

Segmentación del mercado laboral: el uso experimental de nuevos análisis empíricos y de políticas

Introducción

Aunque el concepto de la segmentación del mercado laboral se ha investigado desde la perspectiva de las diferentes ramas de estudio, sigue siendo, sin embargo, un concepto poco preciso. Este concepto surgió como alternativa a las teorías económicas neoclásicas y sobre el capital humano, las cuales asumen que los salarios y las condiciones de trabajo dependen generalmente del capital humano y de la productividad del trabajador. En cambio, la teoría de la segmentación del mercado laboral sostiene que las diferencias en las condiciones de trabajo entre grupos de trabajadores también pueden deberse a factores tales como acuerdos contractuales u otras características institucionales.

Contexto político

- La segmentación del mercado laboral se menciona por lo general a la hora de debatir las consecuencias de las «reformas en el margen» (o reformas de dos niveles) de la década de 1980, reformas de la legislación de protección del empleo (LPE), las cuales facilitaron el uso de contratos temporales mientras que la regulación del empleo permanente prácticamente no ha variado. Es posible que estas reformas hayan creado más puestos de trabajo, pero también han dado lugar a que creciente número de personas empleadas «estén fuera» del mercado laboral.
- El debate político sobre la segmentación del mercado laboral dentro de la UE se asocia a esta ampliación de contratos temporales en algunos Estados miembros y a sus consecuencias: algunas personas disfrutan de carreras profesionales estables y seguras, con mejores salarios y perspectivas de desarrollo, mientras que otras están atrapadas en relaciones laborales caracterizadas por la inestabilidad, la incertidumbre y unas condiciones de trabajo desfavorables.

Conclusiones principales

- Este informe entiende la segmentación del mercado laboral como una situación del mercado laboral con tres condiciones simultáneas: una división de la mano de obra en dos o más segmentos; diferencias en las

condiciones de trabajo que no pueden atribuirse solo a diferencias en la productividad de los trabajadores; y una movilidad limitada entre segmentos.

- El informe combina un análisis empírico cuantitativo con un análisis de las políticas. Ambos siguen el concepto antes mencionado de la segmentación del mercado laboral y adoptan una perspectiva más amplia que la que se puede encontrar en la mayoría de los enfoques actuales sobre el tema, más allá del tipo de contrato y de la LPE como dimensiones clave de la segmentación del mercado laboral. El enfoque global tiene carácter indicativo e ilustrativo. En Francia, Alemania, España y Reino Unido se llevaron a cabo análisis en profundidad.

Análisis empírico

El análisis empírico adopta una perspectiva longitudinal y clasifica a las personas en grupos en función de cómo evolucionan sus trayectorias a lo largo del tiempo. Los resultados clave son los siguientes:

- Los contratos tipos de duración indeterminada o indefinidos representan la relación laboral más frecuente en los cuatro países, y durante un periodo de dos años es más que probable que los trabajadores sigan en la misma situación en el mercado laboral. No obstante, surgen claras divergencias entre los países seleccionados.
- Alemania parece caracterizarse por tener un mercado de trabajo menos móvil, con menos flujos y con una elevada movilidad ascendente y una movilidad descendente relativamente baja.
- El Reino Unido es el mercado de trabajo más flexible, y la movilidad ascendente y descendente es más fuerte que en los demás países, pero parece ser igualmente importante.
- España es un mercado de trabajo relativamente móvil, pero posee los modelos más preocupantes en términos de segmentación del mercado laboral: la movilidad laboral ascendente es limitada y suele producirse entre los trabajadores que ya disfrutan de una mejor situación en el mercado de trabajo, mientras que los riesgos de movilidad descendente son elevados y se concentran entre los que tienen peores condiciones de trabajo, especialmente durante la crisis económica.

- (entre ellas, la transición de los trabajadores temporales hacia el desempleo).
- Francia, al igual que España, se caracteriza por una elevada incidencia de empleos atípicos y unas tasas de transición bastante bajas hacia formas de empleo típicas. La información sobre las tasas de transición señala la dificultad que supone el hecho de que un número significativo de empleados temporales se encuentren atrapados, sin poder pasar a contratos permanentes y experimenten períodos de desempleo (relativamente largos) que pueden provocar efectos estigmatizantes.
 - El análisis identifica cuatro grupos de trayectorias en el mercado laboral en cada país: dos pertenecientes al segmento superior, en los que las carreras profesionales se caracterizan por tener un empleo en las mejores condiciones o una transición ascendente muy corta para alcanzar dicha situación, y dos pertenecientes al segmento inferior del mercado laboral, en el que las carreras se caracterizan por una mayor incidencia de formas atípicas con condiciones de empleo desfavorables, así como por el desempleo o la inactividad y, por lo general, por una mayor rotación de empleos.
 - Las personas menos formadas, los jóvenes, los inmigrantes y las mujeres tienen más probabilidades de tener carreras profesionales más alejadas de las trayectorias típicas y menos oportunidades de progresar en el mercado laboral. Por otra parte, es más probable que se desarrolle una carrera típica en grandes empresas y en sectores como la administración pública y los servicios de mayor valor añadido (financieros, inmobiliarios), mientras que las actividades de servicios de menor valor añadido (comercio y hostelería, servicios administrativos) tienen un mayor peso relativo entre los grupos de trayectoria profesional inferior.

Análisis de políticas

El análisis de políticas explora cómo las medidas adoptadas en los países mencionados, aparte del tipo de legislación sobre protección del empleo, pueden reducir la segmentación del mercado laboral mediante el fomento de las transiciones ascendentes, la prevención de la movilidad involuntaria descendente o la reducción de las diferencias en las condiciones de trabajo entre los segmentos superiores e inferiores del mercado de trabajo. Los resultados clave son los siguientes:

- Las políticas activas del mercado de trabajo adaptadas pueden fomentar las transiciones ascendentes al permitir el acceso de las personas al mercado laboral e incentivar a los empresarios para que contraten y retengan a los trabajadores desfavorecidos. La eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo depende de su flexibilidad en cuanto al contenido, la provisión individualizada y la buena gestión.
- Los contratos subvencionados (comunes en Francia y España) pueden reducir la segmentación del mercado laboral si se ajustan a los ciclos empresariales, las disposiciones de la legislación sobre protección del empleo y a las políticas de educación y formación profesionales (EFP), en especial cuando la ayuda financiera se reserva para los contratos permanentes, la conversión de contratos temporales en contratos permanentes o la retención de trabajadores.

- La promoción del trabajo por cuenta propia ayuda a luchar contra la segmentación del mercado laboral si, a largo plazo, da lugar a transiciones desde el desempleo a un empleo estable y seguro, en lugar de flujos entrantes a puestos de trabajo precarios. La falta de una orientación y unas salvaguardias adecuadas pueden dar paso a la sustitución del empleo típico por un empleo por cuenta propia menos estable o falso autoempleo.
- La normativa sobre el salario mínimo puede reducir la segmentación del mercado laboral al elevar las condiciones de trabajo de los segmentos inferiores para acercarlas a las de los segmentos superiores.
- Las políticas de EFP pueden facilitar los aumentos de los ingresos y las transiciones ascendentes hacia un empleo estable, al proporcionar a los trabajadores cualificaciones adaptadas a las necesidades del mercado laboral, especialmente si dichas políticas se adaptan e incentivan las transiciones tras la formación.
- Las políticas familiares adaptadas pueden evitar la segmentación del mercado laboral entre las mujeres que están expuestas a la misma y están muy influidas por factores culturales y contextuales, así como por otros planes de prestaciones existentes.

Indicadores políticos

- Es necesario combinar enfoques basados en datos y en políticas para reflejar plenamente la segmentación del mercado laboral.
- Para el estudio adecuado de la segmentación del mercado laboral en el futuro, la comprensión de este fenómeno debería alinearse entre los debates académicos y políticos.
- Se necesitan datos adecuados para los análisis empíricos pertinentes de la segmentación del mercado laboral en Europa: datos longitudinales correctos, comparables y accesibles, que abarquen también las variables de la oferta de mano de obra y datos que relacionen al empleador y al empleado a escala individual.
- Una política eficaz no solo debe abordar los obstáculos para acceder a los segmentos superiores del mercado de trabajo, sino también considerar la movilidad descendente y las diferencias en las condiciones de trabajo. Se aconseja un enfoque político más amplio, más allá de las reformas de la legislación de protección del empleo.
- Comprender cómo se ven afectados los diferentes grupos es fundamental para la acción política, ya que es poco probable que las soluciones generales para un segmento heterogéneo alcancen de forma efectiva a todos los grupos vulnerables.
- Dado que el impacto de las políticas individuales es muy limitado, deben fomentarse enfoques integrados sensibles al contexto que combinen incentivos financieros, regulación, supervisión y mejora del acceso a servicios públicos de calidad para luchar contra la segmentación del mercado laboral.

Más información

El informe Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses (no disponible en español) está disponible en <http://eurofound.link/ef19033>

Directora de investigación: Irene Mandl

information@eurofound.europa.eu