factors socials que es consoliden al llarg de la primera dècada del segle XXI.

Quan s'analitza per situació professional, els treballadors per compte propi s'han mantingut constants al llarg de la dècada, mentre que els empresaris sense assalariats o treballadors independents han descendit, i als membres de cooperatives i als que treballen en règim d'ajuda familiar els passa el mateix.

Pel que fa a l'evolució de la població ocupada segons el sector econòmic, trobem que la primera dècada del segle XXI ha comportat la consolidació del sector de serveis, que ha arribat a representar el 72%. També s'observa que el sector de la construcció té un repunt el 2005 i que la tendència posterior és de reducció. L'agricultura i la indústria han estat els sectors en què s'ha destruït menys ocupació. Respecte al sector de la construcció, podem dir que a partir del 2007 es nota la repercussió del començament de l'actual crisi econòmica, que ha perjudicat les empreses que hi estaven lligades, i per això ha augmentat l'atur d'aquest sector. En canvi, respecte als serveis, podem dir que des del 2000 fins al 2010 ha disminuït el nivell d'atur. Això es deu al fet que ha canviat l'estructura econòmica i s'ha produït un procés de terciarització de l'economia espanyola.

L'ocupació femenina s'agrupa en el sector de serveis a persones, com la sanitat, el treball social i l'educació, i no hi ha gaire representació en els sectors considerats d'alta tecnologia. Respecte als homes, s'observa que la majoria es dedicava a treballar en el sector de la construcció i, amb la caiguda d'aquest sector, es nota que ha disminuït la població ocupada dels homes.

Les dones tenen més dificultats per a accedir a llocs de direcció que a llocs més baixos en la jerarquia. Es pot interpretar que es produeix un canvi d'actitud, de manera que ara les empreses entenen més que les polítiques favorables a la família i el més bon accés a la formació i als sistemes d'orientació per a fomentar la retenció del personal femení poden millorar la productivitat.

Pel que fa al tipus de contracte, sembla que l'ocupació a temps parcial està més estesa entre les dones al llarg de tota la dècada i que, en canvi, la proporció de contractes indefinits és gairebé semblant per a homes i dones. Amb referència a l'evolució dels contractes, s'observa que el moment més àlgid en volum de contractes és el 2007 i que després la tendència és decreixent.

Referència bibliogràfica

A. Agudo (2012, 10 de juny). "Romper el techo de cristal en golpe de ley". El País.

1.1.5. Nivell d'atur

Aquest indicador és un del més rellevants i ens indica que el 2000 es comptabilitzaven 2,4 milions de persones aturades, que el nivell més baix va ser el 2007 amb 1,8 milions i que el 2010 es va arribar a la xifra de 4,6 milions.

Els sectors més afectats per l'atur són els serveis i altres de no classificables, encara que s'observa un increment en el sector de la construcció al llarg del període. Pel que fa al temps de durada en l'atur, el 51% dels aturats hi va estar menys d'un any. S'observa que les dones estan més afectades per l'atur de llarga durada.

Nivell d'atur

Mesura les persones de setze anys o més que durant el període de referència han estat sense feina, disponibles per a treballar i buscant feina activament.

Font: INE

Taula 6. Evolució dels aturats 2000-2010 (valors absoluts i percentatges)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Milers de persones	2.496,4	1.912,5	1.837,1	1.833,9	2.590,6	4.149,5	4.632,4
Gènere							
Homes	41,56	45,12	43,08	44,45	50,61	55,24	54,60
Dones	58,44	54,88	56,92	55,55	49,39	44,76	45,40
Percentatge per sectors							
Agricultura	8,67	5,62	4,94	5,28	5,11	4,66	4,73
Indústria	8,95	8,43	7,96	7,40	8,17	8,76	5,65
Construcció	7,92	7,94	8,80	10,00	16,38	16,16	10,95
Serveis	36,26	35,23	38,47	38,92	36,86	34,53	31,00
No classificable	38,21	42,77	39,83	38,41	33,48	35,89	26,09
Temps de cerca de treball: tots dos sexes							
Menys d'un any	51,01	59,94	61,13	62,15	68,40	65,67	51,84
D'un any a menys de dos	16,18	13,39	12,67	11,50	11,49	18,01	25,60
Dos anys o més	29,71	15,55	12,94	12,21	9,82	10,47	16,93
Homes							
Menys d'un any	57,13	62,48	63,02	64,24	73,11	69,15	52,38
D'un any a menys de dos	14,62	11,82	11,50	10,26	10,18	17,82	27,45
Dos anys o més	24,42	12,68	10,48	9,89	6,77	7,60	14,77
Dones							
Menys d'un any	46,67	57,86	59,69	60,48	63,56	61,39	51,19
D'un any a menys de dos	17,28	14,68	13,56	12,49	12,84	18,24	23,38
Dos anys o més	33,47	17,90	14,81	14,08	12,95	14,02	19,53

Font: INE. Enquesta de població activa

1.1.6. Taxa d'atur

La taxa d'atur va començar la dècada amb nivells del 13,8%, el 2005 va baixar al 9,6%, el 2010 va passar al 20,6% i actualment és al 27,2%.

Els col·lectius més afectats per l'atur són els joves de menys de vint-i-quatre anys i les persones sense estudis. La tendència de la taxa d'atur durant l'última dècada és alcista, i va arribar al 20,06% (un augment del 44,62%); el 2008 va ser un any significatiu, com a punt d'inflexió ascendent.

“Durante los cuatro años de crisis económica, la economía española ha padecido una enorme destrucción de empleo, que se ha traducido en un aumento espectacular del paro, el cual alcanza cotas desconocidas afectando particularmente a jóvenes, inmigrantes y trabajadores de baja cualificación”.

E. Sanromà Meléndez (2012). “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”. *Revista de Estudios Empresariales* (segona època, núm. 2, pàg. 29-57).

La crisi originada en el sector financer va repercutir a continuació en el sector de la construcció, i es va convertir en una crisi sistèmica, que va afectar profundament tots els sectors.

La taxa d'atur femenina (20,48%) és una mica superior a la masculina (19,73%). No obstant això, l'evolució d'aquesta taxa durant el període analitzat és diferent: la taxa d'atur masculina augmenta, i passa del 9,55% al 19,73%, mentre que la femenina es manté en els mateixos valors durant tot el període (entorn del 20,45%), i en tots dos casos es passa per unes taxes d'atur més baixes a la meitat de la dècada d'estudi.

La taxa d'atur en relació amb els grups d'edat és més elevada en el grup de setze a dinou anys, per a tots dos sexes. Encara que les dones han partit amb taxes d'atur superiors als homes al començament del període d'estudi, al final del període les xifres s'igualen bastant: cap al 20% (20,5% per a les dones i 19,7% per als homes). En conseqüència, podem dir que la crisi ha afectat els homes en 13 punts percentuals, i les dones, en 8.

Les taxes d'atur en relació amb el nivell d'estudis acabats, en termes generals, són més petites com més gran és el nivell formatiu dels aturats. De fet, la variable d'estudis es presenta com a inversament proporcional a la taxa d'atur i la proporció s'accentua al final del període estudiat.

Respecte a la nacionalitat dels aturats, el col·lectiu d'estrangers ha experimentat una taxa d'atur més gran, i ha arribat al 30,19% (un increment del 101,12%), mentre que la taxa d'atur dels espanyols s'ha incrementat en un 31,30%, i ha arribat al 18,16%.

Dades

Segons dades publicades per *El País*, l'EPA del primer trimestre del 2013 xifra en 6.202.700 el nombre d'aturats i situa la taxa d'atur en el 27,16%.

Font: El País

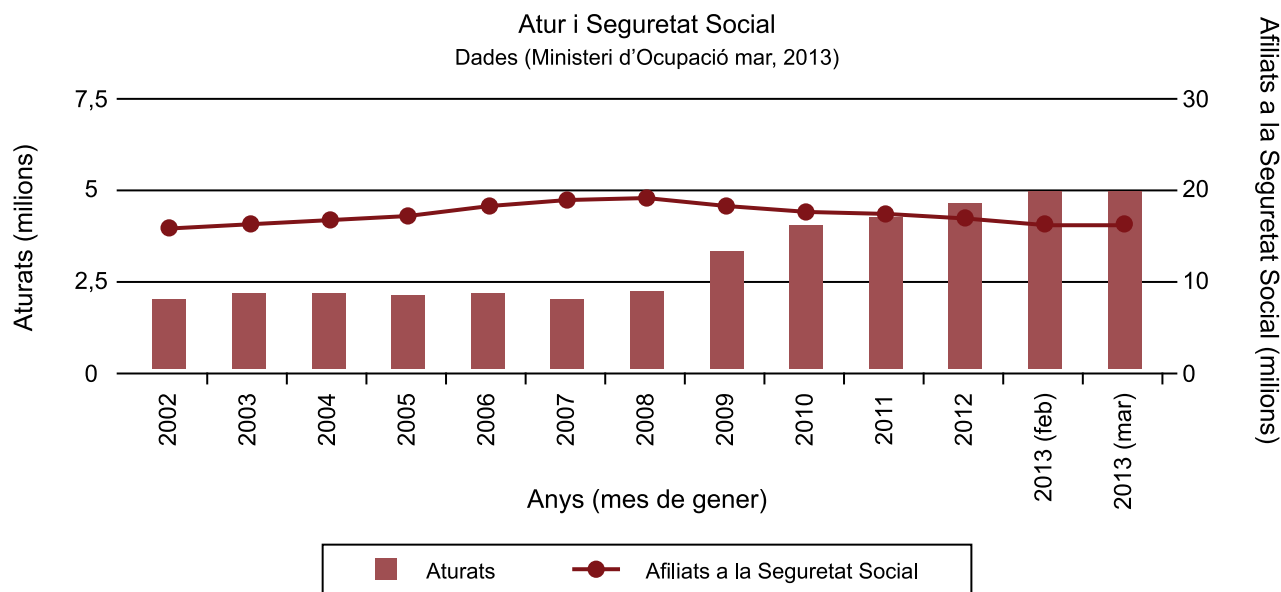
Explicació

L'augment d'activitat econòmica durant aquest període ha estat en el sector de la construcció i de les indústries afins, en què la presència femenina no és significativa.

Explicació

La destrucció d'ocupació s'ha donat primer en la construcció, en què els immigrants havien tingut una oportunitat més gran d'ocupació, per la qual cosa han estat els primers a conèixer les conseqüències de la crisi.

Gràfic 1. Taxa d'atur a Espanya



Font: *La Vanguardia* (2013, 2 d'abril). "El paro baja en 4.979 personas, hasta los 5.035.243 desempleados"

Taula 7. Taxes d'atur a Espanya (2000-2010)

	2000	2005	2010
Per sexe			
Tots dos sexes	13,87	9,16	20,06
Homes	9,55	7,04	19,73
Dones	20,42	12,16	20,48
Grup d'edat			
Tots dos sexes			
16-19 anys	34,35	29,21	61,46
20-24 anys	23,48	17,06	37,04
25-54 anys	12,27	7,99	18,63
55 anys en endavant	8,96	5,89	13,45
Nivell d'estudis acabats			
Tots dos sexes			
Analfabets	26,80	21,64	44,42
Sense estudis	18,64	12,22	35,71
Primaris	13,60	10,10	28,59
Mitjans	14,82	10,08	22,78
Superiors	11,25	6,76	11,27
Nacionalitat			
Espanyols	13,83	8,87	18,16

Font: INE. Enquesta de població activa

	2000	2005	2010
Estrangers	15,01	11,43	30,19

Font: INE. Enquesta de població activa

Comparació de les taxes d'atur a la Unió Europea

Els països que registren taxes d'atur més baixes el 2012 són Àustria (4,8%), Alemanya (5,4%), Luxemburg (5,5%) i els Països Baixos (6,2%).

Els països que registren taxes d'atur més altes el 2012 són Grècia (26,4% el desembre del 2012), Espanya (26,3%) i Portugal (17,5%).

La taxa d'atur va augmentar en dinou estats membres i va baixar en vuit. Els increments més alts es van registrar a Grècia (del 21,4% al 26,4% entre desembre del 2011 i desembre del 2012), Xipre (del 10,2% al 14%), Portugal (del 14,8% al 17,5%) i Espanya (del 23,9% al 26,3%).

Els descensos més importants es van observar a Letònia (del 15,6% al 14,3% entre el quart trimestre del 2011 i 2012), Estònia (del 10,8% al 9,9% entre gener del 2012 i gener del 2013) i Irlanda (del 15,1% al 14,2%).

Font: Eurostat (2013). "In 2012, for every person aged 65 or older, there were 4 people of working age in the EU27"

1.1.7. Convenis col·lectius

Respecte als convenis col·lectius, per sectors d'activitat, del 2000 al 2010, s'observa que el 2005 el nivell s'aproximava a 11 milions de treballadors amb conveni col·lectiu i que el 2010 era de 9.078.242, una reducció d'1,7 milions de treballadors:

Convenis col·lectius

Es refereix als convenis col·lectius de treball, adhesions a altres convenis, arbitratges voluntaris, extensions de convenis i altres acords registrats amb eficàcia general de conveni. També s'hi inclouen els convenis d'eficàcia limitada o extraestatutaris dels quals es té coneixement i es disposa de les dades.

Font: INE

Pel que fa a la distribució entre sectors, és semblant al llarg de la dècada amb certa disminució en agricultura i indústria i un lleuger increment en construcció i serveis. Amb referència al nombre d'hores per sectors, són semblants amb certes variacions del mínim d'hores, que el 2000 és de 1.738 hores en el sector de la construcció. El sector de l'agricultura és un dels que dedica més hores a la feina i és una tendència constant en tota la dècada. El 2010 s'observa que el percentatge d'afiliació a la Seguretat Social baixa a nivells del 64,16%. Els augmentos salarials del 2010 estan a nivells del 2,1% i creixen menys que el 2000, que estaven al 3,72%, i que el 2005.

Taula 8. Convenis col·lectius per sectors d'activitat (2000-2010) en valors absoluts i relatius

	2000	2005	2010
Treballadors afectats	9.230.366	10.755.727	9.078.242
Percentatges			

Font: INE. Enquesta de població activa

	2000	2005	2010
Agricultura	8,65	7,78	6,66
Indústria	28,24	25,35	25,03
Construcció	10,44	11,18	13,16
Serveis	52,68	55,69	55,15
Percentatge sobre afiliats a la Seguretat Social. Tots els sectors	76,96	75,07	64,16
Augment salarial revisat (en termes monetaris). Total	3,72	4,04	2,21
Agricultura	3,85	4,24	2,48
Indústria	3,87	4,09	2,24
Construcció	3,62	4,51	1,61
Serveis	3,65	3,89	2,30
Augment salarial revisat (en termes reals). Total	0,28	0,65	0,40
Agricultura	0,40	0,84	0,67
Indústria	0,42	0,70	0,43
Construcció	0,18	1,11	-0,19
Serveis	0,21	0,51	0,49
Jornada mitjana pactada (hores/any). Total	1.761,3	1.751,8	1.751,2
Agricultura	1.777,5	1.766,2	1.777,4
Indústria	1.768,1	1.755,2	1.754,6
Construcció	1.760,7	1.747,2	1.738,1
Serveis	1.755,2	1.749,3	1.749,6

Font: INE. Enquesta de població activa

1.1.8. Nombre d'hores dedicades a la feina pels ocupats

Si analitzem el nombre d'hores que els ocupats dediquen a la feina (a partir del nombre d'hores per jornada i les jornades laborals anuals), observarem que hi ha hagut una lleugera disminució de la dedicació; en efecte, ha descendit en una hora el temps mitjà de dedicació setmanal a l'activitat principal per a tots dos sexes (37,7 hores setmanals).

Pel que fa a la situació professional i al nombre d'hores treballades, veiem que els qui dediquen més hores a la feina són els ocupadors (47 hores setmanals), seguits dels empresaris assalariats o els treballadors independents (44,2 hores setmanals). En relació amb els assalariats, el 2010 les hores de feina són sem-

blants, amb 35,4 per al sector públic i 36,7 per al sector privat. Els treballadors d'ajuda familiar tenen un nombre més baix d'hores a la setmana i al llarg de la dècada s'ha passat de 36,8 hores a 26,5 hores el 2010.

Taula 9. Nombre mitjà d'hores setmanals treballades en una activitat principal pels ocupats que han treballat entre 2000 i 2010

	2000	2005	2010
Total	38,7	38,6	37,7
Per sexe			
Homes	40,5	41,3	40,4
Dones	35,5	34,6	34,3
Per situació professional			
Ocupador	46,0	46,6	47,0
Empresaris assalariats o treballador independent	44,7	43,9	44,2
Membres de cooperatives	41,3	39,9	37,9
Ajuda familiar	36,8	28,1	26,5
Assalariat del sector públic	35,9	35,4	35,4
Assalariat del sector privat	37,6	38,1	36,7
Altres situacions	38,1	36,1	35,8

Font: INE. Enquesta de població activa

1.1.9. Salaris i costos salarials

Durant el període 2000-2010 s'ha incrementat el cost salarial total per treballador un 40,4%, de manera que s'ha passat de 1.335,20 euros per mes a 1.875,23 euros per mes.

Salaris i costos salarials

Comprèn totes les remuneracions brutes (en metàl·lic o en espècie) fetes als treballadors per la prestació professional de serveis laborals per compte d'altri. Inclou tant el treball efectiu o els períodes de descans computables com els períodes de treball.

El cost salarial total inclou el salari base, els complements salarials, els pagaments per hores extraordinàries, els pagaments extraordinaris i els pagaments endarrerits.

Font: INE

Per sectors, la construcció ha estat el que ha registrat una pujada de costos més gran, fins a arribar a 1.804,74 euros per mes (un increment del 48,2%); la resta dels sectors només han incrementat un 41% aproximadament. Això és coincident amb el salari anual en un 41,8% i arriba a 33.407,45 euros de retribució bruta mitjana.

El salari per al sector primari (pesca, ramaderia, agricultura) durant aquest període ha experimentat un creixement del 34,7% del salari brut, i ha tingut una retribució de tan sols 11.104,48 euros. Amb gairebé el mateix percentatge d'augment però partint d'una retribució més gran al començament del període, el sector de serveis incrementa la massa salarial retributiva bruta un 34,1%, encara que arriba a valors retributius de 33.351,73 euros. La construcció ha estat el sector de més increment (82%), i ha arribat als nivells retributius del sector de la indústria, el més fort, amb un 52% d'increment, i tots dos han superat els 36.000 euros de salari. Sens dubte ha estat la dècada de la construcció.

El salari mitjà (que divideix el nombre de treballadors en dues parts iguals, això és, els que tenen un salari superior i els que tenen un salari inferior) va ser més alt per als homes que per a les dones.

Taula 10. Salaris i costos salarials per sectors (2000-2010)

	2000	2005	2010
Cost salarial per treballador (euros/mes). Total	1.335,20	1.571,99	1.875,23
Indústria	1.475,92	1.774,28	2.088,61
Construcció	1.218,09	1.496,47	1.804,74
Serveis	1.303,52	1.524,10	1.838,73
Taxa de variació interanual¹ en termes reals. Total		-0,85	-0,86
Indústria		0,08	1,06
Construcció		-1,13	-1,03
Serveis		-0,83	-1,28
Remuneració d'assalariats² (b) Milions d'euros	312.176	432.035	506.791
Distribució. Percentatge per components			
Sous i salaris	78,61	77,68	77,82
Cotitzacions socials a càrrec dels ocupadors	21,39	22,32	22,18
Euros per assalariat³ per sectors. Total	23.558,32	27.769,31	33.407,45
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	8.245,15	9.421,66	11.104,48
Indústria⁴	24.008,74	29.213,14	36.488,50
Construcció	19.786,97	24.935,94	36.010,05
Serveis	24.875,63	28.737,18	33.351,73

⁽¹⁾Calculada amb el cost salarial en euros constants.

⁽²⁾Estimació provisional. Base 2008. CNAE 2009.

⁽³⁾Llocs de treball equivalents a temps complet.

⁽⁴⁾Inclou l'energia.

1.1.10. Conflictivitat laboral

El nivell de vagues ens permet valorar el grau de conflictivitat laboral de la dècada, i s'observa que des de l'esclat de la crisi el 2008 l'increment del nombre de conflictes laborals ha estat elevat. Segons les dades dels indicadors socials del treball consultades a la base de dades de l'INE, "el 2002 es va fer la vaga general del 20 de juny, i les dades són les següents: 684 vagues, 2.063.113 centres de treball, 34,90% de treballadors sobre afiliats i 4.938,5 milers de jornades. El 2004 l'elevat nombre de jornades no treballades es va deure, fonamentalment, a la vaga que hi va haver al setembre i l'octubre en el sector «agrícola i ramader» de la província de Sevilla, que van sumar, segons les organitzacions sindicals que van proporcionar les dades, una mica més de 3 milions de jornades no treballades i 117.000 treballadors participants". Al final de la primera dècada de segle XXI s'observa un increment de vagues, i l'any que se'n van fer més va ser el 2009. Hi ha hagut una reducció del percentatge de treballadors participants sobre els afiliats, i també de les jornades no treballades.

Taula 11. Vagues a Espanya 2000-2010 (valors absoluts)

	2000	2005	2010
Vagues	727	669	984
Centres de treball convocats	722.129	42.055	46.393
Percentatge de treballadors participants sobre afiliats	17,19	2,31	2,41
Jornades no treballades (milers)	3.577,3	758,9	671,5

Font: INE. Enquesta de població activa

Nota

Afiliats es refereix a treballadors afiliats a la Seguretat Social en alta laboral que pertanyen al règim general, i els règims especials de la mineria del carbó, l'agrari per compte d'altri i el del mar per compte d'altri.

1.1.11. Accidents laborals i malalties professionals

Un altre dels indicadors d'estudi del mercat laboral és el nivell d'accidents laborals i les malalties professionals que comporten baixes laborals.

- **Accidents de treball.** Aquest indicador consisteix en el nombre d'accidents que es produeixen en l'entorn de treball que han provocat baixes laborals. S'observa que en tots els nivells, des d'accidents lleus fins a mortals, hi ha hagut una reducció considerable: s'ha passat d'1.793.911 el 2000 a 1.424.617 el 2010. Pel que fa al nombre d'accidents que no han causat baixa laboral, els nivells són molt semblants al llarg de la dècada, però s'observa un descens el 2005. Els sectors que tenen més accidents són el de la construcció, que representa el 49%, seguit de l'industrial, amb un 38% d'índex de freqüència.
- **Malalties de treball.** El 2005 les malalties lleus s'incrementen considerablement i el 2010 descendeixen. Si s'estudia l'evolució de les malalties per sectors, s'observa que es concentren en el sector industrial i que al final

de la primera dècada del segle XXI es produeix un increment de les baixes per malaltia en el sector de serveis.

Accidents de treball

La informació proporcionada relativa als accidents procedeix de les dades contingudes en el nou informe d'accident de treball. L'informe l'ha d'emplenar l'empresari o el treballador autònom quan hi ha un accident que causa la baixa del treballador, i l'ha de trametre electrònicament a l'entitat gestora o col·laboradora a fi que l'accepti i el trameti a l'autoritat laboral provincial competent perquè en faci la recepció i el trameti a la Subdirecció General d'Estadístiques Socials i Laborals.

Font: INE

Es manté una tendència a la baixa durant tot el període, en què es redueix un 20,58% el nombre d'accidents laborals; la Llei de prevenció i els reglaments d'aquesta llei estan aconseguint que es controlin els riscos laborals, i s'ha arribat a la xifra d'1.424.617 accidents el 2010.

Centrant-nos en els accidents mortals i greus, els percentatges de reducció han estat del 52,09% i del 57,14%, respectivament. Si ens fixem en l'índex d'incidència d'accidents mortals per sectors, cal destacar la reducció en el sector de la construcció, que el 2000 partia d'un percentatge del 22,9% i va arribar al 2010 amb un percentatge de l'11,4% (una reducció del 50,26%), encara que la reducció més important en termes percentuals la registra el sector de serveis: una reducció del 60,75% de l'índex d'incidència, que porta al 2,6% el 2010.

Pel que fa a les malalties professionals, en termes globals presenten una reducció del 13,73%. Les malalties que comporten baixa disminueixen en un 42,60%; en canvi, les que no comporten baixa s'incrementen en un 93,54%. Per sectors d'activitat, si considerem les malalties amb baixa laboral, és significativa la incidència en el sector de serveis (un 39,34% el 2010, que representa un augment del 57,19%) i de la indústria (un 49,46% el 2010, que representa una reducció del 21,05%).

Taula 12. Accidents de treball i malalties professionals (2000-2010)

	2000	2005	2010
Total segons la gravetat de l'accident de treball	1.793.911	1.644.336	1.424.617
Amb baixa	1.005.289	981.795	645.964
Lleus	989.353	969.074	639.054
Greus	14.356	11.435	6.153
Mortals	1.580	1.286	757
Sense baixa	788.622	662.541	778.653
Índex d'incidència ⁵ per sectors. Total	7.558,4	6.011,8	3.870,9
Agricultura	3.492,6	2.944,5	2.532,7
Indústria	11.511,6	10.174,3	6.302,3

⁽⁵⁾ Nombre d'accidents amb baixa que han passat durant la jornada de treball per cada 100.000 treballadors exposats al risc.

⁽⁶⁾ Nombre d'accidents amb baixa que han passat durant la jornada de treball per cada milió d'hores treballades pels treballadors exposats al risc.

⁽⁷⁾ Nombre d'accidents mortals que han passat durant la jornada de treball per cada 100.000 treballadors exposats al risc.

	2000	2005	2010
Construcció	18.769,8	13.498,0	8.546,1
Serveis	5.062,9	3.952,9	2.996,9
Índex de freqüència ⁶ per sectors. Total	43,7	35,9	24,2
Agricultura	15,9	14,3	14,2
Indústria	66,4	60,2	38,2
Construcció	105,4	76,8	49,9
Serveis	30,9	24,6	19,3
Índex d'incidència d'accidents mortals ⁷ per sectors. Total	9,2	6,3	3,9
Agricultura	9,6	5,7	4,9
Indústria	10,0	8,1	5,5
Construcció	22,9	17,5	11,4
Serveis	6,6	3,9	2,6
Malalties professionals. Nombre segons la gravetat. Total	19.622	30.030	16.928
Amb baixa	15.461	24.524	8.875
Lleus	15.267	24.402	
Greus	191	120	
Mortals	3	2	
Sense baixa	4.161	5.506	8.053
Total per 1.000 treballadors afiliats en alta	1,59	2,05	1,20
Distribució percentual de les malalties. Baixa per sectors			
Agricultura	2,08	2,85	1,87
Indústria	62,65	50,13	49,46
Construcció	10,24	13,95	9,33
Serveis	25,02	33,07	39,34

Font: INE. Enquesta de població activa

Notes

Del 1991 al 1995 els índexs s'han calculat sobre la base de les hores per any efectives per treballador que proporciona l'Enquesta de salaris. A partir del 1996, s'han fet servir les de l'Enquesta de conjuntura laboral.

Les dades del 2009 i el 2010 reflecteixen la nova Classificació nacional d'activitats econòmiques (CNAE-09). Les dades del 2006 al 2008 que recull la CNAE-93 s'han reconvertit a la nova classificació, de manera que es poden considerar comparables.

A partir de gener del 2007 s'implanta el sistema Cepross de notificació electrònica de malalties professionals, i per tant la comparació amb les dades de períodes anteriors cal fer-la amb certa cautela.

2. Evolució del mercat de treball i reformes laborals

Segons González, el canvi més rellevant de les últimes dècades en l'evolució del mercat de treball a Espanya ha estat la incorporació de la dona a aquest mercat de treball, la qual cosa, a més, ha representat un canvi de la vida familiar. A més d'aquest canvi, cal destacar la transformació de l'estructura ocupacional i la incorporació dels treballadors estrangers al mercat laboral.

A Espanya, després de la mort de Francisco Franco, es va viure un procés de transició política cap a una democràcia liberal i, al mateix temps, es va haver de superar la crisi econòmica internacional dels anys setanta, especialment negativa per a Espanya. Durant la dècada dels vuitanta es va dur a terme la reconversió industrial i la reducció del sector agrari i, alhora, es va produir l'arribada al mercat de treball de les cohorts del *baby boom* dels seixanta i la incorporació massiva de la dona al mercat de treball (González i Requena, 2008).

Els protagonistes del canvi social de les tres últimes dècades han estat principalment les noves classes mitjanes, les dones i els immigrants. La recuperació de la segona meitat dels vuitanta va estar condicionada per la integració europea i va ser insuficient per a resoldre els problemes heretats del règim precedent. Des de mitjan anys noranta es va donar un creixement sostingut, i es van evitar així les convulsions cícliques del passat (l'escassetat de l'ocupació té un caràcter crònic, a Espanya), afavorit per la reforma i la descentralització de l'Administració pública i l'expansió de l'estat del benestar en temes d'educació i sanitat.

Per a entendre l'evolució del mercat de treball espanyol, cal tenir en compte que s'ha vist marcat per successives reformes laborals (1994, 1997, 2001, 2006, 2010 i 2012) que han mirat de fomentar les diferents formes de contractació: s'ha intentat tornar a reforçar la causalitat entre contracte temporal i feina temporal, s'han introduït diversos incentius fiscals per a la contractació indefinida, s'ha rebaixat el cost d'acomiadament per a alguns tipus de contractes indefinits i s'han introduït indemnitzacions obligatòries per a alguns contractes temporals.

La reforma empresa el 2010 pel Govern de José Luís Rodríguez Zapatero va comportar els canvis següents:

- Contractació temporal, en la qual hi ha limitació temporal als contractes d'obra, i l'impediment de la perpetuïtat d'aquests contractes.
- Extinció individual o col·lectiva del treball per causes objectives.

Referència bibliogràfica

J. J. González; M. Requena (ed.) (2008). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza.

Referència bibliogràfica

J. I. Martínez; F. Bernardi (2011). "La flexibilidad laboral: significados y consecuencias". *Política y Sociedad* (vol. 48, núm. 2, pàg. 381-402).

Referència bibliogràfica

Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. *Butlletí Oficial de l'Estat* (18 de setembre de 2010, núm. 227, secció 1).

- Indemnitzacions per acomiadament i contracte de foment de la contractació indefinida.
- Mesures per a afavorir la flexibilitat interna.
- Altres mesures: contractes en formació, condicions més bones, Servei Públic d'Ocupació Estatal, etc.

Al cap de dos anys es va plantejar l'última reforma laboral, empresa pel Govern de Mariano Rajoy, que va representar un abans i un després en el dret laboral de l'època democràtica, segons molts analistes. Les línies principals d'aquesta reforma laboral són l'acomiadament objectiu més senzill, l'eliminació de l'autorització administrativa per als acomiadaments col·lectius, la rebaixa del cost de l'acomiadament no justificat, la prioritat dels convenis d'empresa, la limitació de la ultraactivitat dels convenis (és a dir, la pròrroga automàtica d'un conveni mentre es negocia el següent) i la rebaixa de sous.

Hi ha diversos factors que incideixen en els mercats laborals, entre els quals, la innovació tecnològica, les relacions industrials, els principis d'organització del treball, la conjuntura econòmica i factors socials i decisions polítiques.

Pel que fa a les relacions industrials, hi ha controvèrsia sobre l'efecte que tenen en els mercats laborals, en concret sobre l'ocupació i la desocupació.

Referència bibliogràfica

Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. *Butlletí Oficial de l'Estat* (11 de febrer de 2012).

2.1. Anàlisi de la reforma laboral del 2012

Tot seguit exposarem els punts clau del decret llei sobre la reforma laboral:

- **Acomiadament objectiu més senzill.** S'estableix que n'hi ha prou amb tres trimestres consecutius de caigudes de facturació en una empresa per a justificar els acomiadaments per causes econòmiques, que tenen una indemnització de vint dies per any treballat amb un límit màxim de dotze mensualitats. D'aquesta manera queda limitada la capacitat de decidir d'un jutge sobre la improcedència o no d'un acomiadament.
- **Eliminació de l'autorització administrativa en els acomiadaments col·lectius.** Els empresaris poden fer acomiadaments col·lectius sense el beneplàcit de l'autoritat laboral. Aquest canvi treu poder de negociació als sindicats. Fins ara, si un expedient de regulació d'ocupació (ERO) arribava a l'Administració pactat entre empresari i treballadors, l'autoritat laboral tenia l'obligació de donar-hi el vistiplau.
- **Rebaixa del cost de l'acomiadament no justificat.** La indemnització per acomiadament improcedent passa de quaranta-cinc dies per any treballat

amb un límit de quaranta-dues mensualitats a trenta-tres dies amb un límit de vint-i-quatre mesos. Per als contractats abans que entrés en vigor la reforma laboral, el 12 de febrer, el càlcul es fa d'acord amb la fórmula anterior fins al moment en què es va aprovar el reial decret; a partir de llavors, segons la nova fórmula.

- **Prioritat dels convenis d'empresa.** Els pactes a què s'arriba en les companyies prevalen sobre els signats en sectors o regions. Abans això era així, tret que els convenis autonòmics o sectorials pactessin una altra cosa.
- **Dos anys de pròrroga en els convenis.** Quan caduca un conveni, els sindicats i els empresaris tenen un termini de dos anys per a renovar-lo. Transcorregut aquest període sense acord, el conveni deixa d'aplicar-se i els treballadors queden a l'empara del conveni superior (sector o territori) o de l'Estatut dels treballadors.
- **Rebaixa de sous.** L'empresari pot reduir unilateralment el sou dels treballadors fins al sou marcat pel conveni adduint motius de productivitat. Si el treballador no ho accepta, pot recórrer al jutge. Aquest pas no paralitza la decisió empresarial i el treballador té dret a deixar l'empresa amb una indemnització de vint dies per any treballat amb un límit de nou mensualitats.

Idees i principis que inspiren la reforma laboral:

- Dret a la formació i contracte per a l'aprenentatge.
- Nou contracte indefinit de suport als emprenedors.
- Limitació de l'encadenament de contractes temporals.
- Regulació del teletreball.
- Classificació professional i mobilitat funcional.
- Millora de la mobilitat i facilitat per a modificar condicions de treball.
- Flexibilitat interna.
- Més eficàcia del mercat de treball.
- Més control i lluita contra el frau. Mesures contra l'absentisme laboral.
- Capitalització de la prestació per desocupació.

Incentius i bonificacions per a l'ocupació en la reforma laboral:

- **Nou contracte indefinit per a pimes.** Pensat per a les pimes de menys de cinquanta treballadors; inclou una deducció de 3.000 euros per la contractació d'un primer treballador de menys de trenta anys. El contracte per a l'ocupador dedueix el 50% de la prestació que rep el seu treballador per espai d'un any.
- **Reorientació de les bonificacions a la contractació.** Es fomenta la contractació indefinida dels joves de menys de trenta anys de fins a 3.600 euros, mentre que per als aturats de llarga durada la xifra és de fins a 4.500

Referència bibliogràfica

Aquest resum s'ha elaborat a partir del contingut del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

euros. La bonificació en la quota de la Seguretat Social de fins a 3.600 euros és per a ocupar joves entre setze i trenta anys durant tres anys: el primer any la bonificació és de 1.000 euros, el segon de 1.100 euros i el tercer de 1.200 euros. En el cas dels aturats de llarga durada més grans de quaranta-cinc anys, ha de fer que estiguin aturats almenys dotze mesos dels divuit anteriors a la contractació. També és progressiva la bonificació: en cadascun dels tres anys és de 1.300 euros, quantitat a la qual es poden sumar 1.500 euros més si es tracta d'una dona i treballa en un sector en què tinguin poca representació.

- **Fi d'encadenaments de contractes temporals.** Es posa fi a la dualitat, de manera que s'acaben els encadenaments de contractes temporals que superin els vint-i-quatre mesos a partir del 31 de desembre de 2012.
- **Dret a vint hores de formació anuals per a tots els treballadors.** Els treballadors amb més d'un any d'antiguitat tenen un permís retribuït de vint hores de formació a l'any pagades per la seva empresa i vinculat al lloc de treball. Els centres de formació acreditats han d'executar directament els plans de formació.
- **Impuls d'un contracte per a la formació.** Pensat per a reduir l'elevada desocupació juvenil i evitar que els joves abandonin aviat els estudis; en la reforma laboral s'impulsa un contracte per a la formació i l'aprenentatge. L'edat màxima per a accedir a aquest tipus de contracte es manté en trenta anys fins que la taxa d'atur baixi del 15%.

“La reforma laboral reciente descentraliza el modelo de negociación colectiva acercándolo a la empresa y permite una menor cobertura de los convenios al facilitar su inaplicación. Asimismo, aumenta considerablemente la flexibilidad salarial y también la interna (en tiempos de trabajo, condiciones laborales, funciones, movilidad). También abarata las indemnizaciones por despido, reduce otros costes de despido e incrementa la probabilidad de que los despidos se declaren procedentes, lo cual tendrá que suponer una aproximación –ciertamente insuficiente– entre las restricciones al despido de trabajadores permanentes y temporales. En su conjunto, las modificaciones que aprueba la reforma laboral permiten considerar este cambio normativo como una reforma profunda, la más profunda desde que se establecieron las bases del modelo de relaciones laborales en la España democrática. Pero al mismo tiempo la reforma debe ser considerada parcial, insuficiente, porque no aborda con suficiente decisión uno de los problemas más evidentes del mercado de trabajo español, la excesiva temporalidad. Tampoco impulsa y reorienta las políticas activas ni rediseña las prestaciones por desempleo con un enfoque global y de largo plazo”.

E. Sanromà (2012). “El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral”. *Revista de Estudios Empresariales* (segona època, núm. 2, pàg. 29-57).

3. Transformació de les condicions del treball

En els apartats precedents hem vist els canvis en els indicadors socials del mercat de treball, que són un reflex dels canvis viscuts durant la primera dècada del segle XXI i ens aporten informació valuosa sobre la manera en què les condicions socioeconòmiques i polítiques generen canvis en el mercat de treball i en les relacions que hi tenen lloc. També hem vist com ha evolucionat el mercat de treball i els principals canvis que han comportat les reformes laborals.

Entre els factors que han influït en el mercat de treball hi ha la incursió de les TIC, la importància de la generalització de l'educació i de la formació i la feminització del mercat laboral, que s'han de tenir en compte per a entendre el pas que estem experimentant d'una economia industrialitzada a una de serveis. També s'observa clarament que en èpoques de recessió o crisi econòmica les condicions i relacions laborals es modifiquen, al mateix temps que s'incrementen notablement les taxes de desocupació; això és més evident en el cas de joves i persones que busquen la primera feina i entre els col·lectius amb menys nivells de qualificació, aspectes que caldrà tenir en compte si no ens volem trobar amb una societat polaritzada en què els qui presentin carències en formació tindran més possibilitats de ser exclosos. Alhora, és un contrasentit que la generació més ben formada de la història d'Espanya vegi retardades les seves oportunitats laborals.

Els factors que han propiciat el canvi en el mercat laboral són els següents:

- **Fi de la polarització del treball.** La població ocupada amb nivells inferiors de qualificació representa una proporció més petita en comparació de la resta de nivells educatius. La participació en l'ocupació augmenta a mesura que ho fa el nivell d'estudis, com a conseqüència de la importància de l'educació i la formació en les societats avançades. A més, cal tenir en compte la tendència que s'ha produït de creixement de les ocupacions d'alt nivell i la reducció de les de baix nivell. Segons les dades de l'INE, comprovem que en tots els sectors econòmics, i indistintament per sexes, les persones amb nivells més baixos d'estudis són les que experimenten més els efectes de la desocupació. Aquesta situació s'uneix al fet que els llocs de treball cada vegada requereixen treballadors més ben qualificats.
- **Relacions industrials.** Podem comprovar que hi ha increments de salaris en els convenis col·lectius, la qual cosa pot incidir d'alguna manera sobre la distribució de l'ocupació i la desocupació. En situacions de crisi com l'actual, un increment de costos salarials pot comportar més acomiadaments.

- **Principis d'organització del treball.** El sector de serveis és el que manté el nivell d'ocupació i el que exigeix més nivells de qualificació més elevats, especialment quan parlem de serveis a empreses dirigits a les noves tecnologies en què els treballadors han d'estar formats.
- **Conjuntura econòmica.** És obvi que des del 2008, immersos en la crisi, tal com apareix en l'apartat en què hem analitzat l'atur i la incidència que té, l'atur s'ha incrementat considerablement. En el cas d'Espanya, encara que es podria discutir, la conjuntura econòmica ha incidit en el mercat laboral i ha causat una espiral d'oferta-demanda que ha ocasionat alts nivells de desocupació. Tot això, unit a l'esclat de la bombolla immobiliària, ha fet que s'incrementi la desocupació en més de dos milions d'aturats, la majoria dels quals són aturats amb uns baixos nivells d'estudis.
- **Factors socials i decisions polítiques.** Durant el període de referència podem comprovar que hi ha un augment de la taxa d'activitat femenina, motivat d'una banda per la incorporació total de la dona al mercat laboral i de l'altra per la necessitat de moltes famílies en què les dones, com que s'ha incrementat el nivell de desocupació i l'home s'ha quedat sense feina, s'han vist en la situació de sortir a buscar feina. Comprovem que un dels elements importants i que ja hem esmentat és la necessitat d'un creixent nivell d'educació. La nova reforma laboral, juntament amb les retallades socials, ha motivat un increment de les vagues a partir del 2008, ocasionades pel descontentament de les decisions polítiques.

4. Desigualtats i discriminació a la feina

Durant el 2001 hi continua havent diferències entre la taxa d'ocupació masculina i la femenina en tots els països de la Unió Europea, però aquesta diferència és molt alta, per exemple, a Espanya i s'ha reduït considerablement, per exemple, als països escandinaus. No obstant això, el grau de participació femenina és molt desigual entre els sectors econòmics i, per tant, també entre els segments ocupacionals. Així, per exemple, a la Unió Europea hi ha una clara segregació dels mercats laborals segons el gènere. Sobretot en la informàtica, el sector paradigmàtic de la societat de la informació, s'acusa una falta de mà d'obra femenina important, especialment en l'àrea d'innovació i desenvolupament. També en els sectors d'alta tecnologia en general s'observa una reduïda presència femenina.

L'increment de la participació femenina en els mercats laborals no sembla que estigui relacionat amb la innovació tecnològica, en general, i l'emergència de la societat del coneixement i la societat de la informació. No obstant això, una anàlisi detallada de l'estructura d'ocupació femenina indica que els llocs de treball atípics relacionats amb la flexibilització de les condicions laborals (treball a temps parcial i contractes temporals) els ocupen majoritàriament les dones. I l'increment de les formes atípiques de treball se solen considerar una tendència de l'emergència de la societat del coneixement o la societat de la informació.

A Espanya, la incorporació de la dona al mercat de treball és un dels factors socials que ha influït més en els canvis del mercat laboral. El creixement de la població activa femenina ha estat molt superior al dels homes en les últimes dècades. També, en les últimes dues dècades, les pautes d'ocupació de les dones s'han acostat molt a les dels homes, perquè hi ha una gran part de les dones que no abandonen l'activitat en les edats centrals, quan es casen i tenen fills. Hi ha cert estancament de l'accés de les dones a carreres tècniques en l'última dècada, la qual cosa té repercussions en la segmentació laboral segons el gènere, ja que una carrera tècnica sol donar accés a llocs de treball de més prestigi i remuneració.

A partir de les dades de l'Enquesta de població activa (EPA), es desprèn que la segmentació laboral segons el gènere ha canviat significativament del 1990 al 2009-2010. Hi ha molts indicadors que mostren un acostament de les pautes masculines i femenines, encara que persisteixen algunes diferències. Les dones treballen més sovint que els homes en el sector de serveis i tenen una taxa d'ocupació a temps parcial molt més alta. Les diferències de gènere s'accentuen sobretot quan les dones tenen fills, ja que les taxes d'ocupació femenines descendeixen com més alt és el nombre de fills. També hi ha un diferencial molt significatiu en els ingressos entre homes i dones, ja que les dones van rebre,

per exemple, el 2006 un salari mitjà anual que representava el 73,7% del masculí. Aquestes diferències es deuen a molts factors, entre els quals destaquen les dificultats que tenen les dones per conciliar tasques familiars amb ocupacions de qualitat en les edats de més responsabilitats familiars, la qual cosa fa que amb l'edat pugi el salari mitjà anual masculí, però no el femení.

De totes maneres, de diferències salarials entre homes i dones n'hi ha, i són desfavorables per a les dones en comparació dels homes. Això és una tendència estructural del mercat de treball que cal interpretar com una de les manifestacions de la segmentació o discriminació per gènere, perquè es dona la característica que, amb la mateixa feina i escala professional, el salari és desigual.

5. Formes de treball i tipus de contractes

Actualment, a Espanya, la tipologia de contractes és la que estableixen les diferents reformes del mercat laboral. El primer tipus de contracte és l'indeinit, que pot ser de tres categories diferents: l'ordinari, el de foment d'ocupació i el de persones amb discapacitat. Entre altres categories de contractes, hi ha el d'obra o servei determinat, l'eventual, el d'interinitat, el temporal per a persones amb discapacitat, el de relleu, el de jubilació parcial, el de substitució per jubilació als seixanta-quatre anys, el de treball en pràctiques i el de formació i aprenentatge. En l'última reforma amb la Llei 3/2012 els contractes que han experimentat modificacions són els següents: d'obra o servei, eventual per circumstàncies de la producció, de relleu, de jubilació parcial, de substitució per jubilació als seixanta-quatre anys, de treball en pràctiques, per a la formació i l'aprenentatge. Sobretot aquests últims, per a afavorir la contractació dels més joves.

- **Contracte indefinit ordinari** (bonificat / no bonificat). Contracte concertat sense establir límits de temps a la prestació de serveis amb jornada a temps complet, parcial o fix discontinu (Reial decret legislatiu 1/95, Llei 12/2001, Llei 43/2006, Llei 35/2010, Reial decret llei 10/2011 i Reial decret llei 1/2011).
- **Contracte indefinit de foment d'ocupació.** Contracte de durada indefinida acollit a foment de la contractació indefinida i jornada completa, parcial o fix discontinu, orientat a incentivar la contractació de treballadors aturats (Llei 12/2001 i Llei 35/2010).
- **Contracte indefinit per a persones amb discapacitat.** Contracte de durada indefinida dirigit a la integració laboral de persones amb discapacitat i que pot ser de jornada completa o a temps parcial (Reial decret 1451/1983, modificat pel Reial decret 4/1999, Llei 12/2001 i Llei 43/2006).
- **Contracte d'obra o servei.** Contractes concertats per a dur a terme obres o serveis determinats, amb jornada completa o parcial, en l'activitat de l'empresa i que tenen una durada temporal (article 15 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret 2720/1998, Llei 12/2001, Llei 35/2010, Llei 3/2012).
- **Contracte eventual per circumstàncies de la producció.** Contractes de durada temporal, amb jornada completa o parcial, per a atendre les exigències circumstancials del mercat (article 15 de l'Estatut dels treballadors, Llei 35/2010, Llei 3/2012).
- **Contracte d'interinitat.** Contracte de durada temporal per a substituir un treballador amb dret a reserva de lloc, a jornada completa o parcial

Referència bibliogràfica

Inem. Servidor de internet del Servicio Público de Empleo Estatal.

(article 15 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret llei 11/1998, Reial decret 2720/1998, Llei 39/1999, Llei 12/2001, Llei 45/2002 i Llei orgànica 3/2007).

- **Contracte temporal per a persones amb discapacitat.** Contracte temporal de dotze mesos a tres anys, amb jornada completa o parcial, per a persones amb discapacitat (Reial decret 1451/1983 i Llei 43/2006).
- **Contracte de relleu.** Contracte de durada indefinida o fins al moment de la jubilació del treballador al qual substitueix per jubilació parcial, amb jornada parcial o completa (Llei 14/2000, Llei 3/2012).
- **Contracte de jubilació parcial.** Contracte de durada determinada i jornada parcial complementari del de relleu, que se signa amb el treballador que es jubila parcialment (Llei 12/2001, Llei 40/2007, reial decret de març).
- **Contracte de substitució per jubilació als seixanta-quatre anys.** Contracte per a treballadors aturats que substitueixen altres treballadors que avancen l'edat de jubilació un any (Reial decret 1194/1985, Llei 14/2000, Llei 12/2001, Llei 27/2011, Llei 3/2012).
- **Contracte de treball en pràctiques.** Contracte destinat a completar la formació de treballadors amb títols universitaris o de formació professional. Són contractes de durada temporal, amb jornada a temps parcial o completa, indistintament (article 11 de l'Estatut dels treballadors, Reial decret 488/1998, Llei 35/2010, Llei 3/2012).
- **Contracte per a la formació i l'aprenentatge.** Contracte destinat als joves de setze a vint-i-quatre anys (fins al 31 de desembre de 2013, fins que la taxa de desocupació sigui inferior al 15%, es pot formalitzar amb treballadors de fins a trenta anys), perquè el treballador adquireixi la qualificació necessària per a treballar en un ofici o ocupar un lloc de treball concret (article 11 de l'Estatut dels treballadors, Llei 3/2012, Reial decret 1529/2012).
- **Altres contractes.** Contractes registrats que pertanyen a modalitats no especificades fins ara o que pertanyen a règims especials de contractació.

Si analitzem l'evolució dels contractes des del 2007 fins al 2012, observarem que hi ha una disminució considerable de contractes sobretot d'obra i servei, i veurem que els contractes destinats als joves són els que han decrescut més en aquests cinc anys, fins a reduir-se gairebé a la meitat:

Taula 13. Evolució de contractes a Espanya (2007-2012)

Modalitat de contractació	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indefinit ordinari (bonificat / no bonificat)	989.589	876.094	602.804	579.933	544.428	674.175

Modalitat de contractació	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Indefinit per a foment de la contractació indefinida	315.489	187.331	181.217	150.658	97.504	9.111
Per a persones amb discapacitat	13.096	10.431	7.966	8.185	7.166	6.469
D'obra o servei	6.863.482	6.197.272	5.469.156	5.623.676	5.599.364	5.385.625
Eventual per circumstàncies de la producció	7.673.381	6.639.433	5.465.298	5.752.225	5.890.664	5.656.174
D'interinitat	1.491.771	1.535.263	1.502.009	1.566.999	1.585.936	1.402.614
Temporal per a persones amb discapacitat	16.739	15.327	13.135	14.485	15.416	14.659
De relleu	34.618	40.646	34.162	20.459	19.117	20.609
De jubilació parcial	29.445	36.884	36.518	27.787	27.268	32.929
De substitució per jubilació als 64 anys	1.978	2.045	2.120	2.220	2.327	2.922
De treball en pràctiques	81.017	62.793	43.289	47.536	51.545	41.675
De formació	109.407	78.986	61.527	59.047	60.022	60.584
Altres contractes	99.886	89.983	82.209	74.502	71.410	65.565
Total de contractes inicials	17.719.898	15.821.537	13.501.410	13.927.712	13.972.167	13.373.111
Contractes convertits en indefinits	902.210	779.700	520.427	489.438	461.065	395.882
Adscripcions en col·laboració social	4.696	5.186	4.558	3.913	4.066	4.538
Total	18.626.804	16.606.423	14.026.395	14.421.063	14.437.298	13.773.531

Font: Inem. Servidor de internet del Servicio Público de Ocupación Estatal

5.1. Minifeines

Les minifeines (*minijobs*) són regulades per contractes dirigits a fomentar la feina dels joves, atès l'elevat nivell de desocupació juvenil. Es tracta d'una modalitat de contractes per a joves amb una reducció del 75% de la quota de la Seguretat Social en empreses grans i d'un 100% en petites i mitjanes que contractin ciutadans de menys de trenta anys a temps parcial, de manera que es fomenti el contracte de treball en pràctiques, formació i aprenentatge. Són contractes amb una baixa remuneració, en què l'objectiu és que els joves adquireixin experiència.

Les minifeines són un tipus de contracte que fa molts anys que funciona a Alemanya i es presenten com una opció a Espanya. Es tracta de convenis laborals de quinze hores setmanals a canvi de poc més de 400 euros.

5.2. Joves: generació ni-ni

Quan ens referim als joves i a la feina, en el cas espanyol s'ha fet molt popular el terme *generació ni-ni*. Aquest concepte fa referència al sector de la població que en l'actualitat ni treballa ni estudia, la majoria dels quals són joves en edat escolar. Els principals detonants d'aquest problema són la falta d'ocupació, la deserció escolar i la baixa qualitat educativa. El 23,7% dels espanyols entre quinze i vint-i-nou anys es trobaven en aquesta situació el 2010, segons recull l'informe *Panorama de l'educació 2012* de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE, 2012) publicat en el primer trimestre del 2013. Es tracta del país europeu amb el percentatge més alt, gairebé vuit punts per sobre de la mitjana dels països desenvolupats (15,8%) i set punts més alt que el 2008. Si ens fixem solament en la franja de vint-i-cinc a vint-i-nou anys, la xifra arriba al 29% (Teruel, 2012). Els problemes del mercat de treball espanyol posen de manifest la poca capacitat de donar feina als joves que no volen continuar estudiant i ara "no és capaç de recuperar-los" quan han passat massivament a les llistes de l'atur.

Referència bibliogràfica

A. Teruel; J. Aunió (2012, 12 de setembre). "España es el país de Europa con más jóvenes que ni estudian ni trabajan". *El País*.

Dades de la Unió Europea

El febrer del 2013, 5.694.000 persones joves (de menys de vint-i-cinc anys) estaven a l'atur a la UE-27, 3.581 milions dels quals es trobaven a la zona de l'euro. En comparació de febrer del 2012, la desocupació juvenil va augmentar en 196.000 a la UE-27 i en 188.000 a la zona de l'euro. El febrer del 2013, la taxa de desocupació juvenil va ser del 23,5% a la UE-27 i del 23,9% a la zona de l'euro, en comparació del 22,5% i el 22,3%, respectivament, el febrer del 2012. El febrer del 2013, les taxes més baixes de desocupació juvenil es van registrar a Alemanya (7,7%), Àustria (8,9%) i els Països Baixos (10,4%), i les més altes a Grècia (58,4% el desembre del 2012), Espanya (55,7%), Portugal (38,2%) i Itàlia (37,8%).

Font: Eurostat (2013)

5.3. Allargament de la jubilació

Els principals elements que entren en joc en el procés de jubilació són la modificació de l'edat legal de jubilació i la manera progressiva per arribar a aquesta data; per això, les persones que fan seixanta-cinc anys el 2013 s'han de jubilar als seixanta-cinc anys i un mes, i així successivament cada any fins al 2027, en què l'edat legal de jubilació serà de seixanta-set anys.

Pel que fa al règim de cotitzacions, s'estableix que s'ha d'haver cotitzat més de trenta-cinc anys i tres mesos. Per al càlcul de la pensió, segons la Seguretat Social "des de l'1 de gener de 2013, el nombre de mesos s'eleva progressivament a raó de dotze mesos per any, d'acord amb la taula següent, que indica el nombre dels mesos computables en cada exercici fins a arribar als tres-cents el 2022 i el divisor corresponent".

Taula 14. Anys de cotització necessaris per a poder-se jubilar

Any	Nre. de mesos computables / Divisor	Anys computables
2013	192/224	16

Font: Seguridad Social

Any	Nre. de mesos computables / Divisor	Anys computables
2014	204/238	17
2015	216/252	18
2016	228/266	19
2017	240/280	20
2018	252/294	21
2019	264/308	22
2020	276/322	23
2021	288/336	24
2022	300/350	25

Font: Seguridad Social

Fa poc s'ha modificat la jubilació parcial, i ara s'hi considera la començada després d'haver fet seixanta anys, simultània amb un contracte de treball a temps parcial i vinculada, o no, a un contracte de relleu formalitzat amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada. Des del 17 de març de 2013, aquesta modalitat de jubilació es manté vigent només per als qui resulti aplicable el que estableix la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost. El Reial decret llei 5/2013, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu, està en vigor des del 17 de març de 2013 (Seguretat Social, 2013).

6. Escenari de futur de les professions

Davant el mapa de professions i la situació del mercat laboral, sorgeixen els interrogants següents:

- Quina formació professional s'impartirà en el futur?
- Quin paper tindrà l'experiència i com la valoraran les empreses en el futur?
- Quins sectors desapareixeran o reduiran presència en el mercat?
- Quins sectors econòmics sorgiran?

Les professions i els treballadors del futur han de tenir unes característiques bàsiques com les següents:

- Han de ser col·lectius amb una alta capacitat d'aprenentatge, és a dir, han d'aprendre a aprendre i han d'estar disposats a adquirir coneixements nous.
- Han de tenir competències bàsiques com coneixements informàtics i d'ofimàtica, capacitat de comunicació (i saber idiomes), capacitat de treballar i capacitat de seleccionar la informació.
- Han de saber treballar en equips multidisciplinaris.
- Han de treballar per projectes i amb uns objectius clars.
- Han de saber-se planificar per a optimitzar el temps.

Els grups professionals del futur han d'estar vinculats a les àrees de coneixement següents:

- Professions vinculades al medi ambient i a les energies renovables, a nous materials que siguin més sostenibles, a la biotecnologia i la vigilància climàtica (enginyeria mediambiental, meteorologia, meteoròlegs i geòlegs).
- Professions vinculades a l'entorn en què tindrà importància la robòtica, la domòtica, els sistemes de seguretat pública, la intel·ligència artificial relacionada amb la informàtica, la telemàtica, la telefonia mòbil, la realitat virtual, la informació multimèdia, l'enginyeria industrial (enginyer de vehicles alternatius).
- Professions vinculades als aliments, com nutricionistes, enginyers agrònoms i tecnòlics i experts a produir aliments orgànics o biològics.

- Professions vinculades a la salut i l'envelliment de la població: en l'àrea de la salut hi trobarem metges experts en nanomedicina i nanocirurgia (medicina, biomedicina, biotecnologia, enginyeria robòtica, experts en fabricació d'òrgans, enginyeria genètica, biomedicina, biotecnologia, metges virtuals, genetistes), i també experts en el camp de la memòria, com ara en medicina, enginyeria informàtica, biomedicina, biotecnologia. D'altra banda, hi haurà controladors d'epidèmies i quarantenes (medicina, biomedicina, epidemiologia). Amb referència a l'envelliment de la població, faran falta professions relacionades amb les cures a distància per a la tercera edat i la infància, o la teleassistència sanitària.
- Professions relacionades amb l'educació, el mercat i el comerç electrònic. La major part de les transaccions comercials es faran per Internet, i per això serà habitual trobar gestors de comunitats virtuals especialitzats (com experts en turisme electrònic), advocats tecnòlegs, especialistes en màrqueting electrònic, professors virtuals, controladors de dades personals, organitzadors virtuals, seleccionadors de continguts, ajudants de treball en xarxa (*networking*). Bancs d'Internet i gestors personals de marca com publicitat i relacions públiques. Pilots, arquitectes i guies turístics... espacials (arquitectura, enginyeria aeronàutica, turisme).

Els horaris podran ser flexibles, perquè es treballarà per projectes, la qual cosa implicarà treballar amb una alta mobilitat i en tasques que caldrà desenvolupar, i el teletreball serà una manera habitual i quotidiana d'exercir la feina. Hi haurà horaris intensius per a estalviar energia i estalviar-se feina. Es treballarà amb equips virtuals i versàtils. L'aprenentatge serà continuat i permanent, de manera que es pugui fer des de qualsevol part en què es trobi el treballador.

Resum

L'evolució seguida pels indicadors socials del mercat de treball durant la primera dècada del segle XXI a Espanya es pot resumir en les tendències següents: el 2010 la població en edat de treballar és de 30.908.100, i això implica que ha augmentat en gairebé 4 milions respecte al 2000. La població activa ha augmentat en 5 milions de persones a Espanya el 2010 en relació amb el 2000. Respecte a la taxa d'activitat, hi ha hagut un increment en tots dos gèneres; es tracta d'un 60% de la població: en el cas dels homes gairebé no hi ha variacions, mentre que en el de les dones ha augmentat la participació. La població ocupada el 2000 era de 15,5 milions de persones; durant el 2007 es incrementar a nivells absoluts del 20,4%, que va ser el nivell més alt, i va anar descendint fins al 2010, en què es va situar en el 18,4%. Pel que fa a la taxa d'atur, Espanya és un dels països de la UE amb una taxa més alta, del 27,2% el 2013, amb una incidència especial en el col·lectiu de joves i de persones amb nivells d'estudis menys elevats. Pel que es refereix als convenis col·lectius, del 2000 al 2010, s'observa una reducció del nombre de treballadors afectats per un conveni col·lectiu entre el 2005 i el 2010. Durant el període d'estudi, del 2000 al 2010, s'ha incrementat el cost salarial total per treballador un 40,4%, i ha arribat a 1.875,23 euros per mes. Respecte al grau de conflictivitat laboral de la dècada, s'observa que des de l'esclat de la crisi el 2008 l'increment del nombre de conflictes laborals ha estat elevat. Amb referència a la incidència d'accidents laborals, s'observa una tendència a la baixa durant tot aquest període, i arriba a un volum d'1.424.617 accidents el 2010; la Llei de prevenció i els reglaments d'aquesta llei estan aconseguint que s'estiguin controlant els riscos laborals, de manera que el nombre d'accidents laborals s'ha reduït un 20,58%.

L'evolució del mercat de treball espanyol s'ha vist marcada per les successives reformes laborals des del 1994 fins al 2012, que han mirat de fomentar les diferents modalitats de contractació. La reforma empresa pel Govern de José Luís Rodríguez Zapatero amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, proposava canvis en la contractació temporal, causes objectives d'acomiadament, indemnitzacions per acomiadament i contracte de foment de la contractació indefinida i mesures per a afavorir la flexibilitat interna. Pel que fa a la reforma de Mariano Rajoy amb el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, implica un revés seriós en l'àmbit de la negociació col·lectiva al nostre país, i la possibilitat per a la part empresarial de dur a terme l'acomiadament objectiu de manera més senzilla.

Els contractes laborals des del 2007 fins al 2012 han experimentat una reducció important, especialment els d'obra i servei i els destinats als joves; aquest últim tipus de contracte és el que s'ha reduït més, gairebé a la meitat.

Bibliografia

- Agudo, A.** (2012, 10 de juny). "Romper el techo de cristal en golpe de ley". *El País*
- Eurostat** (2013). "Euro area unemployment rate at 12.0%".
- Eurostat** (2013). "In 2012, for every person aged 65 or older, there were 4 people of working age in the EU27".
- García, J.** (2012, abril). "La reforma laboral de Rajoy y la vulneración de la cláusula del estado social de derecho". *Sistema Digital*.
- Gómez, M.** (2012, 11 de març). "Empleo incumple los plazos de la reforma para reglamentar los despidos colectivos". *El País*.
- González, J. J.; Requena, M.** (ed.) (2008). *Tres décadas de cambio social en España*. Madrid: Alianza.
- INE** (2012). *Encuesta de Población Activa*.
- INE** (2018). *Encuesta de Población Activa. Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario*.
- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball. *Butlletí Oficial de l'Estat* 18 de setembre de 2010, núm. 227, secció 1, pàg. 79278
- Martínez, J. I.; Bernardi, F.** (2011). "La flexibilidad laboral: significados y consecuencias". *Política y Sociedad* (vol. 48, núm. 2, pàg. 381-402).
- Méndez, M. Á.** (2011, 2 de gener). "Profesiones para la próxima década". *El País*.
- Observatori Català de la Joventut** (2012). *Situació laboral de les persones joves a Catalunya. Resum executiu*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- OECD** (2012). "Spain". A: *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Pascual, R.** (2012, 27 de febrer). "Las incertidumbres de la reforma laboral". *Cinco Días*.
- Pascual, R.** (2012, 19 de març). "Lo que la crisis se llevó (o no) de los convenios colectivos. Menos aportaciones a planes de pensiones". *Cinco Días*.
- Pascual, R.** (2012, 21 de març). "La mala técnica jurídica de la reforma laboral". *Cinco Días*.
- Pascual, R.** (2012, 23 de març). "Así quedan los despidos después de la reforma". *Cinco Días*.
- Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.
- Sanromà Meléndez, E.** (2012). "El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral". *Revista de Estudios Empresariales* (segona època, núm. 2, pàg. 29-57).
- Seguridad Social** (2013). "Jubilación parcial".
- Seguridad Social** (2013). "Base reguladora".
- Serracant, P.** (2012). "Generació ni-ni": estigmatització i exclusió social: gènesi i evolució d'un concepte problemàtic i proposta d'un nou indicador. Barcelona: Generalitat de Catalunya ("Aportacions", 48).
- Serraller, M.** (2012, 25 de febrer). "Las cinco dudas jurídicas claves para entender la reforma laboral". *Expansión*.
- Teruel, A.; Aunió, J.** (2012, 12 de setembre). "España es el país de Europa con más jóvenes que ni estudian ni trabajan". *El País*.

